



Σεπτέμβριος 2025

Νέο Εργασιακό Νομοσχέδιο

Σε δημόσια διαβούλευση από **25.08.2025** έως **19.09.2025** τέθηκε το νέο νομοσχέδιο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με τίτλο «Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας – Στήριξη στον Εργαζόμενο – Προστασία στην Πράξη».

Οι κυριότερες ρυθμίσεις του νομοσχεδίου συνοψίζονται ως εξής:

- ✓ Νέα δυνατότητα ενημέρωσης των εργαζομένων για τους βασικούς όρους εργασίας μέσω της εφαρμογής "MyErgani".
- ✓ Νέα δυνατότητα πρόσληψης εργαζομένων για την κάλυψη επείγουσών αναγκών με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου έως δύο (2) ημερών την εβδομάδα.
- ✓ Κατάργηση της υποχρέωσης γνωστοποίησης της σύμβασης μερικής απασχόλησης στην Επιθεώρηση Εργασίας μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση της.

**Εύκολες και
γρήγορες
προσλήψεις**

Μείωση της γραφειοκρατίας

- ✓ Ενοποίηση των πολιτικών για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και την διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών, η οποία είχε επικρατήσει στην πράξη.
- ✓ Κατάργηση του Ετήσιου Πίνακα Προσωπικού (E4), του Βιβλίου Αδειών και του Πίνακα Αδειών (E11).
- ✓ Νέα εφαρμογή (τύπου «myErgani») για εργοδότες.

Χρόνος εργασίας

- ✓ Δυνατότητα υπερωριακής απασχόλησης στην εκ περιτροπής εργασία.
- ✓ Αύξηση του ημερήσιου ορίου υπερωριών από τις 3 στις 4 ώρες (ανώτατη διάρκεια ημερήσιας απασχόλησης 13 ωρών). Επέκταση δυνατότητας 13ωρης απασχόλησης ημερησίως σε έναν εργοδότη, αντί των δύο εργοδοτών που ισχύει σήμερα, με την υποχρέωση τήρησης των ορίων απασχόλησης και ανάπαυσης.
- ✓ Η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του, εφόσον δεν αρνείται κακόπιστα.
- ✓ Δυνατότητα του εργαζομένου να αρνηθεί την παροχή υπερωριακής απασχόλησης, εφόσον καλόπιστα κωλύεται.
- ✓ Εισαγωγή νέας μορφής διευθέτησης του χρόνου εργασίας με ελάχιστη διάρκεια μιας εβδομάδας και έως ένα έτος. Παρέχεται η δυνατότητα συμφωνίας για τετραήμερη εργασία όλο τον χρόνο.

Άδειες

- ✓ Παροχή δυνατότητας κατάτμησης της άδειας σε περισσότερα από δύο διαστήματα κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου και αποδοχής του από τον εργοδότη.
- ✓ Κατάργηση δυνατότητας κατάτμησης της άδειας του εργαζομένου λόγω έκτακτων αναγκών της επιχείρησης.

Οικειοθελής αποχώρηση

- ✓ Μείωση των απαιτούμενων χρονικών ορίων προκειμένου η αδικαιολόγητη απουσία του εργαζομένου να λογίζεται ως σιωπηρή οικειοθελής αποχώρηση.
- ✓ Εισαγωγή της δυνατότητας αναγγελίας της οικειοθελούς αποχώρησης από τον ίδιο τον εργαζόμενο.

Ψηφιακή Κάρτα

- ✓ Δυνατότητα ευέλικτης προσέλευσης έως εκατόν είκοσι (120) λεπτά ημερησίως κατόπιν συμφωνίας του εργοδότη και του εργαζομένου (διευκρινίστηκε η προϋπόθεση ύπαρξης συμφωνίας).
- ✓ Αναγνώριση χρόνου προετοιμασίας εργαζομένων κατά την προσέλευση και αποχώρηση τους από την εργασία (έως 30 λεπτά πριν και μετά την έναρξη της εργασίας για τη βιομηχανία, έως 10 λεπτά για τους υπόλοιπους κλάδους), ο οποίος δεν συνιστά χρόνο εργασίας.
- ✓ Αντιμετώπιση της μείωσης των αποδοχών μετά την εισαγωγή της Ψηφιακής Κάρτας ως μονομερούς βλαπτικής μεταβολής.

Ενίσχυση Υγείας και Ασφάλειας

- ✓ Μείωση του ορίου των εργαζομένων κάτω από το οποίο ο εργοδότης μπορεί να ασκεί ο ίδιος καθήκοντα τεχνικού ασφαλείας μειώνεται από 50 σε 20 άτομα.
- ✓ Καταγραφή των υποδείξεων του γιατρού εργασίας και του τεχνικού ασφαλείας αποκλειστικά εγγράφως σε ηλεκτρονική μορφή.
- ✓ Υποχρεωτική η παρουσία συντονιστών υγείας και ασφάλειας σε τεχνικά έργα, ανάλογα με το μέγεθός τους, για την πρόληψη εργατικών ατυχημάτων.
- ✓ Επικαιροποίηση κατάταξης των επιχειρήσεων σε κατηγορίες επικινδυνότητας, καθώς και των ειδικοτήτων των τεχνικών ασφαλείας.
- ✓ Αναβάθμιση καταγραφής επαγγελματικών ασθενειών με θέσπιση σχετικών κριτηρίων αναγνώρισης.
- ✓ Δημιουργία Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος «Ηριδανός» για τεκμηρίωση και παρακολούθηση θεμάτων υγείας και ασφάλειας στην εργασία.
- ✓ Ενσωμάτωση τριών Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

Επιθεώρηση Εργασίας

Κοινωνικό- ασφαλιστικές διατάξεις

- ✓ Πρόβλεψη ποινικών κυρώσεων για πράξεις βίας ή παρεμπόδισης του ελέγχου.
- ✓ Ενίσχυση υπηρεσιών, δομών, των διαδικασιών και του ανθρώπινου δυναμικού.
- ✓ Μη καταβολή ασφαλιστικών εισφορών επί πρόσθετων (πέραν των νόμιμων) αμοιβών για νυχτερινή εργασία, υπερεργασία, υπερωρία, καθώς και για εργασία κατά τις Κυριακές και αργίες, λ.χ. βάσει ατομικής ή συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Ελάτε να μιλήσουμε

Για μία συζήτηση αναφορικά με το παραπάνω ζήτημα, παρακαλώ επικοινωνήστε με:



Σοφία Γρηγοριάδου
Partner, Legal Services & Legal
Specialties PwC Ελλάδας
Sophia.grigoriadou@pwc.com



Άρτεμις Καραθανάση
Διευθύντρια Τμήματος Εργασιακών
Σχέσεων και Κοινωνικής Ασφάλισης
PwC Ελλάδας
Artemis.karathanassi@pwc.com