

**Παρατηρήσεις του ΣΕΤΕ επί του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης
«Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας – Στήριξη στον
Εργαζόμενο – Προστασία στην Πράξη»**

Αθήνα, 22 Σεπτεμβρίου 2025

Το υπό διαβούλευση σχέδιο νόμου κινείται σε σωστή κατεύθυνση, περιλαμβάνοντας συγκεκριμένες ρυθμίσεις που αποβλέπουν στον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας και διευκολύνουν τη καθημερινότητα των επιχειρήσεων, ενδεικτικά:

- το άρθρο 4, που προβλέπει τη δυνατότητα ενημέρωσης των εργαζομένων για της ουσιώδεις όρους της σύμβασης εργασίας, με ειδοποίηση μέσω της ηλεκτρονικής εφαρμογής «MyErgani»,
- το άρθρο 5, με το οποίο καταργείται η υποχρέωση γνωστοποίησης στην Επιθεώρηση Εργασίας των έγγραφων συμβάσεων μερικής/εκ περιτροπής απασχόλησης, καθώς και ο συγκεκριμένος χρονικός προσδιορισμός (η συγκεκριμένη αναφορά σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία) της μερικής απασχόλησης, ενώ παράλληλα προβλέπεται ρητά η δυνατότητα υπερωριακής απασχόλησης σε περίπτωση εκ περιτροπής εργασίας,
- το άρθρο 8, με το οποίο απλουστεύεται η διαδικασία δήλωσης των αδειών και ειδικότερα καταργείται η υποχρέωση για προδήλωση της άδειας,
- το άρθρο 9, κατά το μέρος αυτού που προβλέπει, σχετικά με τη δυνατότητα κατάτμησης της άδειας, μείωση του ελάχιστου συνεχόμενου τμήματος της άδειας σε έξι (6) εργάσιμες ημέρες επί εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και πέντε (5) εργάσιμες ημέρες επί πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας,
- το άρθρο 12, κατά το μέρος αυτού που μειώνει σε συνολικά πέντε (5) εργάσιμες ημέρες το χρονικό διάστημα μετά την πάροδο του οποίου η απουσία του εργαζόμενου μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του,
- το άρθρο 15, με το οποίο προβλέπεται πως δεν θα συνιστούν πλέον ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις της νομοθεσίας: α. η μη ανάρτηση πίνακα προσωπικού και προγράμματος ωρών εργασίας, β. η μη επίδειξη βιβλίου, αδειών (το οποίο καταργείται οριστικά με το συγκεκριμένο σχέδιο νόμου), γ. η μη επίδειξη εντύπων όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας του προσωπικού και δ. η μη επίδειξη εκκαθαριστικών σημειωμάτων των αποδοχών προσωπικού, ενώ παράλληλα καταργείται η υποχρέωση των επιχειρήσεων να τηρούν στον χώρο εργασίας: α. τα έντυπα ατομικών όρων εργασίας του προσωπικού, β. το βιβλίο αδειών, γ. το ειδικό βιβλίο υπερωριών (το οποίο έχει καταργηθεί και η σχετική διαδικασία αντικαταστάθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 80 του ν. 4144/2013 (Α'88)) και δ. τα εκκαθαριστικά σημειώματα αποδοχών του προσωπικού,
- το άρθρο 16 με το οποίο καταργείται η υποχρέωση υποβολής στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II: α. της ατομικής σύμβασης εργασίας, β. των τροποποιήσεων της σύμβασης εργασίας και γ. του ετήσιου πίνακα προσωπικού και
- το άρθρο 19 που διευκολύνει τη διαδικασία πρόσληψης σε περίπτωση έκτακτων αναγκών.

Κατά τα λοιπά, προβαίνουμε στις εξής ειδικότερες παρατηρήσεις:

A. Σε σχέση με τις διατάξεις του Μέρους A | «ΜΕΙΩΣΗ ΤΗΣ ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑΣ, ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ»

A.1. Επί του άρθρου 6 | «Χρονικά όρια εργασίας - Τροποποίηση παρ. 2 και 3 άρθρου 194 Κώδικα Εργατικού Δικαίου»

Η προωθούμενη ρύθμιση για την αύξηση του ορίου της ημερήσιας υπερωριακής απασχόλησης σε τέσσερις (4) ώρες, δεν αφορά την πλειοψηφία των τουριστικών επιχειρήσεων, οι οποίες, λόγω έντονης εποχικότητας, απασχολούν τους εργαζομένους τους, κατά τη διάρκεια της υψηλής τουριστικής περιόδου που παρουσιάζουν αυξημένο όγκο εργασίας, έξι (6) ημέρες την εβδομάδα και 48 ώρες εβδομαδιαίως και επομένως, βάσει της ρύθμισης του άρθρου 174 του ΠΔ 62/2025, δεν έχουν στις περισσότερες περιπτώσεις τη δυνατότητα να απασχολήσουν υπερωριακά το προσωπικό τους.

Σε κάθε περίπτωση προτείνονται οι εξής βελτιώσεις στη συγκεκριμένη διάταξη, με σκοπό τον περιορισμό της γραφειοκρατίας και τη διευκόλυνση της προσπάθειάς των επιχειρήσεων να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα που προκύπτουν εξαιτίας της έλλειψης εργατικού δυναμικού:

- Αύξηση του ετήσιου ανώτατου ορίου υπερωριών από 150 σε 200 ώρες και
- Απλούστευση της διαδικασίας αδειοδότησης για υπερωριακή απασχόληση πέραν του ετήσιου ορίου, μέσω της υποβολής σχετικής ηλεκτρονικής αίτησης στην πλατφόρμα ΕΡΓΑΝΗ II.

Διευκρινίζεται ότι οι ανωτέρω προτάσεις μας δεν αναιρούν σε καμία περίπτωση την υποχρέωση τήρησης των διατάξεων του εργατικού δικαίου σχετικά με τα χρονικά όρια εργασίας.

A.2. Επί του άρθρου 7 | «Διευθέτηση χρόνου εργασίας - Τροποποίηση άρθρου 202 Κώδικα Εργατικού Δικαίου»

Προτείνονται οι εξής βελτιώσεις στη συγκεκριμένη ρύθμιση:

- Σύμφωνα με την περ.γ της παρ.1 ορίζεται πως «Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για τον χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων έχουν πλήρη εφαρμογή και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο αναφοράς στις οποίες δεν περιλαμβάνονται οι ώρες της υπερεργασίας και των νόμιμων υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή, εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου. Οι ώρες εργασίας ανά εβδομάδα δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν τις σαράντα οκτώ (48) ώρες, κατά μέσο όρο, κατά την περίοδο αναφοράς συμπεριλαμβανομένων και των προαναφερόμενων ωρών υπερεργασίας και νομίμων υπερωριών.». Προτείνεται, προς αποφυγή παρερμηνειών, να διευκρινιστεί πως στην περίπτωση εφαρμογής συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας ο μέγιστος χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας ρυθμίζεται από την ανωτέρω διάταξη και δεν εφαρμόζεται εν προκειμένω το άρθρο 174 του ΠΔ 62/2025.
- Προτείνεται να διευκρινιστεί ότι, ακόμη και στην περίπτωση που με κλαδική ΣΣΕ καθοριστεί, κατ' εφαρμογή της παρ.7 της σχετικής διάταξης, σύστημα διευθέτησης διαφορετικό από αυτό που προβλέπεται στην παρ. 1, ο εργοδότης εξακολουθεί να διατηρεί το δικαίωμα, κατ' εφαρμογή της παρ. 6 και υπό τις εκεί προβλεπόμενες προϋποθέσεις (κατόπιν σχετικής συμφωνίας με το επιχειρησιακό σωματείο κ.λπ.), να εφαρμόσει το προβλεπόμενο στην παρ.1 σύστημα διευθέτησης, εφόσον αυτό ανταποκρίνεται καλύτερα στις ανάγκες της επιχείρησής του.

- Προτείνεται να οριστεί πως η ρύθμιση της παρ.12 της ανωτέρω διάταξης πως «Στην περίπτωση που λυθεί η σύμβαση εργασίας πριν από τη λήψη, εν όλω ή εν μέρει, του χρονικού αντισταθμίσματος που προβλέπεται κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης, ο εργαζόμενος λαμβάνει, κατά τη λύση, αποζημίωση για τις υπερβάλλουσες ώρες που έχει απασχοληθεί σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 194» δεν εφαρμόζεται σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας λόγω υποβολής μηνύσεως εις βάρος του εργαζομένου ή οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζομένου. Τούτο κρίνεται αναγκαίο προς αποφυγή του ενδεχομένου καταχρηστικής εφαρμογής της συγκεκριμένης διάταξης.

A.3. Επί του άρθρου 8 | «Καταχώριση της ετήσιας άδειας στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 224 Κώδικα Εργατικού Δικαίου»

Προτείνεται η υποβολή των στοιχείων χορήγησης άδειας να πραγματοποιείται έως το τέλος του επόμενου μήνα (και όχι εντός 10 ημερών από τη λήξη του μήνα χορήγησης), ώστε:

- α. να αποφεύγονται επαναλαμβανόμενες καταχωρήσεις και
- β. να υπάρχει ευθυγράμμιση με τις προθεσμίες υποβολής ΑΠΔ.

A.4. Επί του άρθρου 9 | «Χρονική κατάτμηση άδειας - Αντικατάσταση άρθρου 225 Κώδικα Εργατικού Δικαίου»

Θεωρούμε λανθασμένη την κατάργηση των εξής ρυθμίσεων:

- α. της δυνατότητας κατ' εξαίρεση κατάτμησης της άδειας εντός του ίδιου ημερολογιακού έτους σε δύο περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και
- β. της δυνατότητας που έχουν οι εποχικές επιχειρήσεις που απασχολούν τακτικό και εποχικό προσωπικό και παρουσιάζουν ιδιαίτερη σώρευση εργασίας που οφείλεται στο είδος ή στο αντικείμενο εργασιών τους, σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο του έτους, να χορηγούν το ελάχιστο συνεχόμενο τμήμα της άδειας του προσωπικού τους οποτεδήποτε εντός του ημερολογιακού έτους.

Οι ανωτέρω ρυθμίσεις, αντιμετωπίζουν συγκεκριμένα υπαρκτά προβλήματα που σχετίζονται με τη λειτουργία των επιχειρήσεων και θα πρέπει να παραμείνουν σε ισχύ.

A.5. Επί του άρθρου 12 | «Αναγγελία της οικειοθελούς αποχώρησης στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» Τροποποίηση άρθρου 330 Κώδικα Εργατικού Δικαίου»

Προτείνονται οι εξής βελτιώσεις στη συγκεκριμένη ρύθμιση:

- Αναφορικά με την παρ. 1, προτείνεται η προθεσμία υποβολής των σχετικών εντύπων να επανέλθει σε 8 ημερολογιακές ημέρες, καθώς ο χρόνος των 4 εργασίμων ημερών είναι εξαιρετικά σύντομος.
- Αναφορικά με την παρ.3: Αρχικά, όπως ήδη επισημάνθηκε, αξιολογείται θετικά η μείωση του χρονικού διαστήματος μετά την πάροδο του οποίου η απουσία του εργαζόμενου μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του σε συνολικά πέντε (5) εργάσιμες ημέρες. Σχετικά, προτείνεται, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος έχει δηλώσει εγγράφως την πρόθεσή του να αποχωρήσει από την εταιρεία και δεν προσέρχεται για να υπογράψει το έντυπο της οικειοθελούς του αποχώρησης, να μην απαιτείται η περαιτέρω όχληση εκ μέρους της επιχείρησης – να αρκεί η ανάρτηση/καταχώριση της σχετικής έγγραφης δήλωσης του εργαζόμενου. Επιπλέον, σε σχέση με τη δυνατότητα του εργαζόμενου να υποβάλει μόνος του την οικειοθελή αποχώρησή του, θα πρέπει να διευκρινισθεί, προς αποφυγή παρερμηνειών, ότι η συγκεκριμένη

ρύθμιση δεν καταργεί την υποχρέωση του εργαζόμενου να τηρεί την προβλεπόμενη προθεσμία προειδοποίησης προς τον εργοδότη, η οποία υπολογίζεται ανάλογα με την προϋπηρεσία του στην επιχείρηση (άρθρο 348 ΚΕΔ: «Ο εργαζόμενος που προτίθεται να λύσει τη σύμβαση εργασίας με τον εργοδότη οφείλει επίσης να καταγγείλει αυτήν προ χρόνου ίσου με το ήμισυ εκείνου που ορίζεται στο άρθρο 331 για τον εργοδότη. Ο χρόνος αυτός δεν θα υπερβαίνει όμως σε καμία περίπτωση τους τρεις μήνες, ούτε η αποζημίωση, σε περίπτωση παράβασης της υποχρέωσης για καταγγελία, το ποσό που αντιστοιχεί σε τρεις μήνες, σύμφωνα με το άρθρο 333»).

A.6. Επί του άρθρου 13 | «Μονομερής βλαπτική μεταβολή - Τροποποίηση άρθρου 343 Κώδικα Εργατικού Δικαίου»

Κατά την άποψή μας, η πρόβλεψη πως «*θεωρείται ως μονομερής βλαπτική μεταβολή η αδικαιολόγητη μείωση των πάσης φύσεως αποδοχών του εργαζόμενου εξαιτίας της ένταξης του εργοδότη στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας του άρθρου 580 ή της εφαρμογής του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας του άρθρου 580.*» επιχειρεί να αντιμετωπίσει ένα ζήτημα που καλύπτεται ήδη από τις γενικές διατάξεις περί βλαπτικής μεταβολής, θα δημιουργήσει δε πιο πολλά ερμηνευτικά προβλήματα από όσα θα επιλύσει.

A.7. Επί του άρθρου 18 | «Αναγγελία έναρξης εργασίας στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» - Αντικατάσταση άρθρου 578 Κώδικα Εργατικού Δικαίου»

Ως προς την παρ. 1 της ανωτέρω διάταξης προτείνονται τα εξής:

- Να αρκεί για την ισχύ της Ψηφιακής Αναγγελίας Έναρξης Εργασίας η υποβολή της από τον εργοδότη στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ. Με μόνη, δηλαδή, την υποβολή του εν λόγω εντύπου να δύναται να εκκινήσει η νόμιμη απασχόληση του εργαζόμενου, χωρίς να απαιτείται η υπογραφή από μέρους του πριν την έναρξη της εργασίας, καθώς το πραγματικό γεγονός της ανάληψης εργασίας από τον εργαζόμενο, συνιστά από μόνο του καταρχήν αποδοχή της Ψηφιακής Αναγγελίας Έναρξης Εργασίας. Ακολούθως, προτείνεται να παρέχεται χρονικό περιθώριο στον εργαζόμενο να αποδεχθεί τους περιλαμβανόμενους, στην Ψηφιακή Αναγγελία Έναρξης Εργασίας, όρους, εντός επτά (7) ημερών από την πρόσληψη του.
- Η πρόβλεψη αποστολής ειδοποίησης από το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ προς τον εργοδότη κατά την αποδοχή της Ψηφιακής Αναγγελίας Έναρξης Εργασίας από τον εργαζόμενο.
- Να παρασχεθεί η δυνατότητα ανάκλησης της αναγγελίας πρόσληψης εντός 24 ωρών από την υποβολή της, χωρίς να απαιτείται υπογραφή του εργαζόμενου. Παρατηρείται το φαινόμενο να αναγγέλλεται η πρόσληψη του μισθωτού από την προηγούμενη ημέρα και αυτός να μην εμφανίζεται την επομένη προκειμένου να αναλάβει εργασία. Με το ισχύον καθεστώς ο εργοδότης υποχρεούται να ακολουθήσει τη διαδικασία αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης, που αφενός συνεπάγεται κόστος και γραφειοκρατικό βάρος για τις επιχειρήσεις και αφετέρου έχει δυσμενείς συνέπειες για τους εργαζόμενους που χάνουν την επιδότηση της ανεργίας τους.

Αναφορικά με την παρ. 2 της ανωτέρω διάταξης προτείνεται:

- Η πρόβλεψη πως τεκμαίρεται η αποδοχή από τον εργαζόμενο της ψηφιακής Δήλωσης Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης, εφόσον δε δηλώσει εντός επτά (7) ημερών την αντίθεσή του σχετικά και

- Η πρόβλεψη αποστολής ειδοποίησης προς τον εργοδότη κατά την αποδοχή της ψηφιακής Δήλωσης Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης από τον εργαζόμενο.

Τέλος, προτείνεται στην ψηφιακή Δήλωση Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης, να συμπεριληφθεί και η τροποποίηση αποδοχών, με παράλληλη κατάργηση του εντύπου Ε4 – Τροποποιητικού Αποδοχών.

A.8. Επί του άρθρου 19 | «Πρόσληψη για κάλυψη επείγουσών αναγκών - Προσθήκη άρθρου 578Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου»

Σύμφωνα με την παρ. 2 της προτεινόμενης διάταξης, ο εργοδότης υποχρεούται να δηλώνει τους ουσιώδεις όρους του άρθρου 73 του ΚΕΔ κατά την πρόσληψη για την κάλυψη επείγουσών αναγκών.

Δεδομένου ότι η υποχρέωση δήλωσης όλων των ανωτέρω στοιχείων ακυρώνει τον χαρακτήρα της ταχείας πρόσληψης για επείγουσες ανάγκες, προτείνεται να απαιτείται για την ολοκλήρωση της διαδικασίας η δήλωση μόνο συγκεκριμένων βασικών στοιχείων και ειδικότερα των εξής:

- α. Στοιχεία συμβαλλομένων
- β. ΑΦΜ συμβαλλομένων
- γ. Ημερομηνία έναρξης και λήξης της σύμβασης εργασίας
- δ. Ωράριο απασχόλησης
- ε. Ειδικότητα απασχόλησης

Η πρόβλεψη περιορισμένου αριθμού στοιχείων ανταποκρίνεται καλύτερα στον σκοπό της διάταξης, επιτρέποντας την ταχεία και αποτελεσματική κάλυψη επείγουσών αναγκών.

Σε κάθε περίπτωση, η πρόσληψη πρέπει να θεωρείται ολοκληρωμένη με μόνη την υποβολή της από τον εργοδότη, και η νόμιμη απασχόληση του εργαζόμενου να δύναται να εκκινήσει χωρίς την υπογραφή της εκ μέρους του πριν από την έναρξη της εργασίας.

Σημειώνεται σχετικά πως το γεγονός ότι ο εργαζόμενος αναλαμβάνει πραγματικά εργασία συνιστά από μόνο του αποδοχή της fast track πρόσληψης (άλλωστε οι εργαζόμενοι στους ενταγμένους κλάδους θα καταγράφουν κανονικά την παρουσία τους μέσω ψηφιακής κάρτας). Επομένως, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος, εξ αμελείας, δεν αποδεχθεί ψηφιακά την fast track πρόσληψη και προσέλθει για εργασία, δεν θα πρέπει να επιβάλλεται διοικητική κύρωση για αδήλωτη εργασία. Άλλωστε, η fast track πρόσληψη προορίζεται για να διευκολύνει τον εργοδότη σε περιόδους που δεν βρίσκεται στον χώρο εργασίας και, ως εκ τούτου, δεν μπορεί να εξαρτάται από την ψηφιακή αποδοχή του εργαζομένου προκειμένου να θεωρηθεί έγκυρη.

Τέλος, προτείνεται ο περιορισμός των απαιτούμενων δικαιολογητικών, που προβλέπεται στην περίπτωση της ταχείας πρόσληψης, να εφαρμόζεται και στις «κανονικές» προσλήψεις. Με τον τρόπο αυτό θα μειωθεί σημαντικά ο φόρτος εργασίας των αρμόδιων τμημάτων των επιχειρήσεων, ο οποίος ιδίως κατά την έναρξη της τουριστικής περιόδου, όταν πραγματοποιούνται μαζικές προσλήψεις, είναι ιδιαίτερα αυξημένος.

A.9. Επί του άρθρου 20 | «Ευέλικτη προσέλευση - Χρόνος προετοιμασίας - Μονές σημάνσεις - Προσθήκη παρ. 2Α, 2Β και 2Γ στο άρθρο 580 Κώδικα Εργατικού Δικαίου»

Παρατηρούμε πως το συγκεκριμένο άρθρο περιορίζεται στην επανάληψη των ρυθμίσεων που είχαν περιληφθεί στις σχετικές εγκυκλίους και δεν επιλύει θέματα που έχουμε κατ' επανάληψη θέσει.

Ειδικότερα:

- **Ευέλικτη προσέλευση**

Με βάση τη σήμερα ισχύουσα ρύθμιση παρέχεται η δυνατότητα, κατόπιν συμφωνίας του εργοδότη με τον εργαζόμενο, να εφαρμοστεί σύστημα ευέλικτης προσέλευσης στην εργασία. Αυτό πρακτικά σημαίνει πως ο εργαζόμενος μπορεί να αναλάβει εργασία έως 120 λεπτά αργότερα από την δηλωθείσα έναρξη του ωραρίου εργασίας του (με ισόχρονη παράταση του χρόνου λήξης της εργασίας), χωρίς η επιχείρηση να υποχρεούται να καταχωρίσει τη σχετική αλλαγή. Προτείνεται η ευέλικτη προσέλευση να αφορά και το χρονικό διάστημα πριν τη δηλωθείσα έναρξη της εργασίας, δηλαδή και την περίπτωση που ο εργαζόμενος έρχεται στην εργασία του πριν την έναρξη του δηλωθέντος ωραρίου εργασίας του.

- **Χρόνος προετοιμασίας**

Στην περίπτωση των τουριστικών επιχειρήσεων το χρονικό διάστημα για την προετοιμασία των εργαζομένων περιορίζεται σε 10 λεπτά, ενώ για τον κλάδο της βιομηχανίας εφαρμόζεται χρονικό όριο της τάξεως των 30 λεπτών. Στους επιμέρους κλάδους του τουριστικού τομέα, όπως ενδεικτικά τα τουριστικά καταλύματα, οι μεταφορές, οι λιμένες και οι αερολιμένες, οι αποστάσεις μεταξύ των εγκαταστάσεων, καθώς και ο αναγκαίος χρόνος προετοιμασίας πριν από την έναρξη της εργασίας (είσοδος στις εγκαταστάσεις, αλλαγή ενδυμασίας, μετάβαση στη θέση εργασίας κ.λπ.), υπερβαίνουν κατά πολύ τα δέκα (10) λεπτά. Η προτεινόμενη λύση τοποθέτησης tablet σε κάθε τμήμα της επιχείρησης, ώστε οι εργαζόμενοι να καταχωρούν την έναρξη και τη λήξη της απασχόλησής τους, αν και λειτουργική σε ένα βαθμό, παραμένει ανεπαρκής. Και αυτό διότι ελλοχεύει ο κίνδυνος οι ελεγκτές της Επιθεώρησης Εργασίας να θεωρήσουν ότι κάποιος εργαζόμενος, από τη στιγμή που βρίσκεται εντός των εγκαταστατών της εταιρείας (ιδίως στην περίπτωση που αυτός δεν έχει προλάβει να μεταβεί στα αποδυτήρια μετά τη λήξη της εργασίας του και επομένως φορά ακόμα τη στολή του), παρέχει εργασία χωρίς να είναι ενεργοποιημένη η κάρτα εργασίας του, με συνέπεια την επιβολή των προβλεπόμενων ιδιαίτερα υψηλών προστίμων. Ενόψει των ανωτέρω, προτείνουμε να οριστεί πως και στην περίπτωση των τουριστικών επιχειρήσεων, χρονικό διάστημα 30' λεπτών προ της έναρξης και 30' λεπτών μετά τη λήξη της εργασίας δεν αποτελεί χρόνο εργασίας.

- **Περιορισμός γραφειοκρατίας**

Προτείνεται η υποβολή του ψηφιακού ωραρίου και των υπερωριών για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν τη ψηφιακή κάρτα εργασίας και έχουν επιλέξει το απολογιστικό σύστημα να είναι προαιρετική, καθώς τα σχετικά στοιχεία θα έχουν αντληθεί ήδη από το σύστημα ΕΡΓΑΝΗ μέσω της κάρτας εργασίας.

- **Προβλήματα στη λειτουργία του ΕΡΓΑΝΗ**

Σε περίπτωση που το σύστημα ΕΡΓΑΝΗ είναι εκτός λειτουργίας, προτείνεται να εμφανίζεται σχετική ένδειξη στο σύστημα ψηφιακής κάρτας και να τηρείται σχετικό αρχείο καταγραφής, ώστε οι επιχειρήσεις να μπορούν να το επικαλούνται σε περίπτωση ελέγχου.

- **Μείωση εισφορών**

Η κάρτα εργασίας είχε θεσμοθετηθεί πρώτη φορά με το άρθρο 26 του ν.3996/2011, ρύθμιση που ποτέ δεν εφαρμόστηκε. Στην ίδια διάταξη είχε προβλεφθεί συγκεκριμένο κίνητρο για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το συγκεκριμένο σύστημα και είναι συνεπείς προς τις υποχρεώσεις τους προς τα ασφαλιστικά ταμεία: *«2.Στις επιχειρήσεις, οι οποίες υποχρεούνται να εγκαταστήσουν το σύστημα της κάρτας εργασίας και καταβάλλουν εμπροθέσμως τις ασφαλιστικές εισφορές, καθώς και στους εργαζομένους των επιχειρήσεων αυτών, παρέχεται έκπτωση έως δέκα τοις εκατό (10%) επί των αντίστοιχων ασφαλιστικών εισφορών.»*. Θεωρούμε πως η εφαρμογή της συγκεκριμένης ρύθμισης – έκπτωσης στις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν τη ψηφιακή κάρτα εργασίας (υπό την αυτονόητη προϋπόθεση της εμπρόθεσμης καταβολής των ασφαλιστικών εισφορών) θα είχε θετικά αποτελέσματα.

- **Ύψος προστίμων**

Προτείνεται: α. Να διευκρινιστεί πως σε περίπτωση εφαρμογής απολογιστικού συστήματος εργασίας, εφόσον ο εργαζόμενος απασχολείται εντός του δηλωθέντος στο ΕΡΓΑΝΗ ωραρίου του, δεν επιβάλλεται πρόστιμο σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι έχει παραλείψει να σημάνει την κάρτα εργασίας του και β. Η μείωση των προστίμων που επιβάλλονται για μη ορθή χρήση της κάρτας εργασίας: Τα πρόστιμα των περιπτώσεων 2 (Υποβολή στοιχείων της ψηφιακής κάρτας εργαζομένου που τελούν σε απόκλιση με την πραγματική έναρξη ή την πραγματική λήξη της απασχόλησης), 3 (Μη προβλεπόμενη μη υποβολή στοιχείων της ψηφιακής κάρτας εργαζομένου για την πραγματική έναρξη ή την πραγματική λήξη της απασχόλησης) και 4 (Εφαρμογή ευέλικτου ωραρίου σε εργαζόμενο για τον οποίο δεν έχει ενεργοποιηθεί η ευέλικτη προσέλευση και η ψηφιακή κάρτα εργασίας αν και υπάρχει υποχρέωση) του Παραρτήματος VI της υπ' αριθμ.80015 ΥΑ (ΦΕΚ Β 4629/2022) να μειωθούν από 3.000,00 ευρώ, 3.000,00 ευρώ και 2.000,00 ευρώ, σε 1.500,00 ευρώ, 1.500,00 ευρώ και 1.000,00 ευρώ αντίστοιχα.

Β. Σε σχέση με τις διατάξεις του Μέρους Β | «ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ»

Β.1. Επί του άρθρου 26 | «Παροχή υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης - Τροποποίηση άρθρου 499 Κώδικα Εργατικού Δικαίου»

Δυνάμει της υπ' αριθμ.50067/28/2017 Υπουργικής Απόφασης (ΦΕΚ Β' 3952), όπως ισχύει σήμερα, προβλέπεται η Ηλεκτρονική Βάση καταχώρισης δεδομένων Τεχνικών Ασφάλειας και η διαδικασία ανάθεσης καθηκόντων Τεχνικού Ασφαλείας (ΤΑ) μέσω του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ).

Ως εκ τούτου προτείνεται να εναρμονιστούν σχετικά οι παρ. 5 και παρ. 7 του ως άνω άρθρου 499, και ειδικότερα να αντικατασταθούν τα χωρία που αναφέρονται στην «τοπική Επιθεώρηση Εργασίας» από το ΟΠΣ -ΣΕΠΕ (serenet.gr). Δηλαδή, αντί για την κοινοποίηση των σχετικών εγγράφων στην Επιθεώρηση Εργασίας, να αρκεί η ηλεκτρονική καταχώριση τους στο ως άνω πληροφοριακό σύστημα, προς εκσυγχρονισμό και απλοποίηση της διαδικασίας.

Επίσης προτείνεται διεύρυνση των ηλεκτρονικών βάσεων ιατρών εργασίας, προσδοκώντας να αρθούν οι δυσκολίες εύρεσής τους, από τις επιχειρήσεις και να εκλογικευτούν τα, σε αρκετές περιπτώσεις, υπέρογκα καταβαλλόμενα ποσά.

Β.2. Επί του άρθρου 34 | «Γενικές υποχρεώσεις εργοδοτών - Τροποποίηση άρθρου 533 Κώδικα Εργατικού Δικαίου»

Με τη συγκεκριμένη διάταξη προστίθεται στην περ. θ της παρ.6 του άρθρου 544 του ΚΕΔ η φράση «καθώς και ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που οφείλονται στον σχεδιασμό, την οργάνωση και τη διαχείριση της εργασίας»¹. Η συγκεκριμένη προσθήκη πιστεύουμε πως θα δημιουργήσει προβλήματα εφαρμογής, λόγω της γενικότητας του συγκεκριμένου όρου και της ιδιαίτερης δυσχέρειας στον έλεγχο αυτού.

Β.3. Επί του άρθρου 35 | «Αναγγελία ασθενειών που οφείλονται στην εργασία - Προσθήκη περ. δ) στην παρ. 2 του άρθρου 534 Κώδικα Εργατικού Δικαίου»

Με την υπ' αριθμ.34331/Δ9.8920/26-7-2016 ΥΑ, όπως τροποποιήθηκε με την υπ' αριθμ.44203/Δ9.11555/29.9.2016 ΥΑ, ορίστηκε ότι οι εργοδότες, οι εργαζόμενοι και οι οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων υποβάλλουν στο ΟΠΣ-ΣΕΠΕ, μέσω της ηλεκτρονικής διεύθυνσης www.sepenet.gr, μεταξύ άλλων, την αναγγελία εργατικού ατυχήματος ή ασθένειας που οφείλεται στην εργασία.

Θεωρούμε σκόπιμο να εναρμονισθεί η προτεινόμενη ως άνω διάταξη με το ψηφιακό σύστημα υποβολής των σχετικών αναγγελιών εργατικών ατυχημάτων.

Ειδικότερα, προτείνουμε την τροποποίηση της ως άνω διάταξης, ώστε να προβλέπεται η αναγγελία του εργατικού ατυχήματος μέσω του ΟΠΣ ΣΕΠΕ (www.sepenet.gr), όπως ήδη προβλέπεται, καταργώντας παράλληλα την υποχρέωση αναγγελίας στις αστυνομικές αρχές και στις αρμόδιες υπηρεσίες του e-ΕΦΚΑ, οι οποίες θα μπορούν να έχουν πρόσβαση στην αναγγελία εργατικού ατυχήματος μέσω της ανωτέρω πλατφόρμας.

Προτείνεται επίσης να επανεξεταστεί το χρονικό περιθώριο αναγγελίας εργατικών ατυχημάτων και ειδικότερα να αναγγέλλονται τα εργατικά ατυχήματα εντός της επόμενης εργάσιμης ημέρας.

Τέλος, θεωρούμε σκόπιμο να διευκρινισθεί ότι η παρ. 2δ που αναφέρεται στην «ασθένεια του εργαζομένου που οφείλεται στην εργασία» αφορά στις επαγγελματικές ασθένειες και μόνο.

Β.4. Επί του άρθρου 36 | «Μαθήματα καρδιοαναπνευστικής αναζωογόνησης (ΚΑΡΠΑ) και λαβής Χάιμλιχ –Προσθήκη περ. δ) στην παρ. 1 του άρθρου 535 Κώδικα Εργατικού Δικαίου»

Με τη συγκεκριμένη ρύθμιση προβλέπεται για επιχειρήσεις άνω των 50 εργαζομένων η υποχρέωση να παρέχουν εκπαιδύσεις μέσω διαπιστευμένων/εγκεκριμένων φορέων, ΚΑΡΠΑ και ΧΑΙΜΛΙΧ στο 50% του προσωπικού τους, με επαναπιστοποίηση ανά τρία έτη. Αν και το μέτρο είναι ορθό επί της αρχής, σε επιχειρήσεις εντάσεως εργασίας, ιδίως σε αυτές που λειτουργούν με σύστημα βαρδιών, κρίνεται εξαιρετικά κοστοβόρο και χρονοβόρο. Θα μπορούσε να υπάρχει πρόβλεψη κλίμακας αριθμού εργαζομένων και σε περιπτώσεις επιχειρήσεων με βάρδιες να υπάρχει πάντα κάλυψη πιστοποιημένων εργαζομένων.

¹ Το σχετικό εδάφιο – η σχετική υποχρέωση του εργοδότη διαμορφώνεται ως εξής «θ) Να αξιολογεί ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, μεταξύ άλλων τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που οφείλονται στον σχεδιασμό, την οργάνωση και τη διαχείριση της εργασίας και Πνα λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και περιορισμό αυτών.»

Γ. Σε σχέση με τις διατάξεις του Μέρους Ε | «ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ».

Προτείνεται η υλοποίηση προγράμματος επιδότησης των ασφαλιστικών εισφορών εργαζομένων και εργοδοτών για τις επιχειρήσεις των κλάδων στους οποίους έχουν υπογραφεί ΣΣΕ που έχουν κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτικές (όπως ισχύει στον κλάδο των ξενοδοχείων). Κατά την άποψη μας η υλοποίηση ενός τέτοιου προγράμματος θα λειτουργήσει ως κίνητρο για την ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Δ. Τέλος, προτείνεται να περιληφθούν στο υπό διαβούλευση σχέδιο νόμου οι κατωτέρω ρυθμίσεις, που θα συμβάλουν στον εκσυγχρονισμό και την καλύτερη προσαρμογή της εργατικής νομοθεσίας στις ιδιαιτερότητες που παρουσιάζει ο τουριστικός τομέας στη λειτουργία του.

Δ.1. Υποχρεωτική ανάπαυση μεταξύ των βαρδιών (11ωρο)

Οι τουριστικές επιχειρήσεις, λόγω των συχνών αλλαγών στις οποίες υποχρεούνται να προβαίνουν στο ωράριο εργασίας των εργαζομένων τους, αντιμετωπίζουν σοβαρές δυσχέρειες κατά τους μήνες αιχμής να τηρήσουν τις 11 ώρες υποχρεωτικής ανάπαυσης μεταξύ των βαρδιών. Το πρόβλημα αυτό απέκτησε μεγαλύτερες διαστάσεις τα τελευταία έτη, λόγω της ελλείψεως προσωπικού. Για το λόγο αυτό προτείνεται να θεσπιστεί μια συγκεκριμένη διαδικασία που θα επιτρέπει υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις, τη μείωση των ωρών υποχρεωτικής ανάπαυσης, με τη σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου. Σημειώνεται πως βάσει του άρθρου 17 της υπ' αριθμ. 2003/88/ΕΚ Οδηγίας της 4ης Νοεμβρίου 2003 «σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας» (η οποία αντικατέστησε την υπ' αριθμ. 93/104 Οδηγία) προβλέπεται πως επιτρέπονται παρεκκλίσεις από την υποχρεωτική 11ωρη ανάπαυση και μέσω της νομοθετικής, κανονιστικής ή διοικητικής οδού (και όχι μόνο μέσω ΣΣΕ, όπως προβλέπεται στην ελληνική νομοθεσία – βλ. σχετ. άρθρο 182 ΚΕΔ) «υπό τον όρο ότι στους οικείους εργαζομένους χορηγούνται ισοδύναμες περίοδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης ή ότι, σε εξαιρετικές περιπτώσεις όπου είναι αντικειμενικώς αδύνατη η χορήγηση ισοδύναμων περιόδων αντισταθμιστικής ανάπαυσης, παρέχεται κατάλληλη προστασία στους οικείους εργαζομένους.».

Δ.2. Μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας

Σύμφωνα με το άρθρο 174 του ΚΕΔ «Με την επιφύλαξη των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας ο χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας των εργαζομένων δεν μπορεί να υπερβαίνει ανά περίοδο το πολύ τεσσάρων (4) μηνών τις σαράντα οκτώ (48) ώρες κατά μέσο όρο, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών. Οι περίοδοι ετήσιας άδειας με αποδοχές, και οι περίοδοι άδειας ασθένειας δεν συνεκτιμώνται ή είναι ουδέτερες, όσον αφορά τον υπολογισμό του μέσου όρου.». Σύμφωνα με το άρθρο 19 της Οδηγίας 2003/88 παρέχεται η δυνατότητα η περίοδος αναφοράς να αυξηθεί από τους 4 στους 6 ή ακόμα και στους 12 μήνες². Μάλιστα, σύμφωνα με το άρθρο 22 της ίδιας Οδηγίας³ παρέχεται ακόμα και η δυνατότητα ορτ

² «Η ευχέρεια παρέκκλισης από το άρθρο 16 στοιχείο β) που προβλέπεται στο άρθρο 17 παράγραφος 3 και στο άρθρο 18 δεν επιτρέπεται να καταλήγει σε περίοδο αναφοράς που να υπερβαίνει τους έξι μήνες. Ωστόσο, τα κράτη μέλη δύναται, τηρώντας πάντα τις γενικές αρχές προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, να επιτρέπουν, για αντικειμενικούς ή τεχνικούς λόγους ή για λόγους οργάνωσης της εργασίας, να καθορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων περίοδοι αναφοράς που να μην υπερβαίνουν οπωσδήποτε τους δώδεκα μήνες.».

³ «Ένα κράτος μέλος δύναται να μην εφαρμόζει το άρθρο 6, τηρώντας πάντα τις γενικές αρχές προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, εφόσον λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα ώστε να εξασφαλίζεται ότι: α) ο εργοδότης δεν ζητά από τον εργαζόμενο να εργασθεί περισσότερες από 48 ώρες ανά επτάμερο, περίοδο που υπολογίζεται ως μέσος όρος της κατά το άρθρο 16 στοιχείο β) περιόδου αναφοράς, εκτός αν ο εργαζόμενος συναινεί για την παροχή της εργασίας αυτής· β) ο εργαζόμενος δεν υφίσταται καμία ζημία αν δεν δεχθεί να εκτελέσει την εργασία αυτή· γ) ο εργοδότης τηρεί και ενημερώνει αρχείο για όλους τους εργαζομένους που παρέχουν τέτοια εργασία· δ) το αρχείο είναι στη διάθεση των αρμόδιων αρχών οι οποίες δικαιούνται να απαγορεύουν ή να περιορίζουν τη δυνατότητα υπέρβασης της ανώτατης εβδομαδιαίας διάρκειας

out από τη συγκεκριμένη ρύθμιση, υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις. Η αύξηση της περιόδου αναφοράς κρίνεται απαραίτητη προκειμένου να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα που προκύπτουν από την αυξημένη εποχικότητα που παρουσιάζουν στη λειτουργία τους οι τουριστικές επιχειρήσεις και της σώρευσης εργασιών που εμφανίζουν τη συγκεκριμένη περίοδο.

Δ.3. Σπαστό ωράριο

Προτείνεται:

α. η κατάργηση της απαγόρευσης εφαρμογής του σπαστού ωραρίου στο προσωπικό της κουζίνας (βλ. σχετ. ΥΑ 20714/1023 – ΦΕΚ Β 683, 1976) και

β. το μέγιστο χρονικό διάστημα που μπορεί να μεσολαβεί ανάμεσα στα δύο «τμήματα» του ωραρίου του εργαζομένου να αυξηθεί από τις πέντε (5) στις οκτώ (8) ώρες (αντίστοιχη ρύθμιση έχει ήδη προβλεφθεί στις ΤΚΣΣΕ για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις του Νομού Ηρακλείου και του Νομού Λασιθίου).

Σημειώνεται πως οι σήμερα ισχύουσες ρυθμίσεις δεν ανταποκρίνονται στη σύγχρονη πραγματικότητα, όπου συνήθως τα επισιτιστικά τμήματα των ξενοδοχείων που παρέχουν υπηρεσίες ΗΒ λειτουργούν το πρωί και στη συνέχεια ξανά το απόγευμα.

Επίσης, ο περιορισμός του μέγιστου χρονικού διαστήματος ανάμεσα στις βάρδιες στις πέντε (5) ώρες δεν βοηθά ούτε στην ουσιαστική ανάπαυση των εργαζομένων.

εργασίας, για λόγους ασφάλειας ή/και υγείας των εργαζομένων· ε) ύστερα από αίτηση των αρμοδίων αρχών, ο εργοδότης τους παρέχει πληροφορίες σχετικά με τη συναίνεση των εργαζομένων για την παροχή εργασίας υπερβαίνουσας τις 48 ώρες ανά επτάήμερο, υπολογιζομένης ως μέσο όρο της κατά το άρθρο 16 στοιχείο β) περιόδου αναφοράς.»