**ΣΥΝΟΨΗ ΠΡΟΣΦΑΤΩΝ ΑΛΛΑΓΩΝ**

 **ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ**

* Εξετάζονται κυρίως οι αλλαγές που επήλθαν κατόπιν του πρόσφατου [νόμου 4808/2021](http://www.et.gr/idocs-nph/search/pdfViewerForm.html?args=5C7QrtC22wEzH9d6xfVpRXdtvSoClrL8zNy8ycs-iQh5MXD0LzQTLWPU9yLzB8V68knBzLCmTXKaO6fpVZ6Lx3UnKl3nP8NxdnJ5r9cmWyJWelDvWS_18kAEhATUkJb0x1LIdQ163nV9K--td6SIuafCU5tNHUICFwAvLd3AG7x1QvqqSkEa_PYhK3RVOERf) και μόνο δευτερευόντως αλλαγές που επήλθαν με τον παλαιότερο [νόμο 4635/2019](http://www.et.gr/idocs-nph/search/pdfViewerForm.html?args=5C7QrtC22wFqnM3eAbJzrXdtvSoClrL8tP77J3eAjAx5MXD0LzQTLWPU9yLzB8V68knBzLCmTXKaO6fpVZ6Lx3UnKl3nP8NxdnJ5r9cmWyJWelDvWS_18kAEhATUkJb0x1LIdQ163nV9K--td6SIuTyxcNC4jyD2IRVAS_921rg8cLdC1b-Y4YhSEi5TPSvm) ή με άλλους νόμους.

|  |  |
| --- | --- |
| :  | Η αναγγελία της υπερεργασίας στο Π/Σ «Εργάνη» καταργήθηκε δυνάμει του άρθρου 78 ν. 4808/2021 και της Υ.Α. 90972/2021 (ΦΕΚ Β’ 5393/1911-2021). Η υποχρέωση του εργοδότη παραμένει μόνο ως προς την αναγγελία της νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης.  |
| :  | Η υπερωρία που δεν έχει αναγγελθεί πριν από την πραγματοποίησή της στο Π/Σ «Εργάνη» ονομάζεται πλέον παράνομη και όχι «κατ’ εξαίρεση» (άρθρο 58 παρ. 4 ν. 4808/2021). Επίσης ο ανώτατος αριθμός νόμιμων υπερωριών για κάθε εργαζόμενο ορίζεται πλέον στις 3 ώρες ημερησίως και έως 150 ώρες κατ’ έτος, ανεξαρτήτως του κλάδου οικονομικής δραστηριότητας της εργοδότριας επιχείρησης (άρθρο 58 παρ. 3 ν. 4808/2021).  |
| :  | Κάθε ώρα παράνομης υπερωρίας αμείβεται πλέον με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 120% (άρθρο 58 παρ. 5 ν. 4808/2021)  |
| :  | Σύμφωνα με το άρθρο 57 ν. 4808/2021, επιτρέπεται πλέον η παροχή πρόσθετης εργασίας από μερικώς απασχολούμενους (δηλαδή η απασχόλησή τους πέραν των μειωμένων ωρών εργασίας που προβλέπει η σύμβαση) και κατά ωράριο που *δεν είναι συνεχόμενο* σε σχέση με το συμφωνημένο ωράριο της ίδιας ημέρας. Άρα μετά τον νέο νόμο επιτρέπεται και για τους μερικώς απασχολούμενους ωράριο διακεκομμένο ή «σπαστό». Θα πρέπει πάντως από το τέλος της εργασίας της μίας ημέρας μέχρι την έναρξη της εργασίας της επόμενης ημέρας να μεσολαβεί ανάπαυση τουλάχιστον 11 συνεχόμενων ωρών.  |
| :  | Σύμφωνα με το άρθρο 38 παρ. 11 ν. 1892/1990, όπως είχε τροποποιηθεί με το άρθρο 59 ν. 4635/2019, ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται, αν παρασχεθεί εργασία πέραν της συμφωνημένης, αντίστοιχη αμοιβή με προσαύξηση δώδεκα τοις εκατό (12%) επί της συμφωνηθείσας αμοιβής για κάθε επιπλέον ώρα εργασίας που θα παράσχει. Σε κάθε περίπτωση, η πρόσθετη αυτή εργασία δύναται να πραγματοποιηθεί κατ’ ανώτατο όριο μέχρι τη συμπλήρωση του πλήρους ημερήσιου ωραρίου του συγκρίσιμου εργαζομένου πλήρους απασχόλησης (δηλαδή κατά κανόνα του 8ώρου σε ημερήσια βάση).  |
| :  | Με την υπ’ αριθμό 107675/2021 Υπουργική Απόφαση (ΦΕΚ Β' 6263/2712-2021) καθορίστηκε νέος κατώτατος μισθός με ισχύ από 01.01.2022. Συγκεκριμένα καθορίστηκε ο κατώτατος μηνιαίος μισθός για  |

υπαλλήλους στα 663 Ευρώ και το κατώτατο ημερομίσθιο για τους εργατοτεχνίτες στα 29,62 Ευρώ.

|  |  |
| --- | --- |
| :  | Σύμφωνα με το άρθρο 58 του ν. 4635/2019, θεωρείται πλέον μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας και η *πέραν των δύο (2) μηνών* καθυστέρηση καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών του εργαζομένου από τον εργοδότη, ανεξαρτήτως της αιτίας της καθυστέρησης.  |
| :  | Με τα άρθρα 1-23 του ν. 4808/2021 κυρώθηκε η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας «Για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας» και θεσπίστηκε σειρά ειδικών μέτρων για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.  |

 : Με το άρθρο 64 ν. 4808/2021 *καταργήθηκε από 01.01.2022 κάθε διάκριση μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών* αναφορικά με την προθεσμία προειδοποίησης και γενικότερα την καταγγελία των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας. Συνεπώς, η τακτική καταγγελία (δηλαδή η καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου με τήρηση προθεσμίας προειδοποίησης) επιτρέπεται πλέον τόσο για υπαλλήλους όσο και για εργάτες.

 Επίσης, σύμφωνα με το άρθρο 65 ν. 4808/2021, σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου με προειδοποίηση, ο εργοδότης δύναται πλέον να «απαλλάξει» τον εργαζόμενο από την υποχρέωση παροχής της εργασίας του, μερικώς ή πλήρως. Δικαιούται δηλαδή να του ζητήσει να μην παρέχει την εργασία του για όσο διαρκεί το χρονικό διάστημα της προειδοποίησης. Άρα ο εργαζόμενος σταματά να απασχολείται στην εργοδότρια επιχείρηση ήδη από την έναρξη της προθεσμίας προειδοποίησης. Στην περίπτωση αυτήν, πάντως, οι αποδοχές του εργαζόμενου καταβάλλονται πλήρως μέχρι την εκπνοή του χρόνου προειδοποίησης.

 Τέλος, ο υπολογισμός του ποσού της αποζημίωσης απόλυσης γίνεται από 01.01.2022 ακριβώς με τον ίδιο τρόπο τόσο για υπαλλήλους όσο και για εργάτες. Εφαρμόζονται δηλαδή πλέον για όλους οι πίνακες υπολογισμού του ποσού αποζημίωσης απόλυσης που ίσχυαν έως τώρα για τους υπαλλήλους. Μόνη διαφορά είναι ότι, κατά το άρθρο 64 παρ. 3 ν. 4808/2021, ως μηνιαίος μισθός του εργατοτεχνίτη για τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης λογίζονται τα είκοσι δύο (22) ημερομίσθια, εκτός εάν ήδη αμείβεται με μηνιαίο μισθό. Σελ. 82-83: Με το άρθρο 117 παρ. 2 ν. 4623/2019 καταργήθηκε το άρθρο 48 ν. 4611/2019. Συνεπώς, για το κύρος της απόλυσης *δεν απαιτείται να συντρέχει κάποιος βάσιμος λόγος*. Εξάλλου, κατά την άποψη που φαίνεται να έχει επικρατήσει στη νομολογία, η ύπαρξη βάσιμου λόγου απόλυσης (ως προϋπόθεση για τη νομιμότητα της εργοδοτικής καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου) δεν απαιτείται ούτε από το γεγονός:

ότι η Ελληνική Δημοκρατία κύρωσε τον Αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη με τον ν. 4359/2016.

Ως εκ τούτων, η εργοδοτική καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ελέγχεται μόνον ως προς το αν είναι καταχρηστική, αν παραβιάζει δηλαδή το άρθρο 281 ΑΚ. Τέτοια καταχρηστική απόλυση είναι, μεταξύ άλλων, εκείνη που οφείλεται σε «επιλήψιμα κίνητρα» του εργοδότη, όπως αισθήματα εκδίκησης ή έχθρας του εργοδότη εξαιτίας προηγούμενης νόμιμης συμπεριφοράς του εργαζόμενου, μη αρεστής στον εργοδότη.

Εντελώς διαφορετικό είναι το ζήτημα, βεβαίως, αν συντρέχει κάποιος ειδικός λόγος απαγόρευσης των απολύσεων, από τους πολυάριθμους που προβλέπει η εργατική νομοθεσία (π.χ. προστασία λόγω μητρότητας ή πατρότητας, απαγόρευση απόλυσης κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας αναψυχής κ.λπ.).

 : Σύμφωνα με το άρθρο 66 παρ. 5 ν. 4808/2021, εάν κατά την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας δεν τηρήθηκαν οι προϋποθέσεις του έγγραφου τύπου (βλ. περίπτωση αα. στις σελ. 80 και 84 του βιβλίου) ή της ασφάλισης του μισθωτού στον ΕΦΚΑ (βλ. περίπτωση δδ. στις σελ. 82 και 85 του βιβλίου), *δεν προκαλείται αυτομάτως ακυρότητα της απόλυσης*. Αντιθέτως, το κύρος της καταγγελίας ισχυροποιείται, εφόσον ο εργοδότης καλύψει την τυπική παράλειψη εντός προθεσμίας ενός (1) μηνός από την επίδοση της σχετικής αγωγής ή από την υποβολή αιτήματος επίλυσης εργατικής διαφοράς ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας. Σε περίπτωση που η πλήρωση των συγκεκριμένων προϋποθέσεων γίνει μετά την ως άνω προθεσμία, η πλήρωση αυτή λογίζεται ως νέα καταγγελία και η προηγούμενη ως ανυπόστατη.

 Επίσης, σύμφωνα με το άρθρο 66 παρ. 5 εδ. γ’ του ν. 4808/2021, όταν το ποσό της αποζημίωσης υπολείπεται του ποσού της νόμιμης αποζημίωσης, τούτο όμως συμβαίνει λόγω προφανούς σφάλματος ή εύλογης αμφιβολίας ως προς τη βάση υπολογισμού του ποσού της αποζημίωσης, τότε *δεν προκαλείται ακυρότητα της καταγγελίας* (βλ. περίπτωση γγ. στη σελ. 81 και ββ. στη σελ. 84 του βιβλίου), αλλά διατάσσεται μόνον η συμπλήρωση της αποζημίωσης απόλυσης μέχρι το οφειλόμενο ποσό. Αυτό γινόταν ήδη δεκτό νομολογιακά, αλλά πλέον προβλέπεται ρητώς στον νόμο.

Η τήρηση ή μη της προθεσμίας προειδοποίησης (βλ. περίπτωση ββ. στη σελ. 80 του βιβλίου) ποτέ δεν είχε επίδραση στο κύρος της απόλυσης. Η μόνη έννομη συνέπεια ήταν (και παραμένει) η διαφοροποίηση του ύψους της αποζημίωσης απόλυσης. Έτσι λοιπόν, αν τηρηθεί η προβλεπόμενη προθεσμία προειδοποίησης (οπότε θα πρόκειται για τακτική καταγγελία), ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει μόνο το ήμισυ της αποζημίωσης που θα αντιστοιχούσε σε απόλυση χωρίς προειδοποίηση (που ονομάζεται άτακτη ή απρόθεσμη καταγγελία).

 : Με το άρθρο 66 του ν. 4808/2021 επήλθε μια μείζονος σπουδαιότητας αλλαγή αναφορικά με τις έννομες συνέπειες της ελαττωματικής καταγγελίας. Έως την έναρξη ισχύος του νόμου αυτού (19.06.2021) τυχόν παραβίαση οποιασδήποτε από τις προϋποθέσεις νομιμότητας της καταγγελίας την καθιστούσε άκυρη, με συνέπεια να μην αναπτύσσει αυτή έννομα αποτελέσματα και η σύμβαση εργασίας να εξακολουθεί να ισχύει. Απόρροια τούτου ήταν ότι ο εργοδότης όφειλε κατ’ αρχήν στον ακύρως απολυθέντα μισθούς υπερημερίας, δηλαδή τους μισθούς που αντιστοιχούσαν στο χρονικό διάστημα κατά το οποίο ο εργοδότης δεν αποδεχόταν την εργασία (κατάσταση που ονομάζεται «υπερημερία εργοδότη» και ρυθμίζεται στο άρθρο 656 ΑΚ). Επίσης, κατά το ίδιο χρονικό διάστημα της υπερημερίας του, ο εργοδότης οφείλει να απασχολήσει πραγματικά τον εργαζόμενο, δηλαδή να τον καλέσει να εργαστεί σε θέση αντίστοιχη με αυτή που είχε μέχρι την άκυρη απόλυσή του. Τέτοιοι μισθοί υπερημερίας ενδέχεται να επιδικαστούν για χρονικό διάστημα πολλών μηνών ή και ετών, μέχρις ότου αρθεί η υπερημερία με κάποιο νόμιμο τρόπο (τούτο συμβαίνει κυρίως όταν ο εργοδότης υποχρεωθεί να δεχτεί και πάλι την εργασία του μισθωτού ή προβεί σε νέα -έγκυρη αυτή τη φορά- απόλυση).

Πλέον, για τις απολύσεις που πραγματοποιούνται από τις 19.06.2021 και εφεξής, το άρθρο 66 ν. 4808/2021 προβαίνει στον εξής διαχωρισμό: *Αν μεν η απόλυση οφείλεται σε κάποιον από τους λόγους που παρατίθεται στην παρ. 1 του άρθρου αυτού*, η απόλυση είναι άκυρη και παράγει μισθούς υπερημερίας, υποχρέωση πραγματικής απασχόλησης και γενικώς τις ίδιες έννομες συνέπειες που ίσχυαν και προηγουμένως. Μάλιστα, η παρ. 2 προβλέπει και διευκόλυνση του εργαζομένου ως προς την απόδειξη της ύπαρξης αυτών των λόγων απόλυσης.

Αντιθέτως, σύμφωνα με την παρ. 3 του ίδιου άρθρου 66, αν το ελάττωμα της απόλυσης έγκειται σε *οποιονδήποτε άλλο λόγο*, εκτός από εκείνους που περιγράφονται στην παρ. 1 (όπως π.χ. αν η απόλυση οφείλεται στην υποβολή προσχηματικής μήνυσης από τον εργοδότη σε βάρος του εργαζομένου ή στη μη εξάντληση των ηπιότερων μέτρων που είχε στη διάθεσή του ο εργοδότης ή στην εσφαλμένη επιλογή των απολυτέων επί απολύσεων για οικονομικοτεχνικούς λόγους), τότε η κατάσταση αλλάζει: Ο εργοδότης μπορεί να ζητήσει από το δικαστήριο να μην επιδικάσει μισθούς υπερημερίας στην περίπτωση αυτή αλλά ένα ποσό *πρόσθετης αποζημίωσης* υπέρ του εργαζομένου (δηλαδή χρηματικό ποσό *επιπλέον* της αποζημίωσης απόλυσης που αυτός ενδεχομένως ήδη δικαιούται), το οποίο δεν μπορεί να είναι μικρότερο των τακτικών αποδοχών τριών (3) μηνών ούτε μεγαλύτερο του διπλάσιου της κατά νόμο αποζημίωσης απόλυσης. Αν π.χ. ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση απόλυσης ίση με τις τακτικές αποδοχές 4 μηνών, ο εργοδότης μπορεί να ζητήσει από το δικαστήριο να επιδικάσει υπέρ του εργαζομένου πρόσθετη αποζημίωση που θα κυμαίνεται εν προκειμένω μεταξύ των τακτικών αποδοχών 3 έως 8 μηνών (το ακριβές ποσό θα προσδιορίζεται κάθε φορά από το δικαστήριο). Επίσης στην περίπτωση αυτή, *η σύμβαση εργασίας λύεται οριστικά* και ο εργαζόμενος δεν δικαιούται να επιστρέψει στην εργασία του.

Εξάλλου, σύμφωνα με τις παρ. 3-4 του ίδιου άρθρου 66 ν. 4808/2021, την επιδίκαση αυτής της πρόσθετης αποζημίωσης (αντί της ακυρότητας της απόλυσης, της επιδίκασης μισθών υπερημερίας και της επαναπασχόλησης) δικαιούται να ζητήσει από το δικαστήριο σε κάθε περίπτωση (δηλαδή είτε πρόκειται για λόγο απόλυσης της παρ. 1 είτε όχι) *και ο ίδιος ο απολυθείς*, εφόσον το επιθυμεί.

|  |  |
| --- | --- |
| :  | Σύμφωνα με το άρθρο 82 ν. 4808/2021, η ιδρυτική πράξη των ενώσεων προσώπων κατατίθεται πλέον στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (ΓΕΜΗΣΟΕ).  |
| :  | Με το άρθρο 92 ν. 4808/2021 απαλείφθηκαν από τον κατάλογο των επιχειρήσεων δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας εκείνες της ραδιοφωνίας και τηλεόρασης.  |
| :  | Με το άρθρο 94 ν. 4808/2021 προβλέπεται ότι πλέον η διεξαγωγή του δημόσιου διαλόγου αναστέλλει την άσκηση του δικαιώματος απεργίας.  |

 : Με το άρθρο 95 ν. 4808/2021 προβλέφθηκε ότι στις υπηρεσίες

|  |  |
| --- | --- |
|  | οργανισμούς, επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, πέραν του προσωπικού ασφαλείας διατίθεται και προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά τη διάρκεια της απεργίας, το οποίο ονομάζεται πλέον «Προσωπικό Ελάχιστης Εγγυημένης Υπηρεσίας». Οι στοιχειώδεις αυτές ανάγκες ορίζονται ως τουλάχιστον το ένα τρίτο (1/3) της συνήθως παρεχόμενης υπηρεσίας.  |
| :  | Με το άρθρο 95 παρ. 6 ν. 4808/2021 προστέθηκε ότι, εάν απεργία ή στάση εργασίας που έχει κηρυχθεί από πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση κριθεί παράνομη, δεν επιτρέπεται, μετά την έκδοση της δικαστικής απόφασης, η κήρυξη απεργίας κατά του ίδιου εργοδότη και με ίδια ημερομηνία έναρξης από την αντίστοιχη δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση.  |
| :  | Σύμφωνα με το άρθρο 70 ν. 4808/2021, πάροχοι υπηρεσιών που είναι φυσικά πρόσωπα και συνδέονται με ψηφιακές πλατφόρμες με συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου (όπως π.χ. θα μπορούσαν να θεωρηθούν βάσει του άρθρου 69 του ίδιου νόμου οι διανομείς τροφίμων που απασχολούνται μέσω ψηφιακής πλατφόρμας), δικαιούνται να συστήνουν οργανώσεις, με σκοπό την προώθηση των επαγγελματικών συμφερόντων τους, και να συνάπτουν συλλογικές συμφωνίες.  |
| :  | Σύμφωνα με τα άρθρα 83 και 96 ν. 4808/2021, *επιπρόσθετη προϋπόθεση* α) για την ύπαρξη ικανότητας σύναψης ΣΣΕ και β) για τη συμμετοχή σε συλλογική διαπραγμάτευση είναι πλέον η εγγραφή της συνδικαλιστικής οργάνωσης στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕΜΗΣΟΕ).  |
| :  | Πλέον, σύμφωνα με το άρθρο 96 ν. 4808/2021, κριτήριο αντιπροσωπευτικότητας των *εργοδοτικών* οργανώσεων είναι «ο αριθμός των εργαζομένων που συνδέονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με  |

μέλη της οργάνωσης ή μέλη αυτών μέχρι φυσικού προσώπου, ατομικής επιχείρησης ή εταιρίας, όπως προκύπτουν από το ΓΕΜΗΟΕ» (Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών).

|  |  |
| --- | --- |
| :  | Σύμφωνα με το άρθρο 97 ν. 4808/2021, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι διαιτητικές αποφάσεις πρέπει να εμπεριέχουν *κωδικοποίηση* όλων των εν ισχύι όρων τους, συμπεριλαμβανομένων τόσο των συμφωνούμενων για πρώτη φορά με τη συγκεκριμένη συλλογική ρύθμιση, όσο και αυτών που τυχόν διατηρούνται σε ισχύ. Σε διαφορετική περίπτωση, ισχύουν μόνο οι κωδικοποιημένες διατάξεις.  |
| :  | Με το άρθρο 55 ν. 4635/2019 είχε προβλεφθεί ότι, κατ’ εξαίρεση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης, στις περιπτώσεις επιχειρήσεων, που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα και βρίσκονται σε καθεστώς προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή οικονομικής εξυγίανσης, η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει της κλαδικής, εφόσον στην κλαδική δεν προβλέπονται εξαιρέσεις από την εφαρμογή όρων της σύμφωνα με την παράγραφο 8 του άρθρου 3 του ν. 1876/1990.  |

Επίσης με την ίδια διάταξη προβλέφθηκε ότι εθνική κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ, ακόμα και αν είναι ευνοϊκότερη, δεν υπερισχύει αντίστοιχης εθνικής ΣΣΕ. Μεταξύ, δηλαδή, τοπικής και εθνικής ΣΣΕ όμοιου είδους (είτε ομοιοεπαγγελματικής είτε κλαδικής) δεν εφαρμόζεται πλέον η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης, αλλά *υπερισχύει πάντοτε η τοπική* ως ειδικότερη.

: Με το άρθρο 98 του ν. 4808/2021 επήλθε ευρεία τροποποίηση της διαδικασίας συμφιλίωσης, η οποία πλέον διεξάγεται ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ.