

#200

25/09/2023

 **Accounting  
Solutions**

## ΝΕΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΝΟΜΟΣ

## NEW EMPLOYMENT LAW

**Από / From:**



**Στ. Πετριδίσογλου / St. Petridisoglou**  
Partner, Tax Compliance Director  
211 4804407  
[spetridisoglou@accountingsolutions.gr](mailto:spetridisoglou@accountingsolutions.gr)

**[www.accountingsolutions.gr](http://www.accountingsolutions.gr)**

**Σημείωση:** Οι πληροφορίες στο παρόν προορίζονται μόνο για γενική ενημέρωση και δεν θα πρέπει να ληφθούν υπόψη ως αποκλειστική βάση για τη λήψη αποφάσεων. **Disclaimer:** The information in this document is intended only as a general update and should not be taken as the sole foundation for decision making.

## Νέος Εργασιακός Νόμος

Ένας νέος εργασιακός νόμος ψηφίστηκε από τη Βουλή την 22<sup>α</sup> Σεπτεμβρίου 2023, ο οποίος εισάγει σημαντικές αλλαγές στην υφιστάμενη νομοθεσία τόσο με την ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 όσο και με την προσθήκη νέων διατάξεων.

Οι κυριότερες νέες ρυθμίσεις συγκεφαλαιώνονται παρακάτω:

### Δοκιμαστική περίοδος

Κατά τη σύναψη σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου προβλέπεται η δυνατότητα συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου εξάμηνης δοκιμαστικής περιόδου.

Στην περίπτωση σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου η δοκιμαστική περίοδος δεν μπορεί να υπερβαίνει το 1/4 της συνολικής διάρκειας απασχόλησης με ανώτατο όριο τους 6 μήνες.

### Ενημέρωση εργαζομένων

Ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώνει γραπτώς τους εργαζόμενους για τους όρους εργασίας είτε με έντυπο έγγραφο ή με ηλεκτρονικό τρόπο ως εξής:

- Εντός μιας εβδομάδας από την έναρξη της απασχόλησης για την ταυτότητα των μερών, τον τόπο εργασίας, τη θέση, την ημερομηνία έναρξης, τη διάρκεια, τις αποδοχές και το ωράριο.
- Εντός ενός μήνα από την πρόσληψη για τη λύση της σχέσης εργασίας, την εφαρμοζόμενη ΣΣΕ και το φορέα ασφάλισης.

### Παράλληλη απασχόληση

Συμφωνίες ή ρήτρες με τις οποίες ο εργαζόμενος απαγορεύεται να παρέχει εργασία σε άλλους εργοδότες εκτός του ωραρίου εργασίας που έχει συμφωνηθεί με συγκεκριμένο εργοδότη, είναι άκυρες εκτός αν δικαιολογούνται από αντικειμενικούς λόγους, όπως η υγεία και η ασφάλεια, η προστασία του επιχειρηματικού απορρήτου, η εργασία σε ανταγωνιστικές επιχειρήσεις ή η αποφυγή της σύγκρουσης συμφερόντων.

Σε περίπτωση πολλαπλής ασφάλισης ή πολλαπλής καταβολής εισφορών προσαυξάνονται οι μηνιαίες συντάξιμες αποδοχές του εργαζομένου.

Η παράλληλη απασχόληση επιτρέπεται με την επιφύλαξη των ισχυουσών διατάξεων περί του χρόνου εργασίας και ανάπαυσης των εργαζομένων.

Κάθε δυσμενής μεταχείριση του εργαζόμενου από τον εργοδότη λόγω παροχής εργασίας σε άλλους εργοδότες απαγορεύεται.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης θα ρυθμιστεί κάθε ειδικότερο ζήτημα για την εφαρμογή της εν λόγω διάταξης.

### Θέματα ΕΡΓΑΝΗ

#### **α) Ανάρτηση όρων εργασίας**

Κάθε εργοδότης υποχρεούται να αναρτά στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ τους όρους εργασίας του εργαζόμενου πριν την έναρξη της εργασίας όπως και κάθε μελλοντική μεταβολή τους.

#### **β) Καταχώρηση της αλλαγής ωραρίου και των υπερωριών**

Εργοδότες που εφαρμόζουν την ψηφιακή κάρτα εργασίας δύνανται να μην καταχωρούν τις αλλαγές ωραρίου και τις υπερωρίες **πριν** την έναρξη της πραγματοποίησής τους.

### **Απασχόληση την έκτη ημέρα της εβδομάδας**

Εισάγονται δύο εξαιρέσεις ως προς το επιτρεπτό απασχόλησης την έκτη ημέρα της εβδομάδας:

- Σε επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας με σύστημα εναλλασσόμενων βαρδιών και πενθήμερο εβδομαδιαίο ωράριο και
- Σε επιχειρήσεις με πενθήμερο σύστημα εργασίας που δεν είναι εκ της φύσεώς τους συνεχούς λειτουργίας αλλά δύναται να λειτουργούν από Δευτέρα έως Σάββατο επί εικοσιτετράωρης βάσης με εναλλασσόμενες βάρδιες.

Και στις δύο περιπτώσεις η απασχόληση την έκτη ημέρα δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις οκτώ ώρες, αμείβεται με το ημερομίσθιο της έκτης ημέρας προσαυξημένο κατά 40% και θα πρέπει να καταχωρείται στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ πριν την ανάληψη της εργασίας.

### **Επίδομα προϋπηρεσίας - Επανεκκίνηση υπολογισμού τριετιών**

Η προϋπηρεσία κάθε εργαζομένου, που είχε προσληφθεί πριν από την 14.2.2012, όπως η προϋπηρεσία αυτή είχε διαμορφωθεί τη 14.2.2012, οπότε και ανεστάλη η συμπλήρωσή της, συνεχίζει να συμπληρώνεται μετά από την 1.1.2024.

Η προϋπηρεσία κάθε εργαζομένου, που προσλήφθηκε μετά από την 14.2.2012, ξεκινά να συμπληρώνεται μετά από την 1.1.2024.

## New Employment Law

A new employment law was voted by the Parliament on the 22<sup>nd</sup> of September 2023, changing significantly the existing regime through the integration of the Directive (EU) 2019/ 1152 as well as with the addition of new provisions.

The main new rules are summarized below:

### Trial period

A six-month trial period may be agreed between the employer and the employee upon conclusion of an indefinite -term labor agreement.

In the case of fixed -term agreements the trial period may not exceed 1/4 of the total term of the employment with a cap of 6 months.

### Employees' information

The employer must inform in writing the employee about the working terms either through a document or electronically as below:

- Within one week from the start of the employment the employer should communicate the identity of the parties, the work place, the position, the starting date, the duration, the remuneration and the working hours.
- Within one month from the hiring the employer should inform the employee about the terms concerning the termination, the applicable Collective Employment Agreement and the Social Security Fund.

### Parallel employment

Any agreements or clauses prohibiting the employee to work for other employers outside the agreed working hours with the specific employer are invalid, unless justified by an objective ground e.g. health and safety, protection of company's confidential information etc.

In case of parallel social security coverage or multiple payment of contributions the salary which will be taken into account for the pension is increased.

The parallel employment is permitted with the reservation of the applicable provisions for working hours and rest of employees.

Any adverse treatment of an employee by the employer due to the provision of work to other employers is prohibited.

A future Ministerial Decision will regulate the details for implementing the above rule.

### ERGANI issues

#### **a) Upload of working terms**

The employer should upload in ERGANI system the working terms, prior to the commencement of employment as well as any future amendment.

#### **b) Registration of working hours changes and overtimes**

Employers who have adopted the digital employment card may avoid the obligation to register changes of working hours and overtimes **prior** to the commencement of said changes/ overtimes.

**Work on the sixth day of the week**

Work on the sixth day of the week will be, exceptionally, lawful:

- In the case of companies operating non-stop and with an alternating shifts system on a five days weekly schedule and
- In the case of companies, which operate five days a week and could potentially operate from Monday through Saturday for 24 hours with alternating shifts, when the said companies experience extreme workload.

In both cases the employment on the sixth day may not exceed 8 hours, it will remunerated with the daily wage increased by 40% and this work should be registered in advance with the ERGANI system.

**Prior service benefit**

Any prior service of an employee hired before 14.2.2012 and accumulated up to the said date will continue to increase and be taken into account for the related benefit as of 1.1.2024.

The prior service of an employee hired after 14.2.2012 will start to be taken into account for the relevant benefit as of 1.1.2024.

**[www.accountingsolutions.gr](http://www.accountingsolutions.gr)**