

You create business We deliver solutions

Newsflash

22 Ιουνίου 2021

N. 4808/2021 (ΦΕΚ Α 101/19.6.2021) - Βασικές ρυθμίσεις του νέου εργασιακού νόμου

Με το παρόν συνοψίζουμε τις σημαντικότερες ρυθμίσεις του νέου εργασιακού νόμου, οι οποίες αναμένεται να επηρεάσουν σημαντικά την αγορά εργασίας. Ειδικότερα:

Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας

Η σύμβαση προβλέπει την υποχρέωση κάθε μέλους να λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης (συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης) στον κόσμο της εργασίας (ιδιωτικός και δημόσιος τομέας, επίσημη και άτυπη οικονομία, αστικές ή αγροτικές περιοχές), προστατεύοντας το εργατικό δυναμικό στο σύνολό του (υπαλλήλους, εργαζόμενα άτομα ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, μαθητευόμενους, ασκούμενους, εργαζομένους των οποίων η σύμβαση έχει καταγγελθεί, εθελοντές κλπ.). Σε συμμόρφωση με τις προβλεπόμενες από την σύμβαση υποχρεώσεις κάθε μέλους (π.χ. υποχρεώσεις προώθησης του δικαιώματος κάθε εργαζομένου για ένα κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από βία και παρενόχληση, θέσπισης κανονισμών και πολιτικών που θα διασφαλίζουν το δικαίωμα στην ισότητα και λήψης των κατάλληλων μέτρων προς διασφάλιση εύκολης πρόσβασης σε κατάλληλα και αποτελεσματικά ένδικο μέσα και ασφαλείς και αποτελεσματικούς μηχανισμούς αναφοράς και επίλυσης διαφορών σε περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης), προβλέπεται ρητά:

— Η υποχρέωση του εργοδότη να προλαμβάνει και αντιμετωπίζει τη βία και την παρενόχληση (π.χ. παραλαβή και διαχείριση με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρωπίνη αξιοπρέπεια κάθε καταγγελλιάς ή αναφοράς επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στην βία, συνδρομή στις αρμόδιες αρχές κατά την έρευνα τέτοιων περιστατικών, παροχή στους εργαζόμενους πληροφοριών σχετικών με τους πιθανούς κινδύνους βίας και των σχετικών μέτρων πρόληψης και προστασίας, αξιολόγηση ψυχοκοινωνικών κινδύνων συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων βίας και παρενόχλησης και λήψης μέτρων για την πρόληψη και περιορισμό τους κλπ.).

— Η υποχρέωση των εργοδοτών που απασχολούν πάνω από 20 άτομα να υιοθετούν Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και Πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Οι πολιτικές αυτές μπορεί να λάβουν την μορφή Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή Κανονισμού Εργασίας ή να καταρτιστούν από τον εργοδότη κατόπιν διαβούλευσης με τους εκπροσώπους της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή με το συμβούλιο των εργαζομένων και εφόσον δεν υπάρχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων, κατόπιν ενημέρωσης των εργαζομένων και ανάρτησης του σχεδίου Πολιτικής στον χώρο εργασίας ή γνωστοποίησής του προκειμένου να λάβει απόψεις. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων θα εκδοθούν υποδείγματα των σχετικών πολιτικών με το ελάχιστο εκ του νόμου περιεχόμενο και σχετικές οδηγίες προς τους υπόχρεους.

— Η υποχρέωση του εργοδότη να λάβει τα απαραίτητα και κατάλληλα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος καταγγελλομένου για παραβίαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης (π.χ. σύσταση συμμόρφωσης, αλλαγή θέσης/ωραρίου/τόπου και τρόπου παροχής εργασίας ή καταγγελία της σχέσης εργασίας/απασχόλησης υπό την επιφύλαξη της απαγόρευσης της καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος).

— Το δικαίωμα του εργαζομένου που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης να α) προσφύγει, πέραν των αρμόδιων δικαστηρίων, ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη, β) αποχωρήσει, κατόπιν προηγούμενης γραπτής ενημέρωσης του εργοδότη, από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον ευλόγως πιστεύει ότι υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για την ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως όταν ο

εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή δεν λαμβάνει τα ως άνω αναφερόμενα μέτρα.

- Η απαγόρευση καταγγελίας ή με οποιονδήποτε τρόπο λύσης της σχέσης εργασίας καθώς και κάθε άλλης δυσμενούς μεταχείρισης του προστατευόμενου εργατικού δυναμικού για περιστατικό βίας και παρενόχλησης εφόσον α) συνιστούν εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου ή β) γίνονται ως αντίδραση του εργοδότη σε διαμαρτυρία ή καταγγελία του εργαζομένου.
- Η επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε εργοδότη που παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης.
- Ότι ο καθ' ου η καταγγελία φέρει το βάρος απόδειξης ότι δεν παραβίασε την σχετική απαγόρευση.
- Η σύσταση αυτοτελούς τμήματος στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, που θα έχει αρμοδιότητα επί υποβολής αίτησης επίλυσης σχετικής εργατικής διαφοράς.

Ενσωμάτωση Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20^{ης} Ιουνίου 2019 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και φροντιστές, την κατάργηση της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου – Ρυθμίσεις για τις άδειες που σχετίζονται με την προστασία της οικογένειας

Οι προβλεπόμενες με τον νέο νόμο άδειες εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζόμενους γονείς (φυσικούς, θετούς, ανάδοχους καθώς και στις τεκμαιρόμενες μητέρες που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας) όπως επίσης και στους φροντιστές, που απασχολούνται με σχέση πλήρους ή μερικής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα, στον δημόσιο τομέα (κατά το μέρος που εφαρμόζεται σε αυτούς η εργατική νομοθεσία ή σε εργαζόμενους με σύμβαση έμμισθης εντολής) καθώς επίσης και στους εργαζόμενους μέσω επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης. Ειδικότερα, με τον νέο νόμο:

— εισάγονται:

- Άδεια πατρότητας 14 εργάσιμων ημερών με αποδοχές, η οποία δεν εξαρτάται από προηγούμενη απασχόληση ή προϋπηρεσία ή από την συζυγική ή οικογενειακή κατάσταση του εργαζομένου (σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου έως 8 ετών, η άδεια πατρότητας χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια).
- Γονική άδεια 4 μηνών για κάθε γονέα με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής του (με επιδότηση από τον ΟΑΕΔ για τους 2 πρώτους μήνες). Η συγκεκριμένη άδεια μπορεί να χρησιμοποιηθεί συνεχόμενα ή τμηματικά μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των 8 ετών, ενώ σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου έως 8 ετών, η άδεια χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια. Ο εργαζόμενος γονέας πρέπει να έχει συμπληρώσει 1 έτος απασχόλησης, συνεχόμενης ή με

διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, στον ίδιο εργοδότη εκτός αντίθετης πιο ευνοϊκής διάταξης.

- Άδεια φρονιστή διάρκειας έως 5 εργάσιμων ημερών κατά ημερολογιακό έτος για την παροχή προσωπικής φροντίδας ή υποστήριξης σε συγγενή ή πρόσωπο που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον εργαζόμενο και έχει ανάγκη φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο βεβαιούμενο με ιατρική γνωμάτευση. Ο εργαζόμενος πρέπει να έχει συμπληρώσει 6 μήνες συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου απασχόλησης.
 - Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας, έως 2 φορές ετησίως και έως 1 εργάσιμη ημέρα κάθε φορά για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντα οικογενειακά ζητήματα σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος (που βεβαιώνονται με ιατρική γνωμάτευση) που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζόμενου.
 - Ευέλικτες ρυθμίσεις (π.χ. τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο εργασίας ή μερική απασχόληση για εργαζόμενους γονείς παιδιών ηλικίας έως 12 ετών ή φροντιστές). Ο εργαζόμενος γονέας πρέπει να έχει συμπληρώσει 6 μήνες απασχόλησης, συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον ίδιο εργοδότη εκτός αντίθετης πιο ευνοϊκής διάταξης. Η διάταξη δεν αναφέρεται ρητά στην απαιτούμενη προϋπηρεσία του φροντιστή, αλλά θεωρούμε ότι και σε αυτήν την περίπτωση θα απαιτείται ανάλογα δημηνη απασχόληση.
 - Άδεια υποβοηθούμενης αναπαραγωγής 7 εργάσιμων ημερών με αποδοχές σε εργαζόμενες που υποβάλλονται σε μεθόδους ιατρικής υποβοηθούμενης αναπαραγωγής του Ν. 3305/2005.
 - Δικαίωμα μειωμένου ωραρίου εργασίας κατά 1 ώρα την ημέρα με ανάλογη περικοπή αποδοχών για γονείς παιδιών με αναπηρία που εργάζονται σε επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 50 άτομα. Η αναπηρία πρέπει να πιστοποιείται με ιατρική γνωμάτευση του ασφαλιστικού φορέα στον οποίο υπάγονται τα πρόσωπα αυτά.
 - Άδεια (άνευ αποδοχών) λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους που δεν υπερβαίνει τις 6 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος για εργαζόμενους γονείς.
 - Άδεια (με αποδοχές) διάρκειας 10 εργάσιμων ημερών κατ' έτος λόγω σοβαρών νοσημάτων παιδιών έως 18 ετών συμπληρωμένων.
 - Άδεια λόγω νοσηλείας παιδιών (άνευ αποδοχών) για το διάστημα της νοσηλείας και έως 30 εργάσιμες ημέρες κατ' έτος σε περίπτωση νοσηλείας τέκνου, ανεξαρτήτως της ηλικίας του, λόγω ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά αναγκαία την άμεση παρουσία του εργαζόμενου.
- Πρόσθετη άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες (με αποδοχές) 6 εργάσιμων ημερών ετησίως, που

αυξάνεται σε 8 εργάσιμες ημέρες σε περίπτωση 3 ή περισσότερων παιδιών.

— επεκτείνονται:

- Η επιδοτούμενη από τον ΟΑΕΔ ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας 6 μηνών και στην υιοθεσία.
 - Η άδεια λοχείας 9 εβδομάδων μετά την γέννηση του τέκνου σε εργαζόμενες που υιοθετούν τέκνο από την ένταξη του στην οικογένεια και έως την ηλικία των 8 ετών καθώς επίσης και στις τεκμαιρόμενες μητέρες που απέκτησαν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας.
 - Η άδεια φροντίδας τέκνου και στις τεκμαιρόμενες μητέρες που απέκτησαν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας.
 - Η άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου μέχρι την ηλικία των 18 ετών συμπληρωμένων καθώς επίσης και ανεξαρτήτως της ηλικίας του παιδιού προκειμένου για γονείς τέκνων με ειδικές ανάγκες που φοιτούν σε ειδικές εκπαιδευτικές δομές ή είναι ενταγμένα σε άλλα παρόμοια προγράμματα.
 - η έως την ψήφιση του παρόντος νόμου προστασία της εγκύου και γαλουχούσας μητέρας από την απόλυση και στον εργαζόμενο πατέρα, του οποίου η σύμβαση ή σχέση εργασίας δεν μπορεί να καταγγελθεί για χρονικό διάστημα 6 μηνών μετά τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για την καταγγελία.
- Τυχόν δυσμενής ή λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση εργαζομένων λόγω άσκησης των δικαιωμάτων τους αναφορικά με τις ως άνω αναφερόμενες άδειες και δικαιώματα απαγορεύεται ενώ η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αυτών των υπαλλήλων για τους παραπάνω λόγους είναι άκυρη. Σε περίπτωση απόλυσης εργαζομένου για τους παραπάνω λόγους, ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί τους λόγους απόλυσης, διαφορετικά τεκμαίρεται ότι η καταγγελία έλαβε χώρα κατά παράβαση της σχετικής απαγόρευσης. Σε αυτήν την περίπτωση, ο εργοδότης φέρει το βάρος της απόδειξης ότι η απόλυση έγινε για άλλους λόγους.

Χρονικά όρια εργασίας

- Το πλήρες συμβατικό ωράριο εργασίας παραμένει ρητά στις 40 ώρες σε εβδομαδιαία βάση και στις 8 ώρες ημερήσιας εργασίας σε περίπτωση πενθήμερης απασχόλησης και στις 6 ώρες και 40 λεπτά ημερήσιας εργασίας σε περίπτωση εξαήμερης εργασίας, εκτός αντίθετων πλέον ευνοϊκών για τον εργαζόμενο ρυθμίσεων.
- Ο απαιτούμενος χρόνος ημερήσιας εργασίας για χορήγηση διαλείμματος μειώνεται από 6 σε 4 συνεχόμενες ώρες.
- Με συμφωνία του εργαζομένου μερικής απασχόλησης, η πρόσθετη εργασία σε περίπτωση ανάγκης μπορεί να παρασχεθεί και κατά ωράριο που δεν είναι συνεχόμενο σε σχέση με το συμφωνημένο ωράριο της ίδιας ημέρας, υπό την επιφύλαξη των

διατάξεων για την ημερήσια ανάπαυση.

- Το όριο των επιτρεπόμενων υπερωριών σε όλους τους κλάδους της οικονομίας αυξάνεται στις 150 ώρες ετησίως. Κάθε ώρα υπερωριακής απασχόλησης έως τρεις ώρες ημερησίως και μέχρι την συμπλήρωση 150 ωρών ετησίως αποζημιώνεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%, ενώ κάθε ώρα παράνομης υπερωρίας (δηλαδή υπερωρίας για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι νομοθετικά προβλεπόμενες διατυπώσεις) αποζημιώνεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 120%. Με απόφαση των αρμόδιων οργάνων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων μπορεί να χορηγηθεί κατά περίπτωση άδεια υπερωριακής απασχόλησης επιπλέον των επιτρεπόμενων ανώτατων ορίων σε περίπτωση εργασίας επείγουσας φύσης η εκτέλεση της οποίας δεν επιδέχεται αναβολή με αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 60%.
- Μπορεί να εφαρμοστεί σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου και συμφωνία του εργοδότη, εφόσον δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης και του εργοδότη. Απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω μη υποβολής από τον εργαζόμενο αιτήματος για διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Επίσης, για πρώτη φορά ορίζεται ότι εργασία 4 ημερών εβδομαδιαίως στο πλαίσιο διευθέτησης του χρόνου εργασίας θεωρείται πλήρης απασχόληση.
- Η ετήσια άδεια αναψυχής πρέπει πλέον να εξαντλείται μέχρι το πρώτο τρίμηνο του επόμενου ημερολογιακού έτους.
- Διευρύνονται οι κλάδοι στους οποίους επιτρέπεται η λειτουργία κατά τις Κυριακές (π.χ. επιχειρήσεις courier, κέντρα δεδομένων (data centers), επιχειρήσεις εφοδιαστικής αλυσίδας (logistics) κλπ.).

Καταγγελία συμβάσεων εργασίας

- Καταργείται κάθε διάκριση μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών αναφορικά με την προθεσμία προμήνυσης και την καταγγελία των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας και οι νόμοι που διέπουν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας υπαλλήλων εφαρμόζονται πλέον και στους εργατοτεχνίτες. Για σκοπούς υπολογισμού της αποζημίωσης καταγγελίας, ως μηνιαίος μισθός του εργατοτεχνίτη λογίζονται τα 22 ημερομίσθια, εκτός αν ήδη αμείβεται με μηνιαίο μισθό.
- Σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας με προειδοποίηση, ο εργοδότης μπορεί να απαλλάξει τον εργαζόμενο από την υποχρέωση παροχής εργασίας (μερικώς ή πλήρως) μέχρι την εκπνοή του χρόνου προειδοποίησης. Σε αυτήν την περίπτωση, κατά το χρονικό διάστημα της προειδοποίησης:
 - οι αποδοχές του εργαζομένου καταβάλλονται πλήρως και ο εργοδότης δεν περιέρχεται σε υπερημερία ως προς την αποδοχή της εργασίας του εργαζομένου, και
- ο εργαζόμενος μπορεί να αναλάβει εργασία σε

άλλον εργοδότη, χωρίς να επηρεάζεται η καταγγελία και το ύψος της καταβλητέας αποζημίωσης.

- Διευρύνεται η προστασία των εργαζομένων από άκυρες απολύσεις με την προσθήκη νέων λόγων ακυρότητας (π.χ. απόλυση νέου πατέρα για περίοδο 6 μηνών από την γέννηση του τέκνου, απόλυση λόγω μη υποβολής αιτήματος για διευθέτηση του χρόνου εργασίας κλπ.). Σε περίπτωση προσβολής της απόλυσης ως άκυρης για τους λόγους αυτούς, ο εργοδότης οφείλει να αποδείξει ότι έγινε για λόγο διαφορετικό από τους προβλεπόμενους στον νέο νόμο ως λόγους ακυρότητας της απόλυσης.

Σε όλες τις περιπτώσεις ακυρότητας, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα αντί για επαναπρόσληψη να αιτηθεί την καταβολή πρόσθετης αποζημίωσης, η οποία δεν μπορεί να είναι μικρότερη από τις τακτικές αποδοχές 3 μηνών ούτε μεγαλύτερη από το διπλάσιο της κατά νόμο αποζημίωσης λόγω καταγγελίας κατά τον χρόνο απόλυσης.

Τηλεργασία

- Επανακαθορίζεται η έννοια της τηλεργασίας ως η εξ αποστάσεως παροχή εξαρτημένης εργασίας και με τη χρήση τεχνολογίας, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη.
- Προϋποθέτει συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου εκτός από συγκεκριμένες περιπτώσεις που μπορεί να εφαρμοστεί είτε με απόφαση του εργοδότη (για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας, η συνδρομή των οποίων διαπιστώνεται με υπουργική απόφαση και για όσο χρόνο διαρκούν οι λόγοι αυτοί) είτε κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου (σε περίπτωση τεκμηριωμένου κινδύνου της υγείας του, ο οποίος θα αποφευχθεί αν εργάζεται μέσω τηλεργασίας και για όσο χρόνο διαρκεί ο κίνδυνος αυτός). Ο καθορισμός των παθήσεων και νοσημάτων ή αναπηριών που μπορούν να τεκμηριώσουν κίνδυνο υγείας του εργαζομένου καθώς και η διαδικασία για την τεκμηρίωση του κινδύνου αυτού θα γίνει με υπουργική απόφαση.
- Κατά την τηλεργασία, ο εργοδότης αναλαμβάνει το κόστος που προκαλείται στον εργαζόμενο από αυτή τη μορφή εργασίας (π.χ. κόστος εξοπλισμού εκτός αν συμφωνηθεί να γίνει χρήση του εξοπλισμού του εργαζομένου, των τηλεπικοινωνιών, της συντήρησης του εξοπλισμού και αποκατάστασης βλαβών κλπ.) και παρέχει τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του εργαζομένου. Στη σύμβαση θα πρέπει να ορίζεται ο τρόπος αποκατάστασης των σχετικών δαπανών του εργαζομένου (π.χ. αποκατάσταση εκ μέρους του εργοδότη του μηνιαίου κόστους χρήσης του εξοπλισμού και του οικιακού χώρου εργασίας του εργαζομένου), οι οποίες ρητά ορίζεται ότι δεν αποτελούν αποδοχές αλλά εκπιπτά δαπάνη για την επιχείρηση, μη υποκείμενη σε οποιοδήποτε φόρο, τέλος ή ασφαλιστικές εισφορές.
- Εντός 8 ημερών από την έναρξη της τηλεργασίας, ο εργοδότης πρέπει να γνωστοποιήσει στον εργαζόμενο με οποιοδήποτε μέσο τους όρους εργασίας που

διαφοροποιούνται λόγω τηλεργασίας (που περιλαμβάνουν τουλάχιστον το δικαίωμα αποσύνδεσης, την ανάλυση του πρόσθετου κόστους με το οποίο επιβαρύνεται ο τηλεεργαζόμενος και τους τρόπους κάλυψής του από τον εργοδότη, την υποχρέωση προστασίας των επαγγελματικών δεδομένων και των προσωπικών δεδομένων του τηλεεργαζόμενου και τις ενέργειες και διαδικασίες που απαιτούνται για την εκπλήρωση αυτής της υποχρέωσης κλπ.).

- Ο έλεγχος από τον εργοδότη της απόδοσης του τηλεεργαζομένου πρέπει να γίνεται με τρόπο που σέβεται την ιδιωτική του ζωή και είναι σύμφωνος με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, αποκλεισμένης ρητά της χρήσης κάμερας για τον σκοπό αυτό.
- Εισάγεται το δικαίωμα αποσύνδεσης του τηλεεργαζομένου, το οποίο συνίσταται στο δικαίωμα του να απέχει πλήρως από την εργασία του (π.χ. να μην επικοινωνεί ψηφιακά, να μην απαντάει σε τηλεφωνήματα κλπ.) εκτός του ωραρίου εργασίας του και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του. Απαγορεύεται κάθε δυσμενής διάκριση σε βάρος τηλεεργαζομένου που άσκησε το δικαίωμα αποσύνδεσης.
- Το ωράριο τηλεργασίας καθώς και η αναλογία τηλεργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη δηλώνονται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ.

ΕΡΓΑΝΗ II

- Το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ αναβαθμίζεται και μετεξελίσσεται ψηφιακά σε πληροφοριακό σύστημα με την ονομασία ΕΡΓΑΝΗ II. Στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II υποβάλλονται τα στοιχεία που είναι απαραίτητα για την εποπτεία της αγοράς εργασίας (π.χ. σύμβαση εργασίας και αναγγελία πρόσληψης, ετήσιος πίνακας προσωπικού κλπ.), ενώ καταχωρούνται ψηφιακά στοιχεία που σχετίζονται με την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων (π.χ. Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων, Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών κλπ.).
- Προβλέπεται η υποχρέωση των εργοδοτών να λειτουργούν ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων τους, άμεσα συνδεδεμένο με το ΕΡΓΑΝΗ II. Η μέτρηση του χρόνου εργασίας γίνεται με την χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας με την οποία καταγράφεται σε πραγματικό χρόνο κάθε μεταβολή που αφορά στον χρόνο εργασίας των εργαζομένων. Τα στοιχεία της ψηφιακής κάρτας εργασίας διασταυρώνονται με αυτά που αναγράφονται στην Αναλυτική Περιοδική Δήλωση που υποβάλλεται από τον εργοδότη.
- Εισάγεται η δυνατότητα εκπρόθεσμης υποβολής εντύπων στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ και η δυνατότητα του εργοδότη να προβεί ηλεκτρονικά σε διόρθωση στοιχείων υποβληθέντος εντύπου.

Ρυθμίσεις συλλογικού εργατικού δικαίου

Εισάγονται ρυθμίσεις που αποβλέπουν στην

διασφάλιση της διαφάνειας στον συνδικαλισμό (π.χ. υποχρεωτική εγγραφή των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων που τηρείται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ή σε τυχόν μετεξέλιξη του συστήματος αυτού, δυνατότητα συμμετοχής εξ αποστάσεως των εργαζομένων στις γενικές συνελεύσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων, απαγόρευση ενίσχυσης συνδικαλιστικών οργανώσεων από εργοδότες και πολιτικά κόμματα κλπ).

- Εισάγονται ρυθμίσεις που αποβλέπουν στην προστασία του κοινωνικού συνόλου από τις απεργίες και στην κοινή ωφέλεια της οικονομίας (π.χ. υποχρέωση παροχής εγγυημένης υπηρεσίας (1/3 της συνήθως παρεχόμενης), απαγόρευση επαναπροκήρυξης από την δευτεροβάθμια ή την τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση απεργίας που έχει κριθεί παράνομη από τα δικαστήρια, θέσπιση αστικής ευθύνης για συνδικαλιστές που ασκούν βία ή γενικότερα προβαίνουν σε παράνομες πράξεις κατά τη διάρκεια απεργίας, υποχρέωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων να προειδοποιούν τον εργοδότη ή την συνδικαλιστική του οργάνωση και για ολιγόωρες στάσεις εργασίας τουλάχιστον 24 ώρες πριν την πραγματοποίησή τους, υποχρέωση έγγραφης προειδοποίησης απεργίας ή στάσης εργασίας που επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή στον εργοδότη ή στους εργοδότες που αφορούν και περιλαμβάνει την ημέρα και ώρα έναρξης και διάρκεια της απεργίας/στάσης εργασίας, τα αιτήματα και τους λόγους που τα θεμελιώνουν κλπ.).
- Η προστασία των προστατευόμενων συνδικαλιστικών στελεχών από την απόλυση εξισώνεται με εκείνη της προστασίας της μητρότητας.

Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας»

- Συνιστάται ανεξάρτητη διοικητική αρχή με την επωνυμία «Επιθεώρηση Εργασίας» και σκοπό τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας. Για την έναρξη της λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας εκδίδεται σχετική διαπιστωτική απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων μετά την έκδοση του Οργανισμού της Επιθεώρησης Εργασίας, ο οποίος προβλέπεται ότι θα εκδοθεί εντός 6 μηνών από την έναρξη ισχύος του νέου νόμου.
- Από την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας καταργούνται το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και η Επιθεώρηση Εργασίας καθίσταται καθολικός διάδοχός του.

Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το πλαίσιο προώθησης της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία

Η σύμβαση προβλέπει την υποχρέωση κάθε μέλους να προωθεί τη συνεχή βελτίωση της ασφάλειας και υγείας στην εργασία με την εκπόνηση μίας εθνικής πολιτικής προς αυτήν την κατεύθυνση. Στο πλαίσιο αυτό, ο νόμος προβλέπει:

- την εκπόνηση Εθνικού Προγράμματος για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία ως Προσάρτημα της Εθνικής Στρατηγικής για την Υγεία και Ασφάλεια στην εργασία και

- την συνεργασία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και της Επιθεώρησης Εργασίας με το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία.

Επικοινωνία

Λιάνα Κοσμάτου
Δικηγόρος/Εταίρος
Τ: + 30 210 60 62 159
E: ikosmatou@cpalaw.gr

Ειρήνη Ζούλη
Δικηγόρος/Διευθύντρια
Τ: + 30 210 60 62 159
E: izouli@cpalaw.gr

www.cpalaw.gr

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

© 2021 Παπακωστόπουλος-Γρηγοριάδου & Συνεργάτες, Δικηγορική Εταιρεία, ανεξάρτητο μέλος του διεθνούς νομικού και φορολογικού δικτύου της KPMG. Με την επιφύλαξη κάθε δικαιώματος.

Το CPA LAW όνομα και λογότυπο είναι της Παπακωστόπουλος – Γρηγοριάδου και Συνεργάτες, Δικηγορική Εταιρεία.