

ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ

ΟΙ ΝΕΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ Ν. 5053/2023

Εισηγητής
Μανώλης Αμαργιωτάκης
Οικονομολόγος
Σύμβουλος εργασιακών σχέσεων
Email: info@ergasiaka-gr.net
Τηλ.: 6946951928
URL: www.ergasiaka-gr.net

Δοκιμαστική περίοδος σε συμβάσεις αορίστου χρόνου – Δόκιμος εργαζόμενος (αρ. 4)

- ▶ Ο εργοδότης μπορεί, κατά τη σύναψη σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, να συμφωνήσει με τον εργαζόμενο δοκιμαστική περίοδο χρονικού διαστήματος έως έξι (6) μηνών, κατά τη διάρκεια της οποίας η σύμβαση ή η σχέση εργασίας τελεί υπό δοκιμή.
- ▶ Αν, κατά τη διάρκεια ή με το πέρας του χρονικού διαστήματος των 6 μηνών εργοδότης κρίνει ότι η δοκιμαστική υπηρεσία του εργαζομένου είναι επιτυχής και διατηρήσει αυτόν στην επιχείρησή του, ως χρόνος έναρξης της σύμβασης λογίζεται η αρχική ημερομηνία πρόσληψης του εργαζομένου.
- ▶ Αν, κατά τη διάρκεια ή με το πέρας του χρονικού διαστήματος των 6 μηνών, ο εργοδότης κρίνει ότι η δοκιμαστική υπηρεσία του εργαζομένου δεν είναι επιτυχής, η σύμβαση υπό δοκιμή λύεται αυτοδικαίως και ο διανυθείς χρόνος λογίζεται ως χρόνος εργασίας για όλα τα δικαιώματα που παρήχθησαν μέχρι το σημείο της λύσης της.

Δοκιμαστική περίοδος σε συμβάσεις αορίστου χρόνου – Δόκιμος εργαζόμενος

- ▶ Παλαιότερη δοκιμαστική περίοδος (Ν.3899/2010): 12 μήνες. Συνδέεται με την αποζημίωση λόγω απόλυσης
- ▶ Νέα δοκιμαστική περίοδος: 6 μήνες. Δεν συνδέεται με την αποζημίωση λόγω απόλυσης. Για λήψη αποζημίωσης απόλυσης απαιτείται και μετά το Ν. 5053/2023 εργασιακή σχέση 12 μηνών.

Δοκιμαστική περίοδος σε συμβάσεις αορίστου χρόνου – Δόκιμος εργαζόμενος

- ▶ Αυτοδίκαια λύση κατά τη διάρκεια ή με το πέρας του χρονικού διαστήματος των 6 μηνών. Θα δηλώνεται στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II.
- ▶ *Ποια η χρησιμότητα της νέας δοκιμαστικής περιόδου στις συμβάσεις αορίστου χρόνου; Τι αλλάζει στην πράξη;*

Δοκιμαστική περίοδος σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου

- ▶ Σε περίπτωση σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, η δοκιμαστική περίοδος που συμφωνείται είναι ανάλογη του συνολικού χρόνου που προβλέπεται στη σύμβαση και, σε κάθε περίπτωση, δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα τέταρτο ($1/4$) της συνολικής περιόδου απασχόλησης, με ανώτατο όριο τους έξι (6) μήνες. Αν ανανεωθεί η σύμβαση για την ίδια θέση και τα ίδια καθήκοντα, δεν επιτρέπεται πρόβλεψη για νέα δοκιμαστική περίοδο.

- ▶ Παράδειγμα

Συμφωνηθείσα διάρκεια σύμβασης ορισμένου χρόνου 8 μήνες.

Δοκιμαστική περίοδος, έως 2 μήνες ($8 \times \frac{1}{4}$)

Δοκιμαστική περίοδος σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου

► Συνέπειες διάταξης

1. Με την εν λόγω διάταξη, 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.
2. Στερείται του δικαιώματος ο εργαζόμενος να διεκδικήσει μισθούς υπερημερίας
3. Συσχέτιση με άρθ. 40 Ν. 3986/2011

Υποχρέωση εργοδότη για ενημέρωση (αρ. 5,6)

Ατομική σύμβαση και γνωστοποίηση όρων σύμβασης

- ▶ Άλλος είν' ο Θεωρήs
- Ατομική σύμβαση εργασίας
- ▶ Κι άλλος είναι που θεωρείs !!!
- Έγγραφο γνωστοποίησης όρων σύμβασης
- Δεν πρέπει να συγχέονται αυτά τα δύο πράγματα

Υποχρέωση εργοδότη για ενημέρωση

Ατομική σύμβαση και γνωστοποίηση όρων σύμβασης

- ▶ Η ατομική σύμβαση εργασίας μπορεί να είναι και προφορική, (εκτός ορισμένων περιπτώσεων) ωστόσο καλό θα είναι να υπάρχει έγγραφη ατομική σύμβαση εργασίας.
- ▶ Η γνωστοποίηση των όρων της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη στον εργαζόμενο είναι υποχρεωτική.
- ▶ *Από το Ν. 5053/2023 υπάρχει πρόβλεψη για την γνωστοποίηση των όρων της σύμβασης (αδικαιολόγητα μπερδεμένη)*

Υποχρέωση εργοδότη για ενημέρωση

- ▶ Ενημέρωση του εργαζόμενου (αναγγελία όρων σύμβασης) με επίδοση εγγράφου σε έντυπη μορφή, ή ηλεκτρονικά (email) εφόσον έχει πρόσβαση ο εργαζόμενος και μπορεί να εκτυπώσει το μήνυμα.
- ❖ ΠΡΟΒΛΕΠΟΝΤΑΙ ΔΥΟ ΣΤΑΔΙΑ ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ
- ▶ Εντός 1 εβδομάδας ενημέρωση για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης:
 - α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλόμενων μερών,
 - β) τον τόπο παροχής της εργασίας,
 - γ) την ειδικότητα του εργαζομένου, καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του,
 - δ) την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης 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, (παραπομπή στην εργ. νομ)

Υποχρέωση εργοδότη για ενημέρωση

- ▶ Ενημέρωση του εργαζόμενου (αναγγελία όρων σύμβασης) με επίδοση εγγράφου σε έντυπη μορφή, ή ηλεκτρονικά (email) εφόσον έχει πρόσβαση ο εργαζόμενος και μπορεί να εκτυπώσει το μήνυμα.
- ια) τις πάσης φύσεως αποδοχές 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, *(ισχύει και για εργαζ. μέσω ΕΠΑ)*

Υποχρέωση εργοδότη για ενημέρωση

- ▶ Ενημέρωση του εργαζόμενου (αναγγελία όρων σύμβασης) με επίδοση εγγράφου σε έντυπη μορφή, ή ηλεκτρονικά (email) εφόσον έχει πρόσβαση ο εργαζόμενος και μπορεί να εκτυπώσει το μήνυμα.
- ιγ) όταν το πρόγραμμα εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο:
- ιγα) το ωράριο εργασίας είναι μεταβλητό, ο αριθμός των εγγυημένων αμειβόμενων ωρών και η αμοιβή που καταβάλλεται για την εργασία που πραγματοποιείται επιπροσθέτως ή πέραν των εγγυημένων αυτών ωρών,
- ιγβ) οι ώρες και ημέρες αναφοράς (*χρονικές περίοδοι σε συγκεκριμένες ημέρες, κατά τη διάρκεια των οποίων μπορεί να εκτελεστεί η εργασία με αίτημα του εργοδότη*).
- ιγγ) η ελάχιστη περίοδος εντός της οποίας ο εργοδότης οφείλει να ειδοποιήσει τον εργαζόμενο πριν από την ανάθεση εργασίας

Υποχρέωση εργοδότη για ενημέρωση

Ενημέρωση του εργαζόμενου (αναγγελία όρων σύμβασης) με επίδοση εγγράφου σε έντυπη μορφή, ή ηλεκτρονικά (email) εφόσον έχει πρόσβαση ο εργαζόμενος και μπορεί να εκτυπώσει το μήνυμα.

- ▶ Εντός 1 μήνα, ενημέρωση για τους παρακάτω ουσιώδεις όρους της σύμβασης:
 - στ) τα στοιχεία του έμμεσου εργοδότη, αν πρόκειται για εργασία που παρέχεται μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.)
Σημ. Η σύμβαση καταρτίζεται μεταξύ εργαζομένου και ΕΠΑ (118 ΠΔ 80/22)
 - η) την κατάρτιση που παρέχεται από τον εργοδότη, αν υφίσταται τέτοια, (Π)
 - θ) τη διάρκεια της άδειας με αποδοχές καθώς και τον τρόπο και χρόνο χορήγησής της, (Π)
 - ι) τη διαδικασία που ακολουθείται από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας. (Π)

Υποχρέωση εργοδότη για ενημέρωση

Εντός 1 μήνα, ενημέρωση για τους παρακάτω ουσιώδεις όρους της σύμβασης:

- ▶ ιδ) Τη ΣΣΕ που καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζομένου, καθώς και τους συλλογικοί φορείς που τη συνυπογράφουν και
- ▶ ιε) τους φορείς κοινωνικής ασφάλισης στους οποίους είναι ασφαλισμένος ο εργαζόμενος, καθώς και κάθε άλλη παροχή από τον εργοδότη που σχετίζεται με την κοινωνική ασφάλιση. (Π)

π.χ. ΣΣΕ των ηλεκτρολόγων καταστημάτων όλης της χώρας.

Συμβαλλόμενα μέρη

Ομοσπονδία Ηλεκτρολόγων Ελλάδας (ΟΗΕ)

Πανελλήνια Ομοσπονδία Σωματείων Εργοληπτών Ηλεκτρολόγων (ΠΟΣΕΗ), Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος

π.χ. Φορέας Κύριας ασφάλισης ΕΦΚΑ

Φορέας Επικουρικής ασφάλισης ΤΕΚΑ

Συνέπειες παράλειψης του εργοδότη ως προς τη χορήγηση αναγκαίων εγγράφων (αρ. 14)

- ▶ Αν ο εργοδότης παραβεί την υποχρέωση εμπρόθεσμης προσκόμισης όλων των παραπάνω εγγράφων ή αν δεν ανταποκριθεί σε αίτημα του εργαζομένου για παροχή των σχετικών πληροφοριών, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να υποβάλει καταγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας.
 - *Το πρόστιμο ανέρχεται από 500€ έως 3.000€ ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης*
- ▶ Η παράλειψη του εργοδότη να χορηγήσει στον εργαζόμενο τα παραπάνω έγγραφα δεν συνεπάγεται ακυρότητα της σύμβασης εργασίας.
- ▶ Σε περίπτωση παραβίασης των δικαιωμάτων του, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει την (συμφιλιωτική) παρέμβαση του Επιθεωρητή Εργασίας.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ή ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ)

Στ... [τόπος υπογραφής] σήμερα την [*] του μηνός [*] του έτους [*] μεταξύ των κάτωθι συμβαλλομένων μερών:

1. Αφενός της Εταιρείας με την επωνυμία «επωνυμία εταιρίας» που εδρεύει στο [διεύθυνση έδρας] και εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή του παρόντος από τον [ονοματεπώνυμο νομίμου εκπροσώπου], η οποία χάριν συντομίας στο παρόν θα αποκαλείται «Εταιρεία» και

2. Αφετέρου του κ. [ονομ/μο] του [πατρώνυμο], κατοίκου [*], οδός [*], αριθμ. [*], με ΑΦΜ [*], ο οποίος χάριν συντομίας στο παρόν θα αποκαλείται «Εργαζόμενος»,

επιθυμούν να καθορίσουν τους όρους που θα διέπουν τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου που συνάπτεται μεταξύ τους, και οι οποίοι όπως συμφωνήθηκαν και έγιναν αμοιβαία αποδεκτοί, έχουν όπως παρακάτω:

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 1. Ειδικότητα - Αρμοδιότητες εργαζομένου

1.1 Η Εταιρεία προσλαμβάνει τον Εργαζόμενο με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, πλήρους απασχόλησης, αορίστου χρόνου, ως [ειδικότητα].

Ενδεικτικώς και όχι περιοριστικώς, στον Εργαζόμενο ανατίθενται από την Εταιρεία τα εξής καθήκοντα: [ανάλυση καθηκόντων]

1.2 Ο Εργαζόμενος υποχρεούται καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της παρούσας ατομικής σύμβασης εργασίας, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, να τηρεί τον κανονισμό εργασίας, τις οδηγίες της Εταιρείας και των εντεταλμένων προσώπων της διοίκησης, τις λειτουργικές διαδικασίες, όπως εκάστοτε ισχύουν ή ανακοινώνονται από τα αρμόδια όργανα της Εταιρείας.

1.3 Κάθε εργασία παρεμφερής ή συναφής με την άνω κύρια απασχόλησή του εργαζομένου ή εν γένει κάθε απασχόλησή του, σε εργασία που αποσκοπεί στην ομαλή λειτουργία της Εταιρείας και παρέχεται εντός του ημερησίου ωραρίου εργασίας του, δεν θεωρείται πρόσθετη εργασία και ρητά συμφωνείται, ότι δεν θα οφείλεται γι' αυτήν επιπλέον αμοιβή για πρόσθετη εργασία, αλλά η αμοιβή του για την εργασία αυτή περιλαμβάνεται στον συμφωνηθέντα στην παρούσα σύμβαση, μισθό του.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 2. Τόπος Παροχής Εργασίας

2.1 Ως τόπος παροχής εργασίας, ορίζονται οι εγκαταστάσεις της εταιρείας στην περιοχή, καθώς και κάθε άλλη εγκατάσταση της εταιρείας, που υπάρχει ή θα δημιουργηθεί στο μέλλον στην περιοχή της

Κατά συνέπεια στα πλαίσια του διευθυντικού της δικαιώματος, η Εταιρεία δικαιούται να μεταβάλλει τον τόπο απασχόλησης του Εργαζόμενου χωρίς η μεταβολή αυτή να θεωρείται βλαπτική, αφού θα στηρίζεται στη σύμβαση που υπογράφεται σήμερα και την οποία αποδέχονται τα συμβαλλόμενα μέρη.

2.2 Σιωπηρή ή ρητή άρνηση του εργαζομένου να συμμορφωθεί με τις εκάστοτε εντολές της Εταιρείας για την παροχή της εργασίας του στους συμφωνηθέντες ως άνω τόπους, συνιστά αντισυμβατική συμπεριφορά και αδικαιολόγητη απουσία του, η οποία θα εκλαμβάνεται ως οικειοθελής αποχώρηση από την εργασία χωρίς να θεμελιώνεται οποιοδήποτε δικαίωμα αποζημίωσης υπέρ του εργαζόμενου, της δε Εταιρείας επιφυλασσομένης, όπως αξιώσει την αποκατάσταση κάθε ζημιάς που τυχόν θα υποστεί από την συμπεριφορά αυτή.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 3. Διάρκεια σύμβασης

Η διάρκεια της παρούσας σύμβασης συμφωνείται να είναι (ορισμένου ή αορίστου) χρόνου από έως και μπορεί να καταγγελθεί από τους συμβαλλόμενους, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Στη παρούσα εργασιακή σχέση συμφωνείται δοκιμαστική περίοδος 6 μηνών. Κατά τη διάρκεια ή μετά τη λήξη της δοκιμαστικής περιόδου θα τηρούνται οι διατάξεις του ΚΑΕΔ όπως ισχύουν μετά το Ν. 5053/2023, καθώς και όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Άρθρο 4. Κατάρτιση - Εκπαίδευση

Μετά την πρόσληψη και πριν την ανάληψη υπηρεσίας ο εργαζόμενος υποχρεούται να παρακολουθήσει δίμηνο πρόγραμμα εκπαίδευσης που παρέχεται από την εταιρεία σχετικά με την ειδικότητα και τα καθήκοντά του.

Ο εργαζόμενος υποχρεούται να συμμετέχει σε προγράμματα εκπαίδευσης - επιμόρφωσης του προσωπικού που σχεδιάζει και υλοποιεί η εταιρεία, μόνη της, ή σε συνεργασία με άλλους εκπαιδευτικούς ή επιμορφωτικούς φορείς, με δαπάνη της εταιρείας.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 5. Τηρούμενη ΣΣΕ - Αποδοχές

5.1 Για τις αποδοχές και τους λοιπούς όρους απασχόλησης του Εργαζόμενου, θα τηρείται η ΣΣΕ των (πχ ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Ηρακλείου την οποία υπογράφουν η Ένωση Ξενοδόχων Ηρακλείου και το Σωματείο Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Ηρακλείου)

Σε περίπτωση που υπάρχει άλλη ευνοϊκότερη για τον Εργαζόμενο, υποχρεωτική κλαδική ΣΣΕ, δεσμευτική για την εταιρεία, θα τηρείται η ευνοϊκότερη.

5.2 Στην παρούσα σύμβαση ρητά συμφωνείται ότι, οι αποδοχές του Εργαζόμενου για το σύνολο των παρασχεθησομένων από αυτόν υπηρεσιών, θα ανέρχονται στο μικτό ποσό των [ολογράφως] ευρώ (αριθμητικά €) μηνιαίως, καταβαλλόμενες για κάθε μήνα το πρώτο δεκαήμερο του επόμενου μήνα.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στο ποσό που υπερβαίνει τις νόμιμες αποδοχές, συμπεριλαμβάνονται και συμψηφίζονται τα πάσης φύσεως επιδόματα που δικαιούνται ο εργαζόμενος, συμπεριλαμβανομένου του επιδόματος γάμου, καθώς και αποζημιώσεις ή αμοιβές για τυχόν πρόσθετη εργασία που θα παρασχεθεί από τον εργαζόμενο και οι οποίες τυγχάνουν νόμιμα συμψηφιστέες όπως η υπερεργασία, νυχτερινή εργασία, εργασία κατά Κυριακές ή επίσημες αργίες, εκτός έδρας απασχόληση, ή άλλα ποσά που προβλέπονται ή θα προβλεφθούν στο μέλλον από διάταξη νόμου, απόφασης, ΣΣΕ, ΔΑ, ή άλλη νόμιμη πηγή.

5.3 Οποιαδήποτε παροχή σε είδος για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της Εταιρείας χορηγείται στον Εργαζόμενο εξ ελευθεριότητας της Εταιρείας, η οποία διατηρεί το δικαίωμα να τροποποιεί οποτεδήποτε ή/και να καταργεί μονομερώς τις παραπάνω παροχές

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 6. Ωράριο εργασίας

6.1 Το συνολικό συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο του Εργαζόμενου θα είναι σαράντα (40) ώρες. Το ωράριο μπορεί να κατανέμεται σε πέντε (5) ή έξι (6) ημέρες την εβδομάδα ανάλογα με τις ανάγκες της Εταιρείας σε συνδυασμό με τους όρους προϋποθέσεις και περιορισμούς της τηρούμενης ΣΣΕ.

6.2 Υπέρβαση του εβδομαδιαίου ωραρίου κατά πέντε (5) ώρες επί πενθημέρου και κατά οκτώ (8) ώρες επί εξαημέρου, αποτελεί υπερεργασία την οποία ο Εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να εκτελεί εφόσον τούτο ζητηθεί από την Εταιρεία. Υπέρβαση 9ωρης (ή 8ωρης επί 6μέρου) ημερήσιας απασχόλησης αποτελεί υπερωρία. Υπερεργασία και υπερωρίες αμείβονται σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.

6.3 Στον Εργαζόμενο θα χορηγείται διάλειμμα 15 λεπτών κατά τη διάρκεια της ημερήσιας εργασίας του. Η ώρα και η διάρκεια του διαλείμματος θα αναγράφεται στα προγράμματα εργασίας που θα καταρτίζει η εταιρεία. Το διάλειμμα δεν θεωρείται χρόνος εργασίας, συνεπώς το ωράριο απασχόλησης θα επιμηκύνεται αναλογικά με τη χρονική διάρκεια του διαλείμματος.

6.4 Εργαζόμενος που προσέρχεται στην εργασία του μετά από αδικαιολόγητη απουσία, υποχρεούται στην προσκόμιση υπεύθυνης δήλωσης, (θεωρημένης νόμιμα για το γνήσιο της υπογραφής του), ότι απουσίαζε αδικαιολόγητα, προκειμένου αυτή να κατατεθεί στον ασφαλιστικό του φορέα, για την εξαίρεση από την ασφάλισή του, κατά το διάστημα της αδικαιολόγητης απουσίας του.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 6. Ωράριο εργασίας (μη προβλέψιμο ωράριο)

Επειδή το πρόγραμμα εργασίας είναι εξ ολοκλήρου μη προβλέψιμο, συμφωνούνται τα παρακάτω:

6.1 Ο εργαζόμενος θα παρέχει, όποτε κληθεί, την εργασία του δύο ημέρες την εβδομάδα και συγκεκριμένα κάθε Παρασκευή και Σάββατο και κατά τις ώρες από 18:00 έως 02:00.

6.2 Ο εργοδότης υποχρεούται να ειδοποιεί εγγράφως ή με sms ή με email ή με άλλο πρόσφορο τρόπο τον εργαζόμενο προς ανάληψη υπηρεσίας τουλάχιστον 24 ώρες νωρίτερα. Σε διαφορετική περίπτωση ο εργαζόμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας. Σε ειδικές περιπτώσεις που δικαιολογείται μικρότερος χρόνος η προειδοποίηση μπορεί να γίνει δώδεκα ώρες, κατ' ελάχιστον, νωρίτερα από την ανάληψη της υπηρεσίας.

6.3 Αν οποιαδήποτε χρονική στιγμή μετά από την ειδοποίηση και πάντως πριν από την ανάληψη της εργασίας ο εργοδότης ακυρώσει την ανάθεσή της, ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση που αντιστοιχεί στα ωρομίσθια των ωρών εργασίας που δεν του ανατέθηκαν.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 6. Ωράριο εργασίας (μη προβλέψιμο)

6.4 Εργαζόμενος που προσέρχεται στην εργασία του μετά από αδικαιολόγητη απουσία, υποχρεούται στην προσκόμιση υπεύθυνης δήλωσης, (θεωρημένης νόμιμα για το γνήσιο της υπογραφής του), ότι απουσίαζε αδικαιολόγητα, προκειμένου αυτή να κατατεθεί στον ασφαλιστικό του φορέα, για την εξαίρεση από την ασφάλιση του, κατά το διάστημα της αδικαιολόγητης απουσίας του.

6.5 Ο ελάχιστος αριθμός των αμειβόμενων ωρών εργασίας, ανεξάρτητα αν αυτές πραγματοποιήθηκαν ή όχι, ανέρχεται στις 20 το μήνα.

6.6 Η αμοιβή για κάθε ώρα πραγματικής εργασίας ανέρχεται σε 8 ευρώ μικτά. Κάθε ώρα που προστίθεται προκειμένου να συμπληρωθεί ο ελάχιστος αριθμός των αμειβομένων ωρών θα αμείβεται με το κατώτατο νομοθετημένο ωρομίσθιο του (υπαλλήλου ή εργάτη)

Π.Χ. Πραγματοποιήθηκαν 13 ώρες και θα πληρωθούν με 8 € η ώρα, αλλά απαιτούνται ακόμη 7 ώρες για την συμπλήρωση των 20 (ελάχιστα) αμειβομένων ωρών που θα πληρωθούν με 5,23€/ώρα (κατώτατο ωρομίσθιο)

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 7. Υποχρέωση Πίστης - Εμπιστευτικότητα

7.1 Ο Εργαζόμενος υποχρεούται να είναι επιμελής, ευσυνείδητος, καλόπιστος, να φροντίζει για τα συμφέροντα της Εταιρείας, να εξυπηρετεί με άψογο τρόπο συνεργάτες και πελάτες της, να αποφεύγει κάθε πράξη που στοιχειοθετεί πρακτικές ή προθέσεις αθέμιτου ανταγωνισμού.

7.2 Ο Εργαζόμενος απαγορεύεται να μεταδίδει κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης με την Εταιρεία, τις επαγγελματικές γνώσεις και την εμπειρία που απέκτησε, σε ανταγωνίστριες επιχειρήσεις αλλά και γενικότερα σε άλλες επιχειρήσεις, παρεμφερούς ή μη αντικείμενου εργασίας, ή να παρέχει υπηρεσίες σε άλλες ανταγωνίστριες επιχειρήσεις. Επίσης απαγορεύεται κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης με την Εταιρεία, να ασκεί για δικό του λογαριασμό, δραστηριότητα ανταγωνιστική προς την Εταιρεία.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 8. Λύση της σύμβασης

8.1 Για τη λήξη ή καταγγελία της παρούσης συμβάσεως εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

8.2 Ο εργαζόμενος υποχρεούται, σε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης, να ενημερώσει τον αντικαταστάτη του ή όποιο πρόσωπο υποδείξει η Εταιρεία για τα ζητήματα που ο ίδιος έχει χειριστεί κατά την παραμονή του στην Εταιρεία.

8.3 Σε κάθε περίπτωση λύσης ή λήξης της σύμβασης ο εργαζόμενος οφείλει να παραδώσει στη διοίκηση της Εταιρείας όλο τον εξοπλισμό που του έχει διατεθεί από την τελευταία για την εκτέλεση της εργασίας του, καθώς και κάθε τι μη αναλώσιμο του έχει διατεθεί κατά διάφορα χρονικά διαστήματα, για την διεκπεραίωση των εργασιών του.

8.4 Ως λόγος καταγγελίας της παρούσας σύμβασης με υπαιτιότητα του εργαζομένου συμφωνείται ότι είναι και η αδικαιολόγητη απουσία του από την εργασία του. Ως τέτοια δε λογίζεται η επί πέντε συνεχόμενες εργάσιμες ημέρες απουσία σε συνδυασμό με τις διατάξεις του άρθ. 23 του Ν. 5053/2023

8.5 Εφόσον ο Εργαζόμενος αποχωρήσει από την Εταιρεία οικειοθελώς, χωρίς να τηρήσει τις προβλεπόμενες από το νόμο προθεσμίες προειδοποίησης, οφείλει να καταβάλει το ήμισυ της αποζημίωσης, την οποία θα ελάμβανε, εάν είχε απολυθεί από τον εργοδότη. Η αποζημίωση αυτή, δεν μπορεί να υπερβεί τις τακτικές αποδοχές τριών μηνών.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 9. Άλλες υποχρεώσεις του εργαζόμενου

Ο Εργαζόμενος υποχρεούται :

- Να βρίσκεται έγκαιρα στη θέση εργασίας του κατά την έναρξη του ωραρίου του.
- Να εκτελεί αυτοπροσώπως και επιμελώς, την εργασία του, ή τα καθήκοντα που του έχουν ανατεθεί στα πλαίσια της ειδικότητάς του, ή εντός των συμφωνηθέντων πλαισίων.
- Να συμμορφώνεται χωρίς αντιρρήσεις προς τις γενικές, ή ατομικές έγγραφες, ή προφορικές οδηγίες και εντολές της διοίκησης της Εταιρείας και των προϊσταμένων του, είτε αυτές είναι γενικές, είτε ατομικές.
- Να μην απομακρύνεται από την θέση του κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας του, χωρίς την άδεια του προϊσταμένου του.
- Σε περίπτωση απουσίας, να ενημερώνει το γρηγορότερο δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο, το αρμόδιο τμήμα ή πρόσωπο, για το λόγο που καθιστά αδύνατη την εκτέλεση των καθηκόντων του.
- Να μην προξενεί σκοπίμως βλάβες ή φθορές, στις εγκαταστάσεις, υλικά ή οποιαδήποτε άλλα περιουσιακά στοιχεία της Εταιρείας.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- ▶ Να ενημερώνει την Εταιρεία για εξαιρετικά τυχόν συμβάντα, θετικά ή αρνητικά, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.
- ▶ Να συμπεριφέρεται άψογα προς τους υπεύθυνους της Εταιρείας, προς τους πελάτες, καθώς και σε κάθε τρίτο, που συναλλάσσεται ή συνεργάζεται καθ' οιονδήποτε τρόπο μαζί του.
- ▶ Να διαφυλάσσει τα επιχειρηματικά μυστικά της Εταιρείας και να μην παρέχει πληροφορίες είτε σε αναρμόδια με το αντικείμενό τους πρόσωπα που εργάζονται στην Εταιρεία, ή σε οποιαδήποτε άλλα τρίτα πρόσωπα.
- ▶ Να φροντίζει για την τήρηση των κανόνων ασφαλούς εργασίας, αποφεύγοντας και προλαμβάνοντας ότι θα ήταν δυνατό να προκαλέσει βλάβη στην υγεία και σωματική ακεραιότητα του ίδιου, των συναδέλφων του ή τρίτων προσώπων και των περιουσιακών στοιχείων της Εταιρείας.
- ▶ Να συμμετέχει σε προγράμματα εκπαίδευσης - επιμόρφωσης του προσωπικού που σχεδιάζει και υλοποιεί η Εταιρεία, μόνη της, ή σε συνεργασία με άλλους εκπαιδευτικούς ή επιμορφωτικούς φορείς, με δαπάνη της Εταιρείας.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο εργαζόμενος απαγορεύεται:

- ▶ Να προβαίνει κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, σε δραστηριότητες που αποσκοπούν στην απόκτηση προσωπικού οικονομικού οφέλους.
- ▶ Να χρησιμοποιεί οποιοδήποτε πόρο ή μέσο της Εταιρείας για ίδιον όφελος.
- ▶ Να απασχολείται με δραστηριότητες άσχετες με το αντικείμενο της εργασίας του κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας.
- ▶ Να αποδέχεται δώρα, ή εξυπηρετήσεις από συνεργάτες, προμηθευτές ή πελάτες της Εταιρείας.
- ▶ Να προσέρχεται στην εργασία τους σε κατάσταση μέθης και να καταναλώνει αλκοολούχα ποτά ή απαγορευμένες ουσίες κατά την διάρκεια της εργασίας του.
- ▶ Να αποχωρεί από την εργασία του ή να εγκαταλείπει την θέση του χωρίς άδεια του προϊσταμένου του.
- ▶ Να καπνίζει σε μη χαρακτηρισμένους προς τούτο χώρους.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- ▶ Να αγνοεί τους τεθέντες κανόνες ασφαλούς εργασίας
- ▶ Να παρεμποδίζει με οποιοδήποτε τρόπο τους συναδέλφους τους να εκτελούν ομαλά τα καθήκοντά τους.
- ▶ Να φωτογραφίζει, χώρους, εγκαταστάσεις, εξοπλισμό, εμπορεύματα και υλικά της Εταιρείας. Το ίδιο ισχύει και με τους συναδέλφους τους και πρόσωπα που συναλλάσσονται με την Εταιρεία, χωρίς τη συναίνεσή τους.
- ▶ Να αποσπά, να φωτογραφίζει και να αποθηκεύει σε οποιοδήποτε μέσο αποθήκευσης ψηφιακών δεδομένων, έγγραφα της Εταιρείας. Ο εργαζόμενος μπορεί να ζητά από την Εταιρεία και μόνο εγγράφως, αντίγραφα οποιουδήποτε εγγράφου ή δικαιολογητικού τον αφορά.
- ▶ Να εισάγει στο χώρο εργασίας του και γενικά εντός της επιχείρησης, απαγορευμένες ουσίες και αντικείμενα.
- ▶ Να απασχολείται παράλληλα με την κατά πλήρες ωράριο απασχόλησή του στην Εταιρεία, σε άλλες τρίτες, ομοειδείς ή μη με την Εταιρεία, επιχειρήσεις.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- ▶ Να αγνοεί τους τεθέντες κανόνες ασφαλούς εργασίας
- ▶ Να παρεμποδίζει με οποιοδήποτε τρόπο τους συναδέλφους τους να εκτελούν ομαλά τα καθήκοντά τους.
- ▶ Να φωτογραφίζει, χώρους, εγκαταστάσεις, εξοπλισμό, εμπορεύματα και υλικά της Εταιρείας. Το ίδιο ισχύει και με τους συναδέλφους τους και πρόσωπα που συναλλάσσονται με την Εταιρεία, χωρίς τη συναίνεσή τους.
- ▶ Να αποσπά, να φωτογραφίζει και να αποθηκεύει σε οποιοδήποτε μέσο αποθήκευσης ψηφιακών δεδομένων, έγγραφα της Εταιρείας. Ο εργαζόμενος μπορεί να ζητά από την Εταιρεία και μόνο εγγράφως, αντίγραφα οποιουδήποτε εγγράφου ή δικαιολογητικού τον αφορά.
- ▶ Να εισάγει στο χώρο εργασίας του και γενικά εντός της επιχείρησης, απαγορευμένες ουσίες και αντικείμενα.
- ▶ Να απασχολείται παράλληλα με την κατά πλήρες ωράριο απασχόλησή του στην Εταιρεία, σε άλλες τρίτες, ομοειδείς ή μη με την Εταιρεία, επιχειρήσεις.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 9. Προστασία προσωπικών δεδομένων

- ▶ Ο Εργαζόμενος φέρει την υποχρέωση να αντιμετωπίζει ως εμπιστευτικές τις πληροφορίες που αφορούν φυσικά πρόσωπα (πελάτες, συνεργάτες, προμηθευτές, άλλοι εργαζόμενοι), τις οποίες γνωρίζει ή/και στις οποίες αποκτά πρόσβαση στο πλαίσιο της εκπλήρωσης της εργασίας που έχει αναλάβει / της άσκησης των καθηκόντων του που του έχουν ανατεθεί ή και επ' ευκαιρία αυτής/ αυτών.
- ▶ Ο Εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να προστατεύει και να διαφυλάττει τον απόρρητο χαρακτήρα των προσωπικών δεδομένων που τηρεί και επεξεργάζεται ο εργοδότης, σύμφωνα με τις εντολές και οδηγίες του.
- ▶ Ο Εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί ή εν γένει να επεξεργάζεται τα προσωπικά δεδομένα μόνο σύμφωνα με τις εντολές και υποδείξεις της Εταιρείας και μόνο για τον σκοπό για τον οποίο γίνεται η εκάστοτε επεξεργασία. Δεν επιτρέπεται να προβαίνει σε κοινοποίηση, διαβίβαση ή καθ' οιονδήποτε άλλον τρόπο αποκάλυψη προσωπικών δεδομένων σε τρίτους, παρά μόνον εφόσον αυτό καθίσταται απολύτως απαραίτητο στο πλαίσιο της εκπλήρωσης της εργασίας που της έχει ανατεθεί ή της άσκησης των καθηκόντων της ή εφόσον απαιτείται από διάταξη νόμου. Ως «τρίτος» νοείται κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, όπως - ενδεικτικά και όχι περιοριστικά - οι υπόλοιποι εργαζόμενοι, συνεργάτες και προμηθευτές της Εταιρείας αλλά και πρόσωπα οικογενειακού, φιλικού και κοινωνικού περιβάλλοντος του εργαζόμενου καθώς και πρόσωπα που δεν σχετίζονται με κανέναν τρόπο με την Εταιρεία.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 9. Προστασία προσωπικών δεδομένων

- ▶ Ο Εργαζόμενος φέρει την υποχρέωση να αντιμετωπίζει ως εμπιστευτικές τις πληροφορίες που αφορούν φυσικά πρόσωπα (πελάτες, συνεργάτες, προμηθευτές, άλλοι εργαζόμενοι), τις οποίες γνωρίζει ή/και στις οποίες αποκτά πρόσβαση στο πλαίσιο της εκπλήρωσης της εργασίας που έχει αναλάβει / της άσκησης των καθηκόντων του που του έχουν ανατεθεί ή και επ' ευκαιρία αυτής/ αυτών.
- ▶ Ο Εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να προστατεύει και να διαφυλάττει τον απόρρητο χαρακτήρα των προσωπικών δεδομένων που τηρεί και επεξεργάζεται ο εργοδότης, σύμφωνα με τις εντολές και οδηγίες του.
- ▶ Ο Εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί ή εν γένει να επεξεργάζεται τα προσωπικά δεδομένα μόνο σύμφωνα με τις εντολές και υποδείξεις της Εταιρείας και μόνο για τον σκοπό για τον οποίο γίνεται η εκάστοτε επεξεργασία. Δεν επιτρέπεται να προβαίνει σε κοινοποίηση, διαβίβαση ή καθ' οιονδήποτε άλλον τρόπο αποκάλυψη προσωπικών δεδομένων σε τρίτους, παρά μόνον εφόσον αυτό καθίσταται απολύτως απαραίτητο στο πλαίσιο της εκπλήρωσης της εργασίας που της έχει ανατεθεί ή της άσκησης των καθηκόντων της ή εφόσον απαιτείται από διάταξη νόμου. Ως «τρίτος» νοείται κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, όπως - ενδεικτικά και όχι περιοριστικά - οι υπόλοιποι εργαζόμενοι, συνεργάτες και προμηθευτές της Εταιρείας αλλά και πρόσωπα οικογενειακού, φιλικού και κοινωνικού περιβάλλοντος του εργαζόμενου καθώς και πρόσωπα που δεν σχετίζονται με κανέναν τρόπο με την Εταιρεία.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- ▶ Ο Εργαζόμενος υποχρεούται να συμμορφώνεται και να ακολουθεί τις εντολές, υποδείξεις και οδηγίες που έχει λάβει ειδικά από την Εταιρεία, ή γνωρίζει λόγω της φύσης της εργασίας ή των καθηκόντων της αναφορικά με τα μέτρα φυσικής, οργανωτικής και τεχνικής ασφάλειας για την προστασία της εμπιστευτικότητας, της ακεραιότητας και της διαθεσιμότητας των προσωπικών δεδομένων.
- ▶ Ο Εργαζόμενος υποχρεούται να ανακοινώσει στην Εταιρεία, οποιαδήποτε παραβίαση των κανόνων και οδηγιών επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων ή παραβίαση της ασφάλειας αυτών υποπέσει στην αντίληψή του.
- ▶ Οι υποχρεώσεις αυτές ισχύουν καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της κύριας σύμβασης με την Εταιρεία αλλά και μετά τη λήξη αυτής για οποιονδήποτε λόγο

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 10. Γενικές Διατάξεις

- ▶ 10.1 Η Εταιρεία έχει το δικαίωμα να κάνει χρήση των στοιχείων του εργαζομένου καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της παρούσας σύμβασης και για μια πενταετία μετά, κατά τις διατάξεις του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (GDPR) (ΕΕ) 2016/679 (και κάθε τροποποίησης αυτού), προκειμένου να είναι δυνατή η εκπλήρωση των εργατικών, ασφαλιστικών κ.λ.π. προβλεπόμενων από του νόμου υποχρεώσεων.
- ▶ 10.2 Η τροποποίηση οποιουδήποτε όρου της παρούσας αποδεικνύεται αποκλειστικά και μόνο εγγράφως αποκλειόμενου κάθε άλλου αποδεικτικού μέσου.
- ▶ 10.3 Σε περίπτωση που κάποια από τις διατάξεις της παρούσας σύμβασης κριθεί άκυρη, οι λοιπές συμφωνίες και διατάξεις της παρούσας παραμένουν σε ισχύ.
- ▶ 10.4 Για θέματα που δεν ρυθμίζονται με την παρούσα, ισχύουν οι σχετικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.
- ▶ 10.5 Αρμόδια για κάθε διαφορά από την παρούσα σύμβαση, είναι τα δικαστήρια του
- ▶ Σε πίστωση των ανωτέρω το παρόν συντάχθηκε σε δύο (2) πρωτότυπα και καθ' ένας από τους συμβαλλόμενους, έλαβε από ένα (1).

(Τόπος υπογραφής), (ημερομηνία)

Για την Εταιρεία

Ο Εργαζόμενος

Εργασία στη αλλοδαπή - Πληροφόρηση εργαζόμενου (αρ. 8)

- ▶ Όταν μεταβάλλονται τα στοιχεία της σχέσης εργασίας επειδή ο εργαζόμενος θα εργασθεί σε άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε τρίτη χώρα, ο εργοδότης συντάσσει σχετικό έγγραφο, το οποίο παραδίδει στον εργαζόμενο το αργότερο μέχρι την πραγματοποίηση της μεταβολής.
- ❖ *Το έγγραφο πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον τα παρακάτω στοιχεία:*
 - α) τη χώρα ή τις χώρες όπου πρόκειται να παρέχει την εργασία του και την αναμενόμενη διάρκειά της,
 - β) το νόμισμα στο οποίο πρόκειται να καταβάλλονται οι αποδοχές του,
 - γ) τα επιδόματα ή τις παροχές, σε χρήμα ή σε είδος, που συνδέονται με την ανάθεση της εργασίας και
 - δ) πληροφορίες σχετικά με το αν προβλέπεται επαναπατριsmός και, αν ναι, τους όρους που διέπουν τον επαναπατριsmό του.

Εργασία στη αλλοδαπή - Πληροφόρηση εργαζόμενου (αρ. 8)

- ▶ Όταν μεταβάλλονται τα στοιχεία της σχέσης εργασίας επειδή ο εργαζόμενος αποσπάται σε άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ο εργοδότης συντάσσει σχετικό έγγραφο, το οποίο παραδίδει στον εργαζόμενο το αργότερο μέχρι την πραγματοποίηση της μεταβολής.
- ❖ **Το έγγραφο πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον τα παρακάτω στοιχεία:**
 - α) τη χώρα ή τις χώρες όπου πρόκειται να παρέχει την εργασία του και την αναμενόμενη διάρκειά της,
 - β) τις αποδοχές σύμφωνα με την νομοθεσία της χώρας που αποσπάται και το νόμισμα στο οποίο πρόκειται να καταβάλλονται οι αποδοχές του,
 - γ) τα επιδόματα ή τις παροχές, σε χρήμα ή σε είδος, που συνδέονται με την ανάθεση της εργασίας
 - δ) τον επίσημο εθνικό διαδικτυακό τόπο του κράτους μέλους υποδοχής, στο οποίο πρόκειται να παρέχει την εργασία του ο εργαζόμενος, για πληροφορίες.
 - ε) πληροφορίες σχετικά με το αν προβλέπεται επαναπατριsmός και, αν ναι, τους όρους που διέπουν τον επαναπατριsmό του.

Παράλληλη απασχόληση (αρ. 9)

- ▶ Επιτρέπεται η απασχόληση σε περισσότερους από έναν εργοδότες υπό προϋποθέσεις.
- ▶ Μπορεί να προβλεφθεί το αντίθετο σε ατομική σύμβαση για ειδικούς λόγους (ανταγωνισμός, επιχειρηματικά μυστικά)
- ❖ Ποιες είναι οι προϋποθέσεις
 - Ημερήσια ανάπαυση ≥ 11 ωρών
 - Διάλειμμα
 - Εβδομαδιαία ανάπαυση
 - Μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας
 - Κανονική άδεια

Παράλληλη απασχόληση

- ❖ Ερώτημα 1: Πόσες ώρες θεωρητικά μπορεί να εργαστεί ένας εργαζόμενος σε όλους τους εργοδότες το 24ωρο;
- Απάντηση 1: Αφού η ημερήσια ανάπαυση δεν μπορεί να είναι μικρότερη των 11 ωρών τότε η συνολική απασχόληση σε ένα 24ωρο μπορεί να φθάσει τις 13 ώρες
- ❖ Ερώτημα 2: Μπορεί ο εργαζόμενος αυτός να απασχολείται καθημερινά επί πέντε ημέρες την εβδομάδα 13 ώρες την ημέρα σε παραπάνω από ένα εργοδότες;
- Απάντηση 2: Όχι, διότι ο χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει ανά περίοδο το πολύ 4 μηνών τις 48 ώρες κατά μέσο όρο.
- ❖ Ερώτημα 3: Τι θα γίνει στην περίπτωση κατά την οποία ο αρχικός εργοδότης ζητήσει από τον μισθωτό να πραγματοποιήσει υπερεργασία και υπερωρίες κάποια ημέρα που ο εργαζόμενος έχει “κλείσει” απασχόληση σε δεύτερο εργοδότη;
- Απάντηση 3: Ο εργαζόμενος πρέπει να πραγματοποιήσει την υπερεργασία αλλά δεν υποχρεούται στην εκτέλεση υπερωριών

Παράλληλη απασχόληση

- ❖ Ερώτημα 4: Μπορεί ο εργαζόμενος να απασχοληθεί σε δεύτερο εργοδότη κατά την ημέρα της εβδομαδιαίας του ανάπαυσης στον πρώτο εργοδότη;
- Απάντηση 4: Όχι, αφού θα πρέπει να λαμβάνει ρεπό τουλάχιστον 24 ωρών την εβδομάδα.
- ❖ Ερώτημα 5: Μπορεί ο εργαζόμενος να απασχοληθεί σε δεύτερο εργοδότη κατά την διάρκεια της κανονικής άδειας από τον πρώτο εργοδότη;
- Απάντηση 5: Όχι, αυτό απαγορεύεται.
- ❖ Ερώτημα 6: Τα ένσημα στον δεύτερο εργοδότη εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση στον πρώτο εργοδότη υπολογίζονται για την σύνταξη;
- Απάντηση 6: Όχι δεν υπολογίζονται. Οι αποδοχές όμως υπολογίζονται για το ύψος της σύνταξης

Σύμβαση εργασίας χωρίς πρόγραμμα απασχόλησης. Ελάχιστη προβλεψιμότητα εργασίας (αρ. 10)

- ❖ Τέτοιες συμβάσεις καταρτίζονται όταν το πρόγραμμα εργασίας δεν είναι προβλέψιμο. (νέα μορφή ευέλικτης εργασίας)
- ❖ **Όροι και προϋποθέσεις**
 - *Η εργασία παρέχεται εντός προκαθορισμένων ωρών και ημερών*
 - *Ο εργαζόμενος να έχει ειδοποιηθεί από τον εργοδότη για ανάληψη υπηρεσίας τουλάχιστον 24 ώρες πριν. (υπάρχουν αδιευκρίνιστες εξαιρέσεις για μικρότερο διάστημα προειδοποίησης)*
 - *Σε περίπτωση ακύρωσης της ανάθεσης εργασίας από τον εργοδότη ο εργαζόμενος δικαιούται την αμοιβή του*
 - *Θα πρέπει να προβλέπεται ελάχιστος αριθμό αμειβομένων ωρών εργασίας, που δεν μπορεί να υπολείπεται του ενός τετάρτου (1/4) του συμφωνημένου συνολικού αριθμού ωρών*

Υποχρέωση εργοδότη για ενημέρωση

ιγ) όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο ενημέρωση για:

- ▶ ιγα) την αρχή ότι το ωράριο εργασίας είναι μεταβλητό, ο αριθμός των εγγυημένων αμειβόμενων ωρών και η αμοιβή που καταβάλλεται για την εργασία που πραγματοποιείται επιπροσθέτως ή πέραν των εγγυημένων αυτών ωρών, (ισχύει και για εργαζ. μέσω ΕΠΑ)
- ▶ ιγβ) τις ώρες και ημέρες αναφοράς, κατά τη διάρκεια των οποίων μπορεί να εκτελεστεί η εργασία με αίτημα του εργοδότη.
- ▶ ιγγ) την ελάχιστη περίοδο εντός της οποίας ο εργοδότης οφείλει να ειδοποιήσει τον εργαζόμενο πριν από την ανάθεση εργασίας και η προθεσμία εντός της οποίας ο εργοδότης μπορεί να ακυρώσει την ανάθεση εργασίας

π.χ. Εγγυημένες αμειβόμενες ώρες 50 το μήνα με το νόμιμο ωρομίσθιο και καταβαλλόμενο ωρομίσθιο για τις εργάσιμες ώρες 7 ευρώ την ώρα.

π.χ. Παρασκευή, Σάββατο, Κυριακή από 18:00 έως 24:00

Ελάχιστη περίοδος ειδοποίησης όχι κάτω από 24 ώρες

Υποχρεωτική κατάρτιση - Δικαιώματα εργαζομένων (αρ. 12)

- ✓ Αν από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία προκύπτει υποχρέωση του εργοδότη να παρέχει κατάρτιση στον εργαζόμενο για την εκτέλεση της συμφωνηθείσας εργασίας, (πχ εργαζόμενοι στον κλάδο των τροφίμων, προγράμματα ΕΣΠΑ κλπ) η κατάρτιση αυτή παρέχεται δωρεάν στον εργαζόμενο, προσμετράται ως χρόνος εργασίας και λαμβάνει χώρα εντός του συμβατικού ωραρίου, εφόσον αυτό είναι δυνατό.
- *Όρος για κατάρτιση μπορεί να τίθεται και στην ατομική σύμβαση εργασίας ανεξαρτήτως αν αυτή είναι ή όχι υποχρεωτική από τη νομοθεσία. Οι ώρες της εκπαίδευσης πρέπει να είναι αμειβόμενες.*

Προστασία εργαζομένου από δυσμενή μεταχείριση (αρ. 16)

- ✓ Απαγορεύεται οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση σε βάρος εργαζομένων, λόγω καταγγελίας που υπέβαλαν κατά του εργοδότη ή λόγω κίνησης διαδικασιών με σκοπό να επιβάλουν συμμόρφωση με τα δικαιώματά τους.
- ✓ *Με τη διάταξη επιδιώκεται η προστασία των εργαζομένων απαγορεύοντας οποιαδήποτε δυσμενή μεταχείριση σε βάρος τους επειδή κατήγγειλαν τον εργοδότη τους για αθέτηση όρων της σύμβασης εργασίας και διατάξεων που αναφέρονται στην δοκιμαστική περίοδο απασχόλησης (εφόσον έχει συμφωνηθεί τέτοια) και για την παράλειψη ενημέρωσης για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης. Στον παραβάτη εργοδότη επιβάλλονται ανάλογες κυρώσεις. (πρόστιμο 4.000€)*

Προστασία από την απόλυση και βάρος της απόδειξης (αρ. 17)

Περιπτώσεις ακυρότητας απόλυσης εργαζόμενου

Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη είναι άκυρη, εφόσον:

(α) οφείλεται σε δυσμενή διάκριση σε βάρος του εργαζομένου ή εκδικητικότητα, λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, πολιτικών φρονημάτων, θρησκευτικών ή φιλοσοφικών πεποιθήσεων κλπ ή

(β) γίνεται ως αντίδραση σε ενάσκηση νομίμου δικαιώματος του εργαζομένου ή

Προστασία από την απόλυση και βάρος της απόδειξης

Περιπτώσεις ακυρότητας απόλυσης εργαζόμενου

Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη είναι άκυρη, εφόσον:

(γ) αντίκειται σε άλλη ειδική διάταξη νόμου, ιδίως, όταν πρόκειται για απόλυση:

(γα) που οφείλεται σε διάκριση ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας, για τη διασφάλιση τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης,

(γβ) που οφείλεται στην άσκηση των δικαιωμάτων σε περίπτωση βίας και παρενόχλησης,

(γγ) των εγκύων και τεκουσών γυναικών, όπως και του πατέρα του νεογεννηθέντος τέκνου, όταν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος, για τα τεθέντα από τις διατάξεις χρονικά διαστήματα

Προστασία από την απόλυση και βάρος της απόδειξης

Περιπτώσεις ακυρότητας απόλυσης εργαζόμενου

Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη είναι άκυρη, εφόσον:

(γδ) ως αντίδραση στο αίτημα ή τη λήψη άδειας ή ευέλικτης ρύθμισης για λόγους φροντίδας του τέκνου,

(γε) κατά τη διάρκεια της άδειας αναψυχής,

(γστ) των πολύτεκνων, αναπήρων και εν γένει προστατευόμενων προσώπων, που έχουν τοποθετηθεί με το ν. 2643/98 όταν δεν έχουν τηρηθεί οι νόμιμες προϋποθέσεις,

(γζ) των στρατευμένων,

(γη) των μετεκπαιδευομένων εργαζομένων σε τουριστικές επιχειρήσεις,

Προστασία από την απόλυση και βάρος της απόδειξης

Περιπτώσεις ακυρότητας απόλυσης εργαζόμενου

Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη είναι άκυρη, εφόσον:

(γι) των συνδικαλιστικών στελεχών, όταν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος,

(για) που οφείλεται σε νόμιμη συνδικαλιστική δράση του εργαζομένου,

(γιβ) λόγω μη αποδοχής από τον εργαζόμενο πρότασης του εργοδότη για μερική απασχόληση ή εκ περιτροπής εργασία,

(γιγ) των εργαζομένων που αρνούνται τη διευθέτηση, που έχει συμφωνηθεί συλλογικά και η άρνησή τους δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη, καθώς και των εργαζομένων που δεν συναίνεσαν σε διευθέτηση, αν και τους ζητήθηκε από τον εργοδότη,

(γιδ) των εργαζομένων που ασκούν το δικαίωμα αποσύνδεσης.

Προστασία από την απόλυση και βάρος της απόδειξης

Περιπτώσεις ακυρότητας απόλυσης εργαζόμενου (νέες)

Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη απαγορεύεται και είναι άκυρη, εφόσον γίνεται ως αντίδραση σε ενάσκηση νόμιμου δικαιώματος του εργαζομένου, για παραβάσεις του εργοδότη που αφορούν:

1. Τις διατάξεις για τη δοκιμαστική περίοδο.
2. Τη γνωστοποίηση των όρων εργασίας
3. Την υποχρεωτική κατάρτιση
4. Την πληροφόρηση και γνωστοποίηση των όρων για εργασία στην αλλοδαπή
5. Δυσμενή μεταχείριση

Προστασία από την απόλυση και βάρος της απόδειξης

- ✓ Το βάρος της απόδειξης ενώπιον του δικαστηρίου ότι η απόλυση δεν έγινε για τους προαναφερόμενους λόγους πέφτει στον εργοδότη.
- ✓ Ο εργαζόμενος, αντί για την αναγνώριση ακυρότητας της καταγγελίας μπορεί να ζητήσει πρόσθετη αποζημίωση ποσού => 3 μισθών και έως το 2πλάσιου της νόμιμης αποζημίωσης
- ✓ Εάν η απόλυση πάσχει για λόγο διαφορετικό από τους προαναφερθέντες το δικαστήριο, μετά από αίτημα είτε του εργαζομένου είτε του εργοδότη, επιδικάζει υπέρ του εργαζομένου ποσό πρόσθετης αποζημίωσης, το οποίο δεν μπορεί να είναι μικρότερο των τακτικών αποδοχών τριών (3) μηνών ούτε μεγαλύτερο του διπλάσιου της νόμιμης αποζημίωσης, λόγω καταγγελίας κατά τον χρόνο απόλυσης.

Ανάρτηση Βασικών όρων εργασίας και ατομικής σύμβασης εργασίας στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II (αρ. 21)

- ✓ Υποχρέωση του εργοδότη για ανάρτηση, στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II, **των βασικών όρων της σύμβασης** εργασίας με τον εργαζόμενο πριν από την έναρξη της εργασίας του. (απαιτείται υπογραφή των μερών)
- ✓ Υποχρέωση επίσης του εργοδότη για ανάρτηση στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II της έγγραφης ατομικής σύμβασης, εφόσον υπάρχει, υπογεγραμμένη και από τα δύο μέρη, εντός των προθεσμιών του άρθρου 71 ΚΑΕΔ? (το μπέρδεμα που λέγαμε)
- ✓ Τα παραπάνω ισχύουν και για κάθε μεταβολή των βασικών όρων της σύμβασης

Ψηφιακή κάρτα και καταχώρηση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II (αρ. 22)

- ✓ Οι εργοδότες, οι οποίοι εφαρμόζουν σύστημα ψηφιακής κάρτας εργασίας μπορούν να μην καταχωρίζουν στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II τις αλλαγές ή την τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή την υπερωριακή απασχόληση.
- ✓ **ΠΡΟΣΟΧΗ:** Αν υπάρχει τροποποίηση ωραρίου ή υπερωριακή απασχόληση από τον εργαζόμενο και αυτή δεν ταυτοποιείται από τη σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας, **επιβάλλεται στον εργοδότη από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα πρόστιμο δέκα χιλιάδων πεντακοσίων (10.500) ευρώ ανά εργαζόμενο.**

Ψηφιακή κάρτα και καταχώρηση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II (αρ. 22)

- ✓ Στόχος είναι η πάταξη της υποδηλωμένης εργασίας.
- ✓ Η εξομοίωση της αδήλωτης με την υποδηλωμένη εργασία είναι άδικη και το πρόστιμο θα έπρεπε να επιβάλλεται αναλογικά με τις ώρες εργασίας που δεν δηλώνονται.
- ✓ Πιθανή «προτίμηση» εργοδοτών της αδήλωτης εργασίας έναντι της υποδηλωμένης εργασίας, αφού δεν υπάρχει καμία διαφορά στις κυρώσεις μεταξύ των δύο παραβάσεων.
- ✓ Αναμένεται υπουργική απόφαση για τις λεπτομέρειες εφαρμογής της διάταξης.

Αδικαιολόγητη απουσία εργαζόμενου και οικειοθελής αποχώρηση (αρ. 23)

- ✓ Η αδικαιολόγητη απουσία του εργαζόμενου από την εργασία για διάστημα μεγαλύτερο των 5 συνεχόμενων **εργάσιμων** ημερών μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του.
- ✓ Απαιτείται προηγούμενη όχληση από τον εργοδότη και παρέλευση 5 ακόμη συνεχόμενων εργάσιμων ημερών (από την όχληση). Η όχληση από τον εργοδότη θα πρέπει να υποβάλλεται στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II.
- ✓ Ο εργοδότης μπορεί να υποβάλλει χωρίς την υπογραφή του εργαζόμενου το σχετικό έντυπο Ε5 στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II, την επόμενη ημέρα από την λήξη του πενθήμερου από την ημέρα της όχλησης.
- ✓ Αν δεν υποβληθεί εμπρόθεσμα η αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι λύθηκε με άτακτη καταγγελία του εργοδότη.

Απασχόληση και κατά την 6^η ημέρα της εβδομάδας σε επιχειρήσεις με πενθήμερο (αρ. 25,26)

- ✓ Δεν αφορά όλες τις επιχειρήσεις
- ✓ **Γενική αρχή:** Σε όλες ανεξαιρέτως τις επιχειρήσεις, η πλήρης απασχόληση καθορίζεται σε 40 ώρες την εβδομάδα, οι οποίες μπορούν να κατανέμονται σε πενθήμερη ή εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία.
- ✓ Κατ' εξαίρεση απασχόληση την 6η ημέρα επιτρέπεται:
 - σε επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας που εφαρμόζουν σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας για τους εργαζόμενους. (εκτός ξενοδοχεία & επισιτιστικά)
 - σε επιχειρήσεις, που δεν είναι από τη φύση τους συνεχούς λειτουργίας, αλλά είναι δυνατόν να λειτουργούν κατά τις ημέρες Δευτέρα έως και Σάββατο, επί είκοσι τέσσερις (24) ώρες, με σύστημα εναλλασσόμενων βαρδιών, και στις οποίες οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία. (εκτός ξενοδοχεία & επισιτιστικά)

Απασχόληση και κατά την 6^η ημέρα της εβδομάδας σε επιχειρήσεις με πενθήμερο (αρ. 25)

❑ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ – ΟΡΟΙ

- ✓ Υποβολή στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II
- ✓ Απασχόληση όχι μεγαλύτερη των 8 ωρών
- ✓ Δεν επιτρέπεται υπερεργασία και υπερωρίες
- ✓ Αμοιβή προσαυξημένη κατά 40%
- ✓ Χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας σε περίοδο το πολύ 4 μηνών όχι μεγαλύτερος των 48 ωρών κατά μέσο όρο.
- ❖ Αναμένεται υπουργική απόφαση

Δυνατότητα απασχόλησης εργαζομένων κατά την ημέρα Κυριακή και κατά τις ημέρες αργίας (αρ. 27)

- ❑ Οι διατάξεις για την υποχρεωτική ανάπαυση της Κυριακής και σε ημέρες αργίας δεν εφαρμόζονται σε εργαζομένους που απασχολούνται σε επιχειρήσεις:
- ❑ α) Μεταφοράς προσώπων ή πραγμάτων κάθε είδους και στις ταχυδρομικές υπηρεσίες
- ❑ β) Επισκευής και συντήρησης μεταφορικών μέσων, στα βουλκανιζατέρ, στα πρατήρια καυσίμων και χώρους στάθμευσης αυτοκινήτων.
- ❑ γ) Παραγωγής, μετασχηματισμού και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος, ύδατος, φωταερίου, ατμού
- ❑ δ) Τηλεπικοινωνιών, ραδιοφωνίας, τηλεόρασης και λήψης κινηματογραφικών ταινιών.
- ❑ ε) Δημόσιων και ψυχαγωγικών θεαμάτων και κέντρων διασκέδασης, πρακτορείων λαχείων, πρακτορείων εφημερίδων, κάθε είδους εκθέσεων, μουσείων, καθώς και συναυλιών, αθλητικών αγώνων, ιπποδρομιών, αθλητικών σωματείων, γραφείων ταξιδίων και λεσχών κάθε είδους.

Δυνατότητα απασχόλησης εργαζομένων κατά την ημέρα Κυριακή και κατά τις ημέρες αργίας (αρ. 27)

- ❑ στ) Εστιατορίων, Ζαχαροπλαστείων, μπαρ, καφενείων, γαλακτοπωλείων, κυλικείων
- ❑ Ζ) Ανθοπωλείων.
- ❑ η) Λουτρών.
- ❑ θ) Ξενοδοχείων.
- ❑ ι) Ιατρείων, κλινικών, νοσοκομείων και υγειονομικών ιδρυμάτων εν γένει, καθώς και στους ιατρούς και υγειονομικούς εν γένει υπαλλήλους και στις δραστηριότητες παραγωγής υγειονομικών ειδών ή νοσηλευτικών υλικών.
- ❑ ια) Γραφείων Κηδειών, νεκροταφείων και νεκροτομείων.
- ❑ ιβ) Περιπτέρων φωτογραφείων και στυλβωτηρίων.
- ❑ ιγ) Αμιγών καταστημάτων λιανικής πώλησης ξηρών καρπών.

Δυνατότητα απασχόλησης εργαζομένων κατά την ημέρα Κυριακή και κατά τις ημέρες αργίας (αρ. 27)

- ❑ ιδ) Μη ημερησίων εφημερίδων και περιοδικών.
- ❑ ιε) Κέντρων διανομής εμπορευμάτων προς καταστήματα λιανικής πώλησης.
- ❑ ιστ) Παραγωγής, αποθήκευσης, μεταφοράς και διανομής προς νοσηλευτικά ιδρύματα φαρμάκων και παραϊατρικού υλικού.
- ❑ ιζ) Εφοδιαστικής αλυσίδας («logistics»), ιδίως, παραλαβής, αποθήκευσης, συλλογής και διανομής εμπορευμάτων, όπως και επισκευής και συντήρησης περονοφόρων και ανυψωτικών μηχανημάτων.
- ❑ ιη) Κέντρων κοινών υπηρεσιών («shared services centers») ομίλων επιχειρήσεων, ιδίως, στους τομείς της λογιστικής, του ανθρώπινου δυναμικού, της μισθοδοσίας, των Η/Υ (IT), των προμηθειών και άλλων.

Δυνατότητα απασχόλησης εργαζομένων κατά την ημέρα Κυριακή και κατά τις ημέρες αργίας (αρ. 27)

- ❑ ιθ) Κέντρων δεδομένων («data centers») και εν γένει μηχανογραφικών κέντρων ομίλων επιχειρήσεων,
- ❑ κ) Ψηφιοποίησης έγχαρτου αρχείου.
- ❑ κα) Παροχής υπηρεσιών τηλεφωνικού κέντρου εξυπηρέτησης και τεχνικής υποστήριξης πελατών.
- ❑ κβ) Παραγωγής έτοιμου σκυροδέματος και λατομείων, εξόρυξης ορυκτών και μεταλλευτικών δραστηριοτήτων.
- ❑ κγ) Φύλαξης (security).
- ❑ κδ) Πρακτικής εκπαίδευσης υποψηφίων οδηγών.

Δυνατότητα απασχόλησης εργαζομένων κατά την ημέρα Κυριακή και κατά τις ημέρες αργίας (αρ. 27)

- ❑ 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.

Ξεπάγωμα τριετιών - Χρόνος προϋπηρεσίας (αρ. 33)

- Από 14/2/2012 η προϋπηρεσία των εργαζομένων δεν “μετράει” αφού το δικαίωμα αυτό ανεστάλη από μνημονιακές διατάξεις. Αυτό ισχύει σήμερα (αρθ. 4 ΠΥΣ 6/2012)
- Αν είχαν προϋπηρεσία έως 14/2/2012 αυτή και μόνο προσμετράται μέχρι και σήμερα για τον καθορισμό των αποδοχών τους.
- Ισχύει για όλες τις ΣΣΕ, ΔΑ, υπουργικές αποφάσεις, εκτός κι αν από τα συμβαλλόμενα μέρη έχει συμφωνηθεί διαφορετικά και ξεκάθαρα ευνοϊκότερος όρος.

Ξεπάγωμα τριετιών - Χρόνος προϋπηρεσίας (αρ. 33)

➔ Τι θα ισχύσει από 1/1/2024

- Το άρθρο 4 της ΠΥΣ 6/2012 καταργείται (*αναστολή της προϋπηρεσία μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να πέσει κάτω από 10%*)
- Δεν υπάρχει αναδρομικότητα ισχύος της προϋπηρεσίας από 15/2/2012 έως 31/12/2023. Δηλαδή το διάστημα αυτό (περίπου 12 χρόνια) «χάνεται» για τους εργαζόμενους αφού δεν θα προσμετράται για τον υπολογισμό των αποδοχών τους.
- Η προϋπηρεσία θα ξεκινήσει να υπολογίζεται πάλι από 1/1/2024 η οποία θα προστεθεί σ' αυτήν που είχε διανυθεί μέχρι 14/2/2012
- Εργαζόμενος ο οποίος είχε προσληφθεί για πρώτη φορά μετά της 14^η/2/2012 θα αρχίσει να αποκτά για πρώτη φορά προϋπηρεσία από την 1^η/1/2024

Ξεπάγωμα τριετιών - Χρόνος προϋπηρεσίας (αρ. 33)

➔ Απόδειξη προϋπηρεσίας

- ➔ Ενδεικτικά μέσα απόδειξης προϋπηρεσίας σε άλλο εργοδότη, η μηχανογραφική κατάσταση ενσήμων όπου φαίνεται και ο κωδικός ειδικότητας η/και βεβαίωση προϋπηρεσίας από τον εργοδότη.
- ➔ Εάν δεν ρυθμίζεται διαφορετικά από ΣΣΕ, ως προϋπηρεσία αναγνωρίζεται αυτή που διανύθηκε στον ίδιο ή σε άλλο εργοδότη, στην ίδια ειδικότητα.
- ➔ Εφόσον προσκομιστούν τα σχετικά αποδεικτικά συνυπολογίζεται και η προϋπηρεσία στην αλλοδαπή.
- ➔ Υπολογίζεται από την προσκόμιση των αποδεικτικών στοιχείων και μετά.

Ξεπάγωμα τριετιών - Χρόνος προϋπηρεσίας (αρ. 33)

➔ Η προϋπηρεσία για τους αμειβόμενους με τα ΚΝΟ

- ➔ Προσμετράται η προϋπηρεσία σε οποιαδήποτε ειδικότητα, πριν από 14/2/2012 και μετά την 1/1/2024.
- ➔ Για τους υπαλλήλους έως 3 τριετίες συνολικά και ποσοστό 10% για κάθε τριετία.
- ➔ Για τους εργατοτεχνίτες έως 6 τριετίες συνολικά και ποσοστό 5% για κάθε τριετία.

Ξεπάγωμα τριετιών - Χρόνος προϋπηρεσίας (αρ. 33)

→ Παραδείγματα εφαρμογής

Παράδειγμα 1ο

- Ο μισθωτός Α προσλήφθηκε στις 15/2/2012 και αμείβεται με τον κατώτατο μισθό ο οποίος σήμερα είναι 780 ευρώ. Δεν λαμβάνει έως σήμερα και δεν λάβει ούτε και έως 31/12/2023 καμιά προσαύξηση για την προϋπηρεσία, λόγω των μνημονιακών διατάξεων για αναστολή της προϋπηρεσίας.
- Ο μισθωτός Β, προσλαμβάνεται για πρώτη φορά την 1/1/2024 και αμείβεται με τον κατώτατο νομοθετημένο μισθό 780 ευρώ.
- ▶ Και οι δύο παραπάνω εργαζόμενοι, ο Α με συνολική προϋπηρεσία 11 χρόνια και 10,5 μήνες στις 31/12/2023 και ο Β χωρίς προϋπηρεσία την 1/1/2024, θα δουν για πρώτη φορά αύξηση λόγω προϋπηρεσίας στο μισθό τους την 1/1/2027, όταν συμπληρωθεί η πρώτη τριετία που υπολογίζεται για τον καθορισμό του μισθού τους. Πόσο δίκαιο είναι αυτό;

Ξεπάγωμα τριετιών - Χρόνος προϋπηρεσίας (αρ. 33)

→ Παραδείγματα εφαρμογής

Παράδειγμα 2ο

- Μισθωτός προσλήφθηκε πριν τις 14/2/2012, αμείβεται με τον κατώτατο μισθό και στις 14/2/2012 είχε προϋπηρεσία 4,5 χρόνια. Ο μισθός του σήμερα συμπεριλαμβανομένου του επιδόματος προϋπηρεσίας 10% για μία συμπληρωμένη τριετία, που υπολογίζεται έως 14/2/2012, είναι 858 ευρώ ($780 + (780 \times 10\%)$)
- Η προϋπηρεσία του θα ξεκινήσει να «μετράει» πάλι την 1/1/2024, όταν θα έχει «ξεπαγώσει» η προϋπηρεσία, αφού το διάστημα από 15/2/2012 έως και 31/12/2023 δεν θα υπολογίζεται πλέον.
- Ο εν λόγω μισθωτός θα λάβει νέα αύξηση 10% στο μισθό του όταν συμπληρώσει τη δεύτερη τριετία, στις 30/6/2025. (1,5 χρόνο από το υπόλοιπο της προϋπηρεσίας του έως 14/2/2012 και 1,5 χρόνο από 1/1/2024 έως 30/6/2025)

Ξεπάγωμα τριετιών - Χρόνος προϋπηρεσίας (αρ. 33)

→ Παραδείγματα εφαρμογής

Παράδειγμα 2ο

- Μισθωτός προσλήφθηκε πριν τις 14/2/2012, αμείβεται με τον κατώτατο μισθό και στις 14/2/2012 είχε προϋπηρεσία 10 χρόνια. Ο μισθός του σήμερα, συμπεριλαμβανομένου του επιδόματος προϋπηρεσίας 30% για τις τριετίες που υπολογίζονται έως 14/2/2012 είναι 1014 ευρώ ($780 + (780 \times 30\%)$)
- Ο εργαζόμενος αυτός, ακόμη και μετά το ξεπάγωμα των τριετιών δεν έχει να περιμένει καμιά προσαύξηση στο μισθό του λόγω προϋπηρεσίας, αφού οι τριετίες που λαμβάνονται υπόψη στον καθορισμό των αποδοχών των εργαζομένων που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό είναι μόνο τρεις.

Νέα υποχρέωση εργοδοτών με το Ν.4990/2022

- ➔ Διασφάλιση ενός ολοκληρωμένου πλαισίου προστασίας των προσώπων που αναφέρουν παραβιάσεις του ενωσιακού δικαίου.
- ➔ Με το νόμο 4990/2022 προβλέπεται η δημιουργία εσωτερικών διαύλων επικοινωνίας και διαδικασιών παραλαβής και παρακολούθησης αναφορών – καταγγελιών για παραβιάσεις ενωσιακού δικαίου, η προστασία των προσώπων που αναφέρουν τις εν λόγω παραβιάσεις, και οι κυρώσεις που επιβάλλονται σε περίπτωση παραβίασής του.
- ➔ Η θέσπιση συστήματος διαύλων επικοινωνίας και ο ορισμός Υπεύθυνου Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών (ΥΠΠΑ) είναι υποχρεωτικά για όσες επιχειρήσεις απασχολούν περισσότερους από 50 εργαζόμενους.

Νέα υποχρέωση εργοδοτών με το Ν.4990/2022

- ➔ Οι διατάξεις του Ν. 4990/2022 εφαρμόζονται για την προστασία προσώπων που αναφέρουν ή αποκαλύπτουν:
 - ▶ α) παραβιάσεις ενωσιακού δικαίου, στους τομείς:
 - αα) των δημόσιων συμβάσεων,
 - αβ) των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών, προϊόντων και αγορών, καθώς και της πρόληψης της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες και της χρηματοδότησης της τρομοκρατίας,
 - αγ) της ασφάλειας και της συμμόρφωσης των προϊόντων,
 - αδ) της ασφάλειας των μεταφορών,
 - αε) της προστασίας του περιβάλλοντος,
 - αστ) της προστασίας από την ακτινοβολία και της πυρηνικής ασφάλειας,

Νέα υποχρέωση εργοδοτών με το Ν.4990/2022

- αζ) της ασφάλειας των τροφίμων και των ζωοτροφών, καθώς και της υγείας και της καλής μεταχείρισης των ζώων,
- αη) της δημόσιας υγείας,
- αθ) της προστασίας των καταναλωτών,
- αι) της προστασίας της ιδιωτικής ζωής και των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, καθώς και της ασφάλειας των συστημάτων δικτύου και πληροφοριών,
- β) παραβιάσεις που θίγουν τα οικονομικά συμφέροντα της Ένωσης
- γ) παραβιάσεις που σχετίζονται με την εσωτερική αγορά, και των κανόνων περί ανταγωνισμού και κρατικών ενισχύσεων, καθώς και παραβιάσεων που αφορούν στην εσωτερική αγορά σχετικά με πράξεις που παραβαίνουν τους κανόνες για τη φορολογία των εταιρειών ή διακανονισμούς, σκοπός των οποίων είναι η διασφάλιση φορολογικού πλεονεκτήματος που ματαιώνει το αντικείμενο ή τον σκοπό της εφαρμοστέας νομοθεσίας περί φορολογίας εταιρειών.

Νέα υποχρέωση εργοδοτών με το Ν.4990/2022

ΥΠΟΧΡΕΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ - ΠΡΟΘΕΣΜΙΕΣ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗΣ

- Οι επιχειρήσεις με πάνω από 249 εργαζόμενους έπρεπε να συμμορφωθούν με την υποχρέωση θέσπισης εσωτερικού διαύλου αναφοράς, (ορισμός ΥΠΠΑ, σύνταξη εγχειριδίου σχετικών διαδικασιών) και να ενημερώσουν την Επιθεώρηση Εργασίας για τον ορισμό ΥΠΠΑ έως 10/7/2023.
- Οι επιχειρήσεις με πενήντα (50) έως διακόσιους σαράντα εννέα (249) εργαζομένους οφείλουν να συμμορφωθούν με την υποχρέωση θέσπισης εσωτερικού διαύλου αναφοράς, (ορισμός ΥΠΠΑ, σύνταξη εγχειριδίου σχετικών διαδικασιών) έως τη 17η Δεκεμβρίου 2023 και να ενημερώσουν την Επιθεώρηση Εργασίας για τον ορισμό ΥΠΠΑ εντός προθεσμίας δύο (2) μηνών από τη συμμόρφωση.

Νέα υποχρέωση εργοδοτών με το Ν.4990/2022

Υ.Π.Π.Α (Υπεύθυνος Παραλαβής & Παρακολούθησης Αναφορών)

➔ Αρμοδιότητες

- α) παρέχει τις κατάλληλες πληροφορίες σχετικά με τη δυνατότητα υποβολής αναφοράς εντός της εταιρείας. Η πληροφόρηση γίνεται σε εμφανές σημείο στην εταιρεία
- β) παραλαμβάνει τις αναφορές για τις παραβιάσεις διατάξεων του ενωσιακού δικαίου
- γ) βεβαιώνει την παραλαβή της αναφοράς στον «αναφέροντα» εντός προθεσμίας επτά (7) εργάσιμων ημερών από την ημέρα που την παρέλαβε ο ίδιος.
- δ) προβαίνει στις απαραίτητες ενέργειες, προκειμένου να επιληφθούν της αναφοράς τα αρμόδια όργανα της εταιρείας
- ε) διασφαλίζει την προστασία της εμπιστευτικότητας της ταυτότητας του αναφέροντος και κάθε άλλου προσώπου που κατονομάζεται στην αναφορά.

Νέα υποχρέωση εργοδοτών με το Ν.4990/2022

Υ.Π.Π.Α (Υπεύθυνος Παραλαβής & Παρακολούθησης Αναφορών)

➔ Αρμοδιότητες

- στ) παρακολουθεί τις αναφορές και διατηρεί επικοινωνία με τον «αναφέροντα»
- ζ) ενημερώνει τον «αναφέροντα» για την πορεία της υπόθεσης μέσα σε διάστημα που δεν θα ξεπερνά τις ενενήντα (90) ημερολογιακές ημέρες
- η) παρέχει πληροφορίες για τις διαδικασίες για την υποβολή των αναφορών στην Εθνική Αρχή Διαφάνειας (Ε.Α.Δ.) ή σε δημόσιους φορείς ή σε θεσμικά και λοιπά όργανα ή οργανισμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Νέα υποχρέωση εργοδοτών με το Ν.4990/2022

Πολιτική διαχείρισης αναφορών και προστασίας αναφερόντων

❖ Ποιο μπορεί να είναι το περιεχόμενο του εγχειριδίου της πολιτικής

- ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
- ΔΟΜΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ
- ΟΡΙΣΜΟΙ
- *ΕΝΩΣΙΑΚΟ ΔΙΚΑΙΟ*
- *ΑΝΑΦΟΡΑ*
- *ΠΑΡΑΒΙΑΣΕΙΣ*
- *ΑΝΑΦΕΡΩΝ*
- *ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΤΗΣ*
- *ΔΗΜΟΣΙΑ ΑΠΟΚΑΛΥΨΗ*
- *ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΑΝΑΦΟΡΑΣ*



Νέα υποχρέωση εργοδοτών με το Ν.4990/2022

Πολιτική διαχείρισης αναφορών και προστασίας αναφερόντων

- ❖ Ποιο μπορεί να είναι το περιεχόμενο του εγχειριδίου της πολιτικής
 - ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ
 - ΑΝΑΦΕΡΟΜΕΝΟΣ
 - ΑΝΤΙΠΟΙΝΑ
 - ΠΟΙΕΣ ΠΑΡΑΒΙΑΣΕΙΣ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΑΝΑΦΕΡΘΟΥΝ
 - ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΠΑΡΑΛΑΒΗΣ & ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΑΝΑΦΟΡΩΝ (Υ.Π.Π.Α.)
 - ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΔΙΑΥΛΟΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ & ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ
 - ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΑΦΟΡΩΝ
 - ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΑΝΤΙΠΟΙΝΩΝ
 - ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΝΤΙΠΟΙΝΩΝ



Νέα υποχρέωση εργοδοτών με το Ν.4990/2022

Πολιτική διαχείρισης αναφορών και προστασίας αναφερόντων

- ❖ Ποιο μπορεί να είναι το περιεχόμενο του εγχειριδίου της πολιτικής
 - ΠΟΙΟΙ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΝΤΑΙ ΚΑΙ ΠΟΤΕ
 - ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ – ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ
 - ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΑΝΑΦΕΡΟΜΕΝΩΝ



Νέα υποχρέωση εργοδοτών με το Ν.4990/2022

ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΑΝΑΘΕΣΗΣ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ ΠΑΡΑΛΑΒΗΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΑΝΑΦΟΡΩΝ (Υ.Π.Π.Α.) Ν.4990/2022 (άρθρο 9)

Προς Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων:.....

Αριθμ. Πρωτ .:.....(1)

Ημερομηνία:.....(1)

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Επωνυμία Επιχείρησης:.....

Α.Φ.Μ :.....Δ.Ο.Υ:.....

Διευθυνση:.....Τ.Κ.:.....

Δήμος :.....Τηλ.:.....Email :.....

Δραστηριότητα Επιχείρησης:.....ΚΑΔ:.....

Νόμιμος Εκπρόσωπος:.....Α.Φ.Μ:.....

Έτος Αναφοράς (κατά το οποίο ο φορέας συμπλήρωσε τον αριθμό τουλάχιστον των πενήντα (50)

απασχολούμενων) :.....

Σύνολο Απασχολούμενων

Νέα υποχρέωση εργοδοτών με το Ν.4990/2022

ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΝΟΛΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ

<u>Πλήρως Απασχολούμενοι</u>	<u>Μερικώς Απασχολούμενοι</u>	<u>Εποχιακοί Απασχολούμενοι</u>	<u>Απασχολούμενοι Έμμισθη Εργασία</u>	<u>Απασχολούμενοι με Μίσθωση Υπηρεσίας / Έργου</u>	<u>Απασχολούμενοι Ιδιοκτήτες - Επιχειρηματίες</u>
<u>Αρ.:</u>	<u>Αρ.:</u>	<u>Αρ.:</u>	<u>Αρ.:</u>	<u>Αρ.:</u>	<u>Αρ.:</u>
<u>Αρ.:</u>	<u>Αρ.:</u>	<u>Αρ.:</u>	<u>Αρ.:</u>	<u>Αρ.:</u>	<u>Αρ.:</u>

Νέα υποχρέωση εργοδοτών με το Ν.4990/2022

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ ΠΑΡΑΛΑΒΗΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΑΝΑΦΟΡΩΝ (Υ.Π.Π.Α)

Α.Φ.Μ:	
ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:	
Δ/ΝΣΗ:	
ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ:	
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: (Εργαζόμενος της Επιχείρησης ή Τρίτο Πρόσωπο)	
Κοινή χρήση Υ.Π.Π.Α. : (Ναι ή Όχι)	
Κοινή χρήση στο πλαίσιο Ομίλων επιχειρήσεων : (Ναι ή Όχι)	
Στοιχεία Επικοινωνίας: (Τηλέφωνο / email)	
Ημερομηνία Έναρξης σύμβασης (2):	
Ημερομηνία Λήξης σύμβασης:	

Η υποχρέωση ορισμού Υ.Π.Π.Α. διατηρείται για δύο (2) ημερολογιακά έτη μετά από το έτος αναφοράς.	
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΠΑΡΑΛΑΒΗΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΑΝΑΦΟΡΩΝ	Νόμιμος Εκπρόσωπος της Επιχείρησης
Υπογραφή	Υπογραφή / Σφραγίδα Επιχείρησης

- (1) Ο αριθμός πρωτοκόλλου και η ημερομηνία συμπληρώνεται από την Υπηρεσία.
- (2) Η θητεία του Υ.Π.Π.Α είναι τουλάχιστον ένα (1) χρόνο.

Νέα υποχρέωση εργοδοτών με το Ν.4990/2022

Υ.Π.Π.Α. - ΥΠΟΒΟΛΗ ΣΤΟ sepenet.gr

Ορισμός Υπευθύνου Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών (ΥΠΠΑ)

ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟ

Αρ. Πρωτοκόλλου:

Ημ. Πρωτοκόλλου:

Έτος Πρωτοκόλλου:

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΙΤΗΣΗΣ

Αρμόδια Τμήμα:

Ωρα Καταχώρησης:

Κατάσταση:

Παράρτημα που αφορά:

0 - ΙΩΝΙΑΣ 206 - ΗΡΑΚΛΕΙΟ (9314094578)

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ

Οδός / Αριθμός:

ΙΩΝΙΑΣ 206 - ΗΡΑΚΛΕΙΟ

Περιφέρεια:

ΚΡΗΤΗΣ

Περιφερειακή ενότητα:

ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ

Δήμος:

ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ

Δημοτικό Διαμέρισμα:

1ο ΔΗΜ. ΔΙΑΜΕΡ. ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ

Τ.Κ.:

71305

Περιγραφή ακριβούς ή ειδικού τύπου:

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΑΙΤΟΥΝΤΑ

Όνομα:

Επώνυμο:

*Τα ανενεργά πεδία θα συμπληρωθούν αυτόματα από το σύστημα κατά την υποβολή

Αποθήκευση

Ευχαριστούμε για
την προσοχή σας!!



Ergasiaka-gr.net

 www.facebook.com/ergasiaka.themata/

 https://twitter.com/ergasiakagr_net