

# Legal Flash

Ιούνιος 2021

## Σημαντικές αλλαγές υιοθετούνται στο εργατικό δίκαιο με το Ν.4808/2021

Οι σημαντικότερες αλλαγές συνοψίζονται παρακάτω:

### A. Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις

#### Παρενόχληση και βία στην εργασία

Κωδικοποιείται το υφιστάμενο καθεστώς αντιμετώπισης της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Προβλέπονται νέα δικαιώματα για τον εργαζόμενο, αποδέκτη τέτοιων συμπεριφορών, όπως, ενδεικτικά, το μονομερές υπό ορισμένες προϋποθέσεις αίτημα αποχώρησής του από το χώρο εργασίας, χωρίς στέρηση μισθού, ενώ συγχρόνως θεσπίζονται νέες υποχρεώσεις για τον εργοδότη, όπως, ενδεικτικά, η κατάρτιση σχετικής πολιτικής πρόληψης και αντιμετώπισης τέτοιων φαινομένων (για επιχειρήσεις άνω των 20 εργαζομένων).

#### Νέες μορφές ειδικών αδειών

Εισάγονται νέες μορφές αδειών σχετιζόμενες με οικογενειακές και γονικές ανάγκες (π.χ. άδεια για υποβολή σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής), ενώ, ταυτόχρονα, ήδη υπάρχουσες άδειες βελτιώνονται υπέρ του εργαζομένου (π.χ. άδεια πατρότητας).

#### Χρονικά όρια εργασίας

- ✓ Αυξάνεται το όριο των υπερωριών, από το γενικώς ισχύον όριο των 120 ωρών ετησίως σε 150 ώρες ετησίως.
- ✓ Η αποζημίωση των παράνομων υπερωριών αυξάνεται από 80% σε 120%.
- ✓ Οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα και ατομικά, μόνο κατόπιν αιτήματός τους, να εργαστούν με ένα πιο ευέλικτο χρονοδιάγραμμα, το οποίο θα βασίζεται στις 40 ώρες απασχόλησης κατά μέσο όρο, εντός ευρύτερων χρονικών διαστημάτων («διευθέτηση χρόνου εργασίας»)
- ✓ Το διάλειμμα οριοθετείται από 15 έως 30 λεπτά την ημέρα.
- ✓ Προστίθενται 3 επιπλέον ημέρες υποχρεωτικών αργιών, αυξάνοντας τον συνολικό αριθμό τους σε 9 ετησίως.
- ✓ Διευρύνεται ο κατάλογος επιχειρήσεων οι οποίες επιτρέπεται να απασχολούν εργαζομένους την Κυριακή (π.χ. logistics, κέντρα δεδομένων κ.λπ.).
- ✓ Θεσμοθετείται για πρώτη φορά νομοθετικά η άδεια άνευ αποδοχών.
- ✓ Δίδεται η δυνατότητα να εξαντλείται η ετήσια άδεια μέχρι και τους 3 πρώτους μήνες του επόμενου ημερολογιακού έτους.

**Αναβάθμιση του  
πληροφοριακού  
συστήματος  
ΕΡΓΑΝΗ  
(ΕΡΓΑΝΗ II) και  
θέσπιση ψηφιακής  
κάρτας εργασίας**

Το νέο σύστημα («ΕΡΓΑΝΗ II») θα μπορεί να υποστηρίξει και τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας. Οι ώρες εργασίας θα παρακολουθούνται από τις αρχές μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας στην οποία θα καταγράφεται σε πραγματικό χρόνο 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 μη ενεργοποίηση της εν λόγω κάρτας επισύρει πρόστιμο 10.500€ ανά εργαζόμενο, ενώ υποτροπή του εργοδότη επί 3 φορές εντός 12 μηνών θα οδηγήσει σε 15ήμερη διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης.

**Νέο καθεστώς  
καταγγελίας των  
ατομικών  
συμβάσεων  
εργασίας**

- ✓ Καταργούνται από την 1.1.2022 όλες οι διακρίσεις μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών αναφορικά με την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας τους, και οι αποζημιώσεις των εργατοτεχνιτών εξομοιώνονται με αυτές των υπαλλήλων.
- ✓ Εισάγεται για πρώτη φορά στην ελληνική νομοθεσία ο θεσμός του «Garden Leave», επιτρέποντας στον εργοδότη να αρνηθεί την αποδοχή των υπηρεσιών των εργαζομένων κατά την περίοδο της προμηνύσης πριν από τη λύση της εργασιακής σχέσης σε περίπτωση τακτικής καταγγελίας, υπό την προϋπόθεση ότι θα συνεχίσει να καταβάλλει το μισθό τους, κατά την περίοδο της προμηνύσης.
- ✓ Η διαδικασία των απολύσεων αλλάζει ουσιαδώς για όσες πραγματοποιηθούν μετά την έναρξη ισχύος του Ν. 4808/2021. Απαριθμούνται συγκεκριμένοι λόγοι ακυρότητας της καταγγελίας, ενώ προβλέπεται και αντιστροφή του βάρους απόδειξης σε ορισμένες περιπτώσεις.
- ✓ Σε περίπτωση άκυρης απόλυσης, ο εργαζόμενος, ή/και ο εργοδότης υπό ορισμένες προϋποθέσεις, μπορούν να ζητήσουν, αντί της επαναπρόσληψης, την καταβολή ενός πρόσθετου ποσού αποζημίωσης κυμαινόμενου από 3 μηνιαίους μισθούς έως το διπλάσιο της νόμιμης αποζημίωσης.
- ✓ Ο εργοδότης δύναται, εντός προθεσμίας ενός μηνός από την καταγγελία να διορθώσει τυχόν τυπικές παραλείψεις που σχετίζονται με το κύρος της καταγγελίας, με εξαίρεση την καταβολή της αποζημίωσης, προς αποφυγή της ακυρότητας της καταγγελίας.
- ✓ Δεν απαιτείται άδεια για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας συνδικαλιστικών στελεχών, για την οποία αρκεί να υπάρχει πλέον σπουδαίος λόγος.

**Τηλεργασία**

- ✓ Δυνατότητα μονομερούς εφαρμογής για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας ή της υγείας των εργαζομένων.
- ✓ Ρητή θέσπιση του δικαιώματος αποσύνδεσης των εργαζομένων από τα ψηφιακά μέσα.
- ✓ Απαγόρευση χρήσης κάμερας για τον έλεγχο της απόδοσης του εργαζόμενου.

**Ψηφιακές  
πλατφόρμες για  
παροχή υπηρεσιών**

Για πρώτη φορά εισάγεται ρητή νομοθετική πρόβλεψη για τις ψηφιακές πλατφόρμες, μέσω των οποίων παρέχονται υπηρεσίες (π.χ. υπηρεσίες διανομής φαγητού). Εφόσον υπάρχουν συγκεκριμένοι όροι στη σύμβαση που συνδέει τις πλατφόρμες με τον πάροχο των υπηρεσιών, δημιουργείται τεκμήριο ύπαρξης σύμβασης παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών.

## **B. Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις**

### **Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων**

- ✓ Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων εγγράφονται στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.). Η ιδρυτική πράξη μιας ένωσης προσώπων πρέπει να κατατίθεται πλέον στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε., αντί του αρμόδιου δικαστηρίου.
- ✓ Προβλέπονται κυρώσεις για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις που δεν τηρούν τις υποχρεώσεις τους προς τα ανηρτημένα στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. στοιχεία τους (π.χ. αναστολή δικαιώματος διαπραγμάτευσης και κατάρτισης συλλογικών συμβάσεων εργασίας, αναστολή χρηματοδότησης, κ.α.).

### **Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας**

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας που θα κατατεθούν στις αρμόδιες αρχές από 1.1.2022, πρέπει να εμπεριέχουν κωδικοποίηση όλων των εν ισχύ όρων τους, άλλως ισχύουν μόνο οι κωδικοποιημένες διατάξεις.

### **Απεργίες/Στάσεις εργασίας**

- ✓ Η νόμιμη προειδοποίηση του εργοδότη πριν από την πραγματοποίηση απεργίας, ή και ολιγόωρης στάσης εργασίας, οφείλει να είναι έγγραφη και να επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή.
- ✓ Η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει απεργία υποχρεούται να προστατεύει το δικαίωμα των εργαζομένων που δεν συμμετέχουν σε αυτή. Σε περίπτωση παραβίασης αυτής της υποχρέωσης, η απεργία μπορεί να διακοπεί, ενώ μπορεί να ανακύψει και αστική ευθύνη των μελών διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης.
- ✓ Εάν απεργία ή στάση εργασίας που έχει κηρυχθεί από πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση κριθεί παράνομη, δεν επιτρέπεται η εκ νέου κήρυξή της από την αντίστοιχη δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση.

[www.pwc.gr](http://www.pwc.gr)

Το κείμενο αποσκοπεί μόνο σε γενική ενημέρωση των ενδιαφερομένων και δεν πρέπει να χρησιμοποιείται ως βάση για λήψη αποφάσεων. Για περισσότερες πληροφορίες απευθυνθείτε στην PwC: Λεωφ. Κηφισίας 268, 15232 Χαλάνδρι τηλ. +30 210 6874400

© 2021 PricewaterhouseCoopers Business Solutions AE. Με επιφύλαξη όλων των νομίμων δικαιωμάτων. Η επωνυμία 'PwC' αναφέρεται στην εταιρεία μέλος του δικτύου στην Ελλάδα, και σε μερικές περιπτώσεις μπορεί να αναφέρεται στο δίκτυο των εταιρειών μελών της PwC. Κάθε εταιρεία μέλος αποτελεί μια ξεχωριστή νομική οντότητα. Για περισσότερες πληροφορίες, παρακαλούμε επισκεφθείτε το [www.pwc.com/structure](http://www.pwc.com/structure).