

You create business We deliver solutions

Newsflash

6 Σεπτεμβρίου 2021

Οδηγίες για την εφαρμογή του Κεφαλαίου Α του μέρους IV του Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ Α 101/19.6.2021) «Ρυθμίσεις Ατομικού Εργατικού Δικαίου»

Με το παρόν συνοψίζουμε τις σημαντικότερες διατάξεις της υπ'αρ. 64597/3.9.2021 Εγκυκλίου του Υπουργείου Εργασίας με την οποία επαναλαμβάνονται και/ή διευκρινίζονται ρυθμίσεις του πρόσφατου Νόμου 4808/2021. Ειδικότερα:

- Επαναλαμβάνεται ότι το πλήρες συμβατικό ωράριο εργασίας είναι 40 ώρες σε εβδομαδιαία βάση και ότι σε περίπτωση πενήμερης απασχόλησης το πλήρες ημερήσιο συμβατικό ωράριο εργασίας είναι 8 ώρες ενώ σε περίπτωση εξαήμερης απασχόλησης 6 ώρες και 40 λεπτά.

Προβλέπεται ρητά ότι στο πλαίσιο της διευθέτησης του χρόνου εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 41 του Ν. 1892/1990 και σύμφωνα με τους όρους του άρθρου αυτού, μπορεί να συμφωνηθεί μεταξύ του Εργοδότη και του Εργαζομένου τετραήμερη πλήρης απασχόληση 40 ωρών εβδομαδιαίως και 10 ωρών ημερησίως. Δεν είναι επιτρεπτή η απασχόληση πέραν των 10 ωρών ημερησίως και των 40 ωρών εβδομαδιαίως που κατανέμεται σε 4ήμερη βάση. Το συγκεκριμένο σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας μπορεί να εφαρμόζεται είτε σε μία χρονική περίοδο αναφοράς 6 μηνών εντός 1 ημερολογιακού έτους, είτε σε μία χρονική περίοδο αναφοράς 1 ημερολογιακού έτους.

- Επαναλαμβάνεται ότι για την χορήγηση του διαλείμματος στους εργαζομένους απαιτούνται πλέον 4 ώρες (αντί των 6 υπό το προϊσχύον καθεστώς) ενώ τίθεται και ανώτατο χρονικό όριο διαλείμματος (30 λεπτά ημερησίως, τα οποία μπορεί να παραταθούν στο πλαίσιο των διαβουλεύσεων μεταξύ του Εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων και με συνεκτίμηση της σχετικής γραπτής εκτίμησης κινδύνου σε συγκεκριμένες επιχειρήσεις που λόγω της φύσης και της έντασης της εργασίας απαιτούν μεγαλύτερο διάλειμμα).

Διασαφηνίζεται επιπλέον ότι ο χρόνος διαλείμματος δεν αποτελεί χρόνο εργασίας, ενώ ρητά προβλέπεται ότι η ρύθμιση αυτή δεν θίγει περιπτώσεις επιχειρήσεων που έχουν ήδη εντάξει το χορηγούμενο

στο προσωπικό διάλειμμα στον χρόνο εργασίας αυτού.

- Το ανώτατο όριο υπερωριών για όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας ορίζεται στις 150 ώρες σε ετήσια βάση και 3 ώρες ημερησίως. Ειδικά για το 2021, οι πραγματοποιηθείσες ώρες υπερωριών (ανεξαρτήτως κλάδου οικονομικής δραστηριότητας) θα αφαιρεθούν από το ως άνω ανώτατο όριο.

Απλοποιείται η διαδικασία έγκρισης υπερωριακής απασχόλησης καθ' υπέρβαση του ως άνω επιτρεπόμενου ανώτατου ετησίου ορίου (150 ώρες), η οποία πλέον χορηγείται με απόφαση του Γενικού Διευθυντή Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία, σε περίπτωση επείγουσας εργασίας η οποία δεν μπορεί να αναβληθεί.

- Διευκρινίζεται η εφαρμογή του συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 41 του Ν. 1892/1990 κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου και συμφωνίας των μερών. Ειδικότερα, επαναλαμβάνεται/ορίζεται ότι:

- η διαδικασία αυτή είναι δυνατή μόνο στην περίπτωση κατά την οποία δεν υφίσταται συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση ή δεν έχει επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης και του εργοδότη,
- η συμφωνία αυτή μπορεί να καλύπτει μία συγκεκριμένη περίοδο αναφοράς (6 ή 12 μήνες εντός χρονικού διαστήματος ενός έτους),
- η υιοθέτηση του εν λόγω συστήματος μετά από αίτηση του εργαζομένου προϋποθέτει (α) την υποβολή ενυπόγραφης αίτησης από τον εργαζόμενο (σε έγγραφη ή ηλεκτρονική μορφή) η οποία θα πρέπει να τηρείται από τον εργοδότη, (β) ρητό όρο στην ατομική σύμβαση εργασίας περί συμφωνίας του εργαζομένου και του εργοδότη για την τροποποίηση της διάρκειας της ημερησίας και εβδομαδιαίας απασχόλησης, με κοινοποίηση στον εργαζόμενο του συστήματος

που συμφωνήθηκε και (γ) υποβολή συμπληρωματικού πίνακα ωραρίου (Ε4) από τον εργοδότη στο Π.Σ. Εργάνη συνοδευόμενο από το πρόγραμμα διευθέτησης του χρόνου εργασίας (με αναφορά επίσης της περιόδου κατά την οποία θα ισχύει το εν λόγω σύστημα),

- απαγορεύεται και είναι άκυρη τυχόν καταγγελία σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη λόγω μη υποβολής από τον εργαζόμενο αιτήματος για την διευθέτηση του χρόνου εργασίας του,
- σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας με οποιονδήποτε τρόπο πριν την έναρξη της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει αποζημίωση για τις επιπλέον ώρες απασχόλησης κατά την περίοδο αυξημένης απασχόλησης.

— Επαναλαμβάνονται οι διατάξεις του Ν. 4808/2021 περί της άδειας άνευ αποδοχών κατόπιν αιτήματος εργαζομένων πλήρους ή μερικής απασχόλησης και σχετικής συμφωνίας με τον εργοδότη, η οποία θα πρέπει να αναρτάται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ και να γνωστοποιείται στον e-ΕΦΚΑ. Κατά τη διάρκεια της άδειας άνευ αποδοχών, η σύμβαση εργασίας τίθεται σε αναστολή και δεν οφείλονται ασφαλιστικές εισφορές, ενώ μετά την λήξη της συνεχίζουν να ισχύουν όλα τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις της σύμβασης εργασίας. Η άδεια άνευ αποδοχών λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό και την λήψη της ετήσιας άδειας των εργαζομένων που λαμβάνουν ετήσια άδεια μετά την χορήγηση άδειας άνευ αποδοχών.

— Προστίθενται για λόγους σαφήνειας στις υποχρεωτικές αργίες η 1η Ιανουαρίου και η εορτή των Θεοφανίων.

— Επαναλαμβάνεται ότι από 1.1.2022 και εφεξής, οι διατάξεις για την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας των υπαλλήλων εφαρμόζονται και στους εργατοτεχνίτες. Για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας εργατοτεχνίτη, ως μηνιαίος μισθός του εργατοτεχνίτη λογίζονται τα είκοσι δύο (22) ημερομίσθια, εκτός εάν ήδη αυτός αμείβεται με μηνιαίο μισθό.

— Διευρύνονται οι περιπτώσεις άκυρης απόλυσης (π.χ. απόλυση για άσκηση δικαιωμάτων σε περίπτωση

βίας και παρενόχλησης ή ενάσκηση άλλου νομίμου δικαιώματος, απόλυση πατέρα για περίοδο 6 μηνών από την γέννηση του τέκνου, απόλυση εργαζομένων που έλαβαν ή ζήτησαν οποιαδήποτε άδεια, απόλυση τηλεργαζομένων που άσκησαν το δικαίωμα αποσύνδεσης κλπ.) και αντιστρέφεται το βάρος της απόδειξης ότι η απόλυση έγινε για επιτρεπόμενο λόγο στον εργοδότη.

— Προβλέπεται η δυνατότητα του εργοδότη να απαλλάξει (μερικά ή ολικά) τον εργαζόμενο από την υποχρέωση εργασίας κατά την περίοδο της προμήνυσης σε περίπτωση απόλυσης με προμήνυση. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης εξακολουθεί να είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει στον εργαζόμενο τις αποδοχές που αντιστοιχούν στην περίοδο προμήνυσης, ενώ ο εργαζόμενος μπορεί να αναζητήσει άλλο εργοδότη.

Επικοινωνία

Λιάνα Κοσμάτου

Δικηγόρος/ Εταίρος

T: + 30 210 60 62 159

E: kosmatou@cpalaw.gr

Ειρήνη Ζούλη

Δικηγόρος/ Διευθύντρια

T: + 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.