



25/08/2023

## **ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ**

### **Σε δημόσια διαβούλευση το νομοσχέδιο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης**

Το **Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης** με τη νέα νομοθετική του πρωτοβουλία, η οποία σήμερα βρίσκεται σε διαβούλευση, προχωρά στην Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ης Ιουνίου 2019 «για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση» και μαζί στην θέσπιση, αφενός κανόνων για την απλοποίηση των διοικητικών διαδικασιών, με στόχο την αύξηση της απασχόλησης και των βιώσιμων και δίκαια αμειβόμενων θέσεων εργασίας, και αφετέρου νέων προστατευτικών κανόνων για τους εργαζόμενους, που αφορούν τόσο την καταπολέμηση της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας όσο και την προάσπιση του δικαιώματος στην εργασία, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα τον υγιή ανταγωνισμό. Έτσι, στοχεύει άμεσα στο να ενδυναμώσει τη θέση του εργαζόμενου, αντιμετωπίζοντας χρόνιες στρεβλώσεις στην αγορά εργασίας, ελαχιστοποιώντας ταυτόχρονα τα γραφειοκρατικά και διοικητικά βάρη.

#### **Οι κυριότερες τομές που φέρνει το νομοσχέδιο επικεντρώνονται στα εξής 20+1 σημεία**

**1. Με την προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 επικαιροποιείται και εκσυγχρονίζεται το πλαίσιο των ελάχιστων απαιτήσεων σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο, αναφορικά με τους βασικούς όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας, προκειμένου να διασφαλίζεται σε όλους τους εργαζομένους, εντός της**

Ευρωπαϊκής Ένωσης πλέον, ενιαίος και επαρκής βαθμός διαφάνειας και προβλεψιμότητας, όσον αφορά τους όρους εργασίας τους, με παράλληλη διατήρηση της εύλογης ευελιξίας στην άτυπη απασχόληση και στη μείωση των ανισοτήτων λόγω είδους σχέσης ή σύμβασης εργασίας .

Έτσι,

- Διασφαλίζεται η υπεράσπιση συγκεκριμένων δικαιωμάτων που περιλαμβάνονται στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και
- Αντιμετωπίζεται ο κοινωνικός αποκλεισμός (social dumping) μέσω της διαμόρφωσης βασικών εργασιακών προτύπων (minimum rights) και της διασφάλισης της τήρησής τους, στο πλαίσιο υλοποίησης του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων.

Με αυτόν πλέον τον τρόπο,

- Εξοπλίζεται κάθε εργαζόμενος με έγγραφη σύμβαση ή έστω με λεπτομερή έγγραφη ενημέρωση των βασικών όρων εργασίας του, εντός 1 εβδομάδας από την πρόσληψη, αντί του 2μήνου που ίσχυε μέχρι σήμερα. Έτσι, το αργότερο 1 εβδομάδα μετά από την πρόσληψη ο εργαζόμενος μπορεί να επικαλεστεί επιτυχώς και να αποδείξει όλα τα δικαιώματά του.
- Αυξάνονται και συμπληρώνονται οι βασικοί όροι της σύμβασης που πρέπει να δίδονται στον εργαζόμενο εντός 1 εβδομάδας από την πρόσληψη.
- Έτσι, πλέον, αν για παράδειγμα ο εργοδότης έχει υποσχεθεί στον εργαζόμενο κατάρτιση, αυτή πρέπει να αναφέρεται στη σύμβαση, για να μην μπορεί ο εργοδότης να ξεγελάσει τον εργαζόμενο. Το ίδιο ισχύει με τη δοκιμαστική περίοδο, ώστε να μην μπορεί ο εργοδότης να ισχυριστεί εκ των υστέρων ότι δήθεν έδιωξε τον εργαζόμενο, επειδή απέτυχε στη δοκιμή, χωρίς να έχει συμφωνήσει δοκιμαστική περίοδο μαζί του.
- Ομοίως πρέπει να αναφέρονται εγγράφως τυχόν συμφωνίες για απασχόληση σε βάρδιες και επίσης για το πώς πληρώνονται οι υπερωρίες και η εργασία το

Σ/Κ (πράγματα που μέχρι σήμερα δεν χρειάζονταν να αναφέρονται), έτσι ώστε να μην αιφνιδιάζεται ο εργαζόμενος και να γίνονται σεβαστά τα δικαιώματά του.

- Ακόμα κι αν πρόκειται για σύμβαση επί παραγγελία, αντίθετα προς ό,τι ίσχυε μέχρι σήμερα, πλέον πρέπει να συμφωνούνται εγγράφως, μεταξύ άλλων, οι εγγυημένες αμειβόμενες ώρες, η αμοιβή τους, η αμοιβή της υπέρβασής τους και ο ελάχιστος χρόνος ειδοποίησης του εργαζομένου, έτσι ώστε να προστατεύονται κι αυτοί οι εργαζόμενοι από καταχρηστικές εργοδοτικές συμπεριφορές και να μπορούν να ασκήσουν τα δικαιώματά τους.
- Κι αν πρόκειται για σύμβαση προσωρινής απασχόλησης, πρέπει πλέον να αναφέρεται όχι μόνον ο άμεσος εργοδότης, αλλά και ο έμμεσος, έτσι ώστε να γνωρίζει ο εργαζόμενος ποιος πρόκειται να ωφεληθεί πραγματικά από την εργασία του.
- Τέλος, αντίθετα προς ό,τι ίσχυε μέχρι σήμερα, πρέπει να αναφέρονται και ο φορέας κοινωνικής ασφάλισης και κάθε σχετιζόμενη με την κοινωνική ασφάλιση παροχή του εργοδότη (π.χ. συνταξιοδοτικό πρόγραμμα), ώστε να διασφαλιστούν και τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα ώστε να υποστηριχθεί περισσότερο η καταπολέμηση της ανασφάλιστης εργασίας.

**2. Καλύπτονται πλέον και οι εργαζόμενοι που εργάζονται προσωρινά στην αλλοδαπή,** με αυστηρό πλαίσιο ενημέρωσης για τους ουσιώδεις όρους εργασίας τους στην αλλοδαπή.

**3. Νομιμοποιείται η εργασία σε περισσότερους του 1 εργοδότη,** κάτι που σήμερα απαγορεύεται από την ελληνική έννομη τάξη βάσει του ΠΔ 27.6/ 1932, καθιστώντας έτσι παράνομη την εργασία σε δεύτερο εργοδότη. Ειδικότερα, **σήμερα** απαγορεύεται να έχει κάποιος μισθωτός στην Ελλάδα 2 δουλειές. Σε καμία περίπτωση όμως η Οδηγία δεν θίγει το υπερεθνικό, ήδη θεσμοθετημένο, πλαίσιο για τα μέγιστα χρονικά όρια εργασίας, τα οποία πρέπει να τηρούνται απαρεγκλίτως.

**Συγκεκριμένα,**

**Σήμερα** στη χώρα μας επιτρέπεται να εργαστεί κάποιος μόνο σε 2 εργοδότες, εφόσον έχει συνάψει αντίστοιχες συμβάσεις μερικής απασχόλησης.

**Αντιθέτως είναι παράνομη η εργασία**, αν κάποιος εργάζεται το πρωί σε έναν εργοδότη με πλήρη απασχόληση και το απόγευμα εκτελεί μια εργασία με μερική απασχόληση.

**Αυτή η στρέβλωση έχει οδηγήσει στην αδήλωτη και ανασφάλιστη εργασία πάρα πολλούς εργαζομένους.**

**Πλέον επιτρέπεται η δεύτερη δουλειά αν κάποιος το επιθυμεί!**

Έτσι, **μετά την ενσωμάτωση της Οδηγίας**, θα επιτρέπεται πλέον η δεύτερη δουλειά σε άλλον εργοδότη, για ό,τι αυτό σημαίνει για την αύξηση των εισοδημάτων του, διασφαλίζεται ο έλεγχος της δεύτερης εργασίας, που μέχρι σήμερα αποτελούσε ένα μαύρο πεδίο για εργαζόμενους και εργοδότες **και όλα αυτά χωρίς να προκαλείται έκπτωση του επιπέδου προστασίας του που αφορά τον ελάχιστο χρόνο ανάπαυσης του, που είναι οι 11 ώρες /24ωρο ( ΠΔ 88/1999)**,

που σημαίνει με απλά λόγια ότι,

- **εντός ενός 24 ΩΡΟΥ χωρά μόνο μια πλήρης απασχόλησή και μια μερική απασχόληση κατ' ανώτατο όριο,**
- **δεν θίγεται η 40ωρη/5νθημερη εργασία,**
- **δεν θίγεται το ανώτατο όριο των 48 ωρών (στον οποίο περιλαμβάνεται ο χρόνος υπερεργασίας και υπερωρίας) ως μέσος όρος στους 4 μήνες περιόδου αναφοράς, όπως ορίζεται στο ΠΔ 88/1999.**

**4. Για πρώτη φορά ξεκαθαρίζεται η έννοια της δοκιμαστικής περιόδου και του δοκίμου εργαζόμενου στη μισθωτή εξαρτημένη εργασία, τόσο για την αορίστου χρόνου όσο και για την ορισμένου χρόνου, κατά την οποία ο εργαζόμενος δοκιμάζει τη σχέση του με τον εργοδότη .**

Αυτή δεν μπορεί να είναι περισσότερο από **6 μήνες** και αυτός ο χρόνος θα μετρά ως χρόνος προϋπηρεσίας, όταν τα δύο μέρη αποφασίσουν να συνεχίσουν τη συνεργασία τους. Σε περίπτωση που δεν έχει αίσιο τέλος, αυτή η σχέση θα λύεται αυτοδικαίως .

- **Η δοκιμαστική περίοδος δεν είναι υποχρεωτική αλλά ενεργοποιείται εφόσον τα μέρη το συμφωνήσουν.**

- Η δοκιμαστική περίοδος, όταν θα συμφωνείται, υποχρεωτικά θα αναγγέλλεται ως τέτοια στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II και θα παρακολουθείται η λήξη της ή μετατροπή της σε αορίστου χρόνου, ώστε να αποφεύγονται οι καταχρηστικές πρακτικές.
- Η παρακολούθηση της θα είναι δυνατή και από την πλευρά του εργαζομένου σε πραγματικό χρόνο μέσω του MyErgani app.

Έτσι,

- ✓ Σταματάει η καταχρηστική εργοδοτική πρακτική των πολύμηνων ή συνεχών ή/και πολυετών δοκιμαστικών συμβάσεων.
- ✓ Τίθεται ως ανώτατο όριο για τη δοκιμή της εργασιακής συνεργασίας και σχέσης, το 6μηνο, χρόνος επαρκής και εύλογος, κατά την κοινή πείρα, για να διαγνώσει κάθε εργοδότης την επάρκεια ή ακαταλληλότητα ενός νέο-προσληφθέντος.
- ✓ Μετά το πέρας της διάρκειας της επιτυχούς δοκιμής, η σύμβαση γίνεται αορίστου χρόνου, με ημερομηνία έναρξης της ΟΜΩΣ την ημερομηνία έναρξης της δοκιμαστικής περιόδου, με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να απολαμβάνει, αφενός, όλα τα δικαιώματα του συνολικού πλέγματος προστασίας κατά της καταχρηστικής απόλυσης, αλλά και αφετέρου να επιτυγχάνεται η προσμέτρηση του διαστήματος της δοκιμαστικής περιόδου για τα αποζημιωτικά του δικαιώματα σε περίπτωση απόλυσης του, χωρίς να διαφοροποιούνται τα μέχρι σήμερα ισχύοντα.

Άρα αν κάποιος προσληφθεί 1/1/2024 ως δόκιμος εργαζόμενος για 6 μήνες και η σχέση εργασίας του μετατραπεί σε αορίστου χρόνου 1/7/2024 και ο εργοδότης τού καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας του 31/1/2025, χωρίς να τον προειδοποιήσει, θα προσμετρηθεί κανονικά το 6μηνο της δοκιμαστικής περιόδου και θα δικαιούται αποζημίωσης απόλυσης 2 μηνών μισθούς .

**5. Αντιμετωπίζεται το πρόβλημα της μη προβλέψιμης εργασίας, ένεκα της οποίας δεν μπορεί να τηρηθεί οργανωμένος σχεδιασμός εκτέλεσης της, όπως για παράδειγμα συμβαίνει στις μεταφορές προϊόντων, στο χώρο της εστίασης και του**

catering, στις εκδηλώσεις πολιτιστικού ενδιαφέροντος, σε επισκευαστικές εργασίες κτλ.

**Για τη σύναψη συμβάσεων κατά παραγγελία τίθενται συγκεκριμένοι προστατευτικοί όροι για τον εργαζόμενο, ώστε να αντιμετωπίζεται αποτελεσματικά ο αιφνιδιασμός του εργαζόμενου, η τυχόν απώλεια εισοδήματός του και η αποφυγή καταχρήσεων.**

#### **Και συγκεκριμένα απαιτείται σωρευτικά**

- Η εργασία να παρέχεται εντός προκαθορισμένων ωρών και ημερών αναφοράς, τις οποίες ο εργοδότης υποχρεωτικά θα πρέπει εξ υπαρχής να έχει γνωστοποιήσει στον εργαζόμενο.
- Ο εργαζόμενος να έχει ειδοποιηθεί από τον εργοδότη για την ανάθεση της εργασίας εγγράφως ή με γραπτό μήνυμα μέσω κινητού τηλεφώνου (sms) ή με μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή με άλλο πρόσφορο τρόπο, σε εύλογο χρόνο που δεν μπορεί να είναι μικρότερος των είκοσι τεσσάρων (24) ωρών πριν από την ανάληψη της εργασίας, πλην περιπτώσεων που δικαιολογούν αντικειμενικά μικρότερο χρόνο προειδοποίησης, τον οποίο ο εργοδότης γνωστοποιεί στον εργαζόμενο.

**Διασφαλιστικές, προστατευτικές δικλείδες αποτελούν οι εξής παρακάτω προβλέψεις/ρήτρες:**

- **Ο εργαζόμενος δικαιούται να αρνηθεί την ανάληψη εργασίας.** Σε αυτή την περίπτωση απαγορεύεται οποιαδήποτε δυσμενής διάκριση σε βάρος του εργαζόμενου από τον εργοδότη.
- **Αν οποιαδήποτε χρονική στιγμή και πάντως πριν από την ανάληψη της εργασίας, ο εργοδότης ακυρώσει την ανάθεσή της, ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση που αντιστοιχεί στο ημερομίσθιο της εργασίας που δεν του ανατέθηκε.**
- **Τα συμβαλλόμενα μέρη υποχρεούνται να συμφωνούν έναν ελάχιστο αριθμό αμειβόμενων ωρών εργασίας, αλλιώς η σύμβαση κατά παραγγελία είναι άκυρη.**
- **Εφαρμόζονται όλες οι προστατευτικές για τον εργαζόμενο διατάξεις που συνδέονται με τη σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας του και ειδικά για την υπερεργασία, την υπερωρία και τον χρόνο ημερήσιας ανάπαυσης**

- Οι συμβάσεις κατά παραγγελία **θα αναγγέλλονται στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II και θα παρακολουθούνται από τους εργαζόμενους μέσω της εφαρμογής MyErgani app.**
- Ο έλεγχος της εργασίας κατά παραγγελία **θα διενεργείται από την Επιθεώρηση Εργασίας** και για όποιες παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας θα επιβάλλονται τα αντίστοιχα προβλεπόμενα πρόστιμα.

Με την πρόβλεψη των συμβάσεων κατά παραγγελία αντιμετωπίζεται ένα χρόνιο πρόβλημα της ελληνικής αγοράς εργασίας, που οδηγεί σε μαύρη και αδήλωτη εργασία, βοηθώντας παράλληλα την εύρεση εργασίας σε ομάδες πληθυσμού που χρειάζονται πιο ευέλικτο πλαίσιο απασχόλησης, όπως για παράδειγμα οι φοιτητές και οι μητέρες ή που αφορούν τεχνικά επαγγέλματα ή επαγγέλματα στο πεδίο του θεάματος και ακροάματος ή της εστίασης .

#### **ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΠΑΡΑΓΓΕΛΙΑ**

- I. Επιχείρηση catering έχει αναλάβει κοσμική εκδήλωση 200 ατόμων έχοντας υπολογίσει ότι το προσωπικό που θα χρειαστεί είναι 10 εργαζόμενοι. Δύο ημέρες πριν την εκδήλωση πληροφορείται η επιχείρηση ότι οι καλεσμένοι θα είναι επιπλέον 100 άτομα . Σήμερα για τον έκτακτο αυτό φόρτο εργασίας που θα χρειαζόταν 3 επιπλέον εργαζόμενους (τους λεγόμενους «εξτρατζίδες») θα έψαχνε τελευταία στιγμή να προσλάβει έκτακτο προσωπικό, όπου τις περισσότερες φορές επειδή καθίσταται αδύνατο αυτό, τελικά προσφεύγει στην αδήλωτη εργασία , βρίσκοντας 3 εργαζόμενους και πληρώνοντας τους στο χέρι το μεροκάματο χωρίς ασφαλιστικές εισφορές. Η ανάγκη τον αναγκάζει εκ των πραγμάτων να προσφύγει σε παράνομη επίλυση του έκτακτου και αιφνίδιου γεγονότος.Μετά την ενσωμάτωση της Οδηγίας θα μπορούσε να έχει ένα σύνολο εργαζομένων με σύμβαση κατά παραγγελία, αορίστου χρόνου , όπου θα είχε συμφωνήσει το σύνολο ωρών απασχόλησης , ανά εβδομάδα / μήνα χωρίς όμως εκ των προτέρων να έχει προσδιοριστεί επακριβώς ο χρονικός προγραμματισμός εκτέλεσης της εργασίας αν δηλ. θα λάβει χώρα Δευτέρα με Παρασκευή. Παρά ταύτα η σύμβαση κατά παραγγελία θα δημιουργούσε ασφάλεια και στις δυο πλευρές ,

**1ο** διότι ο εργαζόμενος θα είχε μια νόμιμη σύμβαση εργασίας που υπόκειται σε όλο το ισχύον προστατευτικό πλαίσιο μας που αφορά τα ωράρια την υπερεργασία και την υπερωρία

**2ο** διότι θα είχε διασφαλίσει τα ένσημα του

**3ο** διότι θα ήταν εξασφαλισμένη με νόμιμο τρόπο η αμοιβή του για τις ώρες που θα εκτελούσε την εργασία του

**4ο** διότι ο εργοδότης δεν θα χρειάζεται πλέον να καταφύγει σε παράνομες λύσεις.

Επιπλέον, πλέον θα υπάρχει μια διαρκής σύνδεση της επιχείρησης με τον εργαζόμενο, έτσι ώστε αφενός να απαγορεύονται καταχρήσεις (π.χ. στελέχη της επιχείρησης να καλούν συγκεκριμένους και μόνο εργαζομένους), αφετέρου ο εργαζόμενος να έχει προβάδισμα πρόσληψης με σύμβαση αορίστου χρόνου αν η επιχείρηση χρειαστεί πρόσθετο μόνιμο προσωπικό.

II. Ανεβαίνει σίριαλ στην τηλεόραση στο οποίο εκτάκτως απαιτούνται τεχνικοί ή κομπάρσοι. Σήμερα η λύση είναι η σύμβαση εργασίας με πρόσληψη - απόλυση την ίδια μέρα . Με τις συμβάσεις κατά παραγγελία ο παραγωγός πλέον θα μπορεί να προβεί εξ αρχής στη δημιουργία ενός pool εργαζομένων με ορισμένη διάρκεια μέχρι την ολοκλήρωση των γυρισμάτων, που με ειδοποίηση τουλάχιστον 24 ώρες πριν να μπορεί να απασχολήσει νόμιμα τους εργαζόμενους για τις ώρες που έχουν συμφωνηθεί με νόμιμες αποδοχές και προστατευτικούς για εργαζομένους όρους .Συγχρόνως, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, αυτό παρέχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα επίσημης σχέσης με την επιχείρηση, προς αποφυγήν καταχρήσεων και προς απόκτηση προβαδίσματος μελλοντικής πρόσληψης.

III. Έκτακτο φορτίο φτάνει στο λιμάνι του Πειραιά. Η εταιρεία μεταφοράς δεν μπορεί να καλύψει την έκτακτη εκφόρτωση . Σήμερα καταφεύγει στην αδήλωτη εργασία προκειμένου να αντιμετωπίσει την έκτακτη ανάγκη. Με τη σύμβαση κατά παραγγελία θα είχε ήδη προσλάβει φορτοεκφορτωτές για την κάλυψη τέτοιων έκτακτων αναγκών που θα μπορούσε νόμιμα να τους ειδοποιήσει ακόμα και 12 ώρες πριν την ανάληψη της υπηρεσίας τους . Αυτό θα διευκολύνει και τους εν λόγω φορτοεκφορτωτές, οι οποίοι θα έχουν επίσημη σύνδεση με την επιχείρηση, προβάδισμα στην πρόσληψη με σύμβαση



αορίστου χρόνου και διασφάλιση για την αποφυγή καταχρηστικών συμπεριφορών

**6. Καθιερώνεται για πρώτη φορά ρητά η προσμέτρηση της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, όταν αυτή είναι εκ του νόμου υποχρεωτική, ως αμειβόμενος χρόνος εργασίας .**

Η κατάρτιση πλέον παρέχεται δωρεάν όταν την απαιτεί ο νόμος. Σταματάει η καταχρηστική εργοδοτική πρακτική που χρέωνε την κατάρτιση στον εργαζόμενο ή τον υποχρέωνε, προκειμένου να εξοφλήσει το κόστος της κατάρτισης, να παραμείνει στον ίδιο εργοδότη για μακρό χρονικό διάστημα.

**7. Διασφαλίζεται ότι με ΣΣΕ μπορούν να προβλεφθούν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις.**

**8.** Καθιερώνεται νομική βάση αξίωσης κατά του εργοδότη για **επανόρθωση** της ζημίας του εργαζόμενου, αν δεν τηρήσει ο εργοδότης τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την Οδηγία.

**9.** Απαγορεύεται και επιβάλλονται κυρώσεις σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία στην περίπτωση που υπάρχει δυσμενής μεταχείριση του εργαζομένων „αλλά και των εκπροσώπων τους, αν αυτοί καταγγείλουν τον εργοδότη τους για μη συμμόρφωσή του στα προβλεπόμενα προστατευτικά πλαίσια της Οδηγίας.

**10.** Προβλέπεται ακυρότητα της καταγγελίας απόλυσης (εκδικητική απόλυση) αν διαπιστωθεί ότι αυτή προκλήθηκε λόγω άσκησης από τον εργαζόμενο των νομίμων δικαιωμάτων του που απορρέουν από την Οδηγία.

**Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης προχωρά όμως και σε άλλες πολύ σοβαρές θεσμικές παρεμβάσεις που αφορούν :**

**11.** Την υποχρεωτική ανάρτηση της ατομικής σύμβασης εργασίας στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II.

**12.** Τη δυνατότητα ηλεκτρονικής υπογραφής της ατομικής σύμβασης εργασίας.

**13.** Την ύπαρξη Προτύπου Ατομικής Σύμβασης και βασικών όρων εργασίας στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II.

Με αυτόν τον τρόπο ο εργαζόμενος πλέον θα δύναται να λαμβάνει γνώση και να συναινεί υποχρεωτικά στους βασικούς όρους εργασίας του, όπως για κάθε μεταβολή αυτών, πριν αναλάβει υπηρεσία μέσω μιας απλοποιημένης και εύχρηστης διαδικασίας κάνοντας χρήση ακόμα και της εφαρμογής My Ergani app.

Επίσης,

**14. Απλοποιείται η διαδικασία της Ηλεκτρονικής αναγγελίας της οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού .**

Η αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζομένου συνοδεύεται υποχρεωτικά από ηλεκτρονικά σαρωμένο έντυπο υπογεγραμμένο ιδιοχείρως από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο ή από έγγραφο που φέρει ηλεκτρονική υπογραφή τους ή έγγραφο ψηφιακά βεβαιωμένο και από τους δύο μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης της Δημόσιας Διοίκησης (gov.gr ),

**Προβλέπεται πλέον ότι η αδικαιολόγητη (αυθαίρετη) αποχή του εργαζομένου από την εργασία, για διάστημα μεγαλύτερο των πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία συμβάσεως εκ μέρους του εργαζόμενου, αν ακολουθήσει όχληση του εργοδότη και εν συνεχεία από αυτήν παρέλθει ΚΑΙ επιπλέον χρονικό διάστημα πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών. Η όχληση αναρτάται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, και άρα ο εργαζόμενος μπορεί να τη δει και μέσω του MyErgani app και ταυτόχρονα πρέπει να αποδεικνύεται με κάθε πρόσφορο γραπτό τρόπο.**

Στην περίπτωση αυτήν ο εργοδότης υποχρεούται, την επόμενη εργάσιμη ημέρα της λήξης του διαστήματος τουλάχιστον των 10 εργάσιμων ημερών που ο εργαζόμενος απουσιάζει αδικαιολόγητα από την εργασία του να αναγγείλει την οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, χωρίς να απαιτείται η υπογραφή του εργαζομένου.

**15. Παρέχεται ιδιαίτερο κίνητρο στις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την ψηφιακή κάρτα εργασίας, να δύνανται να μην προδηλώνουν τις αλλαγές του**

**ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας καθώς και την υπερωριακή απασχόληση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II.**

Με τον τρόπο αυτό η έναρξη και η λήξη του χρόνου εργασίας καθώς και η νόμιμη υπέρβαση του δηλωθέντος ωραρίου αποδεικνύεται σε πραγματικό χρόνο, μειώνοντας το υπέρμετρο διοικητικό βάρος για τις επιχειρήσεις που κάνουν χρήση της ψηφιακής κάρτας.

Σε αυτή ασφαλώς τη δυνατότητα αρωγός είναι και η καταγραφή του ψηφιακού συμφωνημένου ωραρίου που συντελέστηκε από όλους τους εργοδότες ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΑ για όλους τους μισθωτούς ιδιωτικού δικαίου της χώρας κατά το β εξάμηνο του 2021.

**Η χρήση της ψηφιακής κάρτας αποτελεί κρίσιμο μέσο για την απόδειξη του πραγματικού χρόνου εργασίας – πραγματικής αμοιβής, εξακριβώνοντας σε πραγματικό χρόνο την πραγματική έναρξή και τη πραγματική λήξη του χρόνου εργασίας των εργαζομένων.**

Μάλιστα στο πλαίσιο του ΕΡΓΑΝΗ II εξετάζεται να δοθεί και δυνατότητα αυτοτελούς χτυπήματος της έναρξης και λήξης της υπερωρίας, ώστε με αυτοματοποιημένο τρόπο να μπορεί η Επιθεώρηση Εργασίας να εκτελεί τους ελέγχους της στους χώρους εργασίας , που ούτως ή άλλως ο διενεργούμενος έλεγχός της αφορά πάντα τους ευρισκόμενους εργαζόμενους στην επιχείρηση σε μια δεδομένη χρονική στιγμή.

Επίσης με το σύστημα αυτό θα διευκολυνθεί περαιτέρω η εφαρμογή της ΚΑΡΤΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ στους εξ αποστάσεως εργαζόμενους, αλλά θα οδηγήσει και στους καθολικούς και μαζικούς ελέγχους της Επιθεώρησης Εργασίας.

Αποτελεί δε το πρώτο καθοριστικό βήμα και για την αναμόρφωση και την πλήρη αυτοματοποίηση των ελέγχων, με τρόπο απολύτως εύκολο, γρήγορο, σύγχρονο αντικειμενικό και διαφανή.

**16.** Παράλληλα θεσπίζεται βαρύτατο πρόστιμο, αντίστοιχου ύψους με το πρόστιμο για την αδήλωτη εργασία, ήτοι **10.500 ευρώ ανά εργαζόμενο σε κάθε περίπτωση αναντιστοιχίας της πραγματικής απασχόλησης με τη σχετική σήμανση της κάρτας**, κυρίως κατά την προσέλευση στην εργασία, και την υπερωρία, η οποία διαπιστώνεται από σχετικό έλεγχο της Επιθεώρησης Εργασίας, επιβάλλεται στους εργοδότες.

**17. Επιλύεται το πρόβλημα που έχει ανακύψει κατά την οργάνωση του προγράμματος των εναλλασσόμενων βάρδιών σε επιχειρήσεις που είτε λειτουργούν 24/7 συνεχώς, είτε έχουν 24ωρη λειτουργία 5 ή 6 ημέρες την εβδομάδα, και εφαρμόζουν πενθήμερο σύστημα εργασίας για τους εργαζόμενους, μια και οι επιχειρήσεις συνεχούς πυράς αδυνατούν από τη μια να βρουν νέο εξειδικευμένο προσωπικό και ταυτόχρονα η απαγόρευση της 6ης ημέρας για αυτές τις περιπτώσεις προσβάλλει σημαντικά την παραγωγικότητα μια και αδυνατούν να οργανωθούν σωστά οι εναλλασσόμενες βάρδιες, οδηγώντας έτσι πλήθος εργαζομένων στη μαύρη και αδήλωτη εργασία.**

Έτσι θα καθίσταται πλέον επιτρεπτή η απασχόληση κατά την 6η ημέρα της εβδομάδας, με

- υποχρεωτική προδήλωση της στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II σε κάθε περίπτωση
- δήλωση και απόδειξη ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας του αιφνίδιου και εξαιρετικού φόρτου εργασίας για τις επιχειρήσεις μη συνεχούς λειτουργίας
- μη δυνατότητα υπέρβασης των 8 ωρών ημερησίως, με απαγόρευση υπερεργασίας και υπερωρίας,
- ημερομίσθιο για την 6η ημέρα απασχόλησης προσαυξημένο κατά 40%

**18. Αίρονται επίσης οι δυσχέρειες που εμποδίζουν την εφαρμογή συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας από εργαζόμενους και εργοδότες, κάνοντας έτσι τη διευθέτηση του χρόνου ελκυστικότερη για τα μέρη, προκειμένου να γίνεται η χρήση της πιο εύκολη με σκοπό πάντα την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής, λαμβάνοντας υπόψη και τις ανάγκες της επιχείρησης.**

**Έτσι, δίνεται πλέον η δυνατότητα να συμφωνείται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας εκτός από το συλλογικό επίπεδο και με ατομική σύμβαση,**

**19. Επεκτείνεται το δικαίωμα καταβολής του εποχικού επιδόματος και στους εργαζόμενους που παραχωρούνται μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ) σε επιχειρήσεις του κλάδου του τουρισμού, αίροντας μία αδικία ετών για τους εργαζόμενους του κλάδου .**

**20. Η προστασία όμως του δικαιώματος της εργασίας περνά και μέσα από μια ακόμη διάταξη του νομοσχεδίου με την οποία αναγορεύεται σε ποινικώς κολάσιμη πράξη η παρεμπόδιση της εργασίας .**

Και Συγκεκριμένα ορίζεται ότι

**Όποιος εμποδίζει,**

- A.** την ελεύθερη προσέλευση ή αποχώρηση από την εργασία ή
- B.** την παροχή της εργασίας από εργαζομένους που επιθυμούν να εργαστούν ή
- Γ.** για όποιον ασκεί σωματική ή ψυχολογική βία σε βάρος αυτών των εργαζομένων που επιθυμούν να εργαστούν ή
- Δ.** για όποιον συμμετέχει σε κατάληψη χώρων εργασίας ή εισόδων τους κατά τη διάρκεια ή μη απεργίας,

**τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον 6 μηνών και χρηματική ποινή τουλάχιστον 5.000,00 ευρώ, αν η πράξη δεν τιμωρείται βαρύτερα από άλλη διάταξη.**

Με αυτόν τον τρόπο επιδιώκεται να σταματήσουν τα φαινόμενα παράνομων καταλήψεων χώρων εργασίας ν που έχουν οδηγήσει πολλές φορές σε παραλυσία τόσο μεμονωμένες επιχειρήσεις όσο ακόμα και την ελληνική κοινωνία και την εθνική οικονομία .

Έτσι,

**Ποινικοποιείται η κατάληψη χώρων εργασίας και η παρεμπόδιση εργαζομένων, που το επιθυμούν, να εργαστούν ελεύθερα,** έτσι ώστε να μπορούν οι Αρχές να επέμβουν και να ματαιώσουν παρόμοιες παράνομες καταστάσεις, που συχνότατα επιβάλλονται από πρόσωπα άσχετα προς την επιχείρηση και καταλήγουν να στερούν τους εργαζόμενους από τα μεροκάματά τους.

**21.** Και τέλος για **πρώτη φορά** δημιουργείται ψηφιακή πλατφόρμα με την επωνυμία **«REBRAIN GREECE» στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II»** (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για την ανάπτυξη μηχανισμού ενίσχυσης των ταλέντων και διασύνδεσης των επιστημόνων – εργαζομένων, οι οποίοι διαμένουν εντός και εκτός Ελλάδος, με θέσεις εργασίας σε

επαγγέλματα υψηλών δεξιοτήτων και εξειδίκευσης που προσφέρονται από επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, οι οποίες δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα.

Η ψηφιακή αυτή πλατφόρμα θα διαλειτουργεί με τον μηχανισμό διάγνωσης αναγκών για την αγορά εργασίας, το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, την Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων, καθώς και με οποιονδήποτε άλλον φορέα κρίνεται απαραίτητο για την αποτελεσματικότερη λειτουργία της.

Η καταχώριση των ζητούμενων, εκ μέρους των επιχειρήσεων, προσόντων και δεξιοτήτων θα διενεργείται με βάση την ευρωπαϊκή ταξινόμηση για τις δεξιότητες/ικανότητες, τα προσόντα και τα επαγγέλματα (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations – ESCO).

**Με αυτόν τον τρόπο λαμβάνονται δραστικά μέτρα για τον επαναπατρισμό των νέων άξιων εργαζομένων που έφυγαν από τη χώρα , ώστε να τους ανακαλύψουν και να τους επαναπροσελκύσουν οι ελληνικές επιχειρήσεις .**

Επίσης αυτό που φιλοδοξείται είναι να δημιουργηθεί ένας σύγχρονος κόμβος διασύνδεσης προσφοράς και ζήτησης εργαζομένων υψηλής εξειδίκευσης αλλά και τονωθούν οι περιοχές της χώρας που απώλεσαν ταλέντα και εργαζόμενους, κάτι που προκάλεσε ταχεία «αποψίλωση» της κατά τόπου αγοράς εργασίας καταδικάζοντας σε εργασιακό μαρασμό τόσο τις αστικές περιοχές αλλά κυρίως τον επαρχιακό ιστό .

Η διαβούλευση θα ολοκληρωθεί την Παρασκευή, 8 Σεπτεμβρίου 2023 και ώρα 13.00.