

Πλατής - Αναστασιάδης & Συνεργάτες

Η συνεργαζόμενη δικηγορική εταιρία
με την ΕΥ Ελλάδος

Νόμος 4808/2021: Σημαντικές αλλαγές στην εργατική νομοθεσία

Δημοσιεύτηκε στις 19 Ιουνίου 2021 ο Νόμος 4808/2021 (ΦΕΚ Α' 101, 19.06.2021), ο οποίος εισάγει σημαντικές μεταρρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις.

Τα σημεία ιδιαίτερου ενδιαφέροντος όπως περιλαμβάνονται στο συγκεκριμένο νομοθετικό κείμενο έχουν ως εξής:

▶ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Θεσμοθετεί η Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία θα αντικαταστήσει το ΣΕΠΕ, με λειτουργική ανεξαρτησία, διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια.

▶ ΧΡΟΝΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Εισάγονται εκτεταμένες ρυθμίσεις σχετικά με το χρόνο απασχόλησης. Ενδεικτικά:

α) Ξεκινά η διαδικασία για την εισαγωγή της **ψηφιακής κάρτας εργασίας**, για την παρακολούθηση και καταγραφή σε πραγματικό χρόνο του χρόνου εργασίας και των υπερωριών. Σύμφωνα με το χρονοδιάγραμμα

που έχει ανακοινώσει το Υπουργείο Εργασίας, η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας θα ξεκινήσει εντός του πρώτου εξαμήνου του 2022 με παρακολούθηση της πραγματικής απασχόλησης σε συγκεκριμένους κλάδους της οικονομίας. Ο νέος νόμος προβλέπει ότι (μετά το χρόνο εφαρμογής του μέτρου), η μη ενεργοποίηση της ψηφιακής κάρτας εργασίας συνεπάγεται εις βάρος του εργοδότη πρόστιμο ύψους €10.500 ανά μη ενεργοποιημένη κάρτα.

β) Οι τηλεργαζόμενοι αποκτούν ρητά δικαίωμα αποσύνδεσης δηλαδή δικαιώματος να μην απαντούν σε mail, SMS, και κλήσεις μετά τη λήξη του ωραρίου εργασίας τους,

γ) για ημερήσια απασχόληση η οποία υπερβαίνει τις 4 συνεχόμενες ώρες, χορηγείται διάλειμμα κατ' ελάχιστο 15 λεπτών και κατά μέγιστο 30 λεπτών,

δ) Το όριο των επιτρεπόμενων υπερωριών αυξάνεται στις 150 ώρες το χρόνο σε όλους τους κλάδους της οικονομίας και αυξάνεται η αμοιβή για τις παράνομες υπερωρίες στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 120% (από 80% που ίσχυε μέχρι τώρα),

ε) εάν δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ εργατικής συνδικαλιστικής οργάνωσης και του εργοδότη, ή εάν δεν υφίσταται συνδικαλιστική οργάνωση, μετά από αίτηση του εργαζόμενου και σε συνέχεια ατομικής έγγραφης συμφωνίας, μπορεί να εισαχθεί σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, ενώ μέχρι σήμερα η υιοθέτηση του σχετικού μέτρου ήταν εφικτή αποκλειστικά με συλλογική συμφωνία μεταξύ εκπροσώπων των εργαζομένων και εργοδότη,

στ) διευρύνονται η οι κλάδοι της οικονομίας που επιτρέπεται να λειτουργούν τις Κυριακές, με την προσθήκη των κλάδων ταχυδρομικών υπηρεσιών, της παραγωγής-διανομής υγειονομικού υλικού, της εφοδιαστικής αλυσίδας, των κέντρων κοινών υπηρεσιών («shared services centers») ομίλων επιχειρήσεων, ιδίως, στους τομείς της λογιστικής, του ανθρώπινου δυναμικού, της μισθοδοσίας, των Η/Υ (IT), της κανονιστικής συμμόρφωσης, των Προμηθειών.

► ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Ενσωματώνεται η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και εισάγονται προβλέψεις (άμεσα από τη δημοσίευση του νόμου) όπως ενδεικτικά:

α) άδεια πατρότητας 14 ημερών με αποδοχές,

β) γονική άδεια 4 μηνών για κάθε γονέα με επιδότηση από τον ΟΑΕΔ για τους 2 μήνες,

γ) δικαίωμα ευέλικτων ρυθμίσεων (π.χ. τηλεργασία) για γονείς και φροντιστές,

δ) απουσία 2 ημερών κατ' έτος με αποδοχές για λόγους ανωτέρας βίας,

ε) επέκταση της άδειας λοχείας 9 εβδομάδων μετά τη γέννα και στην υιοθεσία τέκνου,

στ) επέκταση της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας 6 μηνών με επιδότηση από τον ΟΑΕΔ και στην υιοθεσία τέκνου,

ζ) επέκταση του μειωμένου ωραρίου (άδεια φροντίδας τέκνου) και στην μητέρα που απέκτησε τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας.

► ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΒΙΑΣ & ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Κυρώνεται η σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας «Για την εξάλειψη της Βίας και της Παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας». Μέχρι τη σύναψη επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας ή την τροποποίηση υφιστάμενου κανονισμού εργασίας ή θέσπιση νέου, οι επιχειρήσεις

που απασχολούν πάνω από 20 άτομα υποχρεούνται εντός τριών μηνών από τη δημοσίευση του νόμου, να υιοθετήσουν πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, στην οποία δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς και προσδιορίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς. Ομοίως, εντός του ίδιου χρονικού πλαισίου, οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 20 άτομα, οφείλουν να υιοθετήσουν πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, στην οποία περιγράφεται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών αυτών, κατά τρόπο που διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

► ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

Σχετικά με το καθεστώς τηλεργασίας καθιερώνεται ότι ο εργοδότης μπορεί να την επιβάλλει μονομερώς μόνο για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας, η συνδρομή των οποίων του κατά περίπτωση συναρμόδιου Υπουργού και για όσο χρόνο διαρκούν οι λόγοι αυτοί διαπιστώνεται με απόφαση του Υπουργού Υγείας. Αντίθετα ο εργαζόμενος, μπορεί να επιλέξει μονομερώς την τηλεργασία, μετά από αίτησή του, σε περίπτωση τεκμηριωμένου κινδύνου της υγείας του, ο οποίος θα αποφευχθεί αν εργάζεται μέσω τηλεργασίας και όχι στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και για όσο χρόνο διαρκεί ο κίνδυνος αυτός. Σε περίπτωση που ο εργοδότης διαφωνεί, ο εργαζόμενος μπορεί να αιτηθεί την επίλυση της διαφοράς από την Επιθεώρηση Εργασίας.

► ΔΙΚΑΙΟ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

Εισάγονται εκτεταμένες ρυθμίσεις που αφορούν στο δίκαιο της απόλυσης όπως:

α) απαγόρευση απόλυσης νέου πατέρα για 6 μήνες από την γέννηση του παιδιού του,

β) ενσωμάτωση της νομολογίας του Αρείου Πάγου για την καταχρηστική άσκηση του εργοδοτικού δικαιώματος σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας και ενίσχυση της θέσης του εργαζόμενου, καθώς σε περίπτωση άσκησης αγωγής, αν ο εργαζόμενος αποδείξει ενώπιον δικαστηρίου πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση ότι η απόλυση έγινε για κάποιον απαγορευμένο λόγο, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση δεν έγινε για τον προβαλλόμενο λόγο,

γ) από 01.01.2022 η αποζημίωση απόλυσης για τους εργατοτεχνίτες εξισώνεται με εκείνη των υπαλλήλων,

δ) σε περίπτωση απόλυσης η οποία δεν προσκρούει σε απαγορευτική διάταξη νόμου το δικαστήριο, αντί ακύρωσης της απόλυσης και επιδίκασης μισθών υπερημερίας, μετά από αίτημα είτε του εργαζόμενου είτε του εργοδότη, μπορεί να επιδικάσει υπέρ του εργαζόμενου ποσό πρόσθετης αποζημίωσης, το οποίο δεν μπορεί να είναι μικρότερο των τακτικών αποδοχών 3 μηνών ούτε μεγαλύτερο του διπλάσιου της κατά νόμο αποζημίωσης,

ε) Εάν κατά την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας δεν τηρήθηκε ο έγγραφος τύπος, το κύρος της καταγγελίας ισχυροποιείται, εφόσον ο εργοδότης καλύψει την τυπική παράλειψη εντός προθεσμίας 1 μηνός από την επίδοση της σχετικής αγωγής ή από την υποβολή αιτήματος επίλυσης εργατικής διαφοράς. Όταν το ποσό της αποζημίωσης υπολείπεται του ποσού της νόμιμης αποζημίωσης, λόγω προφανούς σφάλματος ή εύλογης αμφιβολίας ως προς τη βάση υπολογισμού αυτής, δεν αναγνωρίζεται η ακυρότητα της καταγγελίας, αλλά διατάσσεται η συμπλήρωση της αποζημίωσης καταγγελίας,

στ) καταργείται η Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών και εφεξής τα νόμιμα προστατευμένα συνδικαλιστικά στελέχη μπορούν (κατά την περίοδο προστασίας τους) να απολύονται σε περίπτωση συνδρομής σπουδαίου λόγου.

► ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ

Εισάγονται εκτεταμένες ρυθμίσεις που αφορούν στην οργάνωση, δράση και λειτουργία των νόμιμα συστημένων συνδικαλιστικών οργανώσεων, όπως ενδεικτικά:

α) Απαγορεύεται η ενίσχυση συνδικαλιστικών οργανώσεων από εργοδότες και κόμματα,

β) Απεργίες που έχουν κριθεί παράνομες από τα δικαστήρια δεν θα μπορούν να επαναπροκηρυσσονται κατά του ίδιου εργοδότη και με την ίδια ημερομηνία έναρξης από τη δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση,

γ) Η συνδικαλιστική οργάνωση και τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου της συνδικαλιστικής οργάνωσης που προβαίνουν σε παράνομες πράξεις κατά τη διάρκεια απεργιών ή ασκούν ψυχολογική ή σωματική βία κατά άλλων εργαζομένων που δεν συμμετέχουν στην απεργία έχουν αστική ευθύνη,

δ) από 01.01.2022 καθίσταται υποχρεωτική η χρήση ηλεκτρονικού συστήματος για τη δυνατότητα συμμετοχής των μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων εξ αποστάσεως τόσο στις Γενικές Συνελεύσεις όσο και στις αρχαιρεσίες.

► ΆΛΛΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

Τέλος εισάγονται σημαντικές ρυθμίσεις (οι οποίες στην πράξη θα ενεργοποιηθούν μετά την έκδοση υπουργικής απόφασης) όπως:

α) Σε περίπτωση διαφορών εργασίας που εισάγονται ενώπιον του Επιθεωρητή Εργασίας, όταν πρόκειται για οικονομικές απαιτήσεις από την παροχή εργασίας ή από την αποζημίωση απολύσεως ή την αποζημίωση μη ληφθείσας αδειάς, εφόσον η απασχόληση αυτή προκύπτει από την ψηφιακή κάρτα εργασίας και οι οφειλές προκύπτουν από τις καταθέσεις που έχουν γίνει στον τραπεζικό λογαριασμό του εργαζομένου, σε σχέση με τον εμφανιζόμενο στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ καταχωρημένο συμφωνηθέντα μισθό ή σε σχέση με τις εκάστοτε ισχύουσες νόμιμες αποδοχές, το πόρισμα του Επιθεωρητή Εργασίας επί της διαφοράς περί ύπαρξης εργοδοτικής οφειλής, αποτελεί έγγραφο βάσει του οποίου ο εργαζόμενος μπορεί να εκδώσει διαταγή πληρωμής εις βάρος του εργοδότη.

β) Στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ δηλώνεται η κτήση και η απώλεια της ιδιότητας του προσώπου που κατέχει θέση εποπτείας ή διεύθυνσης ή εμπιστοσύνης στην επιχείρηση (και εξαιρούνται της εφαρμογής των χρονικών ορίων εργασίας). Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας θα προσδιοριστούν τα κριτήρια σύμφωνα με τα οποία θεωρείται ότι ένας εργαζόμενος έχει αυτή την ιδιότητα.

γ) Για την απλούστευση των διαδικασιών, μετά τη θέση σε λειτουργία του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, αντιστοιχίζονται, ενοποιούνται, ομογενοποιούνται και συγχρονίζονται οι κωδικοί και τα μητρώα μεταξύ Επιθεώρησης Εργασίας, e-Ε.Φ.Κ.Α. και Ο.Α.Ε.Δ. και οι κωδικοί ειδικοτήτων και επαγγελματιών μεταξύ ΕΡΓΑΝΗ, Α.Α.Δ.Ε., e-ΕΦΚΑ και Ο.Α.Ε.Δ.

δ) Καταργείται η εκ των προτέρων δήλωση της υπερεργασίας.

ε) Η ετήσια άδεια πρέπει να εξαντλείται μέχρι το πρώτο τρίμηνο του επόμενου ημερολογιακού έτους (και όχι μέχρι την 31^η Δεκεμβρίου εκάστου έτους όπως ίσχυε μέχρι σήμερα).

στ) Ρυθμίζεται πλέον ρητά η δυνατότητα λήψης άδειας άνευ αποδοχών, καλύπτοντας έτσι το μέχρι σήμερα νομοθετικό κενό. Συγκεκριμένα, ο εργαζόμενος μπορεί, κατόπιν ατομικής έγγραφης συμφωνίας με τον εργοδότη, να λάβει άδεια άνευ αποδοχών για χρονικό διάστημα που δεν υπερβαίνει το 1 έτος, η οποία δύναται να παραταθεί με νεότερη συμφωνία των μερών. Κατά τη διάρκεια της άδειας η σύμβαση εργασίας τίθεται σε αναστολή και δεν οφείλονται ασφαλιστικές εισφορές.

Πλατής - Αναστασιάδης και Συνεργάτες, Δικηγορική Εταιρεία

Η Δικηγορική Εταιρεία Πλατής - Αναστασιάδης και Συνεργάτες είναι μέλος του δικτύου EY Law με παρουσία σε 90 χώρες παγκοσμίως και αποτελείται από δυναμικό 3.500+ συνεργατών.

Πιο συγκεκριμένα, είμαστε μία ανεξάρτητη δικηγορική εταιρεία που στελεκώνεται από 25 δικηγόρους. Η Εταιρεία μας παρέχει νομικές υπηρεσίες υψηλής ποιότητας σε ένα ευρύ πλαίσιο εμπορικών και χρηματοοικονομικών συναλλαγών.

Ιδιαίτερα στη γεωγραφική μας περιφέρεια, έχουμε διαρκή συνεργασία με τις αντίστοιχες δικηγορικές εταιρείες συνεργαζόμενες με την EY, προκειμένου να προσφέρουμε με επαγγελματισμό και συνέπεια υπηρεσίες στους πελάτες μας με διασυννοριακές συναλλαγές.

Η εμπειρία μας, μας επιτρέπει να αντιλαμβανόμαστε καλύτερα τις ανάγκες των πελατών μας και να τους προσφέρουμε ολοκληρωμένες λύσεις που λαμβάνουν υπόψιν τους τομείς της λογιστικής, της φορολογίας και των χρηματοοικονομικών συμβουλευτικών υπηρεσιών.

Η πρακτική που υιοθετείται από τη Δικηγορική Εταιρεία Πλατής - Αναστασιάδης και Συνεργάτες είναι η έμφαση στην εξεύρεση λύσεων. Συνεργαζόμαστε στενά με τους πελάτες μας προκειμένου να υιοθετήσουμε καινοτόμους και πρακτικούς τρόπους αντιμετώπισης των θεμάτων που τους απασχολούν. Βασική προτεραιότητά μας είναι να βοηθήσουμε τους πελάτες μας να επιτύχουν τους επαγγελματικούς τους στόχους. Η πείρα, η αφοσίωση και ο ενθουσιασμός που μας διακρίνει έχουν σαν αποτέλεσμα τη δημιουργία ενός ισχυρού πελατολογίου στο οποίο περιλαμβάνονται εγχώριες και διεθνείς εισηγμένες εταιρείες, εταιρείες Δημοσίου και Ιδιωτικού τομέα και χρηματοπιστωτικά ιδρύματα.

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με θέματα εργατικού δικαίου, μπορείτε να επικοινωνείτε με τους:

Ειρηνικό Πλατή
Partner
eirinikos.platis@gr.ey.com

Μαρία Ρηγάκη
Director
maria.rigaki@gr.ey.com

στη δικηγορική εταιρεία
Πλατής - Αναστασιάδης και Συνεργάτες
Τηλ.: +30 210 2886 512
Email: legaloffice@gr.ey.com

© 2021
All rights reserved

Η Δικηγορική Εταιρεία Πλατής - Αναστασιάδης και Συνεργάτες συνεργάζεται με την EY.
Εταίροι: E. Πλατής και A. Αναστασιάδης
Ο αριθμός μητρώου της Δικηγορικής Εταιρείας είναι 80240.
Συγκεντρωτικός κατάλογος με όλους τους συνεργάτες μας αποστέλλεται κατόπιν σχετικού αιτήματος.

Το εν λόγω υλικό έχει δημιουργηθεί για σκοπούς γενικής πληροφόρησης και δεν προορίζεται για χρήση ως λογιστική, φορολογική, νομική ή άλλη επαγγελματική συμβουλή. Παρακαλώ επικοινωνήστε με τους συμβούλους σας, για εξειδικευμένα καθοδήγηση.