ΕΡΓΑΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΠΟΥ ΕΠΕΡΧΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΟΝ Ν. 4808/2021

Με το σημείωμα αυτό δίδεται μια συνοπτική εικόνα των βασικών αλλαγών που επέρχονται στη εργατική νομοθεσία με το Ν. 4808/2021 (όπως ερμηνεύτηκε με την Εγκύκλιο Α.Π.: οικ. 64597/03-09-2021 του Υπουργείου Εργασίας.)

Οι κυριότερες αλλαγές που επέρχονται συνοψίζονται παρακάτω:

Άρθρο 55

1. Καθιερώνεται για όλους ανεξαιρέτως τους κλάδους και τομείς εργασίας, το συμβατικό ωράριο εργασίας 40 ωρών (8 ώρες, πενθήμερο, 6,40 ώρες εξαήμερο).

Παρέχεται η δυνατότητα υιοθέτησης συστήματος 4ήμερης πλήρους απασχόλησης, 40 ωρών και 10 ωρών ημερησίως.

Στην περίπτωση αυτή, δεν είναι επιτρεπτή η απασχόληση πέραν των δέκα ωρών. Μπορεί να εφαρμόζεται για 6 μήνες ή 1 ημερολογιακό έτος.

Άρθρο 56

2. Απαιτούνται πλέον τέσσερις (4) ώρες (αντί 6 που ίσχυε πριν), ημερησίως για τη χορήγηση του διαλείμματος μέχρι 30 λεπτά ημερησίως (ο χρόνος του διαλείμματος δεν αποτελεί χρόνο εργασίας). Σε διακεκομμένο ωράριο, η διακοπή πρέπει να είναι 3 ώρες τουλάχιστον).

Άρθρο 57

3. Σε περίπτωση μερικής απασχόλησης (ωράριο μικρότερης διάρκειας από το κανονικό), η παροχή της εργασίας πρέπει να είναι συνεχόμενη. Σε περίπτωση που παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία, μπορεί να λάβει χώρα κατά ωράριο που δεν είναι συνεχόμενο με το συμφωνημένο ωράριο της ίδιας μέρας, υπό την προϋπόθεση της συναίνεσης του εργαζομένου, και όταν αυτή δεν λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο (τακτικά).

Για κάθε επιπλέον ώρα που θα παρέχει, θα λαμβάνει 12% επί της συμφωνηθείσας αμοιβής.

Άρθρο 58

4. Θεσπίζεται αύξηση του αριθμού των υπερωριών, ενιαία για το σύνολο των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα.

150 ώρες ετησίως (από 120) και μέχρι 3 ώρες ημερησίως.

Δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 48 ώρες εβδομαδιαίως.

Η υπερωρία προσαυξάνει το ωρομίσθιο κατά 40%.

Παράνομη υπερωρία χωρίς προδήλωση στο ΕΡΓΑΝΗ (κατ' εξαίρεση), προσαυξάνει το ωρομίσθιο κατά 120% (από 80%).

Παραμένει η υπερεργασία, η οποία προσαυξάνει το ωρομίσθιο κατά 20% για 5 ημέρες την εβδομάδα.

Άρθρο 59

5. Παρέχεται η δυνατότητα για την εφαρμογή συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας (4 ημερών Χ 10 ωρών), για εξάμηνη ή δωδεκάμηνη περίοδο, κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου προς τον εργοδότη και μετά από έγγραφη ατομική συμφωνία των μερών.

Προϋποθέσεις:

α) Υποβολή ενυπόγραφης αίτησης του εργαζομένου.

β) Ρητός όρος στην ατομική σύμβαση εργασίας, περί συμφωνίας του αιτούντος εργαζομένου και εργοδότη.

γ) Υποχρέωση του εργοδότη [υποβολή πίνακα Ε4 στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ (συμπληρωματικός ωραρίου)].

Άρθρο 60

6. Προστίθενται στις ήδη υφιστάμενες ημέρες υποχρεωτικής αργίας, η 1η Ιανουαρίου και η εορτή των Θεοφανίων (γίνονται 9 οι ημέρες).

Άρθρο 61

7. Δίνεται πλέον η δυνατότητα εξάντλησης της ετήσιας κανονικής άδειας εκάστου έτους, έως και τη λήξη του πρώτου τριμήνου του επόμενου ημερολογιακού έτους.

Δήλη ημέρα η 31η Μαρτίου του επόμενου ημερολογιακού έτους, για τη λήψη του συνόλου της δικαιούμενης άδειας από τον εργαζόμενο.

Άρθρο 62

8. Θεσμοθετείται άδεια άνευ αποδοχών στον ιδιωτικό τομέα, ύστερα από σχετική αίτηση του εργαζομένου στον εργοδότη (μέχρι 1 έτος).

Στην περίπτωση αυτή, η σύμβαση τίθεται σε αναστολή και δεν οφείλονται ασφαλιστικές εισφορές.

Η έγγραφη συμφωνία αναρτάται από τον εργοδότη στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ.

Άρθρο 64

9. Από 01/01/2022 καταργείται η υφιστάμενη διάκριση μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών, ως προς την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και τις προθεσμίας προμήνυσης.

Μηνιαίος μισθός του εργατοτεχνίτη, τα 22 ημερομίσθια (σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης).

Άρθρο 65

10. Δίνεται η δυνατότητα στον εργοδότη να απαλλάξει τον εργαζόμενο από την υποχρέωση παροχής εργασίας κατά τον χρόνο της προμήνυσης ολικώς ή μερικώς, χωρίς να θίγονται τα

δικαιώματα του εργαζομένου, καθώς οι υποχρεώσεις του εργοδότη που απορρέουν από την τακτική καταγγελία συνεχίζουν να υφίστανται και οι αποδοχές του εργαζομένου καταβάλλονται πλήρως, μέχρι την εκπνοή του χρόνου προειδοποίησης παρότι δεν παρέχει εργασία.

Επίσης, μπορεί στην περίπτωση αυτή να αναλάβει εργασία ο εργαζόμενος σε έτερο εργοδότη, χωρίς δυσμενείς συνέπειες για αυτόν, ως προς τα αποτελέσματα της καταγγελίας.

Άρθρο 66

11.Προστίθενται περιπτώσεις, όπου η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι άκυρη για συγκεκριμένους λόγους, όπως όταν οφείλεται σε δυσμενή διάκριση σε βάρος του εργαζόμενου, σε ενάσκηση νόμιμων δικαιωμάτων του ή όταν αντίκειται σε ειδική διάταξη νόμου, όπως ιδίως σε περιπτώσεις απολύσεως κατά τη διάρκεια της αδείας αναψυχής, σε περιπτώσεις πολυτέκνων, αναπήρων, στρατευμένων, των απολυόμενων κατά παράβαση της νομοθεσίας περί ομαδικών απολύσεων, συνδικαλιστών, στελεχών, εκπροσώπων των εργαζομένων, όταν δεν υπάρχει σπουδαίος λόγος, π.χ. 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 να αναγνωρισθεί η ακυρότητα της απόλυσής του, εκτός εάν ο εργοδότης αποδείξει με θετικό τρόπο είτε ότι η απόλυση έγινε για κάποιον άλλο λόγο, είτε ότι η ενάσκηση νομίμου δικαιώματος δεν σχετίζεται με την απόλυση.

ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ Λ. ΒΟΥΘΟΥΝΗΣ