

Νοέμβριος 2023

Ο νέος Ν. 5053/2023: Οι αλλαγές που επιφέρει το νέο πλαίσιο στις εργασιακές σχέσεις

Ψηφίστηκε πρόσφατα ο Ν. 5053/2023 και ισχύει, με τον οποίο ενσωματώνεται στην εθνική έννομη τάξη η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 περί διαφανών και προβλέψιμων όρων εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Οι κυριότερες αλλαγές που επιφέρει το νέο πλαίσιο μπορούν να εντοπιστούν στα εξής οκτώ σημεία:

Παράλληλη Απασχόληση,
Δοκιμαστική Περίοδος,
Πραγσία την Έκτη Ημέρα,
Διευθέτηση του χρόνου εργασίας,
Ελάχιστη προβλεψιμότητα εργασίας,
Χρονικά όρια ενημέρωσης του Εργαζομένου – Ανάρτηση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II των «βασικών» όρων εργασίας,
Η αδικαιολόγητη απουσία του εργαζομένου ως οικειοθελής αποχώρηση,
Επαναφορά των «τριετιών».

Αναλυτικότερα:

Παράλληλη Απασχόληση: Ρητά ο νομοθέτης προβλέπει την απαγόρευση σύναψης συμφωνιών ή θέσης ρητρών απαγόρευσης παράλληλης απασχόλησης σε περισσότερους του ενός εργοδότες εκτός του ωραρίου εργασίας, εκτός και εάν αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους, όπως λόγους υγείας, ασφάλειας, προστασίας του επιχειρηματικού απορρήτου, ανταγωνισμού ή αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων και πάντα υπό την επιφύλαξη των ανώτατων ορίων εργασίας (48 ώρες την εβδομάδα) και ανάπαυσης (11 ώρες ημερησίως). Αναμένονται διευκρινίσεις για την ευθύνη μεταξύ των εργοδοτών σε περίπτωση παραβίασης των ανώτατων επιτρεπόμενων ορίων, καθώς και του τρόπου ενημέρωσης των εργοδοτών για την παράλληλη απασχόληση των εργαζομένων του.

Δοκιμαστική Περίοδος: Ο χρόνος της δοκιμαστικής περιόδου μειώνεται από δώδεκα σε έξι μήνες κατά μέγιστο για τις συμβάσεις αορίστου χρόνου, ενώ εισάγεται και ο θεσμός της δοκιμαστικής περιόδου και στις ορισμένου χρόνου συμβάσεις εργασίας. Στην τελευταία αυτή περίπτωση η μέγιστη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου ισούται με το $\frac{1}{4}$ της συνολικής περιόδου απασχόλησης και ανώτατο όριο τους έξι μήνες. Περαιτέρω, το νέο καθεστώς απαιτεί την ρητή συμφωνία των μερών για την εφαρμογή της δοκιμαστικής περιόδου. Σε περίπτωση, επομένως, κατά την οποία η σύμβαση εργασίας δεν προβλέπει την ύπαρξη δοκιμαστικής περιόδου, θεωρείται ότι τα μέρη δεν επιθυμούσαν την εφαρμογή της. Αν ο εργοδότης κρίνει τη δοκιμαστική υπηρεσία ανεπιτυχή τότε η σύμβαση εργασίας υπό δοκιμή λύεται αυτοδικαίως. Σε κάθε περίπτωση, η πρόβλεψη ότι δεν οφείλεται αποζημίωση σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου κατά τους πρώτους 12 μήνες συνεχίζει να ισχύει.

Εργασία την Έκτη Ημέρα: Προς αντιμετώπιση ζητημάτων κατά την οργάνωση του προγράμματος επιχειρήσεων, οι οποίες (α) δεν είναι από τη φύση τους συνεχούς λειτουργίας αλλά είναι δυνατόν να λειτουργούν με σύστημα εναλλασσόμενων βαρδιών, και (β) είναι συνεχούς λειτουργίας με σύστημα εναλλασσόμενων βαρδιών, και συντρέχουν εξαιρετικές περιπτώσεις κατά τις οποίες η επιχείρηση παρουσιάζει απρόβλεπτα ιδιαίτερο αυξημένο φόρτο εργασίας, και σε αμφότερες κατηγορίες επιχειρήσεων οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε πενθήμερη εβδομαδιαία βάση, ο νέος Ν. 5053/2023 επιτρέπει εξαιρετικά την απασχόληση κατά την 6η ημέρα της εβδομάδας με την τήρηση των χρονικών ορίων εργασίας και ανάπαυσης και την καταχώριση της απασχόλησης αυτής στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ πριν την ανάληψη της εργασίας. Η απασχόληση κατά την 6η ημέρα αμείβεται με προσαύξηση 40% επί του καταβαλλόμενου ημερομισθίου, ενώ απαγορεύεται η υπερεργασία και η υπερωρία κατά την έκτη ημέρα. Κρίνεται απαραίτητη η παροχή διευκρινίσεων για το υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής της διάταξης, δηλαδή τις επιχειρήσεις που καταλαμβάνει η νέα αυτή πρόβλεψη, ενώ με φειδώ πρέπει να γίνεται η εφαρμογή της συγκεκριμένης δυνατότητας καθώς ελλοχεύει ο κίνδυνος η πρακτική αυτή να αποτελεί δυσμενής μεταβολή της σύμβασης εργασίας σε βάρος του εργαζόμενου.

Διευθέτηση του Χρόνου Εργασίας: Με τη νέα ρύθμιση του Ν. 5053/2023, είναι δυνατή η διευθέτηση του χρόνου εργασίας μετά από έγγραφη συμφωνία του εργοδότη με τον εργαζόμενο, χωρίς προηγούμενο αίτημα του εργαζομένου. Η βασική αλλαγή που εντοπίζεται υπό το νέο καθεστώς είναι ότι την σχετική πρωτοβουλία μπορεί να λάβει και ο Εργοδότης, δυνατότητα που δεν υπήρχε κατά τον προγενέστερο καθεστώς.

Ελάχιστη Προβλεψιμότητα Εργασίας: Εισάγονται προστατευτικά μέτρα υπέρ των εργαζομένων στις περιπτώσεις που το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας του εργαζομένου είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο, ο εργαζόμενος υποχρεούται να δεχτεί να απασχοληθεί από τον εργοδότη, μόνο όταν πληρούνται σωρευτικά οι ακόλουθες δύο προϋποθέσεις: (i) η εργασία παρέχεται εντός προκαθορισμένων ωρών και ημερών αναφοράς, τις οποίες ο εργοδότης υποχρεωτικά γνωστοποιεί στον εργαζόμενο και (ii) ο εργαζόμενος έχει ειδοποιηθεί από τον εργοδότη για την ανάθεση της εργασίας εγγράφως, με sms, με email ή με άλλο πρόσφορο τρόπο, σε εύλογο χρόνο που δεν μπορεί να είναι μικρότερος των είκοσι τεσσάρων (24) ωρών πριν από την ανάληψη της εργασίας, με εξαίρεση τις περιπτώσεις που δικαιολογούν αντικειμενικά μικρότερο χρόνο προειδοποίησης, τον οποίο ο εργοδότης γνωστοποιεί στον εργαζόμενο. Εάν οι ανωτέρω προϋποθέσεις δεν πληρούνται σωρευτικά, ο εργαζόμενος δικαιούται να αρνηθεί την παροχή των υπηρεσιών του, με τον εργοδότη να απαγορεύεται να προβεί σε δυσμενείς διακρίσεις σε βάρος του εργαζομένου. Σε τέτοιες περιπτώσεις συμβάσεων εργασίας, πρέπει επιπλέον να συμφωνείται στους όρους εργασίας και ελάχιστος αριθμός αμειβόμενων ωρών εργασίας, δηλ. που αμείβονται ακόμα και εάν ο εργαζόμενος δεν εργαστεί, ο οποίος δεν μπορεί να υπολείπεται του $\frac{1}{4}$ του συμφωνημένου συνολικού αριθμού ωρών, διαφορετικά η σύμβαση είναι άκυρη. Περαιτέρω, σε περίπτωση ακύρωσης της ανάθεσης εργασίας από τον εργοδότη γεννάται υποχρέωση αποζημίωσης του εργαζομένου, ίση με τα ωρομίσθια των ωρών που δεν του ανατέθηκαν.

Χρονικά όρια ενημέρωσης του Εργαζομένου – Ανάρτηση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II των «βασικών» όρων εργασίας:

Ο νέος νόμος θεσπίζει ένα αυστηρότερο πλαίσιο ενημέρωσης του εργαζομένου ως προς τους όρους εργασίας του. Ειδικότερα, ορίζει διάστημα 1 εβδομάδας από την έναρξη της εργασίας αναφορικά με τους ουσιώδεις όρους και διάστημα ενός (1) μηνός αναφορικά με τους λοιπούς επίσης ουσιώδεις όρους που καθορίζονται ρητά. Καθιστά περαιτέρω την πληροφόρηση αυτή υποχρεωτική είτε με την παράδοση εντύπου ή σε ηλεκτρονική μορφή, εφόσον ο εργαζόμενος έχει δυνατότητα πρόσβασης στα μέσα αυτά. Περαιτέρω, υποχρεωτική είναι και η ηλεκτρονική ανάρτηση των «βασικών» όρων εργασίας στην Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II πριν από την έναρξη της εργασίας, δίχως, ωστόσο, να προσδιορίζονται από το νομοθέτη ποιοι ακριβώς θεωρούνται ως «βασικοί» όροι. Συνεπώς, συστήνεται, και μέχρι περαιτέρω διευκρινίσεων, ως πλέον ασφαλής η σύναψη σύμβασης εργασίας με όλους του απαιτούμενους όρους εργασίας να περιλαμβάνονται σε αυτήν και η ανάρτηση αυτής στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II πριν από την έναρξη της εργασίας. Έτι περαιτέρω, τροποποιούνται οι ουσιώδεις όροι εργασίας, τους οποίους οι εργοδότες υποχρεούνται να ενημερώνουν, επαναλαμβάνοντας ως επί το πλείστον το καταργηθέν γνωστό Π.Δ. 156/94, και προσθέτοντας σε αυτούς, τους όρους περί δοκιμαστικής περιόδου, παρεχόμενης κατάρτισης, στοιχεία έμμεσου εργοδότη, φορείς κοινωνικής ασφάλισης, και βασικούς όρους των συμβάσεων που συμφωνούνται όταν το πρόγραμμα οργάνωσης είναι μη προβλέψιμο.

Αδικαιολόγητη Απουσία – Οικειοθελής Αποχώρηση: Μια νέα ρύθμιση σχετικά με την αδικαιολόγητη απουσία του εργαζομένου από την εργασία εισάγεται με το νέο εργασιακό νόμο, η οποία ορίζει ότι η αδικαιολόγητη (αυθαίρετη) αποχή του εργαζομένου από την εργασία για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των πέντε συναπτών εργάσιμων ημερών μπορεί να θεωρηθεί καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του, εφόσον προηγουμένως έχει παρέλθει επιπλέον χρονικό διάστημα πέντε συναπτών εργάσιμων ημερών από την υποχρεωτική όχλησή του από τον εργοδότη του, η οποία οφείλει να αποδεικνύεται με κάθε πρόσφορο γραπτό τρόπο, χωρίς απαραίτητα να έχει μορφή εξωδίκου (η οποία, ωστόσο, συνίσταται κατά την άποψή μας).

Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγείλει την οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, χωρίς την υπογραφή του εργαζομένου του σχετικού εντύπου.

Επαναφορά των «τριετιών»: Το άρθρο 33 του Ν. 5053/023 σε συνδυασμό με την εγκύκλιο 88073/06.10.2023 αίρει από την 01.01.2024 την αναστολή της ισχύος των σχετικών με αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων διατάξεων με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως επιδόματα πολυετίας, πενταετίας, τριετίας, κλπ. Συνέπεια του λεγόμενου «ξεπαγώματος» είναι η αναβίωση του υπολογισμού της προϋπηρεσίας κάθε εργαζομένου από το 2024 και έπειτα. Ο υπολογισμός της προϋπηρεσίας θα ξεκινά εξ αρχής από την 1.1.2024 για όσες προσλήψεις έγιναν από το 2012 και έπειτα, ενώ για τις προσλήψεις πριν την 14.2.2012, ο υπολογισμός συνεχίζει να συμπληρώνεται μετά την 1.1.2014 από την προϋπηρεσία που είχε διαμορφωθεί κατά την 14.2.2012. Για τον ενδιάμεσο χρόνο της «παγωμένης» προϋπηρεσίας μεταξύ 14.2.2012 και 31.12.2023 δεν επιτρέπεται να γεννηθούν αξιώσεις και σχετικά δικαιώματα περί οφειλόμενων αυξήσεων μισθών ή ημερομισθίων με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας.

Ο νέος νόμος Ν. 5053/2023 ενσωματώνοντας την Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152, επιφέρει και λοιπές μεταβολές σε επί μέρους διατάξεις (εργασία στην αλλοδαπή, δυνατότητα για μετάβαση σε άλλο καθεστώς απασχόλησης, υποχρεωτική δωρεάν κατάρτιση εργαζόμενου, προστασία από δυσμενή μεταχείριση ή απόλυση εργαζομένου επειδή άσκησε δικαίωμά του εκ του εν λόγω νόμου και συνέπειες για τον εργοδότη σε περίπτωση παραβίασης του εν λόγω νόμου, μη καταχώριση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ αλλαγών ωραρίου εργασίας ή οργάνωσης χρόνου εργασίας ή υπερωριακής απασχόλησης για εργοδότες που εφαρμόζουν ψηφιακή κάρτα εργασίας, προστασία εργαζομένων σε περίπτωση φυσικών καταστροφών, δημιουργίας πλατφόρμας Rebrain Greece, επιτροπόμενη λειτουργία επιχειρήσεων ημέρα Κυριακή σε πρόσθετες κατηγορίες επιχειρήσεων κ.λπ.) με σημαντικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις, με πλείονα ζητήματα να χρήζουν ιδιαίτερων διευκρινίσεων. Μένει να δούμε στην πράξη εάν ο σκοπός της ενίσχυσης της εργασίας και αύξησης της απασχόλησης με τις εν λόγω ρυθμίσεις όντως θα επιτευχθεί.

Contact

Για περισσότερες πληροφορίες επικοινωνήστε με την ομάδα μας



Dimitra Kosma

Senior Associate

T:+ 30 210 36 26 888

E: dkosma@souriadakistsibris.gr



Thanos Mallios

Associate

T:+ 30 210 36 26 888

E: amallios@souriadakistsibris.gr



Effie Papakonstantinou

Associate

T:+ 30 210 36 26 888

E: epapakonstantinou@souriadakistsibris.gr

