



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

Αθήνα, / 09/ 2021

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ

Α.Π.: οικ.

ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΓΕΝΙΚΗ Δ/ΝΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ,

ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΔΕΚΤΩΝ

ΕΝΤΑΞΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Δ/ΝΣΗ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ

ΘΕΜΑ: Οδηγίες για την εφαρμογή του Κεφαλαίου Α΄ «ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ» (άρθρα 55-67) του μέρους IV του Ν. 4808/2021 (Α΄101)

Μέρος IV –Κεφάλαιο Α΄

«ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ»

(άρθρα 55-67)

Άρθρο 55 – Καθιέρωση χρονικών ορίων εργασίας

1. Με την διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 55 καθιερώνεται με τρόπο γενικευμένο και σαφή, για όλους ανεξαιρέτως τους κλάδους εργασίας και όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας, το πλήρες συμβατικό ωράριο εργασίας των σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως για κάθε εργαζόμενο με εξαρτημένη σχέση εργασίας. Με την παρούσα ρύθμιση καθίσταται αδιαμφισβήτητο ότι η διάρκεια της εβδομαδιαίας εργασίας των εργαζομένων που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας

Ιδιωτικού Δικαίου σε οποιοδήποτε εργοδότη όλης της χώρας ανέρχεται, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 6 της από 14.02.84 ΕΓΣΣΕ, σε **σαράντα (40) ώρες**.

Περαιτέρω, το πλήρες συμβατικό ωράριο των σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως δύναται να κατανέμεται σε 5νθήμερη ή 6ήμερη βάση σύμφωνα με τα προβλεπόμενα σε άλλες σχετικές διατάξεις, ΣΣΕ ή διαιτητικές αποφάσεις. Επισημαίνεται, ότι με το άρθρο 6 της από 26-02-1975 ΕΓΣΣΕ που κυρώθηκε με το άρθρο μόνον του Ν.133/1975, υπήρχε ήδη η δυνατότητα κατανομής των ωρών της πλήρους εβδομαδιαίας απασχόλησης είτε σε 5νθήμερη είτε σε 6ήμερη βάση. Επομένως, η νέα ρύθμιση στο σημείο αυτό καταγράφει και επιβεβαιώνει το ισχύον δίκαιο.

Επιπλέον, επιβεβαιώνεται ότι κατά την εφαρμογή συστήματος πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, το πλήρες συμβατικό ωράριο εργασίας ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες ημερησίως, ενώ κατά την εφαρμογή συστήματος εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, το πλήρες ωράριο εργασίας ανέρχεται σε έξι (6) ώρες και σαράντα (40) λεπτά ημερησίως. Με τον τρόπο αυτόν καθίσταται αδιαμφισβήτητο και διασαφηνίζεται με ρητό τρόπο το πλήρες συμβατικό ημερήσιο ωράριο εργασίας σε πενθήμερη ή εξαήμερη βάση.

Επιπροσθέτως, με την παρούσα διάταξη γίνεται σαφές ότι με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές αποφάσεις ή ατομικές συμβάσεις εργασίας είναι δυνατή η εφαρμογή μικρότερων ωραρίων πλήρους απασχόλησης ημερησίως και εβδομαδιαίως.

2. Με την παράγραφο 2 του παρόντος άρθρου, **θεσμοθετείται ένα νέο σύστημα οργάνωσης του χρόνου εργασίας το οποίο αποτελεί πλήρη απασχόληση.** Ειδικότερα, και στο πλαίσιο διευθέτησης του χρόνου εργασίας του άρθρου 41 του ν. 1892/1990 (Α' 101), παρέχεται η δυνατότητα υιοθέτησης συστήματος 4ήμερης πλήρους απασχόλησης διάρκειας σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως και δέκα (10) ωρών ημερησίως. Η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων για την εφαρμογή του εν λόγω συστήματος εργασίας θα πρέπει να λαμβάνει χώρα σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις του άρθρου αυτού.

Ειδικότερα, το συγκεκριμένο σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας μπορεί να εφαρμόζεται είτε σε μια χρονική περίοδο αναφοράς έξι (6) μηνών εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους, είτε σε μια χρονική περίοδο αναφοράς ενός (1) ημερολογιακού έτους.

Ευνόητο είναι ότι κατά την εφαρμογή του συστήματος αυτού, δεν είναι επιτρεπτή η απασχόληση πέραν των δέκα (10) ωρών ημερησίως και των σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως που κατανέμεται σε 4ήμερη βάση.

Άρθρο 56 – Ανάπαυση εργαζομένων – Τροποποίηση της παρ.1 του άρθρου 4 του π.δ. 88/1999

Με την διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 56 τροποποιείται η παράγραφος 1 του άρθρου 4 του Π.Δ. 88/1999 και καθίστανται ευνοϊκότερες οι προϋποθέσεις για την χορήγηση του διαλείμματος στους εργαζόμενους, καθότι απαιτούνται πλέον τέσσερις (4) (αντί για έξι (6) που ίσχυε πριν) ώρες ημερήσιας εργασίας για την χορήγηση του διαλείμματος, ενώ τίθεται και ανώτατο όριο διαλείμματος, το οποίο φτάνει τα τριάντα (30) λεπτά ημερησίως. Με τον τρόπο αυτό αποφεύγονται πλέον καταχρηστικές πρακτικές που ίσχυαν κατά το παρελθόν όπως η χορήγηση μεγάλης διάρκειας διαλείμματος [π.χ. μια (1) ώρα ημερησίως], με αντίστοιχη επιμήκυνση του χρόνου εργασίας με τις ίδιες απολαβές. Παράλληλα διασαφηνίζεται ότι ο χρόνος του διαλείμματος δεν αποτελεί χρόνο εργασίας.

Περαιτέρω με το εν λόγω άρθρο, διατηρούνται σε ισχύ οι σχετικές ρυθμίσεις της παραγράφου 2 του άρθρου 4 του Π.Δ.88/1999. Η εν λόγω διάταξη προβλέπει τη δυνατότητα να ρυθμίζονται στην επιχείρηση και στο πλαίσιο της διαβούλευσης, μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων (Ν.1264/1982), οι τεχνικές λεπτομέρειες χορήγησης του διαλείμματος, περιλαμβανομένης και της διάρκειάς του, καθώς και **ειδικότεροι και ευνοϊκότεροι όροι** με βάση το είδος της οικονομικής δραστηριότητας. Στη διαβούλευση εκτιμώνται οι κίνδυνοι που συνδέονται με την οργάνωση του χρόνου εργασίας και λαμβάνονται υπ' όψη στη σχετική γραπτή εκτίμηση κινδύνου που άπτεται της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων (Π.Δ.17/1996).

Ευνόητο είναι ότι σε περίπτωση κατά την οποία έχει **ήδη** υιοθετηθεί σε μια επιχείρηση διάλειμμα το οποίο έχει ενταχθεί στο ημερήσιο ωράριο του εργαζόμενου **και αποτελεί χρόνο εργασίας**, η παρούσα διάταξη του άρθρου 56 δεν δύναται να τροποποιήσει επί το δυσμενέστερον τη χορήγηση του διαλείμματος σύμφωνα με το Π.Δ.88/99. Επιπροσθέτως, επισημαίνεται ρητώς ότι σε περιπτώσεις επιχειρήσεων, στις οποίες λόγω της φύσης και της έντασης της εργασίας απαιτείται η χορήγηση διαλείμματος μεγαλύτερης διάρκειας των τριάντα (30) λεπτών, αυτή είναι δυνατή στο πλαίσιο της διαβούλευσης, μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων σύμφωνα με τα ανωτέρω, συνεκτιμώντας σε κάθε περίπτωση τη σχετική γραπτή εκτίμηση κινδύνου.

Εν κατακλείδι και έχοντας υπόψη τα ανωτέρω, τονίζεται ιδιαίτερα ότι από την εφαρμογή της διάταξης του παρόντος άρθρου 56, παύουν να ισχύουν όροι συμβάσεων εργασίας, οι οποίοι ρύθμιζαν με δυσμενέστερο τρόπο τη χορήγηση του διαλείμματος από τους εργοδότες στους εργαζομένους τους.

Εξάλλου στο ίδιο άρθρο και στην παράγραφο 3 αυτού, καθιερώνεται ενιαία διακοπή χρονικής διάρκειας κατ' ελάχιστον τριών (3) ωρών για όλες τις περιπτώσεις κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι απασχολούνται κατά πλήρες ημερήσιο, αλλά διακεκομμένο ωράριο για μέρος ή για το σύνολο των εργάσιμων ημερών της εβδομάδος.

Με τον τρόπο αυτό εφαρμόζεται, πλέον, για όλες τις επιχειρήσεις και τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, στους οποίους έχει συμφωνηθεί διακεκομμένο ωράριο απασχόλησης στους εργαζόμενους τους, ενιαίο χρονικό διάστημα διακοπής, πράγμα που προσφέρει ασφάλεια δικαίου στους εργαζόμενους ανεξαρτήτως του αντικειμένου και του είδους της επιχείρησης.

Άρθρο 57: Παροχή πρόσθετης εργασίας από εργαζομένους μερικής απασχόλησης - Τροποποίηση της παρ. 11 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990

Η παρ. 7 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990, όπως ισχύει προβλέπει ότι αν η μερική απασχόληση έχει καθοριστεί με ημερήσιο ωράριο μικρότερης διάρκειας από το

κανονικό, η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μία φορά την ημέρα, με τις εξαιρέσεις που προβλέπει η διάταξη (οδηγοί αυτοκινήτων μεταφοράς μαθητών, νηπίων και βρεφών και συνοδοί αυτών που εργάζονται στα ιδιωτικά εκπαιδευτήρια, στους παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς και στα νηπιαγωγεία, καθηγητές που εργάζονται στα φροντιστήρια ξένων γλωσσών και μέσης εκπαίδευσης).

Με τη διάταξη του άρθρου 57, με την οποία τροποποιείται η παρ. 11 του ίδιου ως άνω άρθρου 38 του νόμου 1892/1990, παρέχεται πλέον η δυνατότητα, τηρουμένης της διάταξης της παρ. 7 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990, σε περίπτωση που παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέραν της συμφωνημένης και μόνο εφόσον πρόκειται για παροχή πρόσθετη εργασίας, αυτή να μπορεί να λάβει χώρα κατά ωράριο που δεν είναι συνεχόμενο σε σχέση με το συμφωνημένο ωράριο της ίδιας ημέρας, υπό την προϋπόθεση ότι συμφωνεί ο εργαζόμενος και πάντα υπό την επιφύλαξη των διατάξεων περί ημερήσιας ανάπαυσης. Σημειώνεται ότι σύμφωνα με την ισχύουσα (και διατηρούμενη, ως προς το σημείο αυτό) διάταξη, σε περίπτωση που η επιπλέον εργασία ζητείται να παρασχεθεί σε ωράριο συνεχόμενο του συμφωνημένου ωραρίου μερικής απασχόλησης, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να παράσχει την επιπλέον εργασία, εάν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του δεν αντίκειται στην καλή πίστη. Η παροχή εργασίας σε ωράριο μη συνεχόμενο με το συμβατικό γίνεται μόνο υπό την προϋπόθεση της συναίνεσης του εργαζομένου.

Έτσι επιτρέπεται σε εργαζόμενο μερικής απασχόλησης να παρέχει, εφόσον συμφωνεί, εργασία πέρα από τη συμφωνημένη και σε ώρες που δεν είναι συνεχόμενες με το ωράριό του, σε κάθε περίπτωση κατ' ανώτατο όριο μέχρι τη συμπλήρωση του πλήρους ημερήσιου ωραρίου του συγκρίσιμου εργαζόμενου. Σημειώνεται ότι, σύμφωνα με την ισχύουσα (και διατηρούμενη διάταξη), ο εργαζόμενος αμείβεται για κάθε επιπλέον ώρα εργασίας που θα παράσχει με προσαύξηση 12% επί της συμφωνηθείσας αμοιβής.

Τέλος, διατηρείται σε ισχύ η διάταξη σύμφωνα με την οποία ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας, πέραν της συμφωνημένης, όταν αυτή λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο.

Άρθρο 58 – Αμοιβή υπέρβασης χρονικών ορίων εργασίας. Προσθήκη τίτλου, τροποποίηση των παρ. 3 και 5 και προσθήκη παρ. 6 στο άρθρο 4 του ν. 2874/2000

Με τη διάταξη του άρθρου 58 τροποποιείται η σχετική ρύθμιση του άρθρου 4 του ν. 2874/2000 όπως ισχύει, ως προς το ανώτατο επιτρεπόμενο όριο ωρών υπερωριακής απασχόλησης που μπορεί να πραγματοποιηθεί από τους εργαζόμενους. Επιπλέον με την ίδια διάταξη, μεταξύ των άλλων, προστίθεται παράγραφος 6 στο ανωτέρω άρθρο 4, η οποία αφορά στην διαδικασία έγκρισης υπερωριακής απασχόλησης, από το αρμόδιο όργανο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθ' υπέρβαση των σχετικών επιτρεπομένων ορίων υπερωριακής απασχόλησης. Επιπλέον, χαρακτηρίζεται ως παράνομη υπερωρία, αντί του όρου κατ'εξάιρεση υπερωρία που ίσχυε ως τώρα, η υπερωριακή απασχόληση η οποία πραγματοποιείται χωρίς την τήρηση των προβλεπόμενων από τη νομοθεσία διατυπώσεων.

Με το προηγούμενο θεσμικό πλαίσιο η πραγματοποίηση υπερωριακής απασχόλησης καθώς και ο καθορισμός των ορίων σε ημερήσια ή ετήσια βάση, διαφοροποιούνταν με βάση τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων καθώς και την ειδικότητα των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, τα ανώτατα όρια υπερωριακής απασχόλησης για τους εργαζομένους σε βιομηχανικές, βιοτεχνικές επιχειρήσεις και εργασίες εν γένει, ανέρχονταν σε ημερήσια βάση σε τρεις (3) ώρες, ενώ παράλληλα, με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας θεσπίζονταν και τα ανώτατα όρια υπερωριακής απασχόλησης για τους εν λόγω εργαζομένους σε εξαμηνιαία βάση. Αντίστοιχα στους λοιπούς κλάδους και ειδικότητες (π.χ. υπάλληλοι γραφείου, οδηγοί κλπ) τα όρια υπερωριακής απασχόλησης είχαν καθοριστεί σε δύο (2) ώρες ημερησίως και εκατόν είκοσι (120) ώρες ετησίως.

Με το παρόν άρθρο απλοποιείται η διαδικασία και θεσπίζονται κοινοί κανόνες αναφορικά με τη νομιμοποίηση και τα όρια υπερωριακής απασχόλησης για κάθε εργαζόμενο, σε οποιαδήποτε επιχείρηση ή εργασία. Ταυτόχρονα και προκειμένου να

προσαρμοστεί κάθε επιχείρηση στις απαιτήσεις που ανακύπτουν στην σύγχρονη αγορά εργασίας, θεσπίζεται αύξηση του αριθμού των υπερωριών, ενιαία για όλους τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα. Ως εκ τούτου με τη διάταξη του άρθρου 58, το ανώτατο όριο πραγματοποίησης υπερωριακής απασχόλησης διαμορφώνεται σε εκατόν πενήντα (150) ώρες ετησίως και μέχρι τρεις (3) ώρες ημερησίως για το σύνολο των εργαζομένων της Χώρας. **Ευνόητο είναι ότι τα όρια αυτά της υπερωριακής απασχόλησης τελούν υπό την επιφύλαξη τήρησης της διάταξης του άρθρου 6 του Π.Δ. 88/1999, όπως ισχύει. Η εν λόγω ρύθμιση προβλέπει ότι ο χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτών δεν μπορεί να υπερβαίνει ανά περίοδο το πολύ τεσσάρων (4) μηνών, τις σαράντα οκτώ (48) ώρες κατά μέσο όρο, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών (και της υπερεργασίας).**

Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακώς, κατά τα ανωτέρω, δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας, έως τρεις (3) ώρες ημερησίως και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν πενήντα (150) ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%).

Σημειώνεται ότι για το έτος 2021, οι ώρες υπερωριακής απασχόλησης που έχουν ήδη πραγματοποιηθεί ανεξαρτήτως κλάδου οικονομικής δραστηριότητας, βάσει του νομικού καθεστώτος που ίσχυε μέχρι την ψήφιση του παρόντος νόμου, θα αφαιρεθούν από το νέο όριο των εκατόν πενήντα (150) ωρών ετησίως.

Περαιτέρω, με τις παραγράφους 4 και 5 του τροποποιούμενου άρθρου 4 του ν. 2874/2000, η υπερωριακή απασχόληση η οποία πραγματοποιείται χωρίς την τήρηση των προβλεπόμενων από τη νομοθεσία διατυπώσεων (προδήλωση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ) ή καθ' υπέρβαση των ανωτάτων ορίων που προσδιορίζονται από το παρόν άρθρο (τρεις (3) ώρες ημερησίως και εκατόν πενήντα (150) ετησίως) χωρίς την τήρηση των σχετικών διαδικασιών έγκρισης από το Υπουργείο Εργασίας χαρακτηρίζεται ως παράνομη υπερωρία (αντί του όρου κατ'εξαίρεση υπερωρία που ίσχυε ως τώρα). Για κάθε ώρα παράνομης υπερωρίας, ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εκατόν είκοσι τοις εκατό (120%) (αντί του ογδόντα τοις εκατό (80%) που ίσχυε ως τώρα).

Τέλος, με την παράγραφο 6 της παρούσας διάταξης απλοποιείται η διαδικασία έγκρισης των καθ' υπέρβαση επιτρεπομένων ορίων υπερωριακής απασχόλησης (εκατόν πενήντα (150) ωρών ετησίως), από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Ειδικότερα, με αποφάσεις του αρμοδίου οργάνου [Γενικός Δ/ντης Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία (βάσει του Ν. 4622/2019 για το Επιτελικό Κράτος)], δύναται να χορηγείται κατά περίπτωση άδεια υπερωριακής απασχόλησης των μισθωτών όλων των επιχειρήσεων και εργασιών, επιπλέον των επιτρεπόμενων ανωτάτων ορίων υπερωριακής απασχόλησης των εκατόν πενήντα (150) ωρών ετησίως, σε περιπτώσεις επείγουσας φύσης εργασίας, η εκτέλεση της οποίας κρίνεται απολύτως επιβεβλημένη και δεν επιδέχεται αναβολή. Για την κατά τα ανωτέρω υπερωριακή απασχόληση, (η οποία δεν απαιτεί πλέον προηγούμενη γνωμοδότηση από το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας), οι μισθωτοί δικαιούνται αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εξήντα τοις εκατό (60%). Υπενθυμίζεται ότι κατά το προηγούμενο νομοθετικό πλαίσιο (Ν.Δ 264/73 όπως ισχύει), η άδεια υπερωριακής απασχόλησης σε επιχειρήσεις των οποίων οι εργαζόμενοι είχαν εξαντλήσει τα επιτρεπόμενα ανώτατα όρια υπερωριακής απασχόλησης εχορηγείτο με Απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων μετά από γνωμοδότηση του ΑΣΕ.

Εν κατακλείδι, τονίζεται ότι στο τροποποιούμενο άρθρο 4 του ν.2874/2000 συνεχίζουν να έχουν εφαρμογή οι σχετικές ρυθμίσεις για το τι νοείται υπερεργασία (και την προσαύξηση για την πραγματοποίησή της, η οποία παραμένει σε ποσοστό 20% επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου) και υπερωριακή απασχόληση κατά την εφαρμογή συστημάτων 5 ή 6 εργάσιμων ημερών την εβδομάδα.

Στο πλαίσιο αυτό νοείται ως υπερωριακή απασχόληση και η υπέρβαση του ημερήσιου νομίμου ωραρίου των 9 ωρών επί πενθημέρου και των 8 ωρών επί εξαήμερου. (ΑΠ 119/97, ΑΠ 247/2003).)

Άρθρο 59 - Συμφωνία περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας - Τροποποίηση της παρ. 6 και προσθήκη παρ. 12 στο άρθρο 41 του ν. 1892/1990

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, ως σύστημα οργάνωσης του χρόνου εργασίας των απασχολουμένων των επιχειρήσεων, ρυθμίζεται, στο υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο από το άρθρο 41 του Ν.1892/1990, όπως αυτό ισχύει. Το εν λόγω θεσμικό πλαίσιο προβλέπει διττό σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, σε εξάμηνη ή δωδεκάμηνη περίοδο αναφοράς, έχοντας ως νομική βάση τη συμφωνία, στο κατάλληλο επίπεδο, του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων για την εφαρμογή του συστήματος αυτού (επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ή συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή συμφωνία του εργοδότη και ένωσης προσώπων).

Με την διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 59 προστίθενται δύο εδάφια στο τέλος της παρ. 6 του άρθρου 41 του Ν.1892/1990, όπως αυτό ισχύει. Με τη νέα αυτή ρύθμιση παρέχεται η δυνατότητα για την εφαρμογή συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας όπως αυτό προβλέπεται στο ανωτέρω άρθρο 41 (σε εξάμηνη ή δωδεκάμηνη περίοδο αναφοράς), κατόπιν αιτήματος του εργαζόμενου προς τον εργοδότη και μετά από έγγραφη ατομική συμφωνία των μερών. Η διαδικασία αυτή, που προβλέπει η παρούσα διάταξη, είναι δυνατή μόνον στην περίπτωση κατά την οποία δεν υφίσταται συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση ή δεν έχει επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης και του εργοδότη.

Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης εξετάζει υποχρεωτικά τα εξατομικευμένα αιτήματα εργαζομένων για σύναψη ατομικής συμφωνίας για την εφαρμογή συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας. Σε κάθε περίπτωση και προς διευκόλυνση των μερών, ο εργοδότης δύναται να γνωστοποιεί στους εργαζόμενους αφενός τη δυνατότητα που προβλέπεται από το παρόν άρθρο να υποβάλλουν αίτηση προκειμένου να συνάψουν ατομική συμφωνία για την εφαρμογή συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα συστήματα του άρθρου 41 του ν. 1892/90, όπως ισχύει και αφετέρου να γνωστοποιεί τα πεδία των κατά περίπτωση επιχειρησιακών του αναγκών για την εφαρμογή συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας.

Εύλογα, η διαδικασία υιοθέτησης συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας, στην επιχείρηση, μετά από αίτηση του εργαζόμενου, θα πρέπει να πραγματοποιείται εφ' όσον τηρούνται οι κάτωθι προϋποθέσεις:

α) Υποβολή ενυπόγραφης αίτησης του εργαζόμενου που επιθυμεί να εφαρμοστεί το νομοθετικώς προβλεπόμενο σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, η οποία αίτηση θα μπορεί να είναι σε έγγραφη ή ηλεκτρονική μορφή και θα πρέπει να υπάρχει και να τηρείται στην επιχείρηση-εργοδότη.

β) Ρητός όρος στην ατομική σύμβαση εργασίας περί συμφωνίας του αιτούντος εργαζόμενου και εργοδότη για διευθέτηση και τροποποίηση της ατομικής σύμβασης στο μέρος που αφορά στην διάρκεια της ημερήσιας και της εβδομαδιαίας απασχόλησης, με κοινοποίηση στον εργαζόμενο του εφαρμοζόμενου συστήματος διευθέτησης που συμφωνήθηκε σύμφωνα με τα οριζόμενα στο ΠΔ 156/1994 «Υποχρέωση εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας».

γ) Υποχρέωση του εργοδότη, κατά τα προβλεπόμενα στις σχετικές διατάξεις, μεταξύ των οποίων και το άρθρο 78 του νόμου 4808/21, να υποβάλει πίνακα προσωπικού (Ε4 Συμπληρωματικός ωραρίου) στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» ο οποίος θα συνοδεύεται από συνημμένο πρόγραμμα στο οποίο θα αποτυπώνεται το εφαρμοζόμενο σύστημα διευθέτησης και στο οποίο θα προβλέπεται η σχετική περίοδος αναφοράς κατά την οποία θα έχει ισχύ το εν λόγω σύστημα διευθέτησης.

Τα ανωτέρω στοιχεία- έντυπα θα πρέπει να τηρούνται από τον εργοδότη στην επιχείρηση σύμφωνα με τις σχετικές, ανά περίπτωση, διατάξεις και να είναι στην διάθεση των Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων κατά την άσκηση των ελεγκτικών καθηκόντων τους.

Ευνόητο είναι ότι από την έναρξη λειτουργίας του αναβαθμισμένου ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II και μετά, το πρόγραμμα εργασίας που αποτυπώνει το σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας μετά από αίτηση του εργαζόμενου, θα καταγράφεται και θα παρακολουθείται

σε πραγματικό χρόνο στο ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας (αρ. 73 και 74 του ν.4808/21)

Τονίζεται ότι η συμφωνία για διευθέτηση, κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου είναι μια εκ των προτέρων συμφωνία, η οποία καλύπτει μια συγκεκριμένη περίοδο αναφοράς (έξι (6) ή δώδεκα (12) μήνες) εντός χρονικού διαστήματος ενός έτους, ακόμη και στην περίπτωση που συνάπτεται με ατομική σύμβαση, κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου.

Περαιτέρω, με το δεύτερο εδάφιο της παρούσας ρύθμισης προστατεύεται απόλυτα ο εργαζόμενος από ενδεχόμενη καταγγελία της σύμβασης εργασίας του, εξ αιτίας του γεγονότος ότι δεν υπέβαλε αίτημα στον εργοδότη του για διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Συνεπώς, ενδεχόμενη καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του εργοδότη λόγω μη υποβολής αιτήματος του εργαζόμενου για διευθέτηση, θεωρείται άκυρη.

Εξάλλου με την παράγραφο 2 του άρθρου 59 προστίθεται, στο άρθρο 41 του Ν.1892/1990 νέα παράγραφος 12, η οποία προβλέπει ότι εάν, σε περίπτωση εφαρμογής συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας με ατομική συμφωνία, λυθεί η σύμβαση εργασίας του εργαζόμενου με οποιονδήποτε τρόπο (π.χ. καταγγελία της σύμβασης ή οικειοθελή αποχώρηση του εργαζόμενου) πριν την έναρξη της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, ο εργαζόμενος δικαιούται, κατά τη λύση της σύμβασης, να λάβει αποζημίωση για τις επιπλέον ώρες που απασχολήθηκε κατά την περίοδο αυξημένης απασχόλησης, σύμφωνα με το άρθρο 4 του Ν.2874/2000, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει με το άρθρο 58 του παρόντος νόμου (αμοιβή για υπερεργασία και υπερωρία).

Άρθρο 60 – Αργία

Με τη διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 60 ενσωματώνονται σε μια ενιαία ρύθμιση οι ημέρες υποχρεωτικής αργίας για όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες γενικά, οι οποίες αργούν κατά τις Κυριακές και τις ημέρες αργίας. Συγκεκριμένα, ως ημέρες υποχρεωτικής αργίας ορίζονται πλέον οι εξής:

α) Η 1η Ιανουαρίου, β) η εορτή των Θεοφανείων (6η Ιανουαρίου), γ) η 25η Μαρτίου, δ) η Δευτέρα του Πάσχα, ε) η 1η Μαΐου, στ) η εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15η Αυγούστου), ζ) η 28η Οκτωβρίου, η) η εορτή της Γεννήσεως του Χριστού (25η Δεκεμβρίου) και θ) η 26η Δεκεμβρίου.

Όπως γίνεται εμφανές με την παρούσα διάταξη, προστίθενται στις ήδη υφιστάμενες ημέρες υποχρεωτικής αργίας και δύο επιπλέον ημέρες ήτοι η 1^η Ιανουαρίου και η εορτή των Θεοφανείων (6^η Ιανουαρίου).

Περαιτέρω, με την παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου, προβλέπεται η δυνατότητα καθορισμού, με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, που εκδίδονται μετά από γνωμοδότηση του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (Α.Σ.Ε.) και δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, και άλλων εορτών, μέχρι πέντε (5) κατ' έτος, ως ημερών υποχρεωτικής ή προαιρετικής αργίας για το σύνολο της Χώρας. Επιπλέον, με την ίδια ρύθμιση δίδεται η δυνατότητα στους Περιφερειάρχες, με αποφάσεις τους (χωρίς γνωμοδότηση του Α.Σ.Ε.), να καθορίζουν και άλλες ημέρες ως τοπικές αργίες.

Τέλος, με την ίδια διαδικασία, δύναται να καταργούνται ή να αλλάζουν οι προβλεπόμενες αργίες σε εθνικό (με απόφαση Υπουργού και γνωμοδότηση ΑΣΕ) ή σε τοπικό επίπεδο (με απόφαση Περιφερειάρχη που δεν απαιτεί γνωμοδότηση του ΑΣΕ).

Άρθρο 61 - Χρονικό όριο εξάντλησης ετήσιας άδειας αναψυχής

Με το άρθρο 61 προστίθεται επιπλέον εδάφιο στην παράγραφο 1 του άρθρου 4 του Α.Ν. 539/1945 με το οποίο παρατείνεται το χρονικό διάστημα εντός του οποίου δύναται να χορηγηθεί η ετήσια κανονική άδεια των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, με την εν λόγω τροποποίηση δίνεται πλέον η δυνατότητα εξάντλησης της ετήσιας κανονικής άδειας εκάστου έτους έως και τη λήξη του πρώτου τριμήνου του επόμενου ημερολογιακού έτους.

Κατά τα λοιπά, παραμένουν σε ισχύ η διαδικασία και οι προϋποθέσεις χορήγησης ετήσιας κανονικής άδειας, ήτοι:

α) Απαιτείται συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου για την χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας.

β) Η άδεια πρέπει να χορηγείται το αργότερο εντός διμήνου από την υποβολή σχετικού αιτήματος, το οποίο ωστόσο δεν αποτελεί τυπική προϋπόθεση για την λήψη της κανονικής άδειας από τον εργαζόμενο.

γ) Το μισό τουλάχιστον προσωπικό της επιχείρησης πρέπει να λαμβάνει άδεια εντός του χρονικού διαστήματος από 1^η Μαΐου έως 30 Σεπτεμβρίου κάθε έτους.

Τέλος, επισημαίνεται ότι, σε κάθε περίπτωση, παραμένουν σε ισχύ όλες οι σχετικές προστατευτικές διατάξεις που αφορούν στην χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας των εργαζομένων. Ως εκ τούτου έχει εφαρμογή, μεταξύ των άλλων, και η διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 5 του Α.Ν. 539/45 που αφορούσε στις επιπτώσεις για τον εργοδότη από τη μη χορήγηση των δικαιούμενων ημερών κανονικής αδειας στον εργαζόμενο μέχρι τη 31^η Δεκεμβρίου εκάστου ημερολογιακού έτους (που αποτελούσε δήλη ημέρα). Η εν λόγω ρύθμιση έχει ανάλογη εφαρμογή για τη μη χορήγηση του συνόλου των ημερών της δικαιούμενης κανονικής αδειας στον εργαζόμενο έως και την 31^η Μαρτίου του επόμενου ημερολογιακού έτους, που θα αποτελεί πλέον τη δήλη ημέρα λήψης του συνόλου της δικαιούμενης αδειας από τον εργαζόμενο.

Άρθρο 62 - Άδεια άνευ αποδοχών

Με το άρθρο 62 θεσμοθετείται για πρώτη φορά στο εθνικό μας δίκαιο άδεια άνευ αποδοχών στον ιδιωτικό τομέα. Ειδικότερα, η χορήγηση άδειας άνευ αποδοχών από τον εργοδότη σε εργαζομένους του προβλεπτόταν μόνο με βάση την νομολογία των δικαστηρίων και ύστερα από σχετική αίτηση του εργαζόμενου προς τον εργοδότη. Με την παρούσα διάταξη ο εργαζόμενος πλήρους ή μερικής απασχόλησης έχει την δυνατότητα να κάνει χρήση άδειας άνευ αποδοχών, κατόπιν ατομικής έγγραφης συμφωνίας με τον εργοδότη. Η άδεια αυτή δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα (1) έτος, ενώ δύναται να παραταθεί με νεότερη συμφωνία των μερών. Κατά τη διάρκεια της άδειας η σύμβαση εργασίας τίθεται σε αναστολή και δεν οφείλονται ασφαλιστικές εισφορές. Περαιτέρω, η έγγραφη ατομική συμφωνία για την χορήγηση άδειας άνευ

αποδοχών στον εργαζόμενο θα πρέπει να αναρτάται από τον εργοδότη στο Πληροφοριακό Σύστημα (Π/Σ) «ΕΡΓΑΝΗ» και αντίγραφό της να γνωστοποιείται στον e-Ε.Φ.Κ.Α..

Εξάλλου, με την παράγραφο 2 του παρόντος άρθρου, διευκρινίζεται απόλυτα ότι μετά τη λήξη της άδειας άνευ αποδοχών συνεχίζουν να ισχύουν όλα τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των μερών που απορρέουν από την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Ειδικότερα και σε ότι αφορά την χορήγηση κανονικής αδειάς στους εργαζομένους που έχουν λάβει άδεια άνευ αποδοχών σύμφωνα με τα ανωτέρω, επισημαίνεται ότι για την λήψη και τον υπολογισμό των ημερών κανονικής αδειάς των εργαζομένων θα ληφθεί υπόψη και το χρονικό διάστημα κατά οποίο ο εργαζόμενος τελούσε σε άδεια άνευ αποδοχών (βλ. και παρ. 6 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/45).

Άρθρο 63 - Εξαιρέσεις από την υποχρεωτική ανάπαυση κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας Τροποποίηση των περ. α', ι', ιε' και ιστ', προσθήκη περ. ιζ' έως και κβ' στην παρ. 1 του άρθρου 7 και προσθήκη περ. η' έως και ια' στην παρ. 3 του άρθρου 9 του β.δ. 748/1966

Με το άρθρο 63 που αφορά στις εξαιρέσεις από την υποχρεωτική ανάπαυση κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας τροποποιούνται τα άρθρα 7 και 9 του Β.Δ. 748/66. Ειδικότερα, με την παράγραφο 1 του παρόντος άρθρου προστίθενται στις επιχειρήσεις που επιτρέπεται να απασχολούν προσωπικό κατά τις Κυριακές και τις επίσημες αργίες επιπλέον οικονομικές δραστηριότητες οι οποίες αναφέρονται σε

α) ...ταχυδρομικές υπηρεσίες (υπηρεσίες courier).

ι) ...δραστηριότητες παραγωγής υγειονομικών ειδών ή νοσηλευτικών υλικών.

ιε) Κέντρα διανομής εμπορευμάτων προς καταστήματα λιανικής πωλήσεως. Για την εκτέλεση παράδοσης αγαθών στους καταναλωτές που έχουν παραγγελθεί εξ αποστάσεως, τηλεφωνικά ή από ηλεκτρονικό κατάστημα υπεραγορών (super market)

και κάθε άλλου εμπορικού καταστήματος, ως κέντρο διανομής και παράδοσης θεωρούνται και το φυσικό κατάστημα λιανικής πώλησης και οι αποθήκες του.

ιστ) Παραγωγή, αποθήκευση, μεταφορά και διανομή προς νοσηλευτικά ιδρύματα φαρμάκων και παραϊατρικού υλικού.

ιζ) Εφοδιαστική αλυσίδα («logistics»), ιδίως, παραλαβής, αποθήκευσης, συλλογής και διανομής εμπορευμάτων, όπως και επισκευής και συντήρησης περονοφόρων και ανυψωτικών μηχανημάτων.

ιη) Κέντρα κοινών υπηρεσιών («shared services centers») ομίλων επιχειρήσεων, ιδίως, στους τομείς της λογιστικής, του ανθρώπινου δυναμικού, της μισθοδοσίας, των Η/Υ (IT), της κανονιστικής συμμόρφωσης, των προμηθειών και άλλων.

ιθ) Κέντρα δεδομένων («data centers») και εν γένει μηχανογραφικών κέντρων ομίλων επιχειρήσεων,

κ) Ψηφιοποίηση έγχαρτου αρχείου.

κα) Παροχή υπηρεσιών τηλεφωνικού κέντρου εξυπηρέτησης και τεχνικής υποστήριξης πελατών.

κβ) Παραγωγή έτοιμου σκυροδέματος και λατομείων, εξόρυξης ορυκτών και μεταλλευτικών δραστηριοτήτων.

κγ) Φύλαξη (security).

κδ) Πρακτική εκπαίδευση υποψήφιων.

Περαιτέρω, με την παράγραφο 2 του παρόντος άρθρου προστίθενται επιπλέον περιπτώσεις επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών και εργασιών εν γένει όπου είναι δυνατή η λειτουργία και απασχόληση του προσωπικού τους κατά τις Κυριακές και τις επίσημες αργίες μετά από άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας. Πιο συγκεκριμένα στην παράγραφο 3 του άρθρου 9 του β.δ. 748/1966, οι περ. β' και δ' τροποποιούνται και

προστίθενται περ. η' έως και ια'. Με βάση την διάταξη αυτή είναι δυνατή πλέον η λειτουργία και η απασχόληση και σε:

β) ...ανταλλακτήρια που δεν είναι υποκαταστήματα τραπεζών.

δ) Σε εργασίες καθαρισμού συντηρήσεων και επισκευών εγκαταστάσεων. η) Σε περιπτώσεις διενέργειας εξετάσεων για την απόκτηση πτυχίων και διπλωμάτων εν γένει.

θ) Σε περιπτώσεις νομίμων εξωσχολικών δράσεων ιδιωτικών σχολείων, όπως σε ημερίδες, διημερίδες, σεμινάρια, συνέδρια, ρητορικούς και άλλους διαγωνισμούς, αγώνες, προπονήσεις, πολιτιστικές εκδηλώσεις, ανθρωπιστικές, φιλανθρωπικές και περιβαλλοντικές δράσεις, συμπεριλαμβανομένων των φυλάκων, οδηγών και συνοδών λεωφορείων, καθαριστριών, προσωπικού μηχανογράφησης και γραμματείας και κάθε άλλου εργαζομένου αναγκαίου για τη διενέργεια και ομαλή διεξαγωγή αυτών.

ι) Σε περιπτώσεις συντήρησης κτιρίων δημόσιων ή ιδιωτικών σχολείων, η οποία δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί τις ημέρες παρουσίας εκπαιδευτικών και μαθητών.

ια) Σε περιπτώσεις προσαρμογής και αναβάθμισης πληροφοριακών συστημάτων.

Τέλος, ευνόητο είναι ότι στις περιπτώσεις όπου σύμφωνα με τις ανωτέρω ρυθμίσεις είναι δυνατή η απασχόληση των εργαζομένων κατά τις Κυριακές και τις ημέρες αργίας, έχουν εφαρμογή όλες οι σχετικές διατάξεις που αφορούν επιπρόσθετη αμοιβή, καθώς και την χορήγηση εβδομαδιαίων αναπαύσεων σύμφωνα με το σχετικό νομοθετικό πλαίσιο.

Άρθρο 64: Κατάργηση διάκρισης μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών

Με το άρθρο 64 εισάγονται ουσιαστικές μεταβολές στο δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, καθώς από **1.1.2022** καταργείται η υφιστάμενη διάκριση μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών ως προς την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και τις προθεσμίες προμήνυσης. Έτσι, με τη νέα ρύθμιση δημιουργείται ένα

ενιαίο πλαίσιο για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών που δεν υφίστατο μέχρι σήμερα.

Πιο συγκεκριμένα, οι διαφοροποιήσεις μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών, σύμφωνα με το υφιστάμενο καθεστώς, εντοπίζονται ιδίως στο ύψος της οφειλόμενης αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας (σαφώς υψηλότερο για τους υπαλλήλους) και στον τρόπο υπολογισμού της (με βάση υπολογισμού το μηνιαίο μισθό για τους υπαλλήλους και το ημερομίσθιο για τους εργατοτεχνίτες), στη δυνατότητα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη με καταβολή της μειωμένης αποζημίωσης της παρ. 1 του άρθρου 5 του ν. 435/1976 (Α' 251), σε περίπτωση συμπλήρωσης από τον εργαζόμενο των προϋποθέσεων λήψης πλήρους σύνταξης γήρατος (η οποία τώρα επιτρέπεται μόνο για τους υπαλλήλους, ενώ για τους εργατοτεχνίτες ισχύει μόνο σε περίπτωση που οι ίδιοι αποχωρούν από την εργασία τους για τον ίδιο λόγο) και, τέλος, στη δυνατότητα καταγγελίας με προειδοποίηση καθώς και στη δυνατότητα καταβολής της αποζημίωσης σε δόσεις, οι οποίες εφαρμόζονται μόνο στην καταγγελία σύμβασης των υπαλλήλων.

Από 1.1.2022 και εφεξής κάθε διάταξη που διέπει την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας των υπαλλήλων καταλαμβάνει και τους εργατοτεχνίτες. Δεδομένου ότι κάποιοι εργατοτεχνίτες αμείβονται με ημερομίσθιο, ενώ άλλοι με μισθό, η παρ. 3 του άρθρου 64 προβλέπει ότι για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας εργατοτεχνίτη, ως μηνιαίος μισθός του εργατοτεχνίτη λογίζονται τα είκοσι δύο (22) ημερομίσθια, εκτός εάν ήδη αυτός αμείβεται με μηνιαίο μισθό.

Άρθρο 65: Απαλλαγή από την υποχρέωση παροχής εργασίας μετά την προμήνυση καταγγελίας

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, ως γνωστόν, μπορεί να είναι τακτική η οποία σκοπεύει στη λύση της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου και επιφέρει αυτήν, μετά την παρέλευση της νόμιμης ή συμβατικής προθεσμίας, ή άτακτη, η οποία γίνεται χωρίς την τήρηση, από το μέρος που καταγγέλλει της νόμιμης η συμβατικής προθεσμίας

προειδοποίησης. Η τακτική καταγγελία της εργασιακής σχέσης δεν επιφέρει την άμεση λύση της, αλλά η τελευταία εξακολουθεί να λειτουργεί μέχρι τη λήξη του χρόνου της προμήνυσης, κατά τη διάρκεια του οποίου η σύμβαση συνεχίζει την κανονική λειτουργία της και συνεπώς εξακολουθούν να υφίστανται αναλλοίωτα τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των μερών από τη σχέση.

Ωστόσο, συχνά παρατηρείται το φαινόμενο, εξ αυτού του γεγονότος της τακτικής καταγγελίας, να διαμορφώνεται μια ιδιάζουσα συνθήκη ανάμεσα σε εργαζόμενο και εργοδότη μετά την προειδοποίηση της απόλυσης και να διαταράσσεται η εργασιακή ειρήνη με αποτέλεσμα να καθίσταται δυσχερής η συνέχιση της εργασιακής σχέσης κατά το χρόνο της προμήνυσης.

Με τη ρύθμιση της παρ. 1 του άρθρου 65 δίνεται η δυνατότητα στον εργοδότη να απαλλάξει τον εργαζόμενο από την υποχρέωση παροχής εργασίας κατά το χρόνο της προμήνυσης, ολικώς ή μερικώς, χωρίς να θίγονται τα δικαιώματα του τελευταίου, καθώς οι υποχρεώσεις του εργοδότη που απορρέουν από την τακτική καταγγελία συνεχίζουν να υφίστανται και οι αποδοχές του εργαζόμενου καταβάλλονται πλήρως μέχρι την εκπνοή του χρόνου προειδοποίησης, παρότι δεν παρέχει εργασία.

Επιπλέον, σύμφωνα με την παρ. 2 του ίδιου άρθρου, ο εργαζόμενος ο οποίος έχει απαλλαγεί από την υποχρέωση παροχής εργασίας κατά το χρόνο της προμήνυσης, σύμφωνα με τα ανωτέρω, δύναται, κατά το ίδιο χρονικό διάστημα, να αναλάβει εργασία σε έτερο εργοδότη χωρίς δυσμενείς συνέπειες γι αυτόν ως προς τα αποτελέσματα της καταγγελίας, το ύψος της οφειλόμενης αποζημίωσης κατά την εκπνοή του χρόνου της προμήνυσης και τις αποδοχές που οφείλονται από τον καταγγέλλοντα εργοδότη κατά το διάστημα της προμήνυσης.

Άρθρο 66: Προστασία από τις απολύσεις

Με την πρώτη παράγραφο του άρθρου 66 ομαδοποιούνται οι περιπτώσεις ακυρότητας της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και περιλαμβάνονται σε ενιαία διάταξη οι περιπτώσεις προστασίας του εργαζόμενου από την καταγγελία. Πιο συγκεκριμένα παρατίθενται περιπτώσεις όπου η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι άκυρη για

συγκεκριμένους λόγους, όπως όταν οφείλεται σε δυσμενή διάκριση σε βάρος του εργαζομένου, σε ενάσκηση νόμιμων δικαιωμάτων του ή όταν αντίκειται σε ειδική διάταξη νόμου, όπως ιδίως σε περιπτώσεις απολύσεως κατά τη διάρκεια της άδειας αναψυχής, σε περιπτώσεις απολύσεως των πολυτέκνων, αναπήρων και εν γένει προστατευόμενων προσώπων που έχουν τοποθετηθεί σύμφωνα με τον ν. 2643/1998 (ΑΜΕΑ, πολύτεκνοι, κ.λπ.), των στρατευμένων, των μετεκπαιδευόμενων εργαζομένων σε τουριστικές επιχειρήσεις, των απολυομένων κατά παράβαση της νομοθεσίας περί ομαδικών απολύσεων, σύμφωνα με το άρθρο 6 του ν. 1387/1983, των συνδικαλιστικών στελεχών και άλλων εκπροσώπων των εργαζομένων κατά το χρονικό διάστημα που ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 1264/1982 όταν δεν υπάρχει σπουδαίος λόγος κ.α.

Η προσθήκη της αντίδρασης σε ενάσκηση νομίμου δικαιώματος ως λόγου που καθιστά μια απόλυση άκυρη προσφέρει προστασία πιο διευρυμένη για τους εργαζομένους σε σχέση με τη δυνατότητα που είχαν να αναγνωρίζεται η ακυρότητα μιας απόλυσης βάσει του άρθρου 281 ΑΚ. Συγκεκριμένα, η απόλυση που γίνεται ως αντίδραση σε ενάσκηση νομίμου δικαιώματος είναι σε κάθε περίπτωση άκυρη, χωρίς να απαιτείται να ελέγχεται εάν η καταγγελία τυχόν υπερέβη τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη και τα χρηστά ήθη.

Με τη δεύτερη παράγραφο του άρθρου 66, τροποποιούνται οι κοινές διατάξεις της πολιτικής δικονομίας για το βάρος αποδείξεως, καθώς ο εργαζόμενος που ισχυρίζεται ότι η απόλυσή του έγινε για έναν από τους λόγους της παρ. 1 του άρθρου 66 αρκεί να αποδείξει πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση ότι η απόλυση έγινε για τον επικαλούμενο λόγο. Σε μια τέτοια περίπτωση εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση δεν έγινε για τον λόγο αυτό. Καθιερώνεται δηλαδή η εκ πρώτης όψεως (*prima facie*) απόδειξη για τις περιπτώσεις αυτές. Έτσι, εάν ο εργαζόμενος αποδείξει ότι ενάσκησε κάποιο νόμιμο δικαίωμα (λ.χ. προσέφυγε στην Επιθεώρηση Εργασίας για να αναζητήσει δεδουλευμένα) και πολύ σύντομα μετά την καταγγελία απολύθηκε, θα πετύχει ν' αναγνωρισθεί η ακυρότητα της απόλυσής του, εκτός εάν ο εργοδότης αποδείξει με θετικό τρόπο είτε ότι η απόλυση έγινε για κάποιον άλλο λόγο (λ.χ. μειωμένη απόδοση), είτε ότι η ενάσκηση νομίμου δικαιώματος δεν σχετίζεται με την απόλυση (λ.χ. επειδή είχαν γίνει παρόμοιες καταγγελίες κατ'

επανάληψη στο παρελθόν, από τον ίδιο ή από άλλους εργαζόμενους, και αυτές δεν είχαν ως αποτέλεσμα την απόλυση του εργαζομένου).

Στην τρίτη παράγραφο προβλέπεται ότι για τις καταγγελίες που πάσχουν από λόγο διάφορο από τους παρατιθέμενους στην παρ.1., εφόσον ο εργαζόμενος ή εργοδότης υποβάλλουν, σε οποιοδήποτε στάδιο της δίκης, σε πρώτο ή σε δεύτερο βαθμό, σχετικό αίτημα, το δικαστήριο επιδικάζει υπέρ του εργαζόμενου πρόσθετη αποζημίωση το ύψος της οποίας μπορεί κυμαίνεται από ποσό που ισούται με αποδοχές τριών (3) μηνών μέχρι ποσού που ισούται με το διπλάσιο της δικαιούμενης αποζημίωσης απόλυσης, αναλόγως της έντασης του πταίσματος του εργοδότη και την περιουσιακή και οικονομική κατάσταση εργαζόμενου και εργοδότη. Σύμφωνα με την τέταρτη παράγραφο, την ως άνω αποζημίωση δύναται να αιτηθεί, αντί της αναγνώρισης της ακυρότητας της καταγγελίας, και ο εργαζόμενος που έχει προσφύγει για κάποιον από τους λόγους της παρ.1. Έτσι, εναπόκειται σε κάθε περίπτωση στον εργαζόμενο να επιλέξει την αξίωση που θα ασκήσει.

Περαιτέρω σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 3 του άρθρου 5 του Ν. 3198/55 η καταγγελία της σχέσεως εργασίας αορίστου χρόνου, γενομένη εκ μέρους του εργοδότη, θεωρείται έγκυρη, εφόσον γίνεται εγγράφως, έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για το ΙΚΑ μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος. **Με τη ρύθμιση της παρ.5 του άρθρου 66**, στην περίπτωση που έχει καταβληθεί μεν η αποζημίωση αλλά η καταγγελία πάσχει για κάποιον από τους λοιπούς λόγους που προβλέπονται στην παρ. 3 του άρθρου 5 του Ν. 3198/55, τότε εφόσον ο εργοδότης διορθώσει το τυπικό σφάλμα εντός ενός μηνός από την επίδοση της σχετικής αγωγής ή από την υποβολή αιτήματος επίλυσης εργατικής διαφοράς η καταγγελία θεωρείται έγκυρη. Επιπροσθέτως σε περίπτωση καταβολής ελλιπούς ποσού αποζημίωσης λόγω σφάλματος ή πλάνης από πλευράς του εργοδότη η καταγγελία δε λογίζεται άκυρη αλλά διατάσσεται η συμπλήρωση της αποζημίωσης .

Τέλος, σύμφωνα με την παρ. 6, σε αγωγή που περιέχει αίτημα για πρόσθετη αποζημίωση της παρ. 3 κατ' ενάσκηση του δικαιώματος της παρ. 4, δεν μπορεί να

σωρεύεται αίτημα για την αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας και την επέλευση των εννόμων συνεπειών της ακυρότητας, εφόσον τα δύο αιτήματα στηρίζονται στην ίδια ιστορική και νομική βάση. Σώρευση των δύο αιτημάτων κατά παράβαση του προηγούμενου εδαφίου, ακόμη και επικουρική, οδηγεί στην απόρριψη αμφοτέρων ως απαράδεκτων. **Ίδια νομική και πραγματική βάση σημαίνει ότι, εάν ο εργαζόμενος επικαλείται ότι η απόλυσή του έγινε για κάποιον από τους λόγους της παρ. 1 του άρθρου 66 του ν. 4808/2021 οφείλει να ζητήσει είτε την αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας και της συναφούς υπερημερίας του εργοδότη, είτε την αποζημίωση της παρ. 3 του άρθρου 66. Εάν όμως ο εργαζόμενος προβάλλει ακυρότητα για λόγο της παρ. 1 και, επικουρικώς, ακυρότητα για άλλο λόγο (λ.χ. παράβαση των κοινωνικών κριτηρίων στις απολύσεις για οικονομοτεχνικούς λόγους), τότε μπορεί, για την κάθε μία νομική και πραγματική βάση που προβάλλονται επικουρικά, να προβάλλει και τα αγωγικά αιτήματα σε αντίστοιχη επικουρική βάση.**

Η ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ANNA ΣΤΡΑΤΙΝΑΚΗ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΔΕΚΤΩΝ

1. Γραφείο κ. Υπουργού
2. Γραφείο κ. Υφυπουργού
3. Γραφείο κ. Γενικής Γραμματέως Εργασίας
4. Γραφείο κ. Γενικής Γραμματέως Κοινωνικών Ασφαλίσεων
5. Γραφείο κ. Υπηρεσιακού Γραμματέως
6. κ. Γενικό Επιθεωρητή της Επιθεώρησης Εργασίας (με παράκληση να κοινοποιηθεί στις τοπικές υπηρεσίες του Σ.Ε.Π.Ε.)
7. Γραφείο κ. Προϊσταμένης Γενικής Διεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης
8. Γραφείο κ. Προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία
9. Γραφείο κ. Προϊσταμένης Γενικής Διεύθυνσης Κοινωνικής Ασφάλισης
10. Δ/ση Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων - Κ Υ Σ.Ε.Π.Ε.
11. Δ/ση Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία - Κ Υ Σ.Ε.Π.Ε.
12. Δ7
13. Δ10