Βιοτεχνικό Επιμελητήριο Πειραιά
Καραϊσκου 111, 185 32 Πειραιάς
Τηλ: 210-4110443, 210-4174765
Fax: 210-4179495, 210-4174152

Δημοσιεύτηκε στις **06-09-2021** στην κατηγορία **Ασφαλιστικά Θέματα - Απασχόληση**

Δικλείδες ασφαλείας για την προστασία των εργαζομένων και τον έλεγχο εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας

Από το **Γραφείο Τύπου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων**εκδόθηκε η ακόλουθη ανακοίνωση:

Σε εφαρμογή τίθενται οι νέες ρυθμίσεις του νόμου 4808/2021 για την Προστασία της Εργασίας αναφορικά με το χρόνο εργασίας, τις υπερωρίες, τη δυνατότητα τετραήμερης εργασίας μετά από αίτηση του εργαζόμενου στο πλαίσιο της διευθέτησης του χρόνου εργασίας, τα διαλείμματα αλλά και την ρητή κατοχύρωση του 8ωρου / 40ωρου. Το υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εξέδωσε σήμερα εγκύκλιο για την εφαρμογή των διατάξεων του Ατομικού Εργατικού Δικαίου που περιλαμβάνονται στο νόμο, με την οποία προβλέπονται δικλείδες ασφαλείας για την προστασία των εργαζομένων και τον έλεγχο εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας. Με την εγκύκλιο μεταξύ άλλων διευκρινίζονται τα εξής:

-Επιβεβαιώνεται με τρόπο γενικευμένο και σαφή για όλους ανεξαιρέτως τους κλάδους εργασίας και όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας, το πλήρες συμβατικό ωράριο εργασίας των **40 ωρών εβδομαδιαίως** για κάθε εργαζόμενο με εξαρτημένη σχέση εργασίας. Για 5θήμερη εβδομάδα εργασίας το πλήρες συμβατικό ωράριο είναι το **8ωρο** ημερησίως και για 6ήμερη εβδομάδα το πλήρες ωράριο είναι έξι ώρες και σαράντα λεπτά ημερησίως.

-Στο πλαίσιο διευθέτησης του χρόνου εργασίας παρέχεται η δυνατότητα **4ημερης πλήρους απασχόλησης** διάρκειας 40 ωρών εβδομαδιαίως και 10 ωρών ημερησίως, ύστερα από αίτηση του εργαζόμενου. Δεν είναι επιτρεπτή η απασχόληση πέραν των 10 ωρών ημερησίως και των 40 ωρών εβδομαδιαίως που κατανέμεται σε 4ήμερη βάση.

-Εφόσον δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση ή δεν έχει επιτευχθεί συμφωνία με συλλογική σύμβαση, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας που προβλέπεται στο νόμο 1892/1990, μπορεί να εφαρμοστεί **κατόπιν αιτήματος του εργαζόμενου**, με ατομική συμφωνία. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης εξετάζει υποχρεωτικά τα αιτήματα εργαζομένων για σύναψη ατομικής συμφωνίας και προς διευκόλυνση των μερών, μπορεί να γνωστοποιεί στους εργαζόμενους αφενός τη **δυνατότητα** να υποβάλλουν αίτηση και αφετέρου τα πεδία των κατά περίπτωση **επιχειρησιακών του αναγκών** για την εφαρμογή συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας.

Ο εργοδότης υποχρεώνεται να υποβάλει τη συμφωνία για διευθέτηση του χρόνου εργασίας στο **Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ»,** προκειμένου να διευκολύνονται οι έλεγχοι που θα αποτρέπουν τυχόν

καταστρατήγηση της νομοθεσίας. Από την έναρξη λειτουργίας του αναβαθμισμένου ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ 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. Σημειώνεται επίσης ότι ενδεχόμενη καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του εργοδότη λόγω μη υποβολής αιτήματος του εργαζόμενου για διευθέτηση, θεωρείται **άκυρη**. Εξάλλου, σε περίπτωση απόλυσης ή παραίτησης του εργαζόμενου πριν την έναρξη της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, ο εργαζόμενος θα **αποζημιωθεί** για τις επιπλέον ώρες που εργάστηκε με τα ωρομίσθια που ισχύουν για υπερεργασία και υπερωρία (δηλαδή προσαύξηση 20% για υπερεργασία, 40% για υπερωρία, 120% για παράνομη υπερωρία).

-Το **διάλειμμα** θα χορηγείται μετά από **4 ώρες** εργασίας (αντί για 6 που ίσχυε πριν) και θα έχει ανώτατο όριο τα 30 λεπτά την ημέρα. Με τον τρόπο αυτό όπως επισημαίνεται στην εγκύκλιο αφενός καθίστανται ευνοϊκότερες οι προϋποθέσεις για την χορήγηση του διαλείμματος στους εργαζόμενους και αφετέρου αποφεύγονται καταχρηστικές πρακτικές όπως η χορήγηση μεγάλης διάρκειας διαλείμματος (π.χ. 1 ώρα ημερησίως), με αντίστοιχη επιμήκυνση του χρόνου εργασίας με τις ίδιες απολαβές. Παράλληλα, αποσαφηνίζεται ότι ο χρόνος του διαλείμματος δεν αποτελεί χρόνο εργασίας. Σε επιχειρήσεις στις οποίες λόγω της φύσης και της έντασης της εργασίας απαιτείται η χορήγηση **διαλείμματος μεγαλύτερης διάρκειας** των 30 λεπτών, αυτή είναι δυνατή στο πλαίσιο της διαβούλευσης, μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων.

-Καθιερώνεται ενιαία **διακοπή** χρονικής διάρκειας τουλάχιστον 3 ωρών για τους εργαζόμενους που απασχολούνται κατά πλήρες ημερήσιο, αλλά διακεκομμένο ωράριο.

-Επιτρέπεται στους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης να παρέχουν, **εφόσον συμφωνούν**, εργασία πέρα από τη συμφωνημένη και σε ώρες που **δεν είναι συνεχόμενες με το ωράριό τους**, με προσαύξηση 12% επί της αμοιβής για κάθε επιπλέον ώρα, όπως ίσχυε άλλωστε και μέχρι σήμερα. Η ισχύουσα νομοθεσία προβλέπει ήδη ότι σε περίπτωση που η επιπλέον εργασία ζητείται να παρασχεθεί **σε ωράριο συνεχόμενο** του μερικού ωραρίου, ο εργαζόμενος **είναι υποχρεωμένος** να την παράσχει την επιπλέον εργασία, εκτός εάν η άρνησή του δεν αντίκειται στην καλή πίστη. Σε κάθε περίπτωση ισχύει **ανώτατο όριο** που είναι μέχρι τη συμπλήρωση του πλήρους ημερήσιου ωραρίου του συγκρίσιμου εργαζόμενου.

-Το όριο των επιτρεπόμενων **υπερωριών** αυξάνεται στις 150 ώρες το χρόνο και μέχρι 3 ώρες ημερησίως σε όλους τους κλάδους της οικονομίας ενώ παράλληλα ισχύει η διάταξη (άρθρο 6 του Π.Δ. 88/1999) σύμφωνα με την οποία ο χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτών δεν μπορεί να υπερβαίνει ανά περίοδο το πολύ 4 μηνών, τις 48 ώρες κατά μέσο όρο, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών και της υπερεργασίας. Οι υπερωρίες αμείβονται με το ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40 %.

Σημειώνεται ότι για το 2021, οι ώρες υπερωριακής απασχόλησης που έχουν ήδη πραγματοποιηθεί σε όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, θα αφαιρεθούν από το νέο όριο των 150 ωρών ετησίως.

-Σε περιπτώσεις επείγουσας φύσης εργασίας μπορεί να χορηγείται, όπως προβλέπεται από το νόμο,

άδεια από τον Γενικό Διευθυντή Εργασιακών Σχέσεων (αντί για τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων που ίσχυε ως τώρα) για υπέρβαση του ορίου των 150 ωρών ετησίως. Οι υπερωρίες αυτές αμείβονται με το ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 60 %.

-Χαρακτηρίζεται ως **παράνομη υπερωρία**, αντί του όρου κατ΄εξαίρεση υπερωρία που ίσχυε ως τώρα, η υπερωριακή απασχόληση που πραγματοποιείται χωρίς την τήρηση των προβλεπόμενων διατυπώσεων. Η αμοιβή για τις παράνομες υπερωρίες αυξάνεται και ορίζεται στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 120% (από 80% που ήταν πριν).

-Συμπεριλαμβάνονται για λόγους σαφήνειας στις υποχρεωτικές **αργίες** η 1η Ιανουαρίου και η εορτή των Θεοφανείων (6η Ιανουαρίου).

-Δίνεται η δυνατότητα εξάντλησης της ετήσιας κανονικής **άδειας** έως και το πρώτο τρίμηνου του επόμενου ημερολογιακού έτους.

-Θεσμοθετείται για πρώτη φορά **άδεια άνευ αποδοχών** στον ιδιωτικό τομέα ύστερα από αίτηση του εργαζόμενου, διάρκειας έως 1 έτους με δυνατότητα παράτασης ύστερα από συμφωνία.

-Προστίθενται στις επιχειρήσεις που επιτρέπεται να απασχολούν προσωπικό κατά τις **Κυριακές** ορισμένοι κλάδοι που προβλέπονται από το νόμο όπως: ταχυδρομικές υπηρεσίες, παραγωγή-διανομή υγειονομικού υλικού, φαρμακοβιομηχανία, εφοδιαστική αλυσίδα, data centers, έτοιμο σκυρόδεμα κ.α.

-Καταργείται από 1-1-2022 η διάκριση μεταξύ υπαλλήλων και **εργατοτεχνιτών** ως προς τις αποζημιώσεις απόλυσης οι οποίες σήμερα είναι πολύ χαμηλότερες για τους εργατοτεχνίτες. Για τον υπολογισμό της αποζημίωσης, ως μηνιαίος μισθός του εργατοτεχνίτη λογίζονται τα **22 ημερομίσθια**, εκτός εάν ήδη αυτός αμείβεται με μηνιαίο μισθό.

-Στις περιπτώσεις τακτικής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, δηλαδή μετά από προειδοποίηση, δίνεται η δυνατότητα στον εργοδότη να απαλλάξει τον εργαζόμενο από την υποχρέωση παροχής εργασίας κατά το χρόνο της **προμήνυσης**, **χωρίς να θίγονται τα δικαιώματα** του τελευταίου και χωρίς ο εργοδότης να απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής των αποδοχών μέχρι την λήξη του χρόνου προειδοποίησης. Επιπλέον ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να βρει νέα απασχόληση, σε άλλον εργοδότη, κατά τον χρόνο της προμήνυσης, χωρίς πάλι να θίγονται τα δικαιώματά του.

-Διευρύνεται η λίστα των περιπτώσεων της **άκυρης απόλυσης**, η οποία οδηγεί σε επιστροφή του εργαζόμενου στην εργασία του και καταβολή των μισθών υπερημερίας για την περίοδο από την απόλυση μέχρι την επαναπασχόληση. Συγκεκριμένα άκυρες είναι οι απολύσεις που οφείλονται σε δυσμενή διάκριση σε βάρος του εργαζομένου, σε ενάσκηση νόμιμων δικαιωμάτων του, ή όταν αντίκεινται σε ειδική διάταξη νόμου (π.χ. απολύσεις εγκύων, στρατευμένων, συνδικαλιστών, κ.α.) Όπως σημειώνεται στην εγκύκλιο, 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.

Επιπλέον αντιστρέφεται το βάρος της απόδειξης στο δικαστήριο, δηλαδή εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση έγινε για κάποιον άλλο λόγο που επιτρέπεται. Προβλέπεται τέλος ότι μετά από αίτηση του εργαζόμενου ή του εργοδότη το δικαστήριο μπορεί να επιδικάσει επιπλέον (τριπλάσια) αποζημίωση στον εργαζόμενο, αντί της επαναπρόσληψης.

Πηγή : http://bep.gr/dikleides-asfaleias-gia-tin-prostasia-ton-ergazomenon-kai-ton-elegxo-efarmogis-tis-ergatikis-nomothesias.html