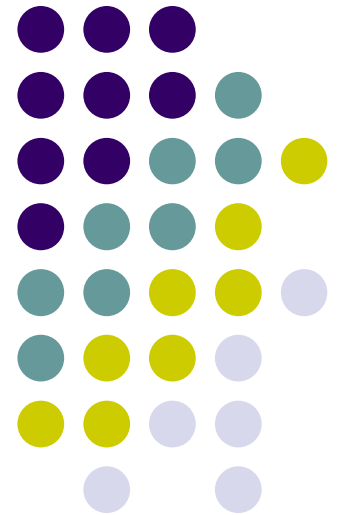


# Αλλαγές στα εργασιακά ζητήματα από 1.1.2024

Αθανάσιος Νάζος

Υποψήφιος Διδάκτωρ Π.Δ.Μ στη διαχείριση μισθολογικού κόστους και  
ευέλικτων μορφών απασχόλησης

Οικονομολόγος ,HrD ,MsC



**Αρ. εγγράφου: 113169/23**

**Έτος: 2023 ΦΕΚ: Β7421**



Α. Τροποποίηση του μέρους Α «Α. Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας Υποχρέωση Καταχώρησης Ψηφιακών Στοιχείων σχετιζόμενων με το ωράριο απασχόλησης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II» της υπ' αρ. 49758/ 26-5-2022 (Β' 2668) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

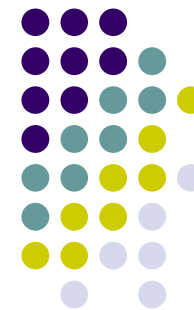
Β. Τροποποίηση του μέρους Β «Β. Στοιχεία από τα οποία διαπιστώνεται εάν ο εργαζόμενος έχει μία από τις ιδιότητες της περ. α' του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Ουασινγκτόν, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2269/1920 (Α' 145)» της υπ' αρ. 90972/ 15-11-2021 (Β'5393) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Γ. Τροποποίηση της υπό στοιχεία 40331/Δ1.13521/ 13-9-2019 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)» (Β' 3520).



# Οι νέες ρυθμίσεις με τον Ν.4808/2021

1. Χορήγηση διαλείμματος τροποποιήσουν το αρθρ.4 παρ.1 του ΠΔ.88/1999
2. Παροχή πρόσθετης απασχόλησης στην μερική απασχόληση
3. Ετήσια άδεια αναψυχής και λοιπές κατηγορίες αδειών
4. Ενδιάμεση ανάπαυση στο διακεκομμένο ωράριο
5. Κατάργηση διάκρισης μισθωτών
6. Ημέρες αργιών εντός του έτους
7. Υπερωρίες
8. Διευθέτηση του χρόνου εργασίας
9. Τροποποίηση και δήλωση στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ του χρόνου εργασίας των μισθωτών
10. Απαραίτητα έγγραφα που θα είναι υποχρεωτικό να τηρούνται από τον εργοδότη (άρθρ. 300)

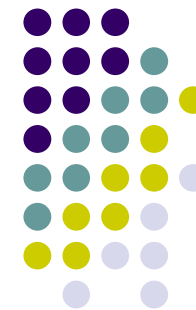


# Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου

- ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΜΕΡΩΝ
- ΙΣΑΞΙΑ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΠΡΕΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ
- ΜΕΤΡΑ ΚΑΙ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
- ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΕΙΔΗ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
- ΙΔΙΑΙΤΕΡΑ ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
- ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
- ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΣΩ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ(ΜΗ ΓΝΗΣΙΟΣ ΔΑΝΕΙΣΜΟΣ)
- ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΣΩ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΠΛΑΤΦΟΡΜΩΝ
- ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ –ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΕΙΣ
- ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ
- ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΕΛΑΧΙΣΤΕΣ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
- ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

\*357 άρθρα κωδικοποιημένα τα όποια τροποποιούνται η προστίθενται παρατηρήσεις με τον Ν.5053/2023

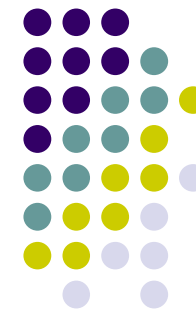
# Απαραίτητα στοιχεία σύμβασης εργασίας



Μια ολοκληρωμένη έγγραφη σύμβαση εργασίας είναι αναγκαίο να περιλαμβάνει τα εξής:

- I. Στοιχεία ταυτότητας εργοδότη(νομικό η φυσικό πρόσωπο)
- II. Στοιχεία ταυτότητας εργαζομένου
- III. Έδρα της επιχείρησης, τόπο παροχής της εργασίας, διεύθυνση εργοδότη οικίας αλλά και της επιχείρησης
- IV. Ειδικότητα εργαζομένου αναλυτικά, βαθμό ειδικότητας, αντικείμενο εργασίας και θέση που κατέχει
- V. Ημερομηνία έναρξης της απασχόλησης (και λήξης όταν αναφερόμαστε σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου)
- VI. Τρόπο χορήγησης της αδειας του μισθωτού, χρόνο χορήγησης καθώς και τις αποδοχές αδειας
- VII. Τρόπο χορήγησης της αποζημίωσης της οποίας αξιώνεται ο εργαζόμενος με την απόλυση του η αποχώρηση του
- VIII. Αναλυτικά της πάσης φύσεως αποδοχές
- IX. Την διάρκεια της εργασίας του σε αναγωγή εβδομαδιαίου ωραρίου αναλυτικά και επισημάνση των διαλειμμάτων όπως και των ημερών που λαμβάνει ρεπό
- X. Αναφορά στην συλλογική σύμβαση με την οποία αμείβεται (ΣΣΕ ή Δ.Α), εφαρμόζοντας αναλυτικά τους όρους αμοιβής
- XI. Εκδίδονται δύο έγγραφα κατά την συμφωνία, το πρώτο εμπεριέχει την γνωστοποίηση των όρων της ατομικής σύμβασης και το δεύτερο αποτελεί το αποδεικτικό επιδόσεως της γνωστοποίησης

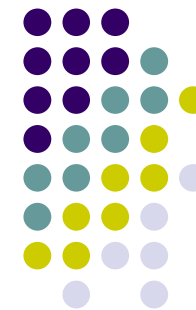
# Υποβολή διορθωτικών δηλώσεων ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ – έντυπο αδειών



- Πέμπτη 11/1/2024 έως την Πέμπτη 29/2/2024
- α. «Οργάνωση Χρόνου Εργασίας - Άδειες» και
- β. «Οργάνωση Χρόνου Εργασίας - Άδειες ΟΡΘΗ ΕΠΑΝΑΛΗΨΗ»

**\*Για τις άδειες που αφορούν το έτος 2023 και χορηγήθηκαν εντός του έτους**

# Ψηφιακό ωράριο εργαζομένων



- Ποιους αφορά;** Εξαρτημένη σχέση εργασίας & Δανειζόμενο Προσωπικό
- Ποιους δεν αφορά;** Διευθυντικά Στελέχη, Μαθητεία, Πρακτική Άσκηση, Αμειβόμενοι με μπλοκάκι, Δικηγόροι

**Σημείωση:** Για την ΕΠΑ και το δανειζόμενο προσωπικό της, δεν απαιτείται υποβολή Ψηφιακού Ωραρίου (άμεσος εργοδότης ΕΠΑ). Η υποβολή Ψηφιακού Ωραρίου γίνεται από τον έμμεσο εργοδότη που έχει την υποχρέωση.

\*Οι επιχειρήσεις να καταγράφουν ηλεκτρονικά το Ψηφιακό Ωράριο είτε αυτό είναι Σταθερό, είτε Μεταβαλλόμενο



# ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΟΥ ΤΡΟΠΟΥ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΨΗΦΙΑΚΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ ΒΑΣΕΙ Απόφασης 113169/23

Οι εργοδότες θα 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 μηνός, θα καταχωρίζουν τις αλλαγές του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και των υπερωριών:

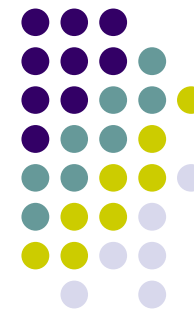
**α. Εκ των προτέρων** και σε κάθε περίπτωση πριν από την έναρξη πραγματοποίησης τους ή

**β. απολογιστικά**, μετά την πραγματοποίησή τους κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 22 του ν. 5053/2023.

Στη συνέχεια, οι εργοδότες, οι οποίοι θα επιλέγουν να καταχωρίζουν απολογιστικά, τις αλλαγές του ωραρίου εργασίας, της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και των υπερωριών, θα έχουν υποχρέωση να καταχωρίζουν τις σχετικές αλλαγές, έως τη λήξη του επόμενου ημερολογιακού μήνα.

**Σημείωση**: Τα απολογιστικά αυτά στοιχεία, τα οποία θα καταχωρίζονται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, σύμφωνα με τα ανωτέρω, θα διασταυρώνονται με τις αντίστοιχες σημάνσεις της ψηφιακής κάρτας εργασίας και θα τελούν υπό τον έλεγχο της Επιθεώρησης Εργασίας.





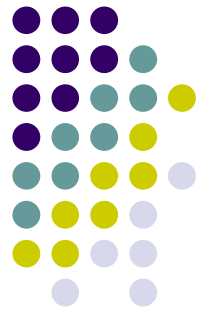
## ΑΠΟΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΔΗΛΩΣΗ ΩΡΑΡΙΟΥ

Έως το τέλος του επόμενου μήνα, θα δίνεται η δυνατότητα απολογιστικής υποβολής όλων των αλλαγών ωραρίου, οργάνωσης χρόνου εργασίας και υπερωριών (κατόπιν επιλογής και δήλωσης του εργοδότη).

- ✓ Έκτακτη απασχόληση εντός της ίδιας ημέρας
- ✓ Πρόσθετη απασχόληση σε επιπλέον ημέρα
- ✓ Αλλαγή βάρδιας εντός της ίδιας ημέρας
- ✓ Υπερωριακή απασχόληση

\*Προσοχή θα υπάρχει σύγκριση με την σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας την περίοδο του μήνα αναφοράς

# ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

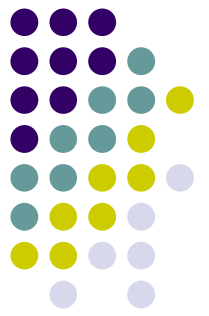


Ημέρα Δευτέρα 19.2.202X έχει δηλωθεί **Ρεπό** και σημαίνεται η κάρτα εργασίας 10.30-18.40

Αρά 8 ώρες και 10 λεπτά εργασίας (διάλλειμα επιλεγμένο εκτός εργασίας )

Απολογιστικό 10.30 με 18.50(διότι το διάλλειμα έχουμε επιλέξει να είναι 20 λεπτά)

Πληρωμή εργαζομένου κανονικά αμοιβή 8ώρου

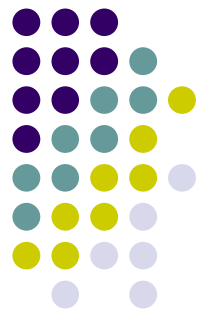


# Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας

Για τις επιχειρήσεις που εντάσσονται κάθε φορά στον Μηχανισμό της Ψηφιακής Κάρτας, ο εργοδότης υποχρεούται να διαθέτει και να λειτουργεί ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων του, άμεσα συνδεδεμένο και διαλειτουργικό, σε πραγματικό χρόνο με το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II

«Σε πραγματικό χρόνο» είναι η «Online» σύνδεση του συστήματος του εργοδότη με το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II και η διαβίβαση της έναρξης και της λήξης της απασχόλησης του εργαζομένου εντός 15 λεπτών\* στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II

# Ποιους αφορά η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας

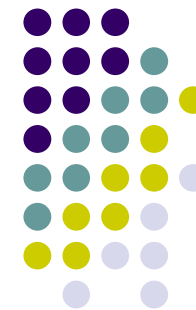


Δήλωση έναρξης/λήξης εργασίας εργαζομένων

Ποιοι Εργαζόμενοι περιλαμβάνονται :

- Σύνολο προσωπικού (εξαρτημένη σχέση ή δανειζόμενο) που απασχολείται με φυσική παρουσία στο χώρο παροχής εργασίας της επιχείρησης
- Δεν περιλαμβάνονται τα Διευθυντικά Στελέχη, οι εργαζόμενοι με τηλεργασία και οι μισθωτοί που απασχολούνται εκτός εγκατάστασης

# Έλεγχος ενεργοποίησης από ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ



Αρχική Σελίδα

ΑΡΧΙΚΗ

ΜΗΤΡΩΑ

Στοιχεία Εργοδότη

Στοιχεία Παραρτημάτων

Στοιχεία Προσωπικού

Στοιχεία Προσωπικού Βάσει ΓΓΔΕ

Στοιχεία Ωφελούμενων σε

ΔΟΚΙΜΑΣΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΥ ΧΡΗΣΤΗ

**ΕΛΛΑΔΑ..ΞΑΝΑ!** Πιλοτικό πρόγραμμα επαναπατριsmού 500 Ελλήνων του εξωτερικού, υψηλής ειδίκευσης και διεθνούς επιστημονικής τεχνογνωσίας, με διετή τουλάχιστον εργασιακή εμπειρία, ηλικίας 28-40 ετών, με την συμμετοχή ελληνικών επιχειρήσεων και με ελάχιστη μηνιαία αμοιβή 3.000 ευρώ με χρηματοδότηση του 70% της ελάχιστης αμοιβής, με την υποχρέωση των επιχειρήσεων να διατηρήσουν τους προσλαμβανόμενους για άλλους 12 μήνες στην επιχείρηση, χωρίς την υποκατάσταση της θέσης εργασίας της ειδικότητας του προσλαμβανόμενου.

Για εκδήλωση ενδιαφέροντος για το πρόγραμμα πατήστε εδώ

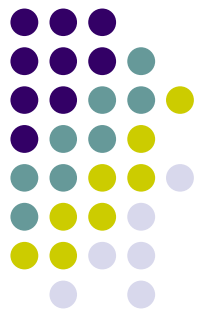
ΜΗΤΡΩΑ

Στοιχεία Εργοδότη

## Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας :[Ναι]

*Κατάσταση	Σχόλια	E-mail Επικοινωνίας
Λειτουργία		kapoios@hol.gr
*Ημ/νία Απογραφής	Κάρτα Εργασίας	
01/01/2002	Ναι	
*Ενημέρωση από το ΟΠΣ-ΙΚΑ		

# Βήματα που πρέπει να ολοκληρώσει ο εργοδότης

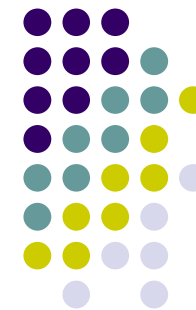


1<sup>ο</sup> Βήμα :

Υποβολή έντυπου «Δήλωση Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης» με το πεδίο Κάρτα Εργασίας : Ναι, την ημερομηνία που θα ενταχθούν οι επιχ/σεις να εφαρμόζουν την κάρτα εργασίας.

Σε κάθε περίπτωση η ημερομηνία αυτή θα πρέπει να είναι το αργότερο ή 1/4/2024 ή 2/5/2024 ή 13/5/2024.

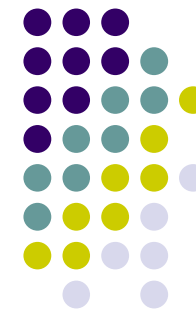
# Πότε εντάσσονται οι ΚΑΔ των επιχειρήσεων



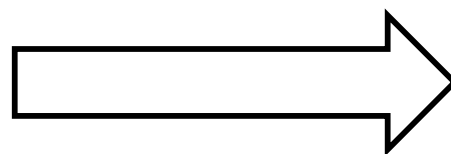
Εφαρμογή ψηφιακής κάρτας σε Super Market – Τράπεζες – Security – Ασφαλιστικές Εταιρείες - ΔΕΚΟ

- Από 1/1/2024 υποχρεωτική εφαρμογή σε Βιομηχανίες & Λιανεμπόριο (χωρίς κυρώσεις)
- Από 1/4/2024 υποχρεωτική εφαρμογή (με κυρώσεις) για Βιομηχανίες > 10 ατόμων
- Από 2/5/2024 υποχρεωτική εφαρμογή (με κυρώσεις) για Λιανεμπόριο > 10 ατόμων
- Από 13/5/2024 υποχρεωτική εφαρμογή (με κυρώσεις) για όλους (δηλαδή και για τις Βιομηχανίες & Λιανεμπόριο με τους ανωτέρω κύριους ΚΑΔ με αριθμό εργαζομένων που δεν υπερβαίνει τους 10)

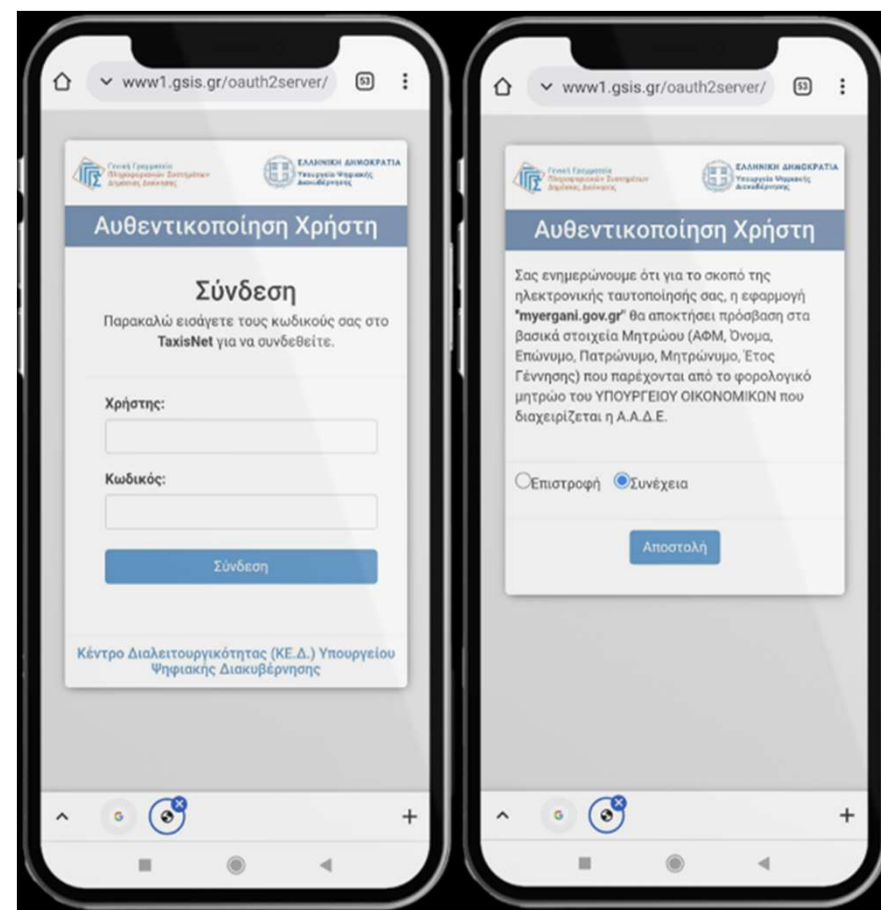
# Βήματα που πρέπει να ολοκληρώσει ο εργοδότης



2<sup>ο</sup> Βήμα :

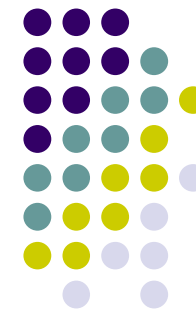


απόκτηση Qr  
Code  
εργαζομένου

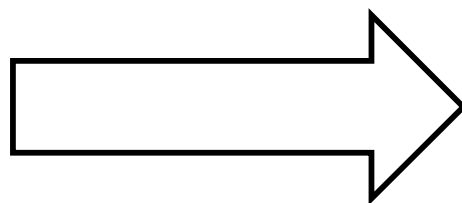
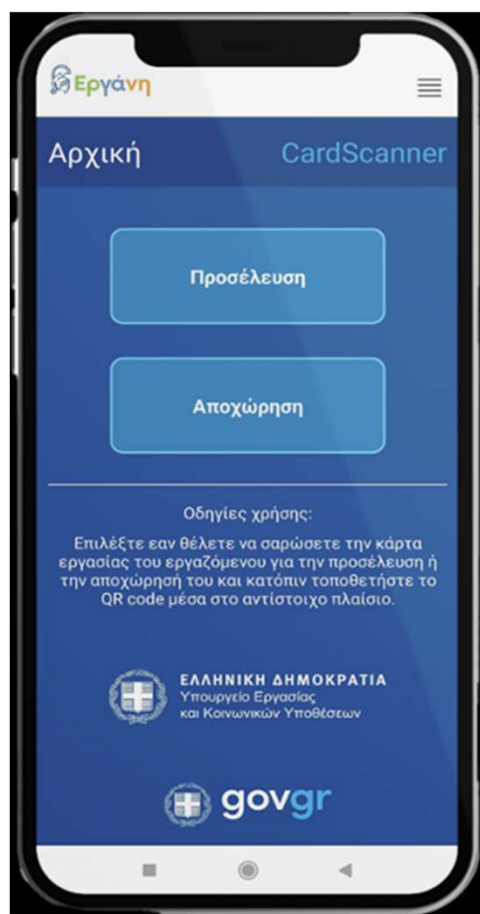




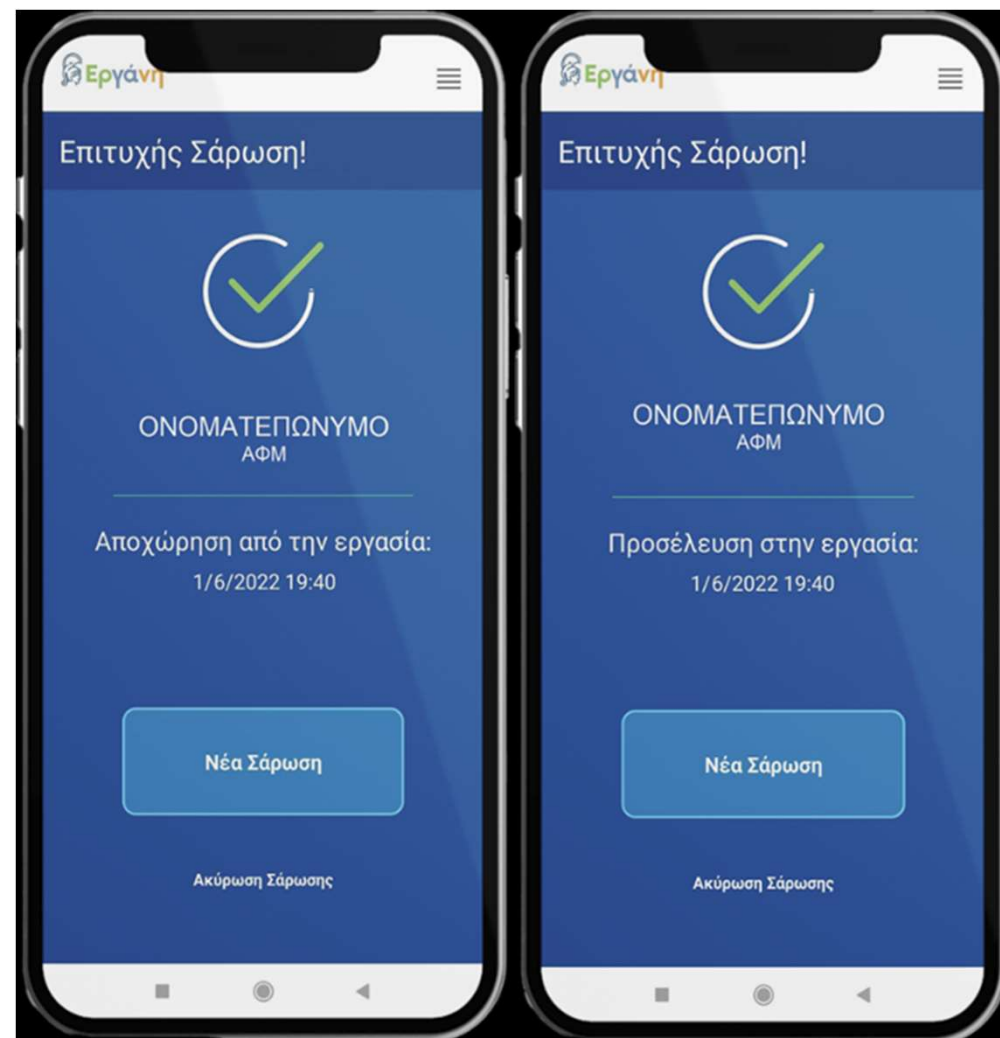
# Βήματα που πρέπει να ολοκληρώσει ο εργοδότης

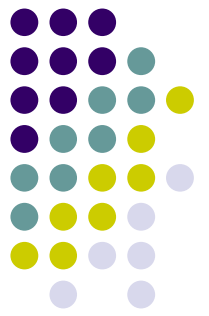


3<sup>ο</sup> Βήμα :



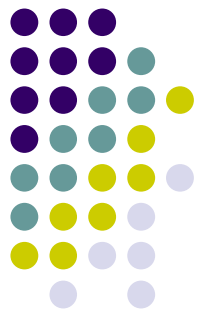
Δηλώνετε το γεγονός Προσέλευσης ή Αποχώρησης εργαζόμενου.





# Διαδικασία επιτυχής καταγραφής

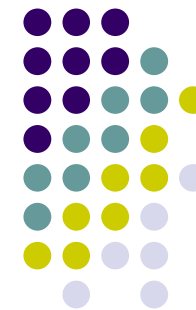
- Με την επιτυχή ανάγνωση της Κάρτας Εργασίας (QR code) ο εργαζόμενος βλέπει ένα μήνυμα επιβεβαίωσης με τα στοιχεία της δήλωσης Κάρτας Εργασίας που πρόκειται να υποβληθεί άμεσα στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ.
- Όλες οι υποβληθείσες δηλώσεις Κάρτας Εργασίας αποθηκεύονται και είναι διαθέσιμες στον εργοδότη μέσω της διαδικτυακής πύλης Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ([eservices.yeka.gr](http://eservices.yeka.gr)).



# Ευέλικτη Προσέλευση

**Ευέλικτη Προσέλευση** - Συμπληρώνεται για όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης που είναι ενταγμένοι στην ψηφιακή οργάνωση του χρόνου, μόνο εφόσον έχει ενεργοποιηθεί η κάρτα εργασίας και εφόσον ο εργαζόμενος και ο εργοδότης έχουν συμφωνήσει την ως άνω εφαρμογή ωραρίου, με πρόβλεψη στην ατομική σύμβαση του εργαζομένου, ώστε ο εργαζόμενος να έχει δικαίωμα να συμπληρώνει το ωράριο εργασίας του ανάλογα με την ώρα προσέλευσής του. Η δυνατότητα προσέλευσης σε περίπτωση που εφαρμόζεται “Ευέλικτη Προσέλευση” είναι δυνατή εντός συγκεκριμένων λεπτών (και έως 120 λεπτά κατ' ανώτατο) εκκινώντας από τη δηλωθείσα έναρξη του προ δηλωθέντος ωραρίου στην οργάνωση του χρόνου εργασίας.

# Προσοχή!!!

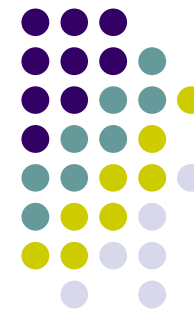


Στην οθόνη «Εργοδότες», βλέπετε όλους σας τους εργοδότες, ενεργούς και παλαιότερους, και τα στοιχεία της κάθε σχέσης εργασίας σας



Στην οθόνη «Δηλώσεις» μπορείτε να αναζητήσετε όλες τις Δηλώσεις, που έχει καταθέσει ο εργοδότης σας στο σύστημα, όπως για παράδειγμα το καθεστώς απασχόλησης ή τις άδειες σας

# Προσοχή!!!

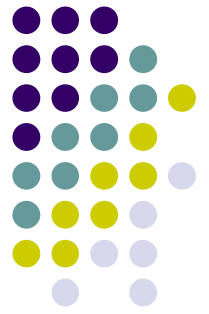


Στην οθόνη «Ημερολόγιο», μπορείτε να δείτε σε μορφή ημερολογίου, αναλυτικά όλες τις πληροφορίες για τις δηλώσεις ωραρίου, τις υπερωρίες και τις άδειες και όλα τα δεδομένα Πραγματικής Εργασίας, που προκύπτουν από το μηχανισμό της Κάρτας Εργασίας.



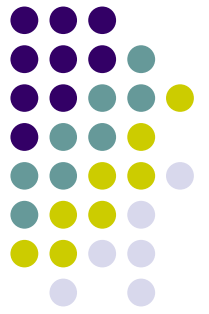
Στην οθόνη «Κάρτα» της εφαρμογής, βρίσκετε την ατομική ψηφιακή κάρτα εργασίας σας, σε μορφή QR code. Αυτή είναι η Κάρτα που «χτυπάτε» και δηλώνετε την έναρξη και τη λήξη του ωραρίου σας, πληροφορίες που διαβιβάζονται και καταγράφονται αυτόματα στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ

# Τηλεργασία και Εργασία Εκτός Έδρας



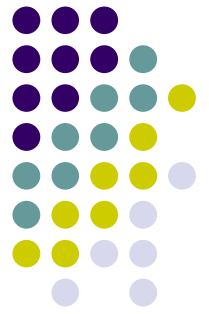
- Παραμένει ο έλεγχος με βάση την προδήλωση του ωραρίου εργασίας. Επί του παρόντος δεν θα υπάρχει δυνατότητα να «χτυπά» κάποιος κάρτα εξ αποστάσεως, γνωστοποιώντας πχ από το σπίτι ή από όποιο άλλο σημείο εργάζεται τις ώρες έναρξης και λήξης της εργασίας.
- Η δυνατότητα αυτή θα υπάρξει σε αμέσως επόμενη φάση, καθώς προβλέπεται η έκδοση Προεδρικού Διατάγματος, το οποίο θα ορίζει πώς θα ελέγχονται τα δεδομένα των επικοινωνιών μεταξύ του εργοδότη και του τηλεεργαζομένου.

# Έντυπο Έναρξης Εργασιακής Σχέσης



Σε κάθε νέα πρόσληψη από 01.01.2024 και εφεξής, κατά την υποβολή του εντύπου Ε3, θα πρέπει υποχρεωτικά το πεδίο Κάρτα Εργασίας να είναι συμπληρωμένο με την τιμή Ναι. Σε διαφορετική περίπτωση εμφανίζεται σφάλμα και δεν είναι δυνατή η υποβολή του Ε3.

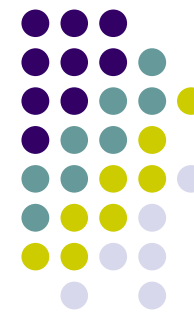
# Ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης χρόνου εργασίας



«Ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης χρόνου εργασίας» είναι ένα σύστημα άμεσης καταγραφής της πραγματικής έναρξης και λήξης της απασχόλησης των εργαζομένων.

- Tablet ή Smartphone ή Ρολόι παρουσίας προσωπικού
- Ρολόι παρουσίας προσωπικού & Σύστημα Ωρομέτρησης (στην εφαρμογή μισθοδοσίας)
- Tablet ή Smartphone & Σύστημα Ωρομέτρησης (στην εφαρμογή μισθοδοσίας)
- ESS (Employee Self Service) & Σύστημα Ωρομέτρησης (στην εφαρμογή μισθοδοσίας)





## Παράδειγμα:

Εργαζόμενος σε επιχείρηση με προγράμματα λογισμικού έχει ραντεβού με πελάτη (δηλωθέν στο ΕΡΓΑΝΗ ωράριο εργασίας 08:00 έως 16:00) επιστρέφει από το ραντεβού στο γραφείο στις 12:00. Από τις 08:00 έως 12:00 εργάζεται κανονικά αν και εκτός εγκατάστασης. Ισχύει κανονικά η κάρτα εργασίας και για την συγκεκριμένη ημέρα θα έχει check in (είσοδο) στις 12:00 που θα ξεκινήσει εργασία στην έδρα της επιχείρησης, μετά από το εξωτερικό ραντεβού με πελάτη, και θα ολοκληρώσει την εργασία του στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης έχοντας χτύπημα της κάρτας με check out (λήξη) ώρα 16:00.

- πρέπει να αναγράφεται ευκρινώς το σχετικό γεγονός στους όρους ατομικής σύμβασης εργασίας ότι διεκπεραιώνει εργασίες και εκτός εγκατάστασης.



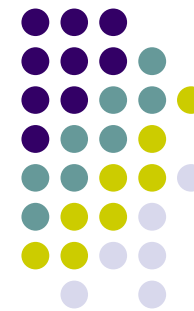
## Παράδειγμα :

Εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης με εβδομαδιαία ωράριο Δευτέρα έως Σάββατο 12:00 – 18:40 και με διάλειμμα 30 λεπτών εντός του καθορισμένου ωραρίου θα δηλωθεί ως εξής: Στην «Δήλωση Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης» στο ΕΡΓΑΝΗ :

Στο Πεδίο ΕΝΤΟΣ ΩΡΑΡΙΟΥ : ΝΑΙ Στο Πεδίο ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ : 30

Στο Έντυπο Οργάνωσης χρόνου Εργασίας «Σταθερό Εβδομαδιαίο» ή «Μεταβαλλόμενο/ Τροποποιούμενο ανά Ημέρα» Συμπληρώνεται το συμβατικό ωράριο **για κάθε ημέρα εργασίας: 12:00 – 18:40**

**ΨΗΦΙΚΗ ΣΗΜΑΝΣΗ ΤΗΣ ΚΑΡΤΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**



# Ορθή χρήση της Ψηφιακής Κάρτας

**Βήμα 1<sup>ο</sup>**: Ο εργοδότης παρέχει στον εργαζόμενο έναν μοναδικό κωδικό (qr code) για τη σήμανση κάρτας (σε ρολόι, tablet, smartphone) και παράλληλα αποκτά μια εφαρμογή καταγραφής χρόνου εργασίας που συνδέεται με το κάθε τερματικό ωρομέτρησης

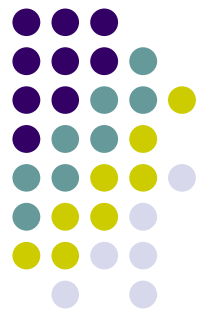
**Βήμα 2<sup>ο</sup>**: Ο εργαζόμενος χτυπάει την «κάρτα» του σε κάθε είσοδο και έξοδο από τον χώρο εργασίας του και αυτόματα αυτές οι σημάνσεις της ψηφιακής κάρτας αποστέλλονται – μέσω της εφαρμογής καταγραφής χρόνου εργασίας του εργοδότη – στο Πληροφοριακό Σύστημα Εργάνη

**Βήμα 3<sup>ο</sup>**: Η εφαρμογή καταγραφής χρόνου του εργοδότη, θα πρέπει να επικοινωνεί online με την εφαρμογή μισθοδοσίας (είτε με εσωτερικό λογιστήριο είτε με εξωτερικό λογιστή) για να αποστέλλονται όλα τα στοιχεία της κάρτας ούτως ώστε:

- α) να γίνεται **αντιστοίχιση των στοιχείων της κάρτας** με τα δηλωμένα ωράρια των εργαζομένων αλλά και με το ψηφιακό αρχείο αδειών για να διαπιστώνονται όλες οι αποκλίσεις που δύναται να επιφέρουν κυρώσεις στους εργοδότες
- β) να δημιουργείται αυτόματα η Απολογιστική Δήλωση που θα διορθώνει κάθε απόκλιση
- γ) να γίνεται ο υπολογισμός μισθοδοσίας των εργαζομένων με βάση την πραγματική (και καταγεγραμμένη) εργασία

# Προβλήματα που θα αντιμετωπίσετε

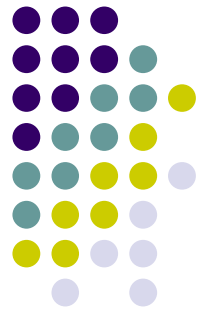
## ΟΡΦΑΝΟ ΧΤΥΠΗΜΑ



**Τι συμβαίνει όταν απουσιάζει η σήμανση έναρξης ή λήξης στο σύστημα της κάρτας;**

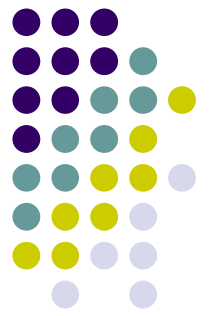
Για αυτούς τους εργαζόμενους, ως έναρξη ή λήξη της απασχόλησης τεκμαίρεται το δηλωμένο ψηφιακό ωράριο. Ωστόσο σε περιπτώσεις συστηματικών τέτοιων παραλείψεων, γίνεται επιτόπιος έλεγχος και υπάρχει σοβαρός κίνδυνος προστίμου.

# «ΕΙΚΟΝΙΚΗ» ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ



- Είναι αναγκαίο η σήμανση της κάρτας να συμφωνεί με τη δηλωμένη ώρα έναρξης εργασίας και να καταγράφεται στην κάρτα ο πραγματικός χρόνος εργασίας.
- Αν ο εργαζόμενος έρθει λίγο νωρίτερα από την ώρα ανάληψης εργασίας, η σήμανση της κάρτας ΠΡΕΠΕΙ να γίνει την ώρα έναρξης της απασχόλησης, όπως έχει δηλωθεί στην οργάνωση το χρόνου εργασίας. Είναι σαφές ότι, κατά τον χρόνο αυτό και μέχρι την σήμανση της κάρτας ο εργαζόμενος δεν πρέπει να απασχολείται.

# Ποιος θεωρείται τελικά πραγματικός χρόνος εργασίας



Σύμφωνα με το άρθρο 2 του Π.Δ 88/1999, χρόνο εργασίας αποτελεί κάθε περίοδος κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος ευρίσκεται στην εργασία, στη διάθεση του εργοδότη και ασκεί τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του, σύμφωνα με τις ισχύουσες ρυθμίσεις, για κάθε κατηγορία εργαζομένων.

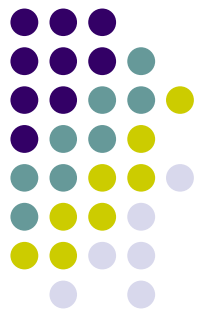
Κατά το άρθρο 14 του Π.Δ 27.6/1932, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 6 του Ν.Δ 3789/1957, ως ώρες εργασίας θεωρούνται οι πραγματικές, μη συμπεριλαμβανομένων των διακοπών ή διαλειμμάτων εργασίας.

Στον χώρο που αφορά τους μισθωτούς των καταστημάτων, εφαρμογή έχουν οι διατάξεις του άρθρου 1 του Ν.Δ 1037/71, όπως τροποποιήθηκαν μεταγενέστερα σύμφωνα με τις οποίες η διάρκεια εργασίας ορίζεται από την έναρξη μέχρι το πέρας της εργασίας. Στον χρόνο αυτό δεν συμπεριλαμβάνονται οι διακοπές ή τα [διαλείμματα αναπαύσεως](#) καθώς και ο χρόνος μετάβασης του εργαζόμενου στον τόπο εργασίας, ασχέτως αν παρέχονται από τον εργοδότη μεταφορικά μέσα, εκτός αντίθετης συμφωνίας.

Σύμφωνα με τα καιρούς νομολογηθέντα, στην διάρκεια του ωραρίου (χρόνος εργασίας) δεν συμπεριλαμβάνονται:

- ο χρόνος μεταβάσεως στην εργασία και επιστροφής από αυτήν ( εκτός αντίθετης συμφωνίας),
- ο χρόνος προπαρασκευής για την εργασία (π.χ αλλαγή ενδυμασίας), ο χρόνος φαγητού κ.λ.π.

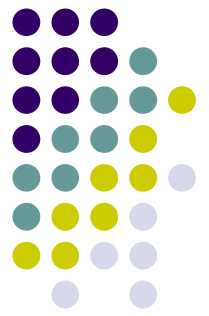
Υπάρχει ωστόσο παροχή εξαρτημένης εργασίας και όταν απλώς δεσμεύεται η ελευθερία του μισθωτού, με την υποχρέωσή του να παραμένει στον καθοριζόμενο από τον εργοδότη τόπο και χρόνο, για να είναι έτοιμος προς παροχή της εργασίας του.



## Απάντηση :

Διευκρινίζεται ότι, ως χρόνος εργασίας θεωρείται αποκλειστικά η διεξαγωγή της εργασίας που έχει ανατεθεί στον κάθε εργαζόμενο και όχι ο εύλογος χρόνος προετοιμασίας του, είτε κατά τη μετάβαση, είτε κατά την αποχώρησή του. Διευκρινίζεται ότι 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 κ.λπ., δεν αποτελεί χρόνο εργασίας εκτός αντιθέτου συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου (Α.Π. 317/1965)

# Υποχρεώσεις εργαζομένου και εργοδότη για την ψηφιακή κάρτα

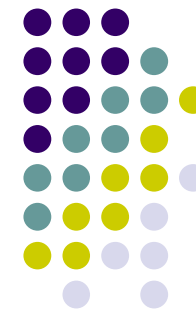


- Ο εργαζόμενος υποχρεούται και οφείλει να δείχνει σχολαστική επιμέλεια στη σήμανση της κάρτας
- Η υποχρέωση βαραίνει τον εργαζόμενο, η ευθύνη τον εργοδότη. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης είναι υπόλογος σε κυρώσεις από πιθανή αμέλεια ή παράλειψη του εργαζομένου (π.χ. μη χτύπημα κάρτας κατά την είσοδο)
- Τυχόν επαναλαμβανόμενες παραλείψεις στη σήμανση της κάρτας, ιδίως αν αυτές επιφέρουν κυρώσεις/πρόστιμα στον εργοδότη, δύναται να δημιουργήσουν πρόβλημα στην σχέση εργασίας

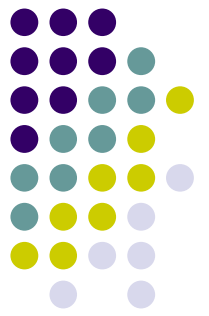


# Κυρώσεις και πρόστιμα :

## Αριθ.80016/ 2022(ΦΕΚ Β' 4629/01-09-2022)



1. Δεν υπάρχει πρόστιμο για μη χτύπημα κάρτας. Ωστόσο οι επαναλαμβανόμενες παραλείψεις, θα προκαλέσουν επιτόπιο έλεγχο
2. Πρόστιμο επιβάλλεται μόνο κατόπιν επιβεβαιωμένης παράβασης κατά τον επιτόπιο έλεγχο
3. Δεν υπάρχει πρόστιμο για μη δήλωση αλλαγής ωραρίου ή υπερωρίας καθώς παρέχεται το δικαίωμα απολογιστικής δήλωσης
4. Δε θεωρείται παράβαση η ύπαρξη χτυπημάτων σε ημέρες ή ώρες που δεν υπάρχει δηλωμένο ωράριο καθώς παρέχεται το δικαίωμα απολογιστικής δήλωσης
5. Εύρεση εργαζομένου χωρίς χτύπημα κάρτας, σε επιτόπιο έλεγχο, **10.500€/ανά θιγόμενο**
6. Εύρεση εργαζομένου εντός χώρου εργασίας, με υφιστάμενη σήμανση εξόδου πρόστιμο, **10500€/ανά θιγόμενο**
7. Κάθε περίπτωση απόκλισης της καταγραφής του χρόνου εργασίας από τον πραγματικό χρόνο εργασίας επιβάλλεται πρόστιμο 3.000€. Εάν ο εργοδότης παρεμποδίζει την απόδειξη του πραγματικού χρόνου εργασίας εξαλείφοντας τα στοιχεία το πρόστιμο είναι 4.000€



# Αλλαγές με βάση την Απ.113169/23

Τροποποιεί τα άρθρα :

- Άρθρ. 4,9,10,21,25,26 του Ν.5053/23
- Άρθρ. 75 και 79 του Ν.4808/2021
- και την Απ. [40331/Δ1/13521/19](#) (αφορά τα [έντυπα του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ](#))

# Διευθυντικά στελέχη και προϋποθέσεις αναγνώρισης



Στο Μέρος Β της υπ' αρ. 90972/15-11-2021 (Β' 5393) υπουργικής απόφασης αντικαθίστανται οι παρ. Α, Β και Γ ως εξής:

«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

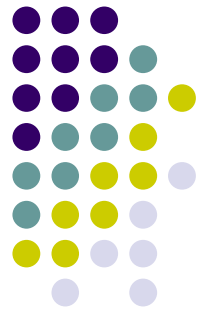
δ. είναι μέτοχοι ή εταίροι κατέχοντες άνω του 0,5% των δικαιωμάτων ψήφου του εργοδότη ή

Β. προΐστανται Διευθύνσεων, Μονάδων ή Τμημάτων ή άλλων αυτοτελών οργανικών μονάδων 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 τετραπλάσιου του εκάστοτε ελάχιστου κατώτατου μισθού,

ή Γ. αμείβονται με συμφωνημένες μηνιαίες αποδοχές που δεν υπολείπονται του εξαπλάσιου του εκάστοτε ελάχιστου νομοθετημένου μισθού.

Η δήλωση στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ II» της κτήσης ιδιότητας της περ. α' του άρθρου 2 της Διεθνούς Συμβάσεως της Διεθνούς Διασκέψεως της Ουασινγκτόν, που κυρώθηκε με το άρθρο [πρώτο του ν. 2269/1920](#) (Α' 145), γίνεται με την Υποβολή της Δήλωσης Βασικών Όρων Εργασίας».

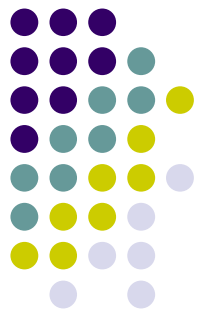
# Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)



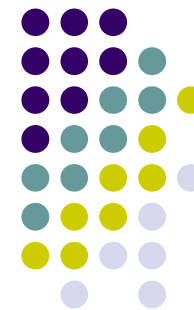
## 1. Ψηφιακή Αναγγελία Έναρξης Εργασίας συνοδευόμενη από Δήλωση Βασικών Όρων Εργασίας (Έντυπο Ε3)

- Θα πρέπει να επισυναπτονται οι Βασικοί Όροι Εργασίας του Εργαζόμενου:
  - με επισυναπτόμενο αρχείο ιδιοχείρως υπογεγραμμένο από εργοδότη και εργαζόμενο ή
  - με επισυναπτόμενο αρχείο υπογεγραμμένο με εγκεκριμένη ηλεκτρονική υπογραφή εργοδότη και εργαζόμενου ή
  - με επισυναπτόμενο αρχείο υπογεγραμμένο με ψηφιακή βεβαίωση μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης» (gov.gr-ΕΨΠ) ή
  - με ψηφιακή αποδοχή μέσω του πληροφοριακού συστήματος «MyErgani»
- Προθεσμία υποβολής: **Πριν την έναρξη εργασίας**
- Προθεσμία υποβολής λόγω μεταβολής στοιχείων: **Πριν την πραγματοποίηση της μεταβολής** με εξαίρεση τη μεταβολή μισθού (εντός 15 ημερών από την πραγματοποίησή της) και τη μεταβολή μισθού που προβλέπεται από νόμο ή κανονιστική πράξη ή από ΣΣΕ, π.χ. αύξηση λόγω αλλαγής του κατώτατου μισθού (εντός 30 ημερών από την πραγματοποίησή της)

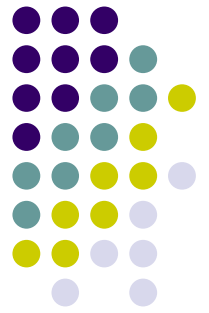
# Βασικοί όροι Εργασίας βάσει Ν.5053/2023



- Στοιχεία Εργοδότη
- Στοιχεία Έμμεσου εργοδότη (δανεισμός ή ΕΠΑ)
- Στοιχεία Διάδοχου Εργοδότη(μεταβίβαση εργαζομένου βάσει ΠΔ 178/2002)
- Στοιχεία Εργαζομένου
- Στοιχεία ειδικών κατηγοριών(πχ ανήλικοί)
- Στοιχεία εργασιακής σχέσης
- Ψηφιακή οργάνωση του χρόνου εργασίας
- Ειδικοί όροι κατά παραγγελία σύμβαση
- Στοιχεία απασχόλησης στην αλλοδαπή



- Ο εργοδότης ενημερώνεται από το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II 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 Μαρτίου 2024 και μετά.
- πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας του εργαζόμενου το οποίο είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο, ο εργοδότης δηλώνει στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II ως καθεστώς απασχόλησης «κατά παραγγελία απασχόληση»
- τροποποιήσεις οι οποίες ισχύουν από 1 Μαρτίου 2024 αφορούν μεταξύ άλλων στο πρότυπο Βασικών Όρων Εργασίας, καθώς και στο πρότυπο «Ατομικής Σύμβασης Εργασίας» που προβλέπονται από το άρθρο 21 του πρόσφατου εργασιακού ν. 5053/2023 κατά την πρόσληψη των εργαζομένων.



## 2. Ψηφιακή Ανάρτηση Ατομικής Σύμβασης Εργασίας

### Εντός 7 ημερών από την ημερομηνία έναρξης της εργασίας

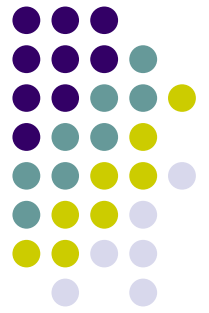
Υπογράφετε αναγκαίως και από τα δύο συμβαλλόμενα μέρη με οποιοδήποτε τρόπο από τους κάτωθι οριζόμενους:

- Ιδιοχείρως
- με εγκεκριμένη ηλεκτρονική υπογραφή
- με ψηφιακή βεβαίωση μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης (gov.gr-ΕΨΠ)

Σε περίπτωση μεταβολής στους βασικούς όρους, αυτή (η μεταβολή) πρέπει να αποτυπώνεται και στην ατομική σύμβαση

Δεν απαιτείται εκ νέου ανάρτηση της ατομικής σύμβασης, εκτός από την περίπτωση μετατροπής πλήρους σε μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση

Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)



### 3. Ψηφιακή Δήλωση Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης

«Δήλωση Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης»

### 4. Ψηφιακή Οργάνωση Χρόνου Εργασίας και Υπερωρίας

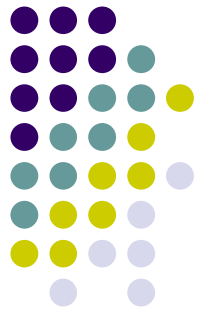
«Ψηφιακής Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας» (Σταθερό Εβδομαδιαίο, Μεταβαλλόμενο/Τροποποιούμενο ανά Ημέρα & Οδηγοί, Άδειες) & του εντύπου Ε8.

### 5. Ψηφιακή Οργάνωση του Χρόνου Άδειες:

- Η δήλωση των χορηγούμενων αδειών υποβάλλεται απογραφικά εντός του επόμενου ημερολογιακού μήνα από τον μήνα χορήγησής τους (και όχι εντός του πρώτου δεκαημέρου του μήνα που ακολουθεί το μήνα χορήγησής τους). Για παράδειγμα, οι άδειες του Μαρτίου υποβάλλονται μέχρι 30 Απριλίου.

### 6.Ετήσιου Πίνακα Προσωπικού



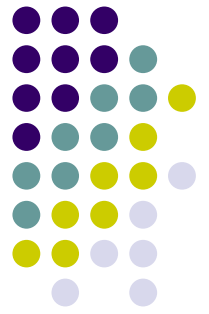


## 7. Ψηφιακή Αναγγελία λύσης/λήξης σύμβασης εργασίας

Εμπεριέχει όλα τα στοιχεία των εντύπων Ε5: Αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού, Ε6: Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου (με ή χωρίς προειδοποίηση), Ε7 Βεβαίωση - Δήλωση εργοδότη για συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου

**\*Προθεσμία υποβολής: Εντός 4 εργάσιμων ημερών από την επέλευση του γεγονότος**

# Αναγγελία λύσης της σύμβασης εργασίας χωρίς υπογραφές άρθρ. 23 Ν.5053/2023



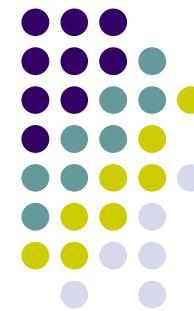
Η αδικαιολόγητη (αυθαίρετη) αποχή του εργαζομένου από την εργασία για διάστημα μεγαλύτερο των **πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών** μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του, εφόσον προηγουμένως έχει παρέλθει επιπλέον χρονικό διάστημα **πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών από την υποχρεωτική όχλησή** του από τον εργοδότη του, η οποία

α) αναρτάται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και

β) αποδεικνύεται με κάθε πρόσφορο γραπτό τρόπο. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης υποχρεούται, την επόμενη εργάσιμη ημέρα της λήξης του διαστήματος του πρώτου εδαφίου, να αναγγείλει την οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, χωρίς να απαιτείται η υπογραφή του εργαζομένου.

Αν ο εργοδότης δεν τηρήσει εμπρόθεσμα τις υποχρεώσεις αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι λύθηκε με άτακτη καταγγελία του εργοδότη.

# Λοιπά έντυπα ΕΡΓΑΝΗ II από 1.3.2024



- ✓ **Ανάρτηση Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή όμοιας Διαιτητικής Απόφασης**

- ✓ **Ψηφιακή δήλωση στοιχείων ετήσιας κανονικής άδειας**

«E11: Γνωστοποίηση στοιχείων ετήσιας κανονικής άδειας».

Απογραφικά, εντός του πρώτου τετράμηνου του επόμενου έτους (αντί εντός του μηνός Απριλίου κάθε έτους που ισχύει σήμερα με το E11)

- ✓ **Αναγγελία & Απογραφική Αναγγελία του Απασχολούμενου Προσωπικού επί εκτέλεσης οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου**

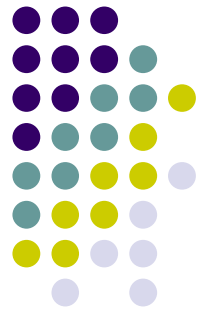
«E12 e-ΟΙΚΟΔΟΜΩ» & E12 e-ΟΙΚΟΔΟΜΩ ΑΠΟΓΡΑΦΙΚΟ

- ✓ **Δήλωση εργοδότη χρήσης από εργαζομένους του, κατά την εκτέλεση της εργασίας τους, μοτοποδηλάτου ή μοτοσυκλέτας, κατά την έννοια του άρθρου 2 του Κώδικα Οδικής Κυκλοφορίας (ν. 2696/1999, (Α` 57)), για τη μεταφορά ή διανομή προϊόντων και αντικειμένων**

- E13 σχετικά με τη Δήλωση Χρήσης Μοτοποδηλάτου - Μοτοσυκλέτας

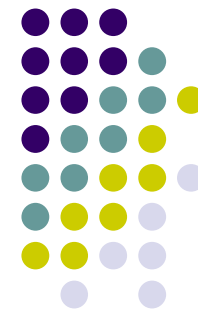
- Προθεσμία υποβολής για τη διακοπή της χρήσης (αλλαγή): Εντός 4 ημερών από την ημερομηνία διακοπής της χρήσης αυτής (αντί για 3 που ισχύει σήμερα)

# Επιχειρήσεις συνεχούς ή μη λειτουργίας με εναλλασσόμενες βάρδιες



- Η Ψηφιακή δήλωση στοιχείων εργοδότη του άρθρου [25 του ν. 5053/2023](#) (άρθρο [182Γ του π.δ. 80/2022](#)) για την απασχόληση κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδας σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις συνεχούς λειτουργίας που εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας υποβάλλεται αρχικά και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζομένους.
- Η Ψηφιακή δήλωση στοιχείων εργοδότη του άρθρου [26 του ν. 5053/2023](#) (άρθρο [182B του π.δ. 80/2022](#)) για την απασχόληση, λόγω απρόβλεπτα ιδιαίτερα αυξημένου φόρτου εργασίας, κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδας σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που δεν είναι από την φύση τους συνεχούς λειτουργίας οι οποίες εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, υποβάλλεται εκ των προτέρων για την δηλούμενη περίοδο και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζομένους.

# Ψηφιακές δηλώσεις εργοδότη ενταγμένου στο σύστημα Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας



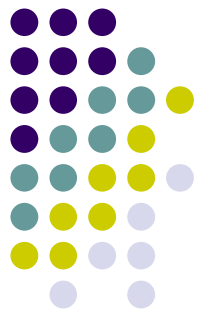
α. Ψηφιακή Δήλωση πραγματικής έναρξης και λήξης απασχόλησης εργαζομένου/ων

β. Ψηφιακή Δήλωση επιλογής προαναγγελτικού ή απολογιστικού συστήματος καταχώρισης αλλαγών ωραρίου, οργάνωσης χρόνου εργασίας και υπερωριών (**έως και την τελευταία ημέρα του τρέχοντος μήνα**)

γ. Ψηφιακή απολογιστική δήλωση αλλαγών ωραρίου, οργάνωσης χρόνου εργασίας και υπερωριών (**έως τη λήξη του επόμενου ημερολογιακού μήνα**)

- Τα απολογιστικά αυτά στοιχεία θα διασταυρώνονται με τις αντίστοιχες σημάνσεις της ψηφιακής κάρτας εργασίας και θα τελούν υπό τον έλεγχο της Επιθεώρησης Εργασίας

# Εκπρόθεσμη υποβολή

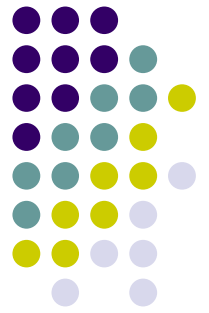


**α.** Σε περίπτωση παρέλευσης της προβλεπόμενης προθεσμίας υποβολής των αναγγελιών και δηλώσεων του άρθρου 5Α, είναι δυνατή, ηλεκτρονικά, η εκπρόθεσμη υποβολή τους, με ανάλογη εφαρμογή των προβλεπόμενων κυρώσεων από τα αρμόδια κατά περίπτωση όργανα.

**β.** Εκπρόθεσμη υποβολή δεν επιτρέπεται στις περιπτώσεις:

- i.** ορθής επανάληψης αναγγελίας έναρξης εργασίας όταν η έναρξη εργασίας είναι προγενέστερη της υποβολής
- ii.** δήλωσης ψηφιακής οργάνωσης του χρόνου εργασίας
- iii.** αναγγελίας του απασχολούμενου προσωπικού επί εκτέλεσης οικοδομικής εργασίας ή τεχνικού έργου.

# Σημαντικές αλλαγές βάσει του Νόμου 5053/2023

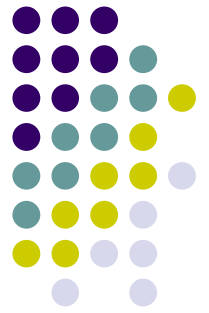


Παράλληλη απασχόληση βάσει άρθρου Άρθρο 9 :

- Αντικατάσταση άρθρου 189 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 9 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152) και του άρθρ. 16 27.6/4.7.1932 Π.Δ.(Α´212)
- 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
- 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(ΤΜΗΜΑ ΙΙ ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Π.Δ. 80/2022)
- Ψηφιακά καταγράφετε ο χρόνος εργασίας σε κάθε εργοδότη αναλογιστικά

# Νόμος 5053/2023:

Για την ενίσχυση της εργασίας - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου  
Απλοποίηση ψηφιακών διαδικασιών και ενίσχυση της Κάρτας Εργασίας



- 1. Άρθρο 4 Δοκιμαστική περίοδος** - Δόκιμος εργαζόμενος - Προσθήκη άρθρου 1Α στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 8 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)
- 2. Άρθρο 5 Παροχή πληροφοριών** - Χρονοδιάγραμμα και μέσα ενημέρωσης - Αντικατάσταση άρθρου 71 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρα 3 και 5 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)
- 3. Άρθρο 6 Υποχρέωση παροχής ενημέρωσης** - Αντικατάσταση άρθρου 70 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 4 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)
- 4. Άρθρο 10 Ελάχιστη προβλεψιμότητα της εργασίας** - Προστατευτικά μέτρα - Προσθήκη άρθρου 182Α στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρα 10 και 11 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)
- 5. Άρθρο 12 Υποχρεωτική κατάρτιση** - Προσθήκη άρθρου 70Α στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 13 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)
- 6. Άρθρο 17 Προστασία από την απόλυση και βάρος της απόδειξης** - Τροποποίηση άρθρου 339 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 18 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)
- 7. Άρθρο 18 Κυρώσεις** - Προσθήκη άρθρου 74Γ στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Άρθρο 19 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152)
- 8. Άρθρο 27 Δυνατότητα απασχόλησης εργαζομένων κατά την ημέρα Κυριακή** και κατά τις ημέρες αργίας - Προσθήκη περ. κε), κστ) και κζ) στην παρ. 1 του άρθρου 200 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου
- 9. Άρθρο 28 Δυνατότητα συμφωνίας περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας** μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου - Τροποποίηση παρ. 6 άρθρου 192 Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου
- 10. Άρθρο 31 Προστασία δικαιώματος στην εργασία** - Προσθήκη παρ. 4 στο άρθρο 93 του Ν. 4808/2021
- 11. Άρθρο 32 Προστασία εργαζομένων σε περιπτώσεις φυσικών και τεχνολογικών καταστροφών** και έκτακτων καιρικών φαινομένων



# Αναγνώριση προϋπηρεσίας και αύξηση μισθολογικού κόστους εργαζομένων

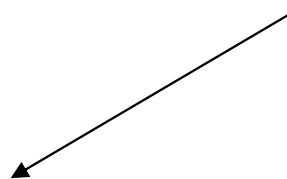


- Σύμφωνα με το Ν. 4093/2012 οι προσαυξήσεις λόγω προϋπηρεσίας σε αυτούς που αμείβονται με τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων καταβάλλονται υπολογιζόμενης της προϋπηρεσίας σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα και ισχύουν για την υπηρεσία που έχει συμπληρωθεί μέχρι 14.02.2012 (πάγωμα ωριμάνσεων μέχρι ο δείκτης ανεργίας να πέσει στο 10% σύμφωνα με την 6/28.02.2012 Π.Υ.Σ. η οποία εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 6 του άρθρου 1 του Ν. 4046/2012 (ΦΕΚ Α' 28).).

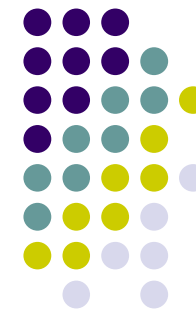
Κατάργηση με τον Ν.5053/2023 και το άρθρ.33

(Ισχύει όμως η μέθοδος υπολογισμού των

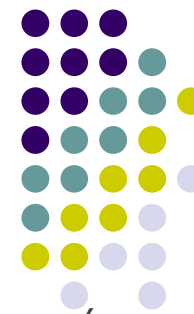
Προσαυξήσεων λόγω προϋπηρεσίας)



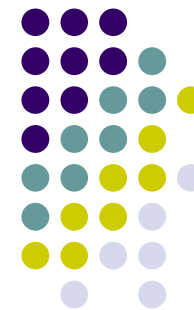
# Αναγνώριση προϋπηρεσίας και αύξηση μισθολογικού κόστους εργαζομένων



- Στο άρθρο 33 του ν. 5053/2023 και με πρόσταγμα την ενίσχυση του εισοδήματος , αίρεται η αναστολή της ισχύος διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων οποία επιβλήθηκε με το άρθρο 4 της υπ' αρ. 6/28.2.2012 Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου (Α' 38), που εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 4046/2012 (Α' 28).
- Ειδικότερα:
- Η προϋπηρεσία κάθε εργαζομένου, που είχε προσληφθεί πριν από την 14η.2.2012, όπως **η προϋπηρεσία αυτή είχε διαμορφωθεί τη 14η.2.2012 οπότε και ανεστάλη η συμπλήρωσή της, συνεχίζει να συμπληρώνεται μετά από την 1η.1.2024.**
- Η προϋπηρεσία κάθε εργαζομένου, που προσλήφθηκε μετά από την 14η.2.2012, ξεκινά να συμπληρώνεται μετά από την 1η.1.2024.
- Ισχύει και για τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που ορίζουν μισθολογικά κριτήρια
- **\*απόδειξη προϋπηρεσίας βάσει της 88073/2023 εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας**

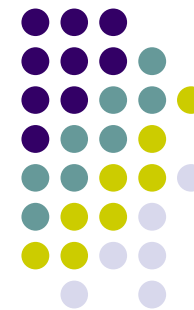


- Για το χρονικό διάστημα από την 14η/2/2012 έως και την 31η/12/2023 καμία αξίωση δεν γεννιάται, ούτε οφείλονται αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως αναφέρονται στις παρ. 1, 2 και 3, ούτε επιτρέπεται να υπολογιστεί προϋπηρεσία που έχει διανυθεί από την 14η/2/2012 έως και την 31η/12/2023.
- Από την 1η/1/2027, αν το ποσοστό της ανεργίας υπερβεί το 10% και μέχρι να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%, αναστέλλεται αυτοδικαίως η ισχύς όλων των παραπάνω αναφερθέντων (περί ξεπαγώματος των ωριμάνσεων). Για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου, θα λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος του εθνικού ποσοστού ανεργίας των τελευταίων τεσσάρων τριμήνων, όπως αυτός θα αποτυπώνεται στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΛ.ΣΤΑΤ.
- Παράληψη γνωστοποίησης της προϋπηρεσίας από τον μισθωτό προς τον εργοδότη του εντός της προθεσμίας που ορίζεται σε συλλογική ρύθμιση, δεν συνεπάγεται την έκπτωση του δικαιώματός τούτου "περί χορήγησης" προσαυξήσεως λόγω προϋπηρεσίας" και συνεπώς την προσαύξηση αυτή σε κάθε περίπτωση δικαιούται να λάβει ο μισθωτός από της γνωστοποίησης της προϋπηρεσίας στον εργοδότη και της υποβολής των σχετικών πιστοποιητικών εις αυτόν, ανεξαρτήτως της παρόδου της προεκτεθείσας προθεσμίας (Άρειος Πάγος 1510/1988)



## ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ:

- Ένας εργαζόμενος έμμισθος έχει διανύσει εως 14-2-2012 1300 ασφαλιστικές ημέρες ( $1300/300= 4,33$  έτη προϋπηρεσίας) άρα δικαιούνται πριν την 1.1.2024  $780*10$  προσαύξηση ήτοι 858 ευρώ μικτά ανα μήνα.
- Θα επέλθει αύξηση του μισθού στις 30-06-2025 όπου θα λάβει επιπλέον αύξηση 10% λόγω ότι συμπληρώνει και την δεύτερη τριετία

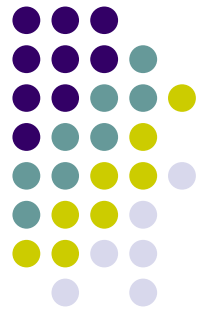


## ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ:

- Εργαζόμενος ημερομισθιος εργατοτεχνίτης έχει συμπληρώσει εως 14.2.2012 9 έτη προσυπηρεσίας και λαμβάνει  $34,84 * 15\%$  προσαύξηση (Εργάτες: βάσει του κατώτατου ημερομισθίου ύψους 34,84 € με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως 6 τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία ανω 18 ετών )
- Θα επέλθει αύξηση στο ημερομίσθιο του εργαζομένου στις 1.1.2027  $34,84 * 20\%$

# Αναγνώριση προϋπηρεσίας στον επισιτιστικό κλάδο

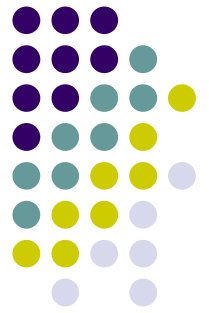
Κατηγορία I: Το προσωπικό εστιατορίων, ζυθεστιατορίων, ταβερνών, μπαρ, νυκτερινών κέντρων διασκέδασης, επιχειρήσεων τροφοδοσίας γευμάτων (Catering), οβελιστηρίων, ψητοπωλείων και κάθε καταστήματος στο οποίο λειτουργεί αμιγές τμήμα εστιατορίου.



- Το προσωπικό των πάσης φύσεως τουριστικών και επισιτιστικών καταστημάτων όλης της χώρας, όλων των κατηγοριών (που απασχολούνται σε εστιατόρια, ταβέρνες catering, οβελιστήρια, ψητοπωλεία κ.λπ.), εξαιρέσει των σερβιτόρων και βοηθών αυτών, χορηγείται μηνιαίως επίδομα πολυετούς υπηρεσίας για κάθε έτος υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας σε οποιοδήποτε εργοδότη, σε καθήκοντα συναφή και ομότιμα, από 4,63 ευρώ ανά έτος για χρόνο διανυθέντα μέχρι 14/2/2012.
- Τους σερβιτόρους & βοηθούς σερβιτόρων εστιατορίων και συναφών επαγγελμάτων, χορηγείται επίδομα τριετίας εκ ποσοστού 5% για την συμπλήρωση τριών (3) ετών υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας σε οποιονδήποτε εργοδότη μέχρι 14/2/2012 σε καθήκοντα της ειδικότητος τους, αποδεικνυόμενης με βεβαίωση του εργοδότη. Το επίδομα αυτό υπολογίζεται επί του κατωτάτου νομίμου βασικού ημερομισθίου.

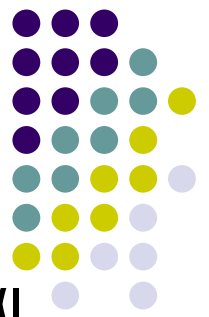
# Αναγνώριση προϋπηρεσίας στον επισιτιστικό κλάδο

Κατηγορία II:ο προσωπικό των καφενείων, καφέ-σνακ μπαρ, ουζερί, αναψυκτηρίων, λεσχών, κυλικείων, εντευκτηρίων, καφεζαχαροπλαστέιων, καφεζυθο-ζαχαροπλαστέιων, γαλαιοπωλείων, φαστ-φούντ, ντισκοτέκ, καφωδείων, μπουάτ, μπουραριών και καφετεριών, παμπς (pubs), πιάνο μπαρ, καταστημάτων χορτοφαγίας



- Οι βασικοί μισθοί που προβλέπονται για τους εργαζόμενους της περίπτωσης II απασχολούμενοι σε καφενεία, καφέ, σνακ - μπαρ, ουζερί, αναψυκτήρια, κυλικεία, προσαυξάνονται με επίδομα πολυετούς υπηρεσίας στον ίδιο ή διαφορετικούς εργοδότες σε ποσοστό 5% με τη συμπλήρωση εκάστης τριετίας και μέχρι συμπλήρωσεως πέντε (5) τριετιών, υπολογιζόμενων από της το πρώτον ασκήσεως του επαγγέλματος εις οιασδήποτε ειδικότητας των καταστημάτων της περίπτωσης 2 (καφετέριες, μπαρ, αναψυκτήρια).

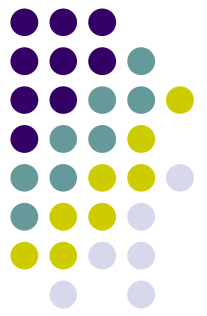
# Συμψηφισμός επιδομάτων, δώρων με ανώτερες καταβαλλόμενες αποδοχές



Μια από τις βασικές αρχές που ισχύουν στο εργατικό μας δίκαιο κατά την συσχέτιση νομίμων και καταβαλλομένων αποδοχών είναι η αρχή της εύνοιας υπέρ των μισθωτών. Αυτό σημαίνει ότι οι όροι των ατομικών συμβάσεων εργασίας που αποκλίνουν από τους κανονιστικούς όρους συλλογικής ρυθμίσεως (Σ.Σ.Ε., Δ.Α., Κ.Υ.Α., Κανονισμό) είναι επικρατέστεροι εφόσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζομένους. Αυτό προκύπτει και από το άρθρο 680 του Α.Κ. αλλά και το άρθρο 7 του Ν. 1876/90, περί των συλλογικών συμβάσεων εργασίας κ.λπ.

Κατά την σύγκριση αυτή οι συνολικές αποδοχές που προκύπτουν για κάθε εργαζόμενο από την οικεία συλλογική ρύθμιση στην οποία υπάγεται, αποτελούν μία ενότητα και έτσι η σύγκριση γίνεται στο σύνολο των αποδοχών της ατομικής και της συλλογικής σύμβασης εργασίας και όχι χωριστά ανά τμήμα αποδοχών.



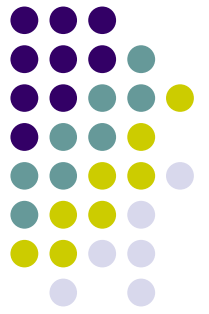


## Συμφηφισμός επιδομάτων, δώρων με ανώτερες καταβαλλόμενες αποδοχές

Ο ανωτέρω κανόνας ισχύει εφόσον δεν έχει συμφωνηθεί από την αρχή στην σύμβαση εργασίας κάτι διαφορετικό, αφού κατά παγία παραδοχή η δυνατότητα του συμφηφισμού μονομερώς από τον εργοδότη αποτελεί τον κανόνα ενώ για το αντίθετο, δηλαδή για τον μη συμφηφισμό, απαιτείται ειδική συμφωνία.

Αν λοιπόν ο συνολικός καταβαλλόμενος μισθός (οι αποδοχές) της ατομικής σύμβασης είναι ανώτερος από αυτόν που προκύπτει από το σύνολο των αποδοχών (Βασικός μισθός ή βασικό ημερομίσθιο και επιδόματα) της Σ.Σ.Ε. τότε καταβάλλεται μόνο ο ανώτερος μισθός της ατομικής σύμβασης και δεν οφείλονται χωριστά τα επιδόματα που προβλέπονται από την Σ.Σ.Ε.

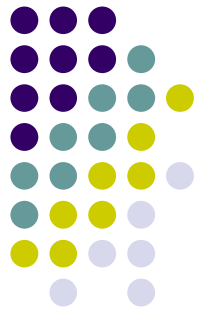
# Συμφηφισμός επιδομάτων, δώρων με ανώτερες καταβαλλόμενες αποδοχές



## α) Νέων επιδομάτων

Ο ανωτέρω κανόνας του συμφηφισμού έχει επίσης εφαρμογή και για επιδόματα που θεσπίσθηκαν με Σ.Σ.Ε., Δ.Α. κ.λπ. μετά από την κατάρτιση της ατομικής σύμβασης βάσει της οποίας και καταβάλλονται οι υπέρτερες των νομίμων αποδοχές. (Βλ. σχετ. τις Α.Π. 943/88 στο ΔΕΝ 1989 σελ. 1183, Α.Π. 287/85 στο ΔΕΝ 1986 σελ. 385, Α.Π. 1704/84 στο ΔΕΝ 1984 σελ. 997, Α.Π. 1458/84 στο ΔΕΝ 1985 σελ. 770, Εφετ. Αθηνών 2139/96 στο ΔΕΝ 1998 σελ. 268 κλπ).

# Συμφηφισμός επιδομάτων, δώρων με ανώτερες καταβαλλόμενες αποδοχές

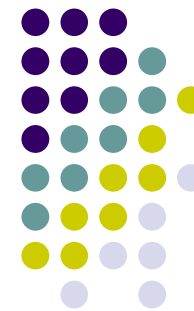


## Με μελλοντικές αυξήσεις από Σ.Σ.Ε. - Δ.Α.

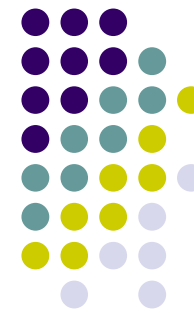
Ο κανόνας αυτός του συμφηφισμού ισχύει και στην περίπτωση κατά την οποία ο καταβαλλόμενος μισθός είναι ήδη ανώτερος από το σύνολο των νομίμων αποδοχών της Σ.Σ.Ε. και ακολουθήσει σύναψη νέας Σ.Σ.Ε. ή έκδοση νέας Δ.Α. κ.λπ. με την οποία αυξάνεται το σύνολο των οφειλομένων με αυτή αποδοχών, είτε ως ποσοστιαία ή σε ποσά αύξηση του βασικού μισθού ή βασικού ημερομισθίου, είτε με την χορήγηση νέων επιδομάτων και προσαυξήσεων. Τότε εφόσον ο συνολικός μισθός καλύπτει ακόμη την αύξηση που προήλθε από τη νέα Σ.Σ.Ε., δεν αυξάνονται οι αποδοχές του μισθωτού αλλά η αύξηση αυτή απορροφάται από το καταβαλλόμενο ήδη υπερβάλλον ποσόν (Α.Π. 174/1975 - ΔΕΝ 1975 σελ. 406, Α.Π. 642/1987 - ΔΕΝ 1988 σελ. 407).

Ο όρος επομένως που περιλαμβάνουν συνήθως οι ατομικές συμβάσεις ότι ο υπέρτερος καταβαλλόμενος μισθός θα καλύπτεται με τις αυξήσεις που θα χορηγηθούν μεταγενεστέρως με Σ.Σ.Ε., Δ.Α. κ.λπ. **είναι απολύτως έγκυρος** και επιβεβαιώνει την ούτως ή άλλως ισχύουσα αρχή της ευνοίας υπέρ των μισθωτών, παρά τα αντίθετα υποστηριζόμενα τελευταίως από τα ηλεκτρονικά ή έντυπα Μ.Μ.Ε.

# Σ.Σ.Ε. Επισιτιστικών Καταστημάτων



1. Κήρυξη ως γενικώς υποχρεωτικής της νέας ΣΣΕ με ΠΚ 11/13-06-2023 , λήγει το 2025.
2. Αλλάζουν βασικοί μισθοί, επιδόματα, ωράρια, εβδομαδιαία ανάπαυση , επίδομα γάμου και υποχρεωτικώς υπολογισμός προϋπηρεσίας έως 14/2/2012
3. Απαγορεύεται η 6μερη απασχόληση από την ΣΣΕ(άρθρο 5 παρ.2)
4. Σερβιτόροι αμείβονται (για 1η φορά) ελάχιστος μισθός για Σερβιτόρους & Βοηθούς Σερβιτόρων σε περίπτωση που δεν αμείβονται με ποσοστά
5. Αν υπάρχουν επιδόματα, τότε συγκρίνουμε το σύνολο του μισθού βάσει της ΣΣΕ των επισιτιστικών επιχειρήσεων και του κατώτατου μισθού υπαλλήλου ή εργάτη. Το διάλειμμα των εργαζομένων λαμβάνεται εντός του εργάσιμου χρόνου, συνεπώς η διάρκειά του δεν επιμηκύνει ανάλογα τον ημερήσιο χρόνο απασχόλησης.
6. Οι εργαζόμενοι σε εστιατόρια και συναφή καταστήματα, δικαιούνται γεύμα ή δείπνο. Σε διαφορετική περίπτωση δικαιούνται το αντίτιμο της δικαιούμενης τροφής.
7. Βασικοί μισθοί αυξάνονται από την 1η Ιουνίου 2024 κατά ποσοστό 5%.
8. Πρώτη φορά γίνεται αναγωγή αμοιβής Σερβιτόρου σε 990 ευρώ (ημερομίσθιο 45 ευρώ) και του βοηθού σε 784,30€



# Ειδικότητες βάσει Συλλογικής Σύμβασης

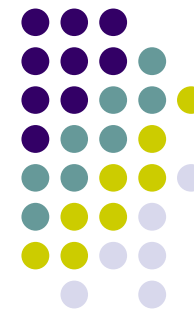
## Άρθρο 2. – Ειδικότητες:

Παρ. 2 ορίζει :Σε οποιαδήποτε κατηγορία καταστήματος , για να υπάρξει θέση βοηθών Μπάρμαν ή Σερβιτόρου θα πρέπει απαραίτητα να υπηρετεί σ' αυτό μπάρμαν ή σερβιτόρος, διαφορετικά οι βοηθοί θα λαμβάνουν τον αντίστοιχο μισθό αυτών.

Διευκρινίζεται ότι Μπάρμαν είναι ο μισθωτός εκείνος ο οποίος ως βασική απασχόληση έχει την μέριμνα και φροντίδα για τον έγκαιρο εφοδιασμό του μπαρ με τα εκάστοτε αναγκαία ποτά, μπίρες, μεζέδες κ.λπ. από την αποθήκη και την κουζίνα του καταστήματος, τα οποία σερβίρει εις τους ορθίους ή τους καθημένους έμπροσθεν του Μπαρ πελάτες καθώς και εις τους σερβιτόρους του καταστήματος με την παραλαβή παρ' αυτών των μαρκών ή σημειωμάτων ίσης αξίας προς τα σερβιριζόμενα είδη.

Οι βασικοί μηνιαίοι μισθοί μετά των επιδομάτων και προσαυξήσεων ισχύουν και για τους προσλαμβανόμενους μισθωτούς ως έξτρα ή ρεπατζή οιασδήποτε ειδικότητας των καταστημάτων των περ. I και II της παρούσας. Αυτοί θα λαμβάνουν την αναλογία των πραγματοποιηθέντων ημερομισθίων κατά μήνα.

**Ν. 5019/2023: Αλλαγές στα ωράρια των καταστημάτων  
(Παλαιότερη νομοθεσία Ν.1788/1988, Υποκ.103780 και  
ΠΟΛ.1104/96)**



Με το άρθρο 18 το οποίο προστίθεται νέο άρθρο (15Α) στο Ν. 4177/2013, προβλέπεται ότι τα εμπορικά καταστήματα και τα καταστήματα παροχής υπηρεσιών σε καταναλωτές επιτρέπεται να λειτουργούν, τηρούμενης της εργατικής νομοθεσίας, από τις 6:00 έως τις 21:00, από Δευτέρα έως Σάββατο αλλά και τις Κυριακές που αναφέρονται στο άρθρ. 16 του Ν. 4177/2013, (Κυριακές πριν τα Χριστούγεννα, Κυριακή των Βαΐων κλπ.) εκτός από τις επίσημες αργίες αλλά και την Καθαρά Δευτέρα, η οποία πλέον αποτελεί επιπλέον αργία για τα παραπάνω καταστήματα, χωρίς όμως να γίνεται αναφορά για τον τρόπο πληρωμής των εργαζομένων την ημέρα αυτή.



Κατανομή του ημερήσιου χρόνου εργασίας  
(Άρειος Πάγος 1158/2011 ,526/2013 & Έγγραφο Υπουργείου  
Εργασίας 42815/769/26.9.2017)

## Παράδειγμα :

Δευτέρα

ΡΕΠΟ

Τρίτη

09:00-15:00 & 18:00-21:00

Τετάρτη

08:00-14:30

Πέμπτη

08:00-14:00 & 17:00-20:00

Παρασκευή

08:00-14:00 & 17:00-20:00

Σάββατο

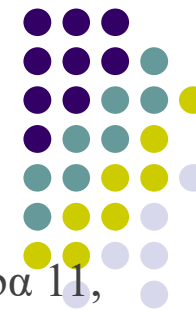
08:00-14:30

Κυριακή

ΡΕΠΟ

Σύνολο 40 ωρών σε εβδομαδιαία βάση προγράμματος

# Πλαίσιο απασχόλησης των εργατών γης με το νέο κώδικα μετανάστευσης Νόμος 5038/2023



- ❑ Οι διατάξεις για την απασχόληση εργατών γης από τρίτες χώρες περιλαμβάνονται στα άρθρα 11, 12 και 13 του ν. 4251/2014
- ❑ άρθρ. 35400/3.4.2023 ΚΥΑ με θέμα «Καθορισμός του ανώτατου αριθμού αδειών διαμονής για εργασία πολιτών τρίτων χωρών για τα έτη 2023 και 2024»
- ❑ Με την ψήφιση όμως του ν. 5038/2023 «Κώδικας Μετανάστευσης» ο οποίος έχει ισχύ από 01.01.2024, καταργείται ο ν. 4251/2014 και αναμορφώνεται το νομοθετικό πλαίσιο για την μετάκληση πολιτών τρίτων χωρών με σκοπό την εργασία

## ▼ Νέα αίτηση μετάκλησης

Μέσω των διαδικασιών που αναλύονται παρακάτω είναι δυνατή η ηλεκτρονική υποβολή νέας αίτησης μετάκλησης.

**Αίτηση μετάκλησης εποχιακών εργατών γης - Έκτακτη διαδικασία εισδοχής**



**Αίτηση προσωρινής απασχόλησης εποχιακών εργατών γης - Έκτακτη διαδικασία άρθ.16 παρ.1α**



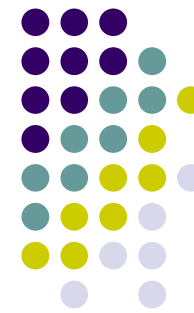


# Απασχόληση συγγενών



Απασχόληση σε ατομική επιχείρηση , δεν υπάγονται στην αυτοδίκαιή ασφάλιση σύζυγοι, συγγενείς πρώτου και δευτέρου βαθμού (παρ.2 άρθρ.. 1 του Ν.4075/2012, παρ. 1 άρθρ.. 1 του Ν.1759/1988 , αρθρ.2 του Α.Ν. 1846/1951)

# Επιχειρησιακή Συνήθεια



Ως επιχειρησιακή συνήθεια νοείται η πρακτική που διαμορφώνεται μέσα στο χώρο μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, από τον μακροχρόνιο και ομοιόμορφο χειρισμό ζητημάτων που αναφέρονται στις σχέσεις εργοδότη και εργαζομένων. Είναι, δηλαδή, ένας παράγοντας διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων, είτε σε συλλογικό είτε σε ατομικό επίπεδο. Τη νομική της πάντως βάση ως θεσμού του εργατικού δικαίου, στηρίζει η μακροχρόνια έμπρακτη συμπεριφορά του εργοδότη που επαναλαμβάνεται ομοιόμορφα για ικανό χρόνο μέσα στην επιχείρηση και αφορά όλο το προσωπικό της ή το προσωπικό μιας μόνο εκμετάλλευσης, όπου δικαιολογείται η ιδιαίτερη συμπεριφορά προς αυτό εκ μέρους του εργοδότη.

# Κατηγορίες επιχειρησιακής συνήθειας



- Μακροχρόνια συμπεριφορά του εργοδότη: Η συμπεριφορά του εργοδότη πρέπει να έχει τηρηθεί για ικανό χρονικό διάστημα, το οποίο δεν μπορεί να καθορισθεί εκ των προτέρων. Έχει κριθεί ότι η συμπεριφορά αυτή του εργοδότη θα πρέπει να επαναληφθεί τόσες φορές, ώστε λαμβάνοντας υπόψη και τις λοιπές τρέχουσες συνθήκες, εύλογα να αναμένει κανείς ότι θα επαναληφθεί και στο μέλλον.
- Γενική και απρόσωπη συμπεριφορά του εργοδότη: Δεν συνιστά επιχειρησιακή συνήθεια ο τρόπος με τον οποίο ο εργοδότης χειρίζεται ατομικές εξειδικευμένες περιπτώσεις. Η συμπεριφορά του εργοδότη δεν χάνει το στοιχείο του γενικού και απρόσωπου χαρακτήρα της στην περίπτωση που αυτή τηρείται απέναντι σε έναν εργαζόμενο, με την ιδιότητά όμως του κατόχου συγκεκριμένης θέσης. Αρκεί ότι ο κύκλος των προσώπων στα οποία αφορά η ρύθμιση, προσδιορίζεται με βάση αντικειμενικά κριτήρια, ώστε η συγκεκριμένη ρύθμιση να καλύπτει στο μέλλον κάθε εργαζόμενο, που πληροί τις αντίστοιχες προϋποθέσεις.
- Σταθερή και ομοιόμορφη συμπεριφορά του εργοδότη: Οι επιμέρους ενέργειες του εργοδότη που συνθέτουν την πρακτική, πρέπει να χαρακτηρίζονται από σταθερότητα και ομοιομορφία, ώστε από την επανάληψή τους εύλογα να δημιουργείται η εντύπωση ότι ο εργοδότης ακολουθεί ένα κανόνα που ο ίδιος έχει θέσει και ότι θα τηρήσει και στο μέλλον, κατά τον ίδιο τρόπο τη συγκεκριμένη συμπεριφορά που ακολούθησε και στο παρελθόν.

Σας ευχαριστώ για την προσοχή σας!

