

## ΕΛΕΝΗ Ε. ΠΑΝΤΖΟΥ

Δικηγόρος παρ' Αρείω Πάγω (ΑΜ ΔΣΘ 8925)  
ΜΔΕ στο Αστικό Δίκαιο, Νομική Σχολή ΕΚΠΑ  
Δωδεκανήσου 5-7, τ.κ. 54626, Θεσσαλονίκη  
Τηλ. 2310514244, 6944886106  
[elenipantzou@gmail.com](mailto:elenipantzou@gmail.com)

### ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΜΕ ΤΙΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΕΡΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΠΟΥ ΕΠΙΦΕΡΕΙ Ο Ν.5053/2023 ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Με το υπ' αρ. ΦΕΚ Α' 158/26-9-2023 δημοσιεύτηκε στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης ο νόμος 5053/2023 "Για την ενίσχυση της εργασίας – Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 – Απλοποίηση ψηφιακών διαδικασιών και ενίσχυση της Κάρτας Εργασίας – Αναβάθμιση της επιχειρησιακής λειτουργίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και της Επιθεώρησης Εργασίας", με τον οποίο ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη -με καθυστέρηση περίπου ενός έτους από την προθεσμία ενσωμάτωσης της Οδηγίας (δηλ. από την 1 Αυγούστου 2022)- η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Η σπουδή που επέδειξε ο Έλληνας νομοθέτης στην ενσωμάτωση της Οδηγίας είχε ως συνέπεια η νομοθετική παρέμβαση που έγινε σε κείρια ζητήματα της εργατικής νομοθεσίας να περιέχει νομοτεχνικές ατέλειες και ασάφειες που χρήζουν άμεσης διευκρίνισης προς άρση των ερμηνευτικών ζητημάτων που εγείρονται.

#### I. Οι κρίσιμότερες εργασιακές αλλαγές είναι οι εξής:

##### **- Δοκιμαστική Περίοδος (άρθρα 4 και 19 του Ν. 5053/2023)**

Στις συμβάσεις αορίστου χρόνου καθιερώνεται (με προσθήκη νέου άρθρου με αριθμό 1Α στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου) μέγιστος χρόνος προαιρετικής δοκιμαστικής απασχόλησης στους 6 μήνες, ο οποίος θα θεωρείται χρόνος προϋπηρεσίας για τον υπολογισμό του ύψους της αποζημίωσης και των λοιπών δικαιωμάτων που πηγάζουν από τη σύμβαση εργασίας, εφόσον φυσικά ο εργοδότης κρίνει ότι η δοκιμαστική περίοδος υπήρξε επιτυχής και διατηρήσει τον εργαζόμενο στην επιχείρησή του. Σε διαφορετική περίπτωση, εάν δηλαδή ο εργοδότης την κρίνει ανεπιτυχή είτε κατά τη διάρκειά της είτε κατά το πέρας αυτής, η σύμβαση εργασίας λύεται αυτοδίκαια. Κατά την άποψή μου η διατύπωση αυτή δημιουργεί εύλογη αμφιβολία αναφορικά με το αν αναγνωρίζεται στον εργοδότη το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση αυτοδίκαια, δηλ. ελεύθερα, χωρίς την δήλωση καταγγελίας ή τις διατυπώσεις της τακτικής καταγγελίας κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου δηλαδή νωρίτερα από τη συμφωνηθείσα διάρκεια. Σε κάθε περίπτωση, αναμένεται η προσαρμογή του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ στην παρούσα διάταξη για τον τρόπο δήλωσης της αυτοδικαίως λύσης της σύμβασης, καθώς και λοιπές αναγκαίες διευκρινίσεις για την εφαρμογή της διάταξης αυτής.

Στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, στις οποίες μπορεί επίσης να εφαρμοστεί η αναφερόμενη δοκιμαστική περίοδος αναλογικά με το συνολικό χρόνο που προβλέπεται στη σύμβαση και έως έξι μήνες, παρέχεται το δικαίωμα στον εργοδότη, να λύνει τη σύμβαση ορισμένου χρόνου νωρίτερα από τη συμφωνηθείσα διάρκεια χωρίς σπουδαίο λόγο, όπως είχε υποχρέωση μέχρι σήμερα και όπως προβλέπεται στον Αστικό Κώδικα, ρύθμιση που έρχεται σε ευθεία σύγκρουση με την πρόβλεψη στο ίδιο άρθρο του Ν.5053/2023 ότι κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, *εφαρμόζονται όλες οι προστατευτικές για τον εργαζόμενο διατάξεις που συνδέονται με τη σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας του*. Οι προστατευτικές διατάξεις στις οποίες παραπέμπει η διάταξη αυτή αφορούν στα χρονικά όρια εργασίας και την απαγόρευση απολύσεων για τους ειδικά αναφερόμενους στο άρθρο 339 παρ. 1 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου λόγους.

Πρέπει να επισημανθεί ότι με τη νέα αυτή διάταξη δεν καταργείται ο Ν. 3899/2010, σύμφωνα με τον οποίο η απασχόληση με σύμβαση αορίστου χρόνου θεωρείται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα μήνες και μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης. στην οποία προβλέπεται δοκιμαστική περίοδος δώδεκα μηνών. Αντιθέτως, στο άρθρο 19 του Ν. 5053/2023 επαναλαμβάνεται ουσιαστικά η σχετική ρύθμιση με τη προσθήκη του άρθρου 325Α στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου, το οποίο προβλέπει ότι *η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα ισχύος της μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη. Αν τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνήσουν δοκιμαστική περίοδο του άρθρου 1Α και*

πληρούνται οι όροι της παρ. 2 του άρθρου αυτού, το χρονικό διάστημα της δοκιμαστικής περιόδου προσμετράται στον χρόνο των δώδεκα (12) μηνών του πρώτου εδαφίου του παρόντος. Επομένως, δημιουργεί σίγουρα σύγχυση, αλλά και ασυμβατότητα με το ευρωπαϊκό δίκαιο το γεγονός ότι, ενώ με τον νέο νόμο θεσπίζεται δοκιμαστική περίοδος έως έξι μηνών, παράλληλα διατηρείται το διάστημα της δωδεκάμηνης απασχόλησης του εργαζομένου ως απαραίτητη προϋπόθεση για τη λήψη αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης μετά το πέρας του δωδεκαμήνου (περίοδος αναμονής).

Έτσι, η 6μηνη δοκιμαστική περίοδος δεν συνδέεται τελικά και με το δικαίωμα της αποζημίωσης απολύσεως, όπως μέχρι σήμερα ίσχυε στην ελληνική έννομη τάξη, ενώ ρητά ο νομοθέτης στο νέο νόμο προβλέπει ότι το χρονικό διάστημα της δοκιμαστικής περιόδου προσμετράται στον χρόνο των 12 μηνών ως απαραίτητη προϋπόθεση για τη λήψη αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης.

### **- Υποχρέωση Πληροφόρησης για τους βασικούς όρους εργασίας – Χρονοδιαγράμματα και μέσα ενημέρωσης (άρθρα 3, 5, 6, 7, 8 και 14 και 21 του Ν. 5053/2023)**

Με τον νέο νόμο καταργείται το π.δ. 156/1994, που προέβλεπε την υποχρέωση έγγραφης γνωστοποίησης των ουσιωδών όρων εργασίας μέσα σε δύο μήνες από την από την έναρξη της απασχόλησης.

Πλέον εισάγονται οι εξής αλλαγές:

**1ον.** Αναφορικά με τον **τρόπο ενημέρωσης των ουσιωδών όρων εργασίας** προβλέπεται η υποχρέωση ενημέρωσης από τον εργοδότη προς τον εργαζόμενο είτε με παράδοση εντύπου είτε σε ηλεκτρονική μορφή, υπό τις εκεί αναφερόμενες προϋποθέσεις διαχείρισης των ηλεκτρονικών πληροφοριών.

**2ον.** Αναφορικά με τις **προθεσμίες ενημέρωσης**, εισάγεται διαφοροποίηση ανάλογα με το είδος του όρου, πάντως η δίμηνη προθεσμία **συντέμνεται**.

Αναλυτικότερα, ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στον εργαζόμενο εντός μίας (1) εβδομάδας, α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλόμενων μερών, β) τον τόπο παροχής της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης και της περίπτωσης παροχής της εργασίας σε διάφορα σημεία, ή, σε περίπτωση μη καθορισμού του τόπου από τον εργοδότη, τη δυνατότητα επιλογής του από τον εργαζόμενο, την έδρα της επιχείρησης ή την κατοικία του εργοδότη, γ) τη θέση ή ειδικότητα του εργαζομένου, τον βαθμό του, τη κατηγορία ή τον κλάδο της απασχόλησής του, καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του, δ) την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας, ε) αν πρόκειται για σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, την ημερομηνία λήξης ή την προβλεπόμενη διάρκεια αυτής, ζ) τη διάρκεια και τους όρους της δοκιμαστικής περιόδου, αν έχει συμφωνηθεί, ια) τις πάσης φύσεως αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και την περιοδικότητα και τον τρόπο καταβολής τους, ιβ) και ιγ) το πρόγραμμα εργασίας -προβλέψιμο και μη προβλέψιμο- (βλ αναλυτικότερα παρακάτω).

Οι όροι εργασίας που πρέπει να γνωστοποιούνται στον εργαζόμενο εντός ενός (1) μηνός από την έναρξη της εργασίας του είναι στ) τα στοιχεία του έμμεσου εργοδότη, αν πρόκειται για εργασία που παρέχεται μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.), η) η κατάρτιση που παρέχεται από τον εργοδότη, αν υφίσταται τέτοια παροχή προς τον εργαζόμενο, θ) η διάρκεια της άδειας με αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και ο τρόπος και χρόνος χορήγησής της, ι) η διαδικασία που ακολουθείται από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο σε περίπτωση λύσης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, και ιδίως η υποχρέωση έγγραφης καταγγελίας που γνωστοποιείται στον αντισυμβαλλόμενο, οι προθεσμίες προειδοποίησης και ο προσδιορισμός του ύψους της αποζημίωσης, καθώς και η ύπαρξη σπουδαίου λόγου, αν αυτός απαιτείται, ιδ) η συλλογική σύμβαση που καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζομένου, καθώς και οι συλλογικοί φορείς που τη συνυπογράφουν και ιε) οι φορείς κοινωνικής ασφάλισης στους οποίους είναι ασφαλισμένος ο εργαζόμενος, καθώς και κάθε άλλη παροχή από τον εργοδότη που σχετίζεται με την κοινωνική ασφάλιση.

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος αποσπάται σε άλλο κράτος και μεταβάλλεται κάποιο από τα στοιχεία που ανωτέρω αναφέρθηκαν, το σχετικό έντυπο της ενημέρωσης του, του παραδίδεται το αργότερο μέχρι την πραγματοποίηση της μεταβολής (άρθρο 8).

Στο σημείο αυτό δέον να επισημανθεί το εξής. Με το άρθρο 21 του Ν. 5053/2023 προβλέπεται η υποχρέωση **ανάρτησης των βασικών όρων εργασίας και ατομικής σύμβασης εργασίας στο Πληροφοριακό Σύστημα “ΕΡΓΑΝΗ II” και μάλιστα πριν από την έναρξη της εργασίας** και εντός των προθεσμιών που προαναφέρθηκαν (δηλ. 1 εβδομάδας ή 1 μήνα). Επίσης, ο νομοθέτης προβλέπει ότι για να είναι ισχυροί οι βασικοί όροι εργασίας που αναρτώνται στο “ΕΡΓΑΝΗ II” πρέπει να έχουν συνυπογραφεί από τον εργαζόμενο ιδιοχειρώς ή με ηλεκτρονικό τρόπο. Πρόκειται για μία ασαφή και ασύμβατη με τις προαναφερθείσες διατάξεις πρόβλεψη, καθώς δεν αποσαφηνίζεται ποιοι είναι οι βασικοί όροι εργασίας που πρέπει να προδηλωθούν και αν αυτοί ταυτίζονται με τους ουσιώδεις όρους εργασίας, καθώς και ποια η σημασία της μεταγενέστερης γνωστοποίησης τους στον εργαζόμενο εντός ενός μηνός από την έναρξη της εργασίας, εφόσον έχουν ήδη έχουν αναρτηθεί στο

ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ, και μάλιστα ενυπόγραφα από τον εργαζόμενο.

**3ον** . Αναφορικά με τους όρους εργασίας που ο νομοθέτης χαρακτηρίζει ως **ουσιώδεις** και εντάσσει στην υποχρέωση του εργοδότη να τους γνωστοποιεί στον εργαζόμενο παρατηρείται ότι επαναλαμβάνονται οι όροι του π.δ. 156/1994 και προστίθενται επιπλέον – διάσπαρτα- οι εξής νέοι όροι : στ) τα στοιχεία του *έμμεσου εργοδότη*, αν πρόκειται για εργασία που παρέχεται μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.), με την επιφύλαξη του άρθρου 118 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου, η) η *κατάρτιση* που παρέχεται από τον εργοδότη, αν υφίσταται τέτοια παροχή προς τον εργαζόμενο, ιε) *οι φορείς κοινωνικής ασφάλισης* στους οποίους είναι ασφαλισμένος ο εργαζόμενος, καθώς και κάθε άλλη παροχή από τον εργοδότη που σχετίζεται με την κοινωνική ασφάλιση. Η υποχρέωση αναφοράς της συλλογικής ρύθμισης που έχει εφαρμογή και καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζόμενου, εμπλουτίζεται με την πρόσθετη *υποχρέωση γνωστοποίησης των συλλογικών φορέων που την υπογράφουν*. Η υποχρέωση αναφοράς του ύψους της αποζημίωσης που οφείλεται και τις προθεσμίες που πρέπει να τηρούν εργοδότης και εργαζόμενος, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, σε περίπτωση λύσεως της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας με καταγγελία, που προβλεπόταν από το π.δ.156/1994 αντικαθίσταται από την υποχρέωση γνωστοποίησης της *διαδικασίας που ακολουθείται από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο σε περίπτωση λύσης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, και ιδίως η υποχρέωση έγγραφης καταγγελίας που γνωστοποιείται στον αντισυμβαλλόμενο, οι προθεσμίες προειδοποίησης και ο προσδιορισμός του ύψους της αποζημίωσης, καθώς και η ύπαρξη σπουδαίου λόγου, αν αυτός απαιτείται, που ακολουθείται από τον εργοδότη*.

**4ον**. Προβλέπεται ότι η πληροφόρηση για τα στοιχεία των περ. ζ), η), θ), ι), ια), ιβ) και ιε) της παρ. 1 μπορεί να γίνεται και **με παραπομπή στις ισχύουσες διατάξεις** της εργατικής νομοθεσίας. Πρόκειται για ζ) τη διάρκεια της *δοκιμαστικής* περιόδου, η) την *κατάρτιση* που παρέχεται από τον εργοδότη, θ) τη διάρκεια της *άδειας* με αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και ο τρόπος και χρόνος χορήγησής της, ι) η διαδικασία που ακολουθείται από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο σε *περίπτωση λύσης της σύμβασης* κλπ, ια) τις πάσης φύσεως *αποδοχές* που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και την περιοδικότητα και τον τρόπο καταβολής τους, ιβ) όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον προβλέψιμο, τη *διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζομένου*, ρυθμίσεις περί υπερωριακής απασχόλησης ή πρόσθετης εργασίας και αμοιβής αυτών, καθώς και ρυθμίσεις σχετικά με τις αλλαγές βάρδιας και ιε) *τους φορείς κοινωνικής ασφάλισης* στους οποίους είναι ασφαλισμένος ο εργαζόμενος.

**5ον**. Μεταξύ των ουσιωδών όρων εργασίας που υποχρεούται ο εργοδότης να γνωστοποιεί στον εργαζόμενο είναι και οι αναγκαίες **πληροφορίες για το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας**.

Για τους σκοπούς αυτούς στο άρθρο 3 του νέου νόμου δίνονται οι παρακάτω ορισμοί:

Ως «ωράριο εργασίας» νοείται το χρονοδιάγραμμα που καθορίζει τις ώρες και ημέρες έναρξης και λήξης της εκτέλεσης της εργασίας.

Ως «ώρες και ημέρες αναφοράς» νοούνται χρονικές περίοδοι σε συγκεκριμένες ημέρες, κατά τη διάρκεια των οποίων μπορεί να εκτελεστεί η εργασία με αίτημα του εργοδότη.

Ως «πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας» νοούνται η μορφή οργάνωσης του χρόνου εργασίας και η κατανομή της σύμφωνα με ορισμένο τρόπο που καθορίζεται από τον εργοδότη.

Με βάση τα παραπάνω καθορίζονται πλέον **δύο συστήματα οργάνωσης του χρόνου εργασίας**, στα οποία ο εργοδότης υπέχει τις εξής υποχρεώσεις:

**(α) Πρόγραμμα οργάνωσης εξ ολοκλήρου προβλέψιμο**

Όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον προβλέψιμο, ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώνει τον εργαζόμενο για την διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης, τυχόν ρυθμίσεις περί υπερωριακής απασχόλησης ή πρόσθετης εργασίας και αμοιβής αυτών, καθώς και ρυθμίσεις σχετικά με τις αλλαγές βάρδιας. Στο σημείο αυτό δέον να αναφέρουμε ότι, καθώς προβλέπεται ότι η σχετική ενημέρωση μπορεί να γίνει με παραπομπή στις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, δεν απαιτείται ρητή αναφορά στις ημέρες και ώρες ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης, δηλ αρκεί η αναφορά στο σύστημα εργασίας 5ήμερο – 8ωρο ή 6ήμερο και 6 ώρες και 40 λεπτά.

**(β) Πρόγραμμα οργάνωσης εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστο μη προβλέψιμο**

Όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστο μη προβλέψιμο, ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώσει τον εργαζόμενο για την αρχή ότι το ωράριο εργασίας είναι μεταβλητό, τον αριθμό των εγγυημένων αμειβόμενων ωρών και την αμοιβή που καταβάλλεται για την εργασία που πραγματοποιείται επιπροσθέτως ή πέραν των εγγυημένων αυτών ωρών. Υποχρεούται περαιτέρω να του παρέχει τις αναγκαίες πληροφορίες για τις ώρες και ημέρες αναφοράς και την ελάχιστη περίοδο εντός της οποίας οφείλει να ειδοποιήσει τον εργαζόμενο πριν από την ανάθεση εργασίας ή να ακυρώσει την ανάθεση εργασίας.

Οι πληροφορίες αναφορικά με εκάστοτε από τα ανωτέρω συστήματα θα πρέπει να παρέχονται εντός 1 εβδομάδας από την έναρξη της εργασίας.

**6ον.** Αναφορικά με τη **μεταβολή των στοιχείων της σύμβαση εργασίας**, φαίνεται να καταργείται η υποχρέωση έγγραφης γνωστοποίησης στον εργαζόμενο εντός μηνός από τη μεταβολή και να διατηρείται αυτή μόνο σε περίπτωση απόσπασης του εργαζομένου στην αλλοδαπή.

**7ον.** Αναφορικά με τις **έννομες συνέπειες από την παράλειψη του εργοδότη να χορηγήσει στον εργαζόμενο τα αναγκαία έγγραφα**, αναγνωρίζεται στον εργαζόμενο το δικαίωμα να προσφύγει ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, ενώ ρητά προβλέπεται ότι η παράλειψη αυτή δεν συνεπάγεται ακυρότητα της σύμβασης εργασίας. Επίσης, στο άρθρο 18 του Ν. 5053/2023 προβλέπεται η επιβολή διοικητικών κυρώσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας.

8ον. Δεν προβλέπεται χρονοδιάγραμμα ενημέρωσης για τους ουσιαστικούς όρους εργασίας των ήδη **υφιστάμενων συμβάσεων εργασίας**.

#### **- Σύμβαση Εργασίας κατά παραγγελία (Άρθρο 10)**

Με το άρθρο αυτό εισάγεται για πρώτη φορά στην ελληνική έννομη τάξη ένα νέο σύστημα οργάνωσης του χρόνου εργασίας, μία νέα ευέλικτη μορφή εργασίας, η οποία ωστόσο δεν είναι συμβατή με το ενωσιακό δίκαιο. Στη σύμβαση εργασίας δεν καθορίζονται συγκεκριμένες ημέρες και ώρες απασχόλησης και αμοιβής, (εκτός από τις εγγυημένες αμειβόμενες ώρες, άλλως η σύμβαση είναι άκυρη – μία συνέπεια που εν τέλει ζημιώνει τον εργαζόμενο), ο εργαζόμενος όμως υποχρεούται να παρευρίσκεται στην εργασία του όταν τον καλέσει ο εργοδότης εφόσον βέβαια ειδοποιηθεί γι' αυτό, το λιγότερο 24 ώρες πριν την ανάληψη της υπηρεσίας, διαφορετικά ο εργαζόμενος δικαιούται να αρνηθεί την ανάληψη εργασίας. Αν οποιαδήποτε χρονική στιγμή μετά από την ειδοποίηση ο εργοδότης ακυρώσει την ανάθεση της εργασίας, ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση που αντιστοιχεί στα ωρομίσθια των ωρών εργασίας που δεν του ανατέθηκαν. Σύμφωνα με τον νέο νόμο, οι εργαζόμενοι κατά παραγγελία απολαμβάνουν όλων των *προστατευτικών διατάξεων που συνδέονται με τη σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας του* και ιδίως με τα χρονικά όρια εργασίας και την απαγόρευση απολύσεων για τους ειδικά αναφερόμενους στο άρθρο 339 παρ. 1 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου λόγους. Ρητά τέλος, τυποποιείται ως μονομερής βλαπτική μεταβολή η μονομερής μετατροπή από τον εργοδότη μιας σύμβασης πλήρους ή μερικής απασχόλησης σε σύμβαση εργασίας κατά παραγγελία.

Ωστόσο, αδιευκρίνιστα παραμένουν τα εύλογα ερωτήματα που γεννώνται και αφορούν το αν οι συμβάσεις αυτές θα πρέπει να αντιμετωπίζονται πρακτικά ως συμβάσεις μερικής απασχόλησης (έντυπο Ε9, 8ημερη υποβολή στο π.σ. ΕΡΓΑΝΗ κοκ), το πώς θα αμείβονται οι επιπλέον ώρες εργασίας (με προσαύξηση της αμοιβής υπεραπασχόλησης;) και πλείστα άλλα ζητήματα που δημιουργούνται από την εισαγωγή του συστήματος αυτού εργασίας.

#### **- Παράλληλη απασχόληση (άρθρο 9)**

Με ρητή νομοθετική διάταξη πλέον καθιερώνεται το δικαίωμα του εργαζόμενου να απασχολείται σε περισσότερους του ενός εργοδότη, με μόνο περιορισμό τα μέγιστα χρονικά όρια εργασίας, που πρέπει να τηρούνται απαρέγκλιτα. Επίσης, απαγορεύεται ρητά να συνάπτονται συμφωνίες ή να τίθενται ρήτρες με τις οποίες ο εργαζόμενος απαγορεύεται να παρέχει εργασία σε άλλους εργοδότες εκτός του ωραρίου εργασίας, εκτός αν δικαιολογούνται από αντικειμενικούς λόγους, όπως η υγεία και η ασφάλεια, η προστασία του επιχειρηματικού απορρήτου, η εργασία σε ανταγωνιστικές επιχειρήσεις ή η αποφυγή της σύγκρουσης συμφερόντων. Απαγορεύεται η δυσμενής μεταχείριση του εργαζομένου λόγω παροχής εργασίας σε άλλους εργοδότες. Συμφωνίες ή ρήτρες περί απαγόρευσης της παροχής εργασίας σε άλλους εργοδότες είναι άκυρες.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να διευκρινιστεί ότι η συγκεκριμένη ρύθμιση προσκρούει κατ' αρχάς στην από 14.02.1984 ΕΓΣΣΕ, με την οποία ορίστηκε σε 40 ώρες η εβδομαδιαία διάρκεια της εργασίας και καθιερώθηκε πενθήμερο σύστημα εργασίας, κατά το οποίο ο χρόνος εργασίας της 6ης ημέρας κατανέμεται σε 5 ημέρες (5 X 8 = 40 ώρες/ εβδομάδα). Με την νέα αυτή ρύθμιση επιτρέπεται μεν η απασχόληση του εργαζόμενου σε παραπάνω από έναν εργοδότες την ίδια ημέρα, κατά παράβαση της 8ωρης νομοθετημένης ημερήσιας απασχόλησης, αλλά η εβδομαδιαία απασχόλησή του στους άλλους εργοδότες δεν μπορεί να υπερβεί τις οκτώ ώρες κατά μέσο όρο σε διάστημα 4 συνεχόμενων μηνών, διότι σύμφωνα με την διάταξη του άρθρου 6 του π.δ 188/99, ο χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτών δεν μπορεί να υπερβαίνει ανά περίοδο το πολύ τεσσάρων (4) μηνών τις σαράντα οκτώ (48) ώρες κατά μέσο όρο, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών.

Αναμένεται η έκδοση υπουργικής απόφασης που θα καθορίζει την υποχρέωση πληροφόρησης του εργοδότη αναφορικά με την ύπαρξη παράλληλης απασχόλησης, ενώ δέον να διευκρινιστούν κι άλλα ζητήματα, όπως με ποιον τρόπο θα ελέγχεται η τήρηση των παραπάνω ανωτάτων χρονικών ορίων εργασίας από την Επιθεώρηση Εργασίας, καθώς επίσης και το ζήτημα της ανάγκης υπερεργασιακής ή υπερωριακής απασχόλησης του

εργαζομένου στον αρχικό εργοδότη, εάν μετά το πέρας του συμβατικού του ωραρίου ο εργαζόμενος έχει συμφωνήσει να απασχοληθεί σε άλλο εργοδότη.

**- Ρυθμίσεις για την απασχόληση την έκτη ημέρα σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις συνεχούς ή μη λειτουργίας, που εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας (Άρθρα 25 και 26 )**  
Ισχύει από εκδόσεως σχετικής Υπουργικής Απόφασης

**(α) Επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας**

Με την νέα διάταξη προβλέπεται κατ' εξαίρεση δυνατότητα απασχόλησης την έκτη ημέρα σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις συνεχούς λειτουργίας που εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, με τις εξής προϋποθέσεις:

Α. Η εργασία καταχωρίζεται από τον εργοδότη στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο.

Β. Η απασχόληση δεν δύναται να υπερβαίνει τις οκτώ (8) ώρες και δεν επιτρέπεται η πραγματοποίηση υπερεργασίας και υπερωριακής απασχόλησης και

Γ. ο εργαζόμενος αμείβεται με το ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%).

Παρατηρούμε ότι η παροχή εργασίας την 6η ημέρα δεν απαιτείται να συνδέεται με σπουδαίο λόγο για τις επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας, ωστόσο εφιστάται προσοχή, ώστε με την πρακτική εφαρμογή των διατάξεων του νέου νόμου να μην παρακάμπτεται εμμέσως το συμφωνημένο σύστημα πενθήμερης απασχόλησης.

**(β) Επιχειρήσεις που δεν είναι εκ φύσεως συνεχούς λειτουργίας αλλά είναι δυνατόν να λειτουργούν κατά τις ημέρες Δευτέρα έως και Σάββατο, επί είκοσι τέσσερις (24) ώρες, με σύστημα εναλλασσόμενων βαρδιών,**

Με την νέα διάταξη προβλέπεται κατ' εξαίρεση απασχόληση την έκτη ημέρα σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που δεν είναι εκ φύσεως συνεχούς λειτουργίας αλλά είναι δυνατόν να λειτουργούν κατά τις ημέρες Δευτέρα έως και Σάββατο, επί είκοσι τέσσερις (24) ώρες, με σύστημα εναλλασσόμενων βαρδιών και εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, με τις εξής προϋποθέσεις:

Α. Η επιχείρηση παρουσιάζει απρόβλεπτα ιδιαίτερα αυξημένο φόρτο εργασίας.

Β. Γνωστοποίηση της απασχόλησης στην Επιθεώρηση Εργασίας πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο.

Γ. Καταχώριση της απασχόλησης στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο.

Δ. Η απασχόληση δεν δύναται να υπερβαίνει τις οκτώ (8) ώρες, δεν επιτρέπεται η πραγματοποίηση υπερεργασίας και υπερωριακής απασχόλησης και

Ε. ο εργαζόμενος αμείβεται με το ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%).

Προσοχή: Από τις διατάξεις αυτές εξαιρούνται οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις, μολονότι οι επιχειρήσεις αυτές είναι εκ της φύσεώς τους συνεχούς λειτουργίας! Στις περιπτώσεις αυτές η απασχόληση κατά την 6η ημέρα ανάπαυσης ρυθμίζεται από τους όρους των αντίστοιχων ΣΣΕ.

**- Δυνατότητα απασχόλησης εργαζομένων κατά την ημέρα Κυριακή και κατά τις ημέρες αργίας (Άρθρο 27)**

Στην παρ. 1 του άρθρου 200 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου και στην παρ. 1 του κωδικοποιηθέντος άρθρου 7 του β.δ. 748/1966 (Α' 179), περί των εξαιρέσεων από την ανάπαυση της Κυριακής και από την ανάπαυση σε ημέρες αργίας, προστίθενται περ. κε), κστ), κζ), κη) και κθ) ως εξής:

κε) Εκπαιδευτικών κέντρων πιλότων, πληρωμάτων και τεχνικών αεροσκαφών, καθώς και εκπαιδευτικών κέντρων προσωπικού επίγειας εξυπηρέτησης αεροσκαφών και επιβατών, εφόσον εξυπηρετούν επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που λειτουργούν επί είκοσι τέσσερις (24) ώρες ημερησίως και επτά (7) ημέρες την εβδομάδα.

κστ) Βιομηχανίας τροφίμων.

κζ) Εμφιάλωσης φυσικού μεταλλικού νερού, παραγωγής αναψυκτικών με παρασκευή προϊόντων εμφιάλωσής τους.

κη) Οργάνωσης συνεδρίων.

κθ) Καλλιέργειας θερμοκηπίων με παρασκευή και συσκευασία προϊόντων θερμοκηπίου.

Ακολουθως, οι επιχειρήσεις αυτές επιτρέπεται να λειτουργούν πλέον κατά τις Κυριακές και αργίες. Οι Κυριακές και αργίες θα εντάσσονται κανονικά στο πρόγραμμα εργασίας και οι εργαζόμενοι κατά τις ημέρες αυτές θα αμείβονται με τις προβλεπόμενες προσαυξήσεις.

**- Αμοιβή του χρόνου προϋπηρεσίας στον ιδιωτικό τομέα και αναπροσαρμογή των αποδοχών των εργαζομένων (άρθρο 33)**

Σύμφωνα με την νέα ρύθμιση από την 1η.1.2024 αίρεται η αναστολή της ισχύος διατάξεων που επιβλήθηκε με το άρθρο 4 της υπ' αρ. 6/28.2.2012 Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου (ΠΥΣ 6/2012).

**Κατόπιν των ανωτέρω, θα ισχύουν τα εξής:**

α) Η προϋπηρεσία κάθε εργαζομένου, που είχε προσληφθεί πριν από τη 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.

β) Η προϋπηρεσία κάθε εργαζομένου, που προσλήφθηκε μετά από τη 14η.2.2012, ξεκινά να συμπληρώνεται μετά από την 1η.1.2024.

Για την προσαύξηση λόγω προϋπηρεσίας σε όσους εργαζόμενους αμείβονται με τον κατώτατο νομοθετημένο μισθό ή ημερομίσθιο, ως χρόνος προϋπηρεσίας αναγνωρίζεται ο χρόνος εξαρτημένης σύμβασης ή σχέσης εργασίας, που έχει διανυθεί σε οποιονδήποτε εργοδότη και σε οποιαδήποτε ειδικότητα πριν από τη 14η.2.2012 και μετά από την 1η.1.2024. Η κατά τα ανωτέρω προσαύξηση λόγω προϋπηρεσίας καθορίζεται ως εξής:

α) Για τους υπαλλήλους με εξαρτημένη σχέση εργασίας, σε ποσοστό δέκα τοις εκατό (10%) για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως τρεις (3) τριετίες και συνολικά σε ποσοστό τριάντα τοις εκατό (30%) για προϋπηρεσία εννέα (9) ετών και άνω.

β) Για τους εργατοτεχνίτες, με εξαρτημένη σχέση εργασίας σε ποσοστό πέντε τοις εκατό (5%) για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως έξι (6) τριετίες και συνολικά τριάντα τοις εκατό (30%) για προϋπηρεσία δεκαοκτώ (18) ετών και άνω.

Αν οι καταβαλλόμενες τακτικές αποδοχές είναι υπέρτερες των νόμιμων αποδοχών, οι αυξήσεις, οι προσαυξήσεις και τα ποσά εν γένει που προκύπτουν συμπηφίζονται με τη διαφορά που προκύπτει μεταξύ καταβαλλόμενων και νόμιμων αποδοχών, με την καταβολή της οποίας εξοφλούνται ολοσχερώς ή μερικώς.

Από την 1η.1.2027, αν το ποσοστό της ανεργίας υπερβεί το δέκα τοις εκατό (10%), και μέχρι να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του δέκα τοις εκατό (10%), αναστέλλεται αυτοδικαίως η ισχύς των ανωτέρω διατάξεων.

Όπως προκύπτει από τις ανωτέρω διατάξεις, το «ξεπάγωμα» των τριετιών δεν έχει αναδρομική ισχύ και συνεπώς, η προϋπηρεσία εργαζομένων για περίπου δώδεκα έτη, δηλαδή από 15/2/2012 έως και 31/12/2023 ουσιαστικά χάνεται και δεν συνυπολογίζεται στον καθορισμό των αποδοχών τους. Συνεπώς, η προσωρινή αναστολή του δικαιώματος αυξήσεων λόγω προϋπηρεσίας (ωριμάνσεων) από 14/2/2012 έως 31/12/2023 ουσιαστικά μετατράπηκε σε κατάργηση των εν λόγω ετών προϋπηρεσίας.

Με την υπ' αριθμ. 88073/6.10.12023 εγκύκλιο του Υπ. Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με θέμα «Παροχή διευκρινήσεων επί του άρθρου 33 του ν. 5053/2023 (Α' 158) διευκρινίστηκε ότι ο τρόπος απόδειξης της προϋπηρεσίας, που διανύθηκε ή θα διανυθεί στα ανωτέρω αναφερόμενα διαστήματα, εξαρτάται από το περιεχόμενο των περί προϋπηρεσίας διατάξεων της Συλλογικής Ρύθμισης Εργασίας (του ν.1876/1990, όπως ισχύει) στην οποία, εκ της φύσης της εργασίας και τις λοιπές προϋποθέσεις που ορίζει ο νόμος, υπάγεται ο μισθωτός και η οποία δύναται να ρυθμίζει ειδικότερα τα ζητήματα της αναγνώρισης και προσμέτρησης της προηγούμενης εργασιακής εμπειρίας. Εάν δεν ρυθμίζεται διαφορετικά από ένα τέτοιο κείμενο Συλλογικής Ρύθμισης Εργασίας, ως προϋπηρεσία αναγνωρίζεται αυτή που διανύθηκε στον ίδιο ή σε άλλο εργοδότη, στην ίδια ειδικότητα.

Ειδικότερα, διευκρινίζεται ότι για όσους εργαζόμενους αμείβονται με τον κατώτατο νομοθετημένο μισθό ή ημερομίσθιο, ως χρόνος προϋπηρεσίας αναγνωρίζεται ο χρόνος εξαρτημένης σύμβασης ή σχέσης εργασίας, που έχει διανυθεί σε οποιονδήποτε εργοδότη και σε οποιαδήποτε ειδικότητα πριν από τη 14η.2.2012 και μετά από την 1η.1.2024.

Επίσης, διευκρινίζεται για τους μερικώς απασχολούμενους ότι ο χρόνος εργασίας που έχει διανυθεί έως την 14.2.2012 (ή θα διανυθεί από 1.1.2024 και μετά) με καθεστώς μερικής απασχόλησης, λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας για τους σκοπούς του άρθρου 33 του ν.5053/2023, με τον ίδιο τρόπο που λαμβάνεται υπόψη και για τον συγκρίσιμο εργαζόμενο, δηλαδή τον αντίστοιχο εργαζόμενο πλήρους απασχόλησης της παρ. 2/β' του άρθρου 2 του ν.3846/2010 (Α' 66) όπως ισχύει. Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας αυτής, μερική απασχόληση που αντιστοιχεί στον κανονικό (νόμιμο ή συμβατικό) ημερήσιο χρόνο του ως άνω αναφερόμενου συγκρίσιμου εργαζομένου, αντιστοιχεί σε μία ημέρα προϋπηρεσίας.

**- Θεσπίζεται δυνατότητα των επιχειρήσεων, που έχουν ενταχθεί στο ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας με την χρήση ψηφιακής κάρτας να μην καταχωρίζουν στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ την τροποποίηση ωραρίου ή την υπερωριακή απασχόληση ( Άρθρο 22).**

Με τη διάταξη αυτή του Ν. 5053/2023 παρέχεται η δυνατότητα στις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την ψηφιακή κάρτα εργασίας, να μην υποβάλλουν στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II τις τυχόν αλλαγές του προγράμματος εργασίας ή/και τις υπερωρίες (Ε8) πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους. Απαιτείται όμως προσοχή, αφού οποιαδήποτε ασυμφωνία μεταξύ απασχόλησης και σήμανσης κάρτας, θα τιμωρείται με το ίδιο πρόστιμο που επιβάλλεται στην αδήλωτη εργασία δηλ. με το ποσό των 10.500 € ανά άτομο.

Δεν έχει ξεκαθαριστεί επίσης αν το πρόστιμο θα επιβάλλεται μετά από παροχή γραπτών εξηγήσεων από τον εργοδότη, ή κατά δέσμια αρμοδιότητα όπως επιβάλλεται στις περιπτώσεις της αδήλωτης εργασίας. Αναμένεται πάντως η υπουργική απόφαση για τις λεπτομέρειες εφαρμογής της διάταξης.

### - Αναγγελία λύσης της σύμβαση εργασίας στο πληροφοριακό σύστημα ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II (Άρθρο 23)

Ειδικότερα προβλέπονται τα εξής:

**1ον.** Η υποχρέωση να αναγγέλλει ο εργοδότης με ηλεκτρονική υποβολή των σχετικών εντύπων κάθε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας, οικειοθελούς αποχώρησης εργαζόμενου ή *αυτοδίκαιας λύσης της δοκιμαστικής περιόδου ή συναινετικής λύσης της σύμβασης εργασίας λ.χ. εθελούσια έξοδος* ή καταγγελία σύμβασης αορίστου χρόνου ή λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου το αργότερο τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες από την ημέρα αποχώρησης, καταγγελίας κλπ., άλλως η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι λύθηκε με άτακτη καταγγελία του εργοδότη και επομένως οφείλεται αποζημίωση απόλυσης κλπ.

**2ον.** Ότι η αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης συνοδεύεται υποχρεωτικά από ηλεκτρονικά σαρωμένο έντυπο υπογεγραμμένο ιδιοχείρως από τον εργοδότη και από τον εργαζόμενο ή από έγγραφο που φέρει ηλεκτρονική υπογραφή τους ή έγγραφο ψηφιακό βεβαιωμένο και από τους δύο μέσα της ενιαίας ψηφιακής πύλης Δημόσιας Διοίκησης.

**3ον.** Ότι η αδικαιολόγητη αποχή του εργαζόμενου για διάστημα μεγαλύτερο των πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών *μπορεί να θεωρηθεί* ως καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του εφόσον προηγουμένως έχει επέλθει επιπλέον διάστημα πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών από την υποχρεωτική όχληση του από τον εργοδότη, η οποία: α. αναρτάται στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II και β. αποδεικνύεται με κάθε πρόσφορο γραπτό τρόπο. Επισημαίνεται ότι με τον προηγούμενο νόμο απαιτούνταν κοινοποίηση εξώδικης δήλωσης, πλέον η όχληση του εργοδότη μπορεί να γίνει με οποιοδήποτε έγγραφο είτε με e-mail, είτε με γραπτό μήνυμα στο κινητό. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης υποχρεούται την επόμενη ημέρα της λήξης του διαστήματος να αναγγείλει την οικειοθελή αποχώρηση του εργαζόμενου στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II, χωρίς να απαιτείται η υπογραφή του εργαζόμενου. Τα παραπάνω περί οικειοθελούς αποχώρησης δεν ισχύουν επί επίσχεσης εργασίας.

### - Ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας (Άρθρο 17)

Στην ήδη υφιστάμενη διάταξη περί απαγόρευσης απόλυσης λόγω διακρίσεων ή ως αντίδραση σε ενάσκηση δικαιώματος του εργαζόμενου ή που αντίκειται σε ειδική διάταξη νόμου, προστέθηκε ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι άκυρη, αν οφείλεται στην άρνηση του εργαζόμενου να συναινέσει σε διευθέτηση του χρόνου εργασίας.

Στο ίδιο άρθρο προστίθεται η παράγραφος 1α, η οποία προβλέπει: «*Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη ή οποιοδήποτε άλλο ισοδύναμο μέτρο που χρησιμοποιείται αντί καταγγελίας απαγορεύεται και είναι άκυρο, εφόσον γίνεται ως αντίδραση σε ενάσκηση νόμιμου δικαιώματος του εργαζόμενου που προκύπτει από τα άρθρα 1Α, 69 έως 74 Β, 182Α και 189. Οι εργαζόμενοι που θεωρούν ότι η καταγγελία της σύμβασης από τον εργοδότη γίνεται για το λόγο αυτόν δύνανται να αιτηθούν τη γνωστοποίηση των λόγων της απόλυσης από τον εργοδότη τους. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης υποχρεούται να απαντήσει ενγράφως και τεκμηριωμένα*».

Υπενθυμίζουμε ότι το άρθρο 1Α αναφέρεται στη δοκιμαστική περίοδο, το άρθρο 69 αναφέρεται σε διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας – εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας (και περιπτώσεις δανεισμού), όχι στους εργαζόμενους δημοσίου τομέα και τους οικιακούς μισθωτούς, το άρθρο 69Α αναφέρεται στην περίπτωση εργαζόμενου που έχει συμπληρώσει 6 μήνες δοκιμαστικής υπηρεσίας και αιτείται την απασχόληση με προβλέψιμους όρους, τα άρθρα 70 έως 74 που αναφέρονται στην υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας, το άρθρο 74Β αναφέρεται στην απαγόρευση δυσμενούς διάκρισης σε βάρος εργαζόμενου ή εκπρόσωπου εργαζόμενου λόγω καταγγελίας, καθώς και με την περίπτωση αντίδρασης του εργαζόμενου και άρνησης ανάληψης εργασίας σε μη προβλέψιμο πρόγραμμα οργάνωσης χρόνου εργασίας, το άρθρο 182 Α αναφέρεται στην απασχόληση με μη προβλέψιμο πρόγραμμα εργασίας και το άρθρο 189 αναφέρεται στην περίπτωση παράλληλης απασχόλησης.

Με την διάταξη αυτή εισάγεται για πρώτη φορά η υποχρέωση πληροφόρησης του εργαζόμενου για τον λόγο της

απόλυσης, η οποία είναι ασυμβίβαστη με την αρχή του αναιτιώδους της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και επιφέρει σοβαρές έννομες συνέπειες διότι επιτρέπει στον εργαζόμενο να λάβει γνώση των λόγων της απόλυσής του και μάλιστα εγγράφως, ώστε να αποκτήσει όλα τα μέσα για να προετοιμάσει πιθανή αγωγή του σε βάρος του εργοδότη με νομική και ουσιαστική επάρκεια. Επομένως, εφιστάται η προσοχή ώστε η σύνταξη μιας τέτοιας έγγραφης ενημέρωσης να γίνεται μετά από επαρκή νομική συμβουλή.

## II. Διάφορες άλλες ρυθμίσεις (επιγραμματικά αναφερόμενες)

- Προβλέπεται το δικαίωμα του εργαζόμενου να υποβάλει αίτημα για την τροποποίηση της σύμβασής του και υποχρέωση του εργοδότη να απαντήσει αιτιολογημένα επ' αυτής, σε περίπτωση μη ικανοποίησης του αιτήματος. (Άρθρο 11)
- Καθιερώνεται η προσμέτρηση της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, όταν αυτή είναι εκ του νόμου υποχρεωτική, ως αμειβόμενος χρόνος εργασίας. Η κατάρτιση πλέον παρέχεται δωρεάν εντός του χρόνου εργασίας, αν είναι δυνατόν, μόνο όμως όταν είναι εκ του νόμου υποχρεωτική. ( Άρθρο 12)
- Διευκρινίζεται ότι για ορισμένους όρους εργασίας μπορεί με συλλογικές συμβάσεις εργασίας να εισαχθούν ευνοϊκότερες για τους εργαζόμενους ρυθμίσεις. (Άρθρο 13)
- Θεσμοθετείται δικαίωμα του εργαζόμενου να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας και για πρόσθετες συγκεκριμένες παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, που αφορούν στη δοκιμαστική περίοδο, στη παραβίαση υποχρέωσης ενημέρωσης, στην απαγόρευση δυσμενούς διάκρισης λόγω υποβολής καταγγελίας, στην παραβίαση των όρων της σύμβασης κατά παραγγελία, στην παράλληλη απασχόληση και τα χρονικά όρια εργασίας . (Άρθρο 15)
- Εισαγωγή απαγόρευσης δυσμενούς μεταχείρισης ή διάκρισης από τον εργοδότη εργαζόμενου που υπέβαλε καταγγελία εναντίον του, καθώς επίσης και πρόβλεψη διοικητικών κυρώσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας. (Άρθρο 16)
- Προβλέπεται η επιβολή κυρώσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας για παραβίαση συγκεκριμένων διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, που αφορούν στη δοκιμαστική περίοδο, στη παραβίαση υποχρέωσης ενημέρωσης, στην απαγόρευση δυσμενούς διάκρισης λόγω υποβολής καταγγελίας, στην παραβίαση των όρων της σύμβασης κατά παραγγελία, στην παράλληλη απασχόληση και τα χρονικά όρια εργασίας. (Άρθρο 18)
- Διατηρείται το δικαίωμα του εργοδότη να προβεί στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας του εργαζόμενου κατά τους πρώτους 12 μήνες από την πρόσληψη χωρίς καταβολή αποζημίωσης. (Άρθρο 19)
- Δημιουργείται ψηφιακή πλατφόρμα για την διασύνδεση επιστημόνων – εργαζομένων υψηλών δεξιοτήτων που διαμένουν εντός και εκτός Ελλάδος με την εγχώρια αγορά εργασίας (Άρθρο 20)
- Εισάγεται επισήμανση της υποχρέωσης της Επιθεώρησης Εργασίας να εφαρμόζει και τις εγκυκλίους των αρμόδιων δημόσιων οργάνων, μολονότι οι εγκύκλιοι δεν είναι δεσμευτικές όπως είναι οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. (Άρθρο 24)
- Προβλέπεται η δυνατότητα κατάρτισης συμφωνίας απευθείας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου διευθέτησης χρόνου εργασίας, με την προϋπόθεση ότι δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο ή δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ εργοδότη και σωματείου . Είναι άκυρη η απόλυση που γίνεται επειδή ο εργαζόμενος δεν συναίνεσε στην διευθέτηση του χρόνου εργασίας. (Άρθρο 28)
- Ρυθμίζεται η καταβολή ειδικού εποχιακού βοηθήματος σε συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων (Άρθρο 29).
- Ρυθμίζονται ζητήματα που αφορούν στον ιατρό εργασίας (Άρθρο 30)
- Ρυθμίζεται η ποινική αντιμετώπιση τόσο της παρακώλυσης εργασίας εργαζόμενου που δεν συμμετάσχει σε απεργιακές κινητοποιήσεις, όσο και της κατάληψης χώρων εργασίας (Άρθρο 31).
- Εισάγεται υποχρέωση του εργοδότη να συμμορφώνεται με τα μέτρα που λαμβάνονται σε περιπτώσεις φυσικών ή τεχνολογικών καταστροφών ή έκτακτων καιρικών φαινομένων (Άρθρο 32)



**Θεσσαλονίκη 9.10.2023**

**ΕΛΕΝΗ Ε. ΠΑΝΤΖΟΥ**

Δικηγόρος παρ' Αρείω Πάγω (ΑΜ ΔΣΘ 8925)  
ΜΔΕ στο Αστικό Δίκαιο, Νομική Σχολή ΕΚΠΑ