

Οι όροι εργασίας

Ο χρόνος εργασίας

Η έννοια του χρόνου εργασίας

- ο χρόνος κατά τον οποίο ο μισθωτός είναι στη διάθεση του εργοδότη για να απασχοληθεί, δηλ. ο χρόνος δέσμευσης της εργασιακής δύναμης και ενεργοποίησης της προσωπικής του εξάρτησης
- ΔΕΝ υπάγεται ο χρόνος μετάβασης στον τόπο εργασίας (ανεξάρτητα αν γίνεται ή όχι με μεταφορικά μέσα εργοδότη), ο χρόνος ατομικής προπαρασκευής (π.χ. αλλαγή ρούχων), ΑΛΛΑ υπάγεται ο χρόνος απομάκρυνσης για φυσική ανάγκη ή εξαιτίας καταφανούς κινδύνου
- Ο χρόνος εργασίας ΔΕΝ ταυτίζεται με το χρόνο αξιοποίησης της εργασίας από την πλευρά του εργοδότη.

Η διάκριση του χρόνου εργασίας

ΝΟΜΙΜΟΣ

- ρυθμίζεται από κανόνες δημόσιας τάξης
- ισχύει ανεξάρτητα αν η σύμβαση είναι έγκυρη ή άκυρη
- θεωρείται σιωπηρά ως χρόνος εργασίας σε περίπτωση αμφιβολίας για ύπαρξη συμβατικού χρόνου

ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ

- καθορίζεται με συμφωνία (ατομική σύμβαση, κανονισμός συμβατικής ισχύος, πρακτική εκμετάλλευσης)
- είναι θεμιτός, εφόσον είναι πιο ευνοϊκός από το νόμιμο χρόνο

Τα στοιχεία του νόμιμου χρόνου εργασίας (I)

- Τα στοιχεία του νόμιμου χρόνου είναι 2: Ο καθορισμός ενός ανώτατου ορίου και της βάσης κατανομής του.
- Παραδοσιακή και κύρια βάση κατανομής υπήρξε η ημέρα (24ωρο).
- Ως ημερήσιος χρόνος εργασίας νοείται ο επιτρεπόμενος χρόνος εργασίας σε ένα 24ωρο, με υποχρέωση την ελάχιστη ανάπαυση των 11 ωρών.
- Ημερήσιος χρόνος είναι ο πρωτογενής νόμιμος χρόνος.

Τα στοιχεία του νόμιμου χρόνου εργασίας (II)

- Όμως, οι νομοθεσίες αναφέρονται και σε μια δεύτερη χρονική μονάδα, την εβδομάδα. Από αυτήν προκύπτει η έννοια του εβδομαδιαίου νόμιμου χρόνου εργασίας, που είναι ο νόμιμος χρόνος εργασίας από το πρωί της Δευτέρας (00.00) μέχρι το βράδυ της Κυριακής (24.00).
- Η διάρκεια της νόμιμης απασχόλησης υπολογίζεται και με βάση τις ημέρες απασχόλησης, που με το σημερινό σύστημα είναι η απασχόληση 6 ημερών.
- Αυτή ισχύει και στο 5μερο σύστημα απασχόλησης, γιατί μ' αυτό εξακολουθεί να θεωρείται η εβδομαδιαία απασχόληση ως απασχόληση 6 ημερών, αφού οι ώρες εργασίας της 6ης ημέρας κατανέμονται στις υπόλοιπες 5 ημέρες.

Τα στοιχεία του νόμιμου χρόνου εργασίας (III)

- Η 7η ημέρα είτε ως ημέρα αργίας είτε και ως ημέρα ανάπαυσης ΔΕΝ υπολογίζεται.
- Ο μέγιστος εβδομαδιαίος χρόνος ορίζεται στις 48 ώρες κατά μέσο όρο 4 εβδομάδων, στις οποίες περιλαμβάνονται και οι υπερωρίες.
- Ο εβδομαδιαίος χρόνος είναι κατά βάση παράγωγος χρόνος, γιατί προκύπτει από τον ημερήσιο νόμιμο χρόνο.
 - Θα είχε πρωτογενή σημασία, αν δεν υπήρχε ο περιορισμός του ανώτατου χρόνου ανά ημέρα ή επιτρεπόταν ελεύθερα ο συμψηφισμός του χρόνου εργασίας μιας ημέρας με το χρόνο εργασίας άλλης μέρας.

Τα στοιχεία του νόμιμου χρόνου εργασίας (IV)

- Ο ημερήσιος χρόνος αναλύεται στον ωριαίο χρόνο που συνθέτει την έννοια του ωραρίου εργασίας.
- Με τις νέες ρυθμίσεις που προωθούν την ευελιξία της εργασίας, ο ωριαίος χρόνος από επικουρικό (δορυφορικό) ρόλο που είχε τείνει να γίνει κύρια μονάδα υπολογισμού προς δύο κατευθύνσεις.
 - Η μία αναφέρεται στην προώθηση της μερικής απασχόλησης με την κατάτμηση του ημερήσιου χρόνου και η άλλη στον ετήσιο υπολογισμό του χρόνου απασχόλησης με συνολική αποτίμηση των ωρών εργασίας κατ' έτος.

Τα στοιχεία του νόμιμου χρόνου εργασίας (V)

- Ο νόμιμος χρόνος είναι η ανώτατη επιτρεπόμενη χρονική διάρκεια απασχόλησης του μισθωτού γενικά και ΟΧΙ σε συγκεκριμένο εργοδότη.
 - Αφού δηλαδή ο μισθωτός εξαντλήσει το χρόνο εργασίας σε έναν εργοδότη, δεν μπορεί να εργασθεί σε άλλον εργοδότη.
- Η απάντηση στο ερώτημα ποιος είναι αυτός ο χρόνος δεν μπορεί να είναι ενιαία, με τον περιορισμό ότι αυτός ΔΕΝ μπορεί να υπερβαίνει τις 13 ώρες το 24ωρο.
- Εξ αντιδιαστολής, καθιερώνεται και υποχρεωτική ανάπαυση 11 ωρών.

Τα στοιχεία του νόμιμου χρόνου εργασίας (VI)

- Ο νόμιμος χρόνος εργασίας προσδιορίζει και το νόμιμο μισθό (αρχή αλληλεξάρτησης νόμιμου χρόνου-μισθού)
 - Αυτό σημαίνει ότι ΔΕΝ επιτρέπεται η μονομερής επιβολή λιγότερου χρόνου εργασίας με αντίστοιχη μείωση αποδοχών.
- Η αποτίμηση του νόμιμου μισθού έχει ως βάση τον ημερήσιο χρόνο εργασίας και γι' αυτό ο μηνιαίος νόμιμος μισθός αντιστοιχεί σε 25/25 ημέρες εργασίας.

Η πρώτη νομιμοποίηση του 8ωρου

- Με διάταγμα του 1932 καθιερώθηκε ο κανόνας του 8ώρου για ημερήσια εργασία και παράγωγα το 48ωρο για εβδομαδιαία εργασία (6 ημέρες x 8 ώρες = 48) για τη βιομηχανία και τη βιοτεχνία. Το 8ωρο ισχύει και για τα εμπορικά καταστήματα.

Η βελτίωση του δώρου με συλλογική σύμβαση εργασίας (I)

- Ο κανόνας του δώρου ίσχυε μέχρι το 1975 οπότε υπέστη μια ιδιόρρυθμη μείωση με σ.σ.εργ. που διαμόρφωσαν το νόμιμο ωράριο επαγγελματικής προέλευσης.
- Με διαδοχικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας από το 1975-1984, ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας μειώθηκε από 48 σε 40 ΩΡΕΣ κατανεμημένος σε 6 ημέρες (6 ώρες και 40 λεπτά × 6 ημέρες).
- Με τις ίδιες σ.σ.εργ καθιερώθηκε και το 5ΜΕΡΟ σύστημα εργασίας, σύμφωνα με το οποίο ο χρόνος εργασίας της 6^{ης} ημέρας κατανέμεται στις υπόλοιπες 5 μέρες (8 ώρες × 5 ημέρες).

Η βελτίωση του δωρου με συλλογική σύμβαση εργασίας (ΙΙ)

- ΩΣΤΟΣΟ, οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να εργασθούν 5 ώρες επιπλέον κατανεμημένες από 1 ώρα την ημέρα, αλλά με επιπλέον αμοιβή και προσαύξηση.
- Ουσιαστικά πρόκειται για ένα συμβιβασμό ανάμεσα στους εργοδότες, που δέχτηκαν τη μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση μισθού, και των εργαζομένων, που για ένα σύνολο 5 ωρών υποχρεούνται να εργασθούν επιπλέον με αντάλλαγμα πρόσθετη αμοιβή.

Η νομοθετική νομιμοποίηση του 40ωρου (I)

- Σε όλους ανεξαιρέτως τους κλάδους εργασίας και σε όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας, η πλήρης απασχόληση καθορίζεται σε 40 ώρες εβδομαδιαίως, οι οποίες δύνανται να κατανέμονται σε 5ήμερη ή 6μερη εβδομαδιαία εργασία, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή τις διαιτητικές αποφάσεις.
- Όταν εφαρμόζεται σύστημα 5μερης εβδομαδιαίας εργασίας, το πλήρες συμβατικό ωράριο εργασίας ανέρχεται ημερησίως σε 8 ώρες, ενώ, όταν εφαρμόζεται σύστημα 6μερης εβδομαδιαίας εργασίας, σε 6 ώρες και 40 λεπτά ημερησίως.

Η νομοθετική νομιμοποίηση του 40ωρου (II)

- Με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές αποφάσεις ή ατομικές συμβάσεις εργασίας είναι δυνατή η εφαρμογή μικρότερων ωραρίων πλήρους απασχόλησης ημερησίως και εβδομαδιαίως.
- Στο πλαίσιο διευθέτησης του χρόνου εργασίας του ως πλήρης απασχόληση νοείται και η εργασία 4 ημερών εβδομαδιαίως.

(άρθρο 55 §1 Ν. 4808/2021)

Διαλείμματα και μεσημεριανή ανάπαυση

- Όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις 4 συνεχόμενες ώρες, χορηγείται διάλειμμα min. 15' και max 30', κατά το οποίο οι εργαζόμενοι δικαιούνται να απομακρυνθούν από τη θέση εργασίας τους. Το διάλειμμα αυτό δεν αποτελεί χρόνο εργασίας και δεν επιτρέπεται να χορηγείται συνεχόμενο με την έναρξη ή τη λήξη της ημερήσιας εργασίας (άρθρο 56 §1 Ν. 4808/2021)
- Εργαζόμενοι που απασχολούνται κατά πλήρες ημερήσιο, αλλά διακεκομμένο ωράριο για όλες ή μερικές ημέρες της εβδομάδας, δικαιούνται αναπαύσεως ενδιάμεσα μεταξύ των τμημάτων του ωραρίου τους, η οποία δεν μπορεί να είναι μικρότερη από 3 ώρες (άρθρο 56 §3 Ν. 4808/2021).

Η υπέρβαση του χρόνου εργασίας

Εργασία την 6^η μέρα κατά παράβαση πενθημέρου

- Η εργασία που παρέχεται την 6^η ημέρα της εβδομάδος, κατά παράβαση του συστήματος 5μερης εργασίας, ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%.
- ΔΕΝ υπάγονται στη διάταξη αυτή οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις (8 Ν. 3846/2010).

1. Η υπερεργασία

ΑΠΛΗ

- η υπέρβαση του συμβατικού χρόνου μέχρι τις 40 ώρες
- επιβάλλεται με κοινή συμφωνία των ενδιαφερομένων, χωρίς την ανάμιξη Επιθεώρησης Εργασίας.
- ΚΑΤ' ΕΞΑΙΡΕΣΗ με βάση 659 ΑΚ επιβάλλεται μονομερώς από τον εργοδότη, αν παραστούν έκτακτες ανάγκες.
- Πάντως ο νόμος δίνει στο μισθωτό δικαίωμα για άρνηση.

ΘΕΣΜΟΘΕΤΗΜΕΝΗ

- η υπέρβαση των 40 ωρών κατά 1 ώρα την ημέρα μέχρι 45 ώρες την εβδομάδα για 5ήμερο εργασίας ή 48 ώρες για 6ήμερο εργασίας ⇒ (41-45 ή 41-48).
- Ο εργοδότης ΔΕΝ μπορεί να απασχολήσει το μισθωτό με συνολική αύξηση σε 1 μέρα ή με ελεύθερο τρόπο κατανομής.
- πρόσθετη αμοιβή+ προσαύξηση 20%. Τα πρόσθετα είναι τακτικές αποδοχές κ καταβάλλονται ακόμα κι αν ο συμβατικός μισθός είναι μεγαλύτερος από το νόμιμο.

2. α. Η νόμιμη υπερωρία

- Ο χρόνος πέρα από την 9η ώρα για 5θήμερη εργασία (8 ώρες + 1 ώρα υπερεργασία) ή πέρα από την 8η για 6ήμερη εργασία (6,40 ώρες + 1 ώρα).
- Πρόκειται δηλαδή για υπέρβαση του ημερήσιου νόμιμου χρόνου εργασίας, έστω κι αν δεν υπάρχει υπέρβαση του εβδομαδιαίου νόμιμου χρόνου εργασίας (αρχή της απαγόρευσης συμψηφισμού)
 - λ.χ. αν κάποιος εργάσθηκε κάποια μέρα πέρα από το 10ωρο και κάποια άλλη μέρα αντίστοιχα λιγότερες ώρες υπάρχει υπερωρία.
- Με την ερμηνεία που επικράτησε στη νομολογία η εργασία την Κυριακή και η εργασία κατά την 6η ημέρα στο 5μερο σύστημα ΔΕΝ αποτελούν υπερωρία ή υπερεργασία, έστω και αν υπάρχει υπέρβαση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας.

Προϋποθέσεις νόμιμης υπερωρίας

- 1. Ηλεκτρονική γνωστοποίηση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ το αργότερο την ίδια μέρα της αλλαγής ή πριν από την ανάληψη υπηρεσίας
- 2. Μη υπέρβαση ανώτατου ορίου ωρών ανά ημέρα (κατά κανόνα 3) και ανά έτος (150).
 - ΚΑΤ' ΕΞΑΙΡΕΣΗ για περιπτώσεις επείγουσας φύσης που δεν επιδέχονται αναβολής επιτρέπεται η υπέρβαση με απόφαση αρμόδιου οργάνου Υπουργείου Εργασίας. Το ανώτατο όριο ημερήσιας απασχόλησης ΔΕΝ μπορεί να υπερβαίνει τις 13 ώρες. Ειδικά για εμπορικά καταστήματα 2 ώρες ανώτατο ημερήσιο χρονικό όριο.
- 3. Δικαιολογητικός λόγος (π.χ. εξαιρετική συσσώρευση εργασίας, εργασία παραμονές εορτών, προπαρασκευαστικές ή συμπληρωματικές εργασίες, αναπλήρωση ωρών λόγω από διάφορες αιτίες, στις οποίες δεν αναφέρεται απεργία)

2. β. Παράνομη υπερωρία

- Παράνομη (ή κατ' εξαίρεση) υπερωρία είναι κάθε υπερωριακή εργασία που πραγματοποιείται κατά παράβαση οποιουδήποτε από τους προαναφερθέντες όρους.

2. γ. Η αμοιβή της υπερωρίας

- Η αμοιβή της νόμιμης υπερωρίας περιλαμβάνει πρόσθετη αμοιβή και προσαύξηση.
- Η προσαύξηση είναι 40% για μέχρι 150 ώρες ανά έτος και 60% για επείγουσας φύσης εργασία.
- Η προσαύξηση υπολογίζεται με βάση καταβαλλόμενο ημερομίσθιο, δηλ. στις συνολικές αποδοχές (νόμιμες+ παραπάνω συμφωνημένες).
- Ως αμοιβή για παράνομη υπερωρία ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο και προσαύξηση 120% στο καταβαλλόμενο ημερομίσθιο, ανεξάρτητα από τον αριθμό ωρών.

2. δ. Τρόπος υπολογισμού

- Βρίσκουμε την τιμή ωρομισθίου με τη διαίρεση εβδομαδιαίων αποδοχών (δηλαδή τα $6/25$ μισθού ή τα 6 ημερομίσθια), νόμιμων ή συμβατικών, με τις ώρες εβδομαδιαίας εργασίας (δηλαδή τις 40 ώρες ή το λιγότερο συμβατικό χρόνο).
- [Ως απασχόληση 6 ημερών λογίζεται και το 5θήμερο].

*Η μειωμένη απασχόληση
(άρθρα 2 Ν. 3846/2010 και
17 Ν. 3899/2010)*

Η σύμβαση μερικής απασχόλησης

- **ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ** είναι κάθε απασχόληση μικρότερη από την κανονική απασχόληση με αντίστοιχα μικρότερες αποδοχές (αν υπάρχει μικρότερη απασχόληση χωρίς μειωμένες αποδοχές υπάρχει συμβατικά μικρότερο ωράριο απασχόλησης)
- Ο νόμος δε θέτει ελάχιστο ή μέγιστο χρόνο μερικής απασχόλησης. Έτσι, μπορεί να πρόκειται για ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική. Ειδικά για την ημερήσια εργασία μπορεί να κυμαίνεται από 1 ώρα μέχρι μία ώρα λιγότερο από το κανονικό ωράριο.

Οι όροι της συμφωνίας μερικής απασχόλησης (I)

- Ο νόμος απαιτεί έγγραφο τύπο. Η παράλειψη έγγραφου τύπου καθιστά τη σύμβαση πλήρους απασχόλησης (μερική ακυρότητα).
- Ήδη προβλέπεται η ηλεκτρονική υποβολή της αναγγελίας (άρθρο 17 §6 Ν. 3899/2010)
- Εφόσον η συμφωνία δε γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας μέσα σε 8 ημέρες από την κατάρτισή της, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση (άρθρο 2 Ν. 3846/2010).

Οι όροι της συμφωνίας μερικής απασχόλησης (II)

- Ο νόμος διασφαλίζει την ισότιμη μεταχείριση εργαζομένων με κανονικό και μειωμένο ωράριο με βάση την αρχή της αναλογικότητας.
- Πιο συγκεκριμένα, ο νόμος εισάγει την έννοια του συγκρίσιμου εργαζομένου, δηλ. κάθε εργαζόμενου πλήρους απασχόλησης που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, υπό τις αυτές συνθήκες.
- Οι αποδοχές των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζόμενου και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης.

Οι όροι της συμφωνίας μερικής απασχόλησης (III)

- Η ημερήσια κατανομή δεν πρέπει να διακόπτει το συνεχές και το εφάπαξ της παροχής εργασίας μέσα στο 24ωρο.
- Σε κάθε περίπτωση, η απασχόληση κατά την Κυριακή ή άλλη ημέρα αργίας, όπως και η νυκτερινή εργασία συνεπάγεται την καταβολή της νόμιμης προσαύξησης.
- Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα ετήσιας άδειας με αποδοχές και επίδομα αδείας.
- Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται για τους μερικώς απασχολούμενους όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Η εναλλαγή πλήρους και μερικής απασχόλησης (I)

- Καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω μη αποδοχής από το μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση είναι άκυρη.
- Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνηση του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη.
- Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο.

Η εναλλαγή πλήρους και μερικής απασχόλησης (II)

- Η πρόσθετη εργασία μπορεί να παρασχεθεί, εφόσον συμφωνεί ο εργαζόμενος και κατά ωράριο που δεν είναι συνεχόμενο σε σχέση με το συμφωνημένο ωράριο της ίδιας ημέρας, υπό την επιφύλαξη των διατάξεων περί ημερήσιας ανάπαυσης.
- Αν παρασχεθεί εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται αντίστοιχης αμοιβής με προσαύξηση 12% επί της συμφωνηθείσας αμοιβής για κάθε επιπλέον ώρα εργασίας που θα παράσχει.

Η εναλλαγή πλήρους και μερικής απασχόλησης (III)

- Ο μερικώς απασχολούμενος, επί προσφοράς εργασίας με ίσους όρους από μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας, έχει δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση.
- Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας όπως και για τον συγκρίσιμο εργαζόμενο.

Η εναλλαγή πλήρους και μερικής απασχόλησης (IV)

- Ο πλήρως απασχολούμενος σε επιχειρήσεις πλέον των 20 ατόμων μετά τη συμπλήρωση 1 ημερολογιακού έτους εργασίας έχει δικαίωμα να ζητήσει τη μετατροπή της σύμβασης εργασίας του από πλήρη σε μερική απασχόληση, με δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση.
- Ο εργαζόμενος στην αίτηση του πρέπει να προσδιορίζει τη διάρκεια της μερικής απασχόλησης και το είδος της. Άρνηση του εργοδότη δικαιολογείται για τις ανάγκες της επιχείρησης. Αν ο εργοδότης δεν απαντήσει εγγράφως μέσα σε 1 μήνα θεωρείται ότι το αίτημα του εργαζόμενου έχει γίνει δεκτό.

Η εκ περιτροπής εργασία

- ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας.
- Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκεια της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση ΝΑ ΣΥΜΦΩΝΗΣΟΥΝ κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής.
- Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, ΝΑ ΕΠΙΒΑΛΕΙ σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας ΔΕΝ επιτρέπεται να υπερβαίνει τους 9 μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, ΜΟΝΟ εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων.
- Οι συμφωνίες ή οι αποφάσεις γνωστοποιούνται μέσα 8 ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.

Η διαθεσιμότητα (I)

(άρθρο 10 Ν. 3198/1955 όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 4 Ν. 3846/2010)

- Οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις, αν έχει περιοριστεί η οικονομική τους δραστηριότητα, μπορούν, αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να θέτουν ΕΓΓΡΑΦΩΣ σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, η οποία ΔΕΝ μπορεί να υπερβεί συνολικά τους 3 μήνες ετησίως, ΜΟΝΟ εφόσον προηγουμένως προβούν σε διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων.
- Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των 2 τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.
- Μετά την εξάντληση του τριμήνου, προκειμένου να τεθεί εκ νέου ο ίδιος εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα απαιτείται και η παρέλευση τουλάχιστον 3 μηνών.

Η διαθεσιμότητα (ΙΙ)

(άρθρο 10 Ν. 3198/1955 όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 4 Ν. 3846/2010)

- Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στις οικείες Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ, του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ με οποιονδήποτε τρόπο τη σχετική δήλωση περί διαθεσιμότητας, μέρους ή του συνόλου του προσωπικού του.
- Επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που θέτουν σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους κατά παράβαση των ανωτέρω διατάξεων υποχρεούνται στην καταβολή πλήρων αποδοχών, έστω και αν οι μισθωτοί αποδέχθηκαν τη διαθεσιμότητα και δεν παρείχαν τις υπηρεσίες τους.

Ο καθορισμός των όρων μερικής απασχόλησης με σ.σ.εργ.

- Με την Ειδική Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας δύνανται να ρυθμίζονται ο αριθμός των θέσεων εργασίας, όροι και προϋποθέσεις μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασίας και διαθεσιμότητας, καθώς και κάθε άλλος όρος εφαρμογής της, περιλαμβανομένης της διάρκειας τους.

Κυριακάτικη εργασία, ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπαυση

- Ισχύει ο κανόνας της απαγόρευσης εργασίας την Κυριακή (άρθρο 1) ή 24ωρης συνεχούς εβδομαδιαίας ανάπαυσης για περίοδο εργασίας 7 ημερών (αναπληρωματική μέρα) για όσες επιχειρήσεις λειτουργούν την Κυριακή (άρθρο 10) (π.χ. μεταφορές, δημόσια θεάματα, εστιατόρια, ζαχαροπλαστεία, μπαρ, ξενοδοχεία, ανθοπωλεία, γκαράζ, βουλακνιζατέρ, τηλεπικοινωνίες, ιατρεία, γραφεία κηδειών, security, logistics, data centers κ.α.)
- Λειτουργία εμπορικών καταστημάτων ορισμένες Κυριακές του έτους (ισχύει από το 2013)
- Για κάθε περίοδο 24 ωρών η ελάχιστη ανάπαυση ΔΕΝ μπορεί να είναι κατώτερη από 11 συνεχείς ώρες (ΙΑ.14, 1 Ν. 4093/2012).

Αργίες (Ν. 4808/2021)

- ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΕΣ ΑΡΓΙΕΣ → 01/01, 06/01, 25/03, Μεγάλη Παρασκευή (ως 1μμ για τα καταστήματα), Δευτέρα Πάσχα, 01/05, 15/08, 28/10, 25/12, 26/12.
- Αν η Πρωτομαγιά συμπίπτει με μέρα της Μ. Εβδομάδας, την Κυριακή ή Δευτέρα Πάσχα μετατίθεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας (άρθρο 14 Ν. 4468/2017)
- Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας μπορούν να ορίζονται άλλες 5 μέρες το χρόνο ως μέρες υποχρεωτικής ή προαιρετικής αργίας για όλη τη χώρα, για ορισμένη περιφέρεια (εορτή πολιούχου, απελευθέρωση πόλης) ή για ορισμένο κλάδο (Αγ. Πνεύματος, Διονυσίου Αρεοπαγίτου).

Η αμοιβή για κυριακάτικη εργασία και αργίες

- Καταβάλλεται το ημερομίσθιο και προσαύξηση 75% του νόμιμου μισθού (Απόφαση Υπουργών Οικονομικών κ Εργασίας 8900/1946)
- Με το άρθρο 8 §4 Ν.Δ. 4021/1959 ορίζεται ότι κάθε συμφωνία κατά την οποία οι παραπάνω αμοιβές καλύπτονται μερικώς ή πλήρως από τις πέρα από τις νόμιμες καταβαλλόμενες στους μισθωτούς αποδοχές είναι ΑΚΥΡΗ (δηλ. δεν επιτρέπεται συμψηφισμός). Ωστόσο, κατά τη νομολογία, άκυρη είναι μόνο η γενική συμφωνία για συμψηφισμό επιπλέον ποσού με υπερωρίες και όχι εκείνη όπου αυτό θα καλύπτει αξιώσεις από συγκεκριμένη υπερωριακή εργασία κάθε μήνα με την έννοια ότι αποτελεί προκαταβολή.

Η νυχτερινή εργασία και η αμοιβή της

- Η εργασία που παρέχεται από τις 10 μ.μ. ως 6 π.μ.
- Η νυχτερινή εργασία είναι γενικά ελεύθερη, με εξαίρεση την εργασία ανηλίκων κάτω των 18 ετών στις βιομηχανικές επιχειρήσεις και την εργασία των γυναικών (π.χ. δικαίωμα άρνησης νυχτερινής εργασίας και αξίωση μετακίνησης σε θέση ημερήσιας απασχόλησης έχει η έγκυος γυναίκα).
- Σε κάθε περίπτωση ο μισθωτός δικαιούται προσαύξηση ίση με το 25% του ελάχιστου ορίου του μισθού του (ΥΑ Υπ. Οικ. και Εργ. αρ. 18310/1946)

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας (ή ελαστικό ωράριο) (I)

- Σημαίνει αποδέσμευση από τις βασικές χρονικές μονάδες μέτρησης, δηλ. την ημέρα και συμπληρωματικά την εβδομάδα, και μετάβαση σε δύο ακραίες χρονικές μονάδες αλληλοτροφοδοτούμενες που είναι το έτος και πρωτίστως η ώρα.
- Δεν είναι μέσο αύξησης του χρόνου εργασίας αλλά μέσο συμψηφισμού αυξημένων ωρών απασχόλησης μιας περιόδου με λιγότερες ώρες μίας άλλης περιόδου και μάλιστα με μονάδα αναφοράς ευρύτερη της εβδομάδας (τρίμηνα-εξάμηνα) με τελική κατάληξη τον ετήσιο συμψηφισμό.
- Ο εργοδότης ωφελείται διότι υποκαθιστά υπερεργασία και υπερωρία, ενώ ο εργαζόμενος υφίσταται δραστική μείωση νόμιμων αποδοχών μηνιαίως (στέρση πρόσθετων αμοιβών + προσαυξήσεων) και ετησίως (λόγω μείωσης τακτικών αποδοχών που αποτελούν βάση υπολογισμού επιδομάτων εορτών και αδειάς). Μακροπρόθεσμα συρρικνώνεται το ύψος αποζημίωσης καταγγελίας και τα ασφαλιστικά δικαιώματα.

Οι 2 τύποι διευθέτησης του χρόνου εργασίας (7 Ν. 3846/2010) (I)

1ος ΤΥΠΟΣ:

οι περίοδοι αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης ΔΕΝ μπορούν να υπερβούν τους 4 μήνες μέσα σε ένα έτος (7 §1 Ν. 3846/2010).

Στο πλαίσιο του τετραμήνου οι δύο περίοδοι καθορίζονται ελεύθερα και η καθεμία μπορεί να συντίθεται από ομάδες εβδομάδων ή από περισσότερους μήνες.

2ος ΤΥΠΟΣ:

η περίοδος αυξημένης απασχόλησης ΔΕΝ μπορεί να υπερβαίνει τις 32 εβδομάδες (8 μήνες) και η περίοδος μειωμένης απασχόλησης το υπόλοιπο διάστημα του έτους (7 §2 Ν. 3846/2010).

Παράλληλα ορίζονται οι 256 ώρες ως το ανώτατο συνολικό όριο ετήσιας απασχόλησης.

Οι 2 τύποι διευθέτησης του χρόνου εργασίας (7 Ν. 3846/2010) (ΙΙ)

- Με επιχειρησιακές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορεί να καθορίζεται άλλο σύστημα διευθέτησης χρόνου εργασίας ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης.
- Με το άρθρο 59 §1 Ν. 4808/2021 προβλέπεται η διευθέτηση και με ατομική συμφωνία κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου.

Προϋποθέσεις για τη νόμιμη διευθέτηση του χρόνου εργασίας (I)

- 1) max. 2 ώρες αυξημένη απασχόληση/ημέρα (πέραν του 8ώρου)
- 2) υποχρεωτική ημερήσια ανάπαυση 11 ωρών + 24ωρη ανάπαυση
- Η καταβαλλόμενη αμοιβή κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης των είναι ίση με την αμοιβή για εργασία 40 ωρών εβδομαδιαίως ή τυχόν μικρότερου συμβατικού ωραρίου. Με άλλα λόγια, οι αυξομειώσεις του χρόνου εργασίας δεν επιφέρουν αυξομειώσεις στις αποδοχές (π.χ. υπερεργασία, υπερωρία)
- Αντί μείωσης των ωρών εργασίας προς αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που εργάσθηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αναπαύσεως ή ημερών αδειάς.

Προϋποθέσεις για τη νόμιμη διευθέτηση του χρόνου εργασίας (II)

- Την περίοδο μειωμένης απασχόλησης υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου εβδομαδιαίου ωραρίου, η οποία επιτρέπεται κατ' εξαίρεση:
- Οι πρώτες 5 ώρες υπέρβασης για τους απασχολούμενους 5ήμερο και οι πρώτες 8 ώρες υπέρβασης για τους απασχολούμενους 6μερο θεωρούνται υπερεργασία και αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%.
- Οι ώρες πέραν των 5 πρώτων ή των 8 πρώτων θεωρούνται ώρες υπερωρίας. Εφόσον τηρηθούν οι προϋποθέσεις νομιμότητας των υπερωριών, κάθε ώρα υπέρβασης αποτελεί νόμιμη υπερωρία και αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%, αλλιώς αποτελεί κατ' εξαίρεση υπερωρία και αποζημιώνεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%.

Ο τρόπος επιβολής

- Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας και για τους 2 τύπους καθορίζεται με συλλογικές συμφωνίες (επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή συμφωνίες του εργοδότη και του επιχειρησιακού σωματείου ή του συμβουλίου των εργαζομένων). Ωστόσο, ο εργαζόμενος ατομικά έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνηση του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Αυτή η άρνηση του εργαζομένου ΔΕ συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.
- Με το άρθρο 59 §1 Ν. 4808/2021 προβλέπεται η διευθέτηση και με ατομική συμφωνία κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου. Απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας για τον λόγο ότι ο εργαζόμενος δεν υπέβαλε αίτημα για διευθέτηση του χρόνου εργασίας.

Η άδεια αναψυχής Α.Ν. 539/1945 (I)

- Για τη λήψη άδειας αναψυχής απαιτείται ύπαρξη σχέσης εργασίας, ενώ ΔΕΝ απαιτείται πλέον η συμπλήρωση βασικού χρόνου υπηρεσίας 1 έτους.
- Η αξίωση γεννάται από τον 1^ο μήνα απασχόλησης, αλλά για τα 2 πρώτα έτη της υλοποιείται τμηματικά.
- Από το 3 έτος ο εργαζόμενος δικαιούται ολόκληρη την άδεια από την 1^η Ιανουαρίου κάθε χρόνου.

Η άδεια αναψυχής Α.Ν. 539/1945 (ΙΙ)

- Ο εργαζόμενος 6ημέρο δικαιούται 24 μέρες/έτος, δηλαδή 2 μέρες/μήνα,
- ενώ ο εργαζόμενος 5θημερο 20 μέρες/έτος, δηλαδή 1,66 μέρες/μήνα που στρογγυλοποιείται σε 2 μέρες (άρθρο 2 §1).
- Σε περίπτωση μερικής απασχόλησης ο μισθωτός δικαιούται για κάθε μήνα απασχόλησης 1/12 της κανονικής άδειας (δηλ. κάθε φορά που συμπληρώνει 25 εργάσιμες μέρες δικαιούται άδεια 2 μέρες).

Η άδεια αναψυχής Α.Ν. 539/1945 (ΙΙΙ)

ΚΛΙΜΑΚΩΤΕΣ ΑΥΞΗΣΕΙΣ ΧΡΟΝΟΥ ΑΔΕΙΑΣ:

- 1 μέρα μετά το 1ο έτος κ 2 μέρες μετά το 2ο έτος, δηλ. σταθεροποιείται σε 26 κ 22 μέρες αντίστοιχα για εργαζόμενους 6ημερο κ 5θμερο.
- Όσοι έχουν 10 χρόνια υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 12 ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη δικαιούνται 30 μέρες για 6ημερο ή 25 μέρες για 5θημερο.

Η άδεια αναψυχής Α.Ν. 539/1945 (ΙV)

- Η άδεια είναι εργάσιμες ημέρες, δηλαδή αργίες + Κυριακές που πέφτουν μέσα στην άδεια προστίθενται σε αυτήν (άρθρο 2 §3).
- Για την επιμέτρηση του χρόνου απασχόλησης συνυπολογίζεται πλασματικά και ο χρόνος που ο μισθωτός απέχει νόμιμα από εργασία (ασθένεια, απεργία, στράτευση, ανώτερη βία) (άρθρο 2 §6).
- Όταν λύνεται η σύμβαση κατά τη διάρκεια του 1^{ου} κ 2^{ου} έτους, ο μισθωτός που δεν έχει κάνει χρήση της άδειας δικαιούται αποζημίωση αδειας 2 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης (ή κλάσμα για λιγότερο από μήνα). Από το 3ο έτος η συνολική αξίωση γεννάται την 1^η Ιανουαρίου.

Η άδεια αναψυχής Α.Ν. 539/1945 (V)

- Με την άδεια συνδέονται οι εξής χρηματικές παροχές:

1. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ:

- Σκοπός η αποφυγή της χειροτέρευσης της οικονομικής θέσης του μισθωτού στη διάρκεια της άδειας.
- Οι αποδοχές που θα δικαιούνταν ο εργαζόμενος αν απασχολούνταν στην επιχείρηση κατά τον αντίστοιχο χρόνο (άρθρο 3 §1).
- Ελάχιστη αφετηρία υπολογισμού οι νόμιμες αποδοχές, ενώ περιλαμβάνονται οι πρόσθετες ή συμπληρωματικές αποδοχές, εφόσον είναι τακτικές αποδοχές (άρθρο 3 §3).
- Για τους εργαζόμενους κατ' αποκοπή (ή γενικά με κυμαινόμενες αποδοχές) με βάση το μέσο μισθό.

2. ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ:

Στόχος είναι να ενισχυθεί ο σκοπός της αναψυχής του μισθωτού. ΔΕΝ μπορεί να ξεπερνά τις αποδοχές 15 μερών για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό ή τα 13 ημερομίσθια (α. 3 §6 Ν.4504/1966).

Ο τρόπος εκπλήρωσης της παροχής άδειας (I)

3 ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

1. Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΑΥΤΟΥΣΙΑΣ ΕΚΠΛΗΡΩΣΗΣ

- Η άδεια σημαίνει απελευθέρωση του μισθωτού από την εργασία, ενώ ΔΕΝ είναι δυνατή συμφωνία για παραίτηση (5 Α.Ν. 539/1945).
- Γι' αυτό άλλωστε απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας κατά τη διάρκεια της άδειας και η «εξαργύρωση» του ελεύθερου χρόνου με οποιοδήποτε αντάλλαγμα χρηματικό ή μειωμένο ωράριο.

2. Η ΑΡΧΗ ΤΟΥ ΑΔΙΑΙΡΕΤΟΥ

- ΑΠΑΓΟΡΕΥΟΝΤΑΙ : (α) ο τεμαχισμός του ελεύθερου χρόνου, (β) ο διαχωρισμός του ελεύθερου χρόνου από τις χρηματικές παροχές, (γ) η τμηματική καταβολή των χρηματικών παροχών.

Ο τρόπος εκπλήρωσης της παροχής άδειας (II)

- ΚΑΤ' ΕΞΑΙΡΕΣΗ επιτρέπεται η κατάρτηση του χρόνου αδειας εντός του ίδιου ημερολογιακού έτους σε 2 περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και μετά από έγκριση τη οικείας Επιθεώρησης Εργασίας. Σε κάθε περίπτωση η πρώτη περίοδος της άδειας ΔΕΝ μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των 6 εργάσιμων ημερών επί 6μέρου και των 5 εργάσιμων ημερών επί 5μέρου ή για ανήλικους των 12 εργάσιμων ημερών.
- Η κατάρτηση του χρόνου αδειας επιτρέπεται και σε περισσότερες των 2 περιόδων, από τις οποίες η μία πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον 12 εργάσιμες μέρες επί 6μέρου και 10 εργάσιμες μέρες επί 5μέρου ή για ανηλικούς 12 εργάσιμες μέρες μετά από έγγραφη αίτηση του μισθωτού προς τον εργοδότη. Δεν απαιτείται έγκριση του ΣΕΠΕ.

Ο τρόπος εκπλήρωσης της παροχής άδειας (III)

- Ειδικά σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που απασχολούν τακτικό και εποχικό προσωπικό και παρουσιάζουν ιδιαίτερη σύρρευση εργασίας που οφείλεται στο είδος ή στο αντικείμενο εργασιών τους, σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο του έτους, για το τακτικό προσωπικό, ο εργοδότης δύναται να χορηγεί το τμήμα της άδειας των 10 εργασίμων ημερών επί 5μέρου ή 12 επί 6μέρου, οποτεδήποτε εντός του ημερολογιακού έτους (ΙΑ.14. 1 Ν. 4093/2012).

Ο τρόπος εκπλήρωσης της παροχής άδειας (IV)

3. Η ΑΡΧΗ ΤΟΥ ΜΗ ΣΥΜΨΗΦΙΣΜΟΥ

- Αποκλείεται ο συμψηφισμός ημερών άδειας με ορισμένες απουσίες του μισθωτού που εξομοιώνονται με χρόνο πραγματικής απασχόλησης (ασθένεια, απεργία, στράτευση, ανώτερη βία). Ωστόσο, οι αδικαιολόγητες απουσίες αφαιρούνται από τις ημέρες άδειας.
- Συμφωνίες για υπολογισμό αποδοχών αδείας και επιδόματος αδείας με βάση νόμιμες αποδοχές και όχι καταβαλλόμενες ή συμφωνίες για συμψηφισμό τυχόν υπέρτερων συμβατικών παροχών είναι άκυρες.

Ο τρόπος εκπλήρωσης της παροχής άδειας (V)

- Η μισή άδεια κάθε έτος πρέπει να χορηγείται από 01/05-30/09.
- Η δικαιούμενη κατ' έτος άδεια πρέπει να εξαντλείται μέχρι το πρώτο 3μηνο (31/03) του επόμενου ημερολογιακού έτους (άρθρο 61 Ν. 4808/2021)
- Σήμερα απαιτείται γνωστοποίηση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ως και 1 ώρα μετά την έναρξη πραγματοποίησή της.

Οι έννομες συνέπειες της μη εκπλήρωσης

- Αν ο εργοδότης ΔΕΝ εκπληρώνει την υποχρέωσή του για παροχή άδειας καθίσταται υπερήμερος.
- Ειδικά ο νόμος ορίζει ότι ο εργοδότης καταβάλλει τις αποδοχές άδειας προσαυξημένες κατά 100% (άρθρ. 5 Α.Ν. 539/1945, όπως τροποποιήθηκε από άρθρο 3 Ν.Δ. 3755/1957).
- Επίσης, ο εργοδότης αντιμετωπίζει ποινικές κυρώσεις.

Άδεια άνευ αποδοχών

- Εργαζόμενος πλήρους ή μερικής απασχόλησης δύναται, κατόπιν ατομικής έγγραφης συμφωνίας με τον εργοδότη, να λάβει άδεια άνευ αποδοχών για χρονικό διάστημα που δεν υπερβαίνει το 1 έτος, η οποία δύναται να παραταθεί με νεότερη συμφωνία των μερών.
- Κατά τη διάρκεια της άδειας η σύμβαση εργασίας τίθεται σε αναστολή και δεν οφείλονται ασφαλιστικές εισφορές.
- Η έγγραφη συμφωνία αναρτάται στο Π/Σ «ΕΡΓΑΝΗ» και αντίγραφό της γνωστοποιείται στον e-Ε.Φ.Κ.Α..
- Μετά τη λήξη της άδειας άνευ αποδοχών αναβιώνουν τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των μερών εκ της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας (62 Ν. 4808/2021)

Εποπτεία αγοράς εργασίας

Π.Σ. Εργάνη (I)

- Στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ υποβάλλονται, σε ψηφιακή μορφή, τα στοιχεία που είναι απαραίτητα για την εποπτεία της αγοράς εργασίας και ιδίως:
- α) η σύμβαση εργασίας και η αναγγελία πρόσληψης του εργαζομένου,
- β) κάθε τροποποίηση της σύμβασης εργασίας και ιδίως μεταβολή αποδοχών, μετατροπή σύμβασης ορισμένου χρόνου σε αορίστου, μετατροπή μερικής-εκ περιτροπής σε πλήρη απασχόληση, αλλαγή ειδικότητας, μεταβολή προσώπου του εργοδότη, ωράριο εργασίας στο πλαίσιο συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας

Π.Σ. Εργάνη (ΙΙ)

- δ) η αναγγελία της λύσης της σύμβασης εργασίας (απόλυση ή οικειοθελής αποχώρηση ή λήξη συμφωνημένου χρόνου ή κοινή συμφωνία)
- ε) ο ετήσιος πίνακας προσωπικού
- στ) το μητρώο παραβατικότητας,
- ζ) το «Λευκό Μητρώο Συνεπών Επιχειρήσεων-ΠΕΡΣΕΑΣ»

(άρθρο 73 §2 Ν. 4808/2021)

Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας

- Η μέτρηση του χρόνου εργασίας πραγματοποιείται με τη χρήση ψηφιακής κάρτας εργασίας.
- Με τη χρήση της καταγράφεται σε πραγματικό χρόνο στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ κάθε μεταβολή που αφορά στον χρόνο εργασίας των εργαζομένων, όπως ιδίως, η ώρα έναρξης και λήξης της εργασίας, το διάλειμμα, η υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου εργασίας και κάθε είδους άδεια.
- Η Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας αξιοποιείται από την Επιθεώρηση Εργασίας για τον έλεγχο τήρησης του ωραρίου των επιχειρήσεων.

(άρθρο 74 Ν. 4808/2021)