



Αθήνα 22-9-2025

Αρ.Πρωτ.100152

Προς

κα Νίκη Κεραμέως, Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

Κοινοποίηση

κα Όλγα Κεφαλογιάννη, Υπουργό Τουρισμού

Θέμα: Παρατηρήσεις της Π.Ο.Ξ. επί του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με τον τίτλο «Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας – Στήριξη στον Εργαζόμενο – Προστασία στην Πράξη».

Αξιότιμη κυρία Υπουργέ,

Το υπό διαβούλευση σχέδιο νόμου κινείται, κατ' αρχάς, προς τη σωστή κατεύθυνση, καθώς περιλαμβάνει ρυθμίσεις που στοχεύουν στον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας και διευκολύνουν την καθημερινή λειτουργία των επιχειρήσεων (βλ.σχετ. άρθρο 4, που προβλέπει τη δυνατότητα ενημέρωσης των εργαζομένων για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης εργασίας με ειδοποίηση μέσω της ηλεκτρονικής εφαρμογής «MyErgani», άρθρο 5, με το οποίο καταργείται η υποχρέωση γνωστοποίησης στην Επιθεώρηση Εργασίας των έγγραφων συμβάσεων μερικής/εκ περιτροπής απασχόλησης, ενώ παράλληλα προβλέπεται ρητά η δυνατότητα υπερωριακής απασχόλησης σε περίπτωση εκ περιτροπής εργασίας, άρθρο 8, με το οποίο απλουστεύεται η διαδικασία δήλωσης των αδειών, άρθρο 12, κατά το μέρος αυτού με το οποίο μειώνεται το χρονικό διάστημα μετά την πάροδο του οποίου η απουσία του εργαζόμενου μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του, άρθρο 19 που διευκολύνει τη διαδικασία πρόσληψης σε περίπτωση έκτακτων αναγκών κ.λπ.).

Ωστόσο, διαπιστώνεται ότι ορισμένες από τις προωθούμενες διατάξεις χρήζουν περαιτέρω βελτίωσης, προκειμένου να ανταποκρίνονται πληρέστερα στις ανάγκες της σύγχρονης πραγματικότητας. Παράλληλα, το υπό συζήτηση σχέδιο νόμου προσφέρει την ευκαιρία να εκσυγχρονιστούν επιμέρους ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας και να επιλυθούν πρακτικά ζητήματα που έχουν ανακύψει κατά την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας.

Ακολουθούν αναλυτικές παρατηρήσεις και προτάσεις βελτίωσης:

Α. Ρυθμίσεις του Α Μέρους: «ΜΕΙΩΣΗ ΤΗΣ ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑΣ, ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ»



1. Άρθρο 6: «Χρονικά όρια εργασίας - Τροποποίηση παρ. 2 και 3 άρθρου 194 Κώδικα Εργατικού Δικαίου». Πρέπει να επισημάνουμε πως η αύξηση του ορίου της ημερήσιας υπερωριακής απασχόλησης σε τέσσερις (4) ώρες, δεν αφορά την πλειοψηφία των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων, οι οποίες, λόγω έντονης εποχικότητας, απασχολούν τους εργαζομένους τους, κατά τη διάρκεια της υψηλής τουριστικής περιόδου, όταν και παρουσιάζουν αυξημένο όγκο εργασίας, έξι (6) ημέρες την εβδομάδα και 48 ώρες εβδομαδιαίως, με αποτέλεσμα βάσει της ρύθμισης του άρθρου 174 του ΠΔ 62/2025, να είναι εξαιρετικά δυσχερές να απασχολήσουν υπερωριακά το προσωπικό τους.

Σε κάθε περίπτωση, με σκοπό τον περιορισμό της γραφειοκρατίας και την αντιμετώπιση των προκλήσεων που οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν στην εύρεση εργατικού δυναμικού, προτείνεται αφενός η απλούστευση της διαδικασίας αδειοδότησης για υπερωριακή απασχόληση πέραν του ετήσιου ορίου, μέσω της υποβολής σχετικής ηλεκτρονικής αίτησης στην πλατφόρμα ΕΡΓΑΝΗ II και αφετέρου η αύξηση του ετήσιου ανώτατου ορίου υπερωριών από 150 σε 200 ώρες. Αυτονόητο είναι πως η ανωτέρω πρότασή μας δεν αναιρεί την υποχρέωση τήρησης των διατάξεων του εργατικού δικαίου σχετικά με τα χρονικά όρια εργασίας.

2. Άρθρο 7: «Διευθέτηση χρόνου εργασίας - Τροποποίηση άρθρου 202 Κώδικα Εργατικού Δικαίου». Σύμφωνα με την περ.γ της παρ.1 της συγκεκριμένης ρύθμισης ορίζεται πως «Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για τον χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων έχουν πλήρη εφαρμογή και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο αναφοράς στις οποίες δεν περιλαμβάνονται οι ώρες της υπερεργασίας και των νόμιμων υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή, εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου. Οι ώρες εργασίας ανά εβδομάδα δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν τις σαράντα οκτώ (48) ώρες, κατά μέσο όρο, κατά την περίοδο αναφοράς συμπεριλαμβανομένων και των προαναφερόμενων ωρών υπερεργασίας και νομίμων υπερωριών.». Προτείνεται να διευκρινιστεί πως στην περίπτωση εφαρμογής συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας ο μέγιστος χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας ρυθμίζεται από την ανωτέρω διάταξη και δεν εφαρμόζεται εν προκειμένω το άρθρο 174 του ΠΔ 62/2025. Επίσης κρίνουμε πως θα πρέπει να οριστεί ότι η ρύθμιση της παρ.12, σύμφωνα με την οποία «Στην περίπτωση που λυθεί η σύμβαση εργασίας πριν από τη λήψη, εν όλω ή εν μέρει, του χρονικού αντισταθμίسمatos που προβλέπεται κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης, ο εργαζόμενος λαμβάνει, κατά τη λύση, αποζημίωση για τις υπερβάλλουσες ώρες που έχει απασχοληθεί σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 194» δεν εφαρμόζεται σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας λόγω υποβολής μηνύσεως εις βάρος του εργαζομένου ή οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζομένου.

3. Άρθρο 8: «Καταχώριση της ετήσιας άδειας στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 224 Κώδικα Εργατικού Δικαίου». Προτείνεται η υποβολή των στοιχείων χορήγησης άδειας να πραγματοποιείται έως το τέλος του επόμενου μήνα (και όχι εντός 10 ημερών από τη λήξη του μήνα χορήγησης), προκειμένου α. να αποφεύγονται επαναλαμβανόμενες καταχωρήσεις και β. να υπάρχει ευθυγράμμιση με τις προθεσμίες υποβολής ΑΠΔ.

4. Άρθρο 9: «Χρονική κατάτμηση άδειας - Αντικατάσταση άρθρου 225 Κώδικα Εργατικού Δικαίου». Η μείωση του ελάχιστου συνεχόμενου τμήματος της άδειας είναι θετική, ωστόσο θεωρούμε εσφαλμένη την κατάργηση της δυνατότητας των εποχικών επιχειρήσεων που απασχολούν τακτικό και εποχικό προσωπικό και παρουσιάζουν ιδιαίτερη σώρευση εργασίας που οφείλεται στο είδος ή στο αντικείμενο εργασιών τους, σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο του έτους, να χορηγούν το ελάχιστο συνεχόμενο τμήμα της άδειας του προσωπικού τους οποτεδήποτε εντός του ημερολογιακού έτους.

5. Άρθρο 12: «Αναγγελία της οικειοθελούς αποχώρησης στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» Τροποποίηση άρθρου 330 Κώδικα Εργατικού Δικαίου.». Προτείνεται: **α.** Σε σχέση με την παρ. 1, η προθεσμία υποβολής των σχετικών εντύπων να επανέλθει στις 8 ημερολογιακές ημέρες - ο χρόνος των 4 εργάσιμων ημερών είναι εξαιρετικά σύντομος, **β.** Σε σχέση με την παρ.3: **β.1.** σε περίπτωση που ο εργαζόμενος έχει δηλώσει εγγράφως την πρόθεσή του να αποχωρήσει από τη θέση εργασίας του και δεν προσέρχεται για να υπογράψει το έντυπο της οικειοθελούς του αποχώρησης, να μην απαιτείται η περαιτέρω όχληση εκ μέρους της επιχείρησης – να αρκεί η ανάρτηση/καταχώριση της σχετικής έγγραφης δήλωσης του εργαζόμενου και **β.2.** σε σχέση με τη δυνατότητα του εργαζόμενου να υποβάλει μόνος του την οικειοθελή αποχώρησή του, να διευκρινισθεί, προς αποφυγή παρερμηνειών, ότι η συγκεκριμένη ρύθμιση δεν καταργεί την υποχρέωση του εργαζόμενου που προβλέπεται από το άρθρο 348 του ΚΕΔ να τηρήσει την προβλεπόμενη προθεσμία προειδοποίησης προς τον εργοδότη, η οποία υπολογίζεται ανάλογα με την προϋπηρεσία του στην επιχείρηση.

6. Άρθρο 13: «Μονομερής βλαπτική μεταβολή - Τροποποίηση άρθρου 343 Κώδικα Εργατικού Δικαίου». Η πρόβλεψη πως «θεωρείται ως μονομερής βλαπτική μεταβολή η αδικαιολόγητη μείωση των πάσης φύσεως αποδοχών του εργαζόμενου εξαιτίας της ένταξης του εργοδότη στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας του άρθρου 580 ή της εφαρμογής του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας του άρθρου 580.» επιχειρεί να αντιμετωπίσει ένα ζήτημα που καλύπτεται ήδη από τις γενικές διατάξεις περί βλαπτικής μεταβολής και πιο πολλά ερμηνευτικά προβλήματα θα δημιουργήσει παρά θα επιλύσει.

7. Άρθρο 18: «Αναγγελία έναρξης εργασίας στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» - Αντικατάσταση άρθρου 578 Κώδικα Εργατικού Δικαίου». Σε σχέση με την **παρ. 1** της ανωτέρω ρύθμισης προτείνονται τα εξής: **α.** Να αρκεί για την ισχύ της Ψηφιακής Αναγγελίας Έναρξης Εργασίας η υποβολή της από τον εργοδότη στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ - με μόνη την υποβολή του συγκεκριμένου εντύπου να δύναται να εκκινήσει η νόμιμη απασχόληση του εργαζόμενου, χωρίς να απαιτείται η υπογραφή από μέρους του πριν την έναρξη της εργασίας και στη συνέχεια να παρέχεται στον εργαζόμενο χρονικό διάστημα 7 ημερών να αποδεχθεί τους περιλαμβανόμενους, στην Ψηφιακή Αναγγελία Έναρξης Εργασίας, όρους, **β.** Να προβλεφθεί η αποστολή ειδοποίησης από το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ προς τον εργοδότη κατά την αποδοχή της Ψηφιακής Αναγγελίας Έναρξης Εργασίας από τον εργαζόμενο και **γ.** Να προβλεφθεί η δυνατότητα ανάκλησης της αναγγελίας πρόσληψης εντός 24 ωρών από την υποβολή της (χωρίς να απαιτείται υπογραφή του εργαζόμενου), καθώς παρατηρείται συχνά το φαινόμενο να αναγγέλλεται η πρόσληψη του μισθωτού από την προηγούμενη ημέρα και αυτός να μην εμφανίζεται την επομένη προκειμένου να αναλάβει εργασία. Σε σχέση με την **παρ. 2** της ανωτέρω ρύθμισης προτείνεται να προβλεφθεί: **α.**



πως τεκμαίρεται ότι ο εργαζόμενος έχει αποδεχθεί τη ψηφιακή Δήλωση Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης, εφόσον δε δηλώσει εντός 7 ημερών την αντίθεσή του σχετικά και β. η αποστολή ειδοποίησης προς τον εργοδότη κατά την αποδοχή της μεταβολής από τον εργαζόμενο.

Τέλος, προτείνεται στην ψηφιακή Δήλωση Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης, να συμπεριληφθεί και η τροποποίηση αποδοχών, με παράλληλη κατάργηση του εντύπου Ε4 – Τροποποιητικού Αποδοχών.

Σχετικά πρέπει να επισημανθεί πως οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν σημαντικά προβλήματα – καθυστερήσεις σε σχέση με τη διαδικασία πρόσληψης. Ειδικότερα, σε πολλές περιοχές, οι νέοι εργαζόμενοι υποχρεούνται μετά την ηλεκτρονική έκδοση του ΑΦΜ να περιμένουν μέχρι και 3 εβδομάδες χωρίς εργασία - προκειμένου να ολοκληρωθεί η διαδικασία έκδοσης ΑΜΑ και ΑΜΚΑ. Λύση στο συγκεκριμένο πρόβλημα θα μπορούσε να δώσει η πρόσληψη μόνο με την έκδοση του ΑΦΜ.

Τα προβλήματα αυξάνουν κατά τη διαδικασία πρόσληψης πολιτών τρίτων χωρών, οι οποίοι, στις περισσότερες περιοχές της χώρας, το νωρίτερο που μπορούν να αναλάβουν εργασία μετά την άφιξη τους είναι ένας μήνας, καθώς τόσο διαρκούν οι διαδικασίες έκδοσης των αναγκαίων για την πρόσληψή τους εγγράφων. Μια λύση θα αποτελούσε η έκδοση του ΑΦΜ πριν την άφιξη των ανωτέρω εργαζομένων στη χώρα μας.

8. Άρθρο 19: «Πρόσληψη για κάλυψη επείγουσών αναγκών - Προσθήκη άρθρου 578Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου». Σύμφωνα με την παρ. 2 της προτεινόμενης ρύθμισης, ο εργοδότης υποχρεούται να δηλώνει τους ουσιώδεις όρους του άρθρου 73 του ΚΕΔ κατά την πρόσληψη για την κάλυψη επείγουσών αναγκών. Ωστόσο η υποχρέωση δήλωσης όλων των ανωτέρω στοιχείων ακυρώνει τον χαρακτήρα μίας ταχείας πρόσληψης για επείγουσες ανάγκες. Για το λόγο αυτό προτείνεται να προβλέπεται η δήλωση μόνο συγκεκριμένων στοιχείων για την ολοκλήρωση της διαδικασίας, και ειδικότερα των εξής: α. Στοιχεία συμβαλλομένων, β. ΑΦΜ συμβαλλομένων, γ. Ημερομηνία έναρξης και λήξης της σύμβασης εργασίας, δ. Ωράριο απασχόλησης και ε. Ειδικότητα απασχόλησης. Και σε αυτή την περίπτωση, όπως αναφέραμε ανωτέρω, η πρόσληψη πρέπει να θεωρείται ολοκληρωμένη με μόνη την υποβολή της από τον εργοδότη, και η νόμιμη απασχόληση του εργαζόμενου να δύναται να εκκινήσει χωρίς την υπογραφή εκ μέρους του πριν από την έναρξη της εργασίας.

9. Άρθρο 20: «Ευέλικτη προσέλευση - Χρόνος προετοιμασίας - Μονές σημάνσεις - Προσθήκη παρ. 2Α, 2Β και 2Γ στο άρθρο 580 Κώδικα Εργατικού Δικαίου». Το συγκεκριμένο άρθρο περιορίζεται στην επανάληψη των ρυθμίσεων που είχαν περιληφθεί στις σχετικές εγκυκλίους και δεν επιλύει θέματα που έχουμε κατ'επανάληψη θέσει και ειδικότερα:

Ευέλικτη προσέλευση: Με βάση τη σήμερα ισχύουσα ρύθμιση παρέχεται η δυνατότητα, κατόπιν συμφωνίας του εργοδότη με τον εργαζόμενο, να εφαρμοστεί σύστημα ευέλικτης προσέλευσης στην εργασία.. Αυτό πρακτικά σημαίνει πως ο εργαζόμενος μπορεί να αναλάβει εργασία έως 120 λεπτά αργότερα από την δηλωθείσα έναρξη του ωραρίου εργασίας του (με ισόχρονη παράταση του χρόνου λήξης της εργασίας), χωρίς η επιχείρηση να υποχρεούται να καταχωρίσει τη σχετική αλλαγή. Προτείνεται η ευέλικτη προσέλευση να αφορά και το χρονικό διάστημα πριν τη δηλωθείσα



έναρξη της εργασίας, δηλαδή και την περίπτωση που ο εργαζόμενος έρχεται στην εργασία του πριν την έναρξη του δηλωθέντος ωραρίου εργασίας του.

Χρόνος προετοιμασίας: Στην περίπτωση των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων το χρονικό διάστημα για την προετοιμασία των εργαζομένων περιορίζεται σε 10 λεπτά, ενώ για τον κλάδο της βιομηχανίας εφαρμόζεται χρονικό όριο της τάξεως των 30 λεπτών. Το διάστημα 10 λεπτών για την περίπτωση των τουριστικών καταλυμάτων δεν επαρκεί για την ολοκλήρωση της σχετικής προετοιμασίας των εργαζομένων (είσοδος στην περιοχή των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, αλλαγή ενδυμασίας, μετάβαση στη θέση παροχής εργασίας, κ.λπ.). Η λύση που έχει προταθεί για τοποθέτηση tablet σε κάθε τμήμα της επιχείρησης, προκειμένου οι εργαζόμενοι να καταχωρούν την έναρξη και τη λήξη της εργασίας τους, μπορεί να αποτελεί μιν μια πρακτική λύση, είναι ωστόσο ανεπαρκής. Και αυτό διότι ελλοχεύει ο κίνδυνος οι ελεγκτές της Επιθεώρησης Εργασίας να θεωρήσουν ότι κάποιος εργαζόμενος, από τη στιγμή που βρίσκεται εντός των εγκαταστατών της εταιρείας (ιδίως στην περίπτωση που αυτός δεν έχει προλάβει να μεταβεί στα αποδυτήρια μετά τη λήξη της εργασίας του και επομένως φορά ακόμα τη στολή του), παρέχει εργασία χωρίς να είναι ενεργοποιημένη η κάρτα εργασίας του, με συνέπεια την επιβολή των προβλεπόμενων ιδιαίτερα υψηλών προστίμων. Ενόψει των ανωτέρω, προτείνουμε να οριστεί πως και στην περίπτωση των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων χρονικό διάστημα 30' λεπτών προ της έναρξης και 30' λεπτών μετά τη λήξη της εργασίας δεν αποτελεί χρόνο εργασίας.

Προβλήματα στη λειτουργία του ΕΡΓΑΝΗ: Σε περίπτωση που το σύστημα ΕΡΓΑΝΗ είναι εκτός λειτουργίας, προτείνεται να εμφανίζεται σχετική ένδειξη στο σύστημα ψηφιακής κάρτας και να τηρείται σχετικό αρχείο καταγραφής, ώστε οι επιχειρήσεις να μπορούν να το επικαλούνται σε περίπτωση ελέγχου.

Μείωση εισφορών: Η κάρτα εργασίας είχε θεσμοθετηθεί πρώτη φορά με το άρθρο 26 του ν.3996/2011, ρύθμιση που ποτέ δεν εφαρμόστηκε. Στην ίδια διάταξη είχε προβλεφθεί συγκεκριμένο κίνητρο για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το συγκεκριμένο σύστημα και είναι συνεπείς προς τις υποχρεώσεις τους προς τα ασφαλιστικά ταμεία και ειδικότερα ορίστηκε πως: «2.Στις επιχειρήσεις, οι οποίες υποχρεούνται να εγκαταστήσουν το σύστημα της κάρτας εργασίας και καταβάλλουν εμπροθέσμως τις ασφαλιστικές εισφορές, καθώς και στους εργαζομένους των επιχειρήσεων αυτών, παρέχεται έκπτωση έως δέκα τοις εκατό (10%) επί των αντίστοιχων ασφαλιστικών εισφορών.». Θεωρούμε πως η εφαρμογή της συγκεκριμένης ρύθμισης – έκπτωσης στις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν τη ψηφιακή κάρτα εργασίας (υπό την αυτονόητη προϋπόθεση της εμπρόθεσμης καταβολής των ασφαλιστικών εισφορών) θα είχε θετικά αποτελέσματα.

Ύψος προστίμων: Προτείνεται: **α.** Να διευκρινιστεί πως, σε περίπτωση που εφαρμόζεται απολογιστικό σύστημα εργασίας και διαπιστωθεί ότι ο εργαζόμενος έχει παραλείψει να σημάνει τη κάρτα εργασίας του, δεν επιβάλλεται πρόστιμο, εφόσον, η απασχόληση λαμβάνει χώρα εντός του δηλωθέντος στο ΕΡΓΑΝΗ ωραρίου εργασίας και **β.** Η μείωση των προστίμων που επιβάλλονται για μη ορθή χρήση της κάρτας εργασίας: Τα πρόστιμα των περιπτώσεων 2 (Υποβολή στοιχείων της ψηφιακής κάρτας εργαζομένου που τελούν σε απόκλιση με την πραγματική έναρξη ή την πραγματική λήξη της απασχόλησης), 3 (Μη προβλεπόμενη μη υποβολή στοιχείων της ψηφιακής κάρτας εργαζομένου για την πραγματική έναρξη ή την πραγματική λήξη της απασχόλησης) και 4 (Εφαρμογή ευέλικτου ωραρίου σε εργαζόμενο για τον οποίο δεν έχει ενεργοποιηθεί η ευέλικτη

προσέλευση και η ψηφιακή κάρτα εργασίας αν και υπάρχει υποχρέωση) του Παραρτήματος VI της υπ' αριθμ.80015 ΥΑ (ΦΕΚ Β 4629/2022) προτείνεται να μειωθούν κατά 50%.

Β. Ρυθμίσεις του Β Μέρους: «ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ»

1. Άρθρο 26: «Παροχή υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης - Τροποποίηση άρθρου 499 Κώδικα Εργατικού Δικαίου». Δυνάμει της υπ' αριθμ.50067/28/2017 Υπουργικής Απόφασης (ΦΕΚ Β' 3952), όπως ισχύει σήμερα, προβλέπεται η Ηλεκτρονική Βάση καταχώρισης δεδομένων Τεχνικών Ασφάλειας και η διαδικασία ανάθεσης καθηκόντων Τεχνικού Ασφαλείας (ΤΑ) μέσω του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ). Προτείνεται να εναρμονιστούν σχετικά οι παρ. 5 και παρ. 7 του ως άνω άρθρου 499, και ειδικότερα να αντικατασταθούν τα χωρία που αναφέρονται στην «τοπική Επιθεώρηση Εργασίας» από το ΟΠΣ -ΣΕΠΕ (sepenet.gr). Δηλαδή, αντί για την κοινοποίηση των σχετικών εγγράφων στην Επιθεώρηση Εργασίας, να αρκεί η ηλεκτρονική καταχώριση τους στο ως άνω πληροφοριακό σύστημα, προς εκσυγχρονισμό και απλοποίηση της διαδικασίας. Επίσης κρίνεται απαραίτητη η διεύρυνση των ηλεκτρονικών βάσεων ιατρών εργασίας, προσδοκώντας να αρθούν οι δυσκολίες εύρεσής τους από τις επιχειρήσεις και να εκλογικευτούν τα, σε αρκετές περιπτώσεις, υπέρογκα καταβαλλόμενα ποσά.

2. Άρθρο 34: «Γενικές υποχρεώσεις εργοδοτών - Τροποποίηση άρθρου 533 Κώδικα Εργατικού Δικαίου». Η αναφορά της συγκεκριμένης διάταξης σε *«ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που οφείλονται στον σχεδιασμό, την οργάνωση και τη διαχείριση της εργασίας»* πιστεύουμε πως θα δημιουργήσει προβλήματα εφαρμογής, λόγω της γενικότητας του συγκεκριμένου όρου.

3. Άρθρο 35: «Αναγγελία ασθενειών που οφείλονται στην εργασία - Προσθήκη περ. δ) στην παρ. 2 του άρθρου 534 Κώδικα Εργατικού Δικαίου». Προτείνουμε: **α.** την τροποποίηση της ως άνω διάταξης, ώστε να προβλέπεται η αναγγελία του εργατικού ατυχήματος μέσω του ΟΠΣ ΣΕΠΕ (www.sepenet.gr), καταργώντας παράλληλα την υποχρέωση αναγγελίας στις αστυνομικές αρχές και στις αρμόδιες υπηρεσίες του e- ΕΦΚΑ, οι οποίες θα μπορούν να έχουν πρόσβαση μέσω της ανωτέρω πλατφόρμας, **β.** την επανεξέταση του χρονικού περιθωρίου αναγγελίας εργατικών ατυχημάτων και ειδικότερα την αναγγελία τους εντός της επόμενης εργάσιμης ημέρας και **γ.** να διευκρινισθεί ότι η παρ. 2δ που αναφέρεται στην «ασθένεια του εργαζομένου που οφείλεται στην εργασία» αφορά στις επαγγελματικές ασθένειες και μόνο.

4. Άρθρο 36: Μαθήματα καρδιοαναπνευστικής αναζωογόνησης (ΚΑΡΠΑ) και λαβής Χάιμλιχ –Προσθήκη περ. δ) στην παρ. 1 του άρθρου 535 Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Με τη συγκεκριμένη ρύθμιση προβλέπεται για επιχειρήσεις άνω των 50 εργαζομένων η υποχρέωση να παρέχουν εκπαιδεύσεις μέσω διαπιστευμένων/εγκεκριμένων φορέων, ΚΑΡΠΑ και ΧΑΙΜΛΙΧ στο 50% του προσωπικού τους, με επαναπαιστοποίηση ανά τρία έτη. Αν και το μέτρο είναι ορθό επί της αρχής, σε επιχειρήσεις εντάσεως εργασίας, ιδίως σε αυτές που λειτουργούν με σύστημα βαρδιών, κρίνεται εξαιρετικά κοστοβόρο και χρονοβόρο. Θα μπορούσε να υπάρχει πρόβλεψη κλίμακας αριθμού εργαζόμενων και σε περιπτώσεις επιχειρήσεων με βάρδιες να υπάρχει πάντα κάλυψη πιστοποιημένων εργαζομένων.



Γ. Ρυθμίσεις του Μέρους Ε: «ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ».

Προτείνεται η μείωση των ασφαλιστικών εισφορών εργαζομένων και εργοδοτών για τις επιχειρήσεις που ανήκουν σε κλάδους στους οποίους έχουν υπογραφεί ΣΣΕ που έχουν κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτικές. Η συγκεκριμένη πρόταση μας, η οποία πιστεύουμε πως θα αποτελέσει κίνητρο για την ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, μπορεί να υλοποιηθεί και μέσω προγράμματος επιδότησης εισφορών της ΔΥΠΑ.

Δ. Προτείνεται η θέσπιση των εξής ρυθμίσεων που θα συμβάλουν στον εκσυγχρονισμό και την καλύτερη προσαρμογή της εργατικής νομοθεσίας στις ιδιαιτερότητες που παρουσιάζει ο ξενοδοχειακός κλάδος στη λειτουργία του.

Υποχρεωτική ανάπαυση μεταξύ των βαρδιών (11ωρο). Οι ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, λόγω των συχνών αλλαγών στις οποίες υποχρεούνται να προβαίνουν στο ωράριο εργασίας των εργαζομένων τους, αντιμετωπίζουν σοβαρές δυσχέρειες κατά τους μήνες αιχμής να τηρήσουν τις 11 ώρες υποχρεωτικής ανάπαυσης μεταξύ των βαρδιών. Το πρόβλημα αυτό απέκτησε μεγαλύτερες διαστάσεις τα τελευταία έτη, λόγω της ελλείψεως προσωπικού. Για το λόγο αυτό προτείνεται να θεσπιστεί μια συγκεκριμένη διαδικασία που θα επιτρέπει υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις, τη μείωση των ωρών υποχρεωτικής ανάπαυσης, με τη σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου. Σημειώνεται πως βάσει του άρθρου 17 της υπ' αριθμ.2003/88/ΕΚ Οδηγίας της 4ης Νοεμβρίου 2003 «σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας» προβλέπεται πως επιτρέπονται παρεκκλίσεις από την υποχρεωτική 11ωρη ανάπαυση και μέσω της νομοθετικής, κανονιστικής ή διοικητικής οδού και όχι μόνο μέσω ΣΣΕ, όπως προβλέπεται στην ελληνική νομοθεσία (βλ.σχετ. άρθρο 182 ΚΕΔ) *«υπό τον όρο ότι στους οικείους εργαζομένους χορηγούνται ισοδύναμες περίοδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης ή ότι, σε εξαιρετικές περιπτώσεις όπου είναι αντικειμενικώς αδύνατη η χορήγηση ισοδύναμων περιόδων αντισταθμιστικής ανάπαυσης, παρέχεται κατάλληλη προστασία στους οικείους εργαζομένους.»*.

Εργασία σε ημέρες ανάπαυσης. Οι ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, λόγω της έντονης εποχικότητας, αλλά και των σημαντικών ελλείψεων σε ανθρώπινο δυναμικό, καλούνται σε ορισμένες περιπτώσεις να απασχολούν το προσωπικό τους κατά τις ημέρες ανάπαυσης. Η απασχόληση αυτή πραγματοποιείται με τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων, καθώς συνεπάγεται αύξηση του εισοδήματός τους. Προτείνεται η θέσπιση συγκεκριμένης διαδικασίας που, υπό σαφείς προϋποθέσεις και με τη ρητή συναίνεση του εργαζομένου, θα επιτρέπει την εργασία και κατά τη δεύτερη ημέρα ανάπαυσης. Σημειώνεται πως βάσει του άρθρου 17 της υπ' αριθμ.2003/88/ΕΚ Οδηγίας της 4ης Νοεμβρίου 2003 «σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας» προβλέπεται πως επιτρέπονται παρεκκλίσεις από την εβδομαδιαία ανάπαυση και μέσω της νομοθετικής, κανονιστικής ή διοικητικής οδού και όχι μόνο μέσω ΣΣΕ, όπως προβλέπεται στην ελληνική νομοθεσία (βλ.σχετ. άρθρο 182 ΚΕΔ), *«υπό τον όρο ότι στους οικείους εργαζομένους χορηγούνται ισοδύναμες περίοδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης ή ότι, σε εξαιρετικές περιπτώσεις όπου είναι αντικειμενικώς αδύνατη η χορήγηση ισοδύναμων περιόδων αντισταθμιστικής ανάπαυσης, παρέχεται κατάλληλη προστασία στους οικείους εργαζομένους.»*.



Μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας. Σύμφωνα με το άρθρο 174 του ΚΕΔ «Με την επιφύλαξη των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας ο χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας των εργαζομένων δεν μπορεί να υπερβαίνει ανά περίοδο το πολύ τεσσάρων (4) μηνών τις σαράντα οκτώ (48) ώρες κατά μέσο όρο, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών. Οι περίοδοι ετήσιας άδειας με αποδοχές, και οι περίοδοι άδειας ασθένειας δεν συνεκτιμώνται ή είναι ουδέτερες, όσον αφορά τον υπολογισμό του μέσου όρου.». Σύμφωνα με το άρθρο 19 της Οδηγίας 2003/88 παρέχεται η δυνατότητα η περίοδος αναφοράς να αυξηθεί από τους 4 στους 6 ή ακόμα και στους 12 μήνες. Μάλιστα σύμφωνα με το άρθρο 22 της ίδιας Οδηγίας παρέχεται δυνατότητα ακόμα και opt out από τη συγκεκριμένη ρύθμιση, υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις. Η αύξηση της περιόδου αναφοράς κρίνεται απαραίτητη προκειμένου να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα που προκύπτουν από την αυξημένη εποχικότητα που παρουσιάζουν στη λειτουργία τους οι ξενοδοχειακές επιχειρήσεις και της σώρευσης εργασιών που παρουσιάζουν την υψηλή περίοδο.

Σπαστό ωράριο. Προτείνεται: **α.** η κατάργηση της απαγόρευσης εφαρμογής του σπαστού ωραρίου στο προσωπικό της κουζίνας (βλ.σχετ. ΥΑ 20714/1023 – ΦΕΚ Β 683, 1976) και **β.** το μέγιστο χρονικό διάστημα που μπορεί να μεσολαβεί ανάμεσα στα δύο «τμήματα» του ωραρίου του εργαζομένου να αυξηθεί από τις πέντε (5) στις οκτώ (8) ώρες. Σημειώνεται πως οι σήμερα ισχύουσες ρυθμίσεις δεν ανταποκρίνονται στη σύγχρονη πραγματικότητα, όπου συνήθως τα επισιτιστικά τμήματα των ξενοδοχείων που παρέχουν υπηρεσίες HB λειτουργούν το πρωί και στη συνέχεια ξανά το απόγευμα, ενώ ο περιορισμός του μέγιστου χρονικού διαστήματος ανάμεσα στις βάρδιες στις πέντε (5) ώρες δεν βοηθά ούτε στην ουσιαστική ανάπαυση των εργαζομένων.

Με εκτίμηση

Γιάννης Χατζής

Άγγελος Καλλίας

Πρόεδρος Δ.Σ.

Γενικός Γραμματέας