

#211

30/10/2025

 **Accounting  
Solutions**

## ΝΕΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΝΟΜΟΣ

## NEW LABOR LAW

**Από / From:**



**I. Maniatiopoulou / Ε. Μανιατοπούλου**  
Partner, Payroll and HR Admin Director  
211 4804400  
[imaniatiopoulou@accountingsolutions.gr](mailto:imaniatiopoulou@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

Δημοσιεύτηκε στο ΦΕΚ ο νέος εργασιακός νόμος (Ν.5239/2025 ΦΕΚ Α'178/17.10.2025), με τίτλο «Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας - Στήριξη στον Εργαζόμενο - Προστασία στην Πράξη - Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις και λοιπές διατάξεις».

Παρακάτω παρατίθενται οι σημαντικότερες διατάξεις του νέου νόμου:

- **Χρονικά όρια εργασίας (άρθρο 7)**

Αυξάνεται το όριο των υπερωριών ανά ημέρα από 3 σε 4, με αποτέλεσμα να είναι εφικτή η απασχόληση μέχρι 13 ώρες ημερησίως (συμπεριλαμβανομένου διαλείμματος) σε έναν εργοδότη. Η συγκεκριμένη ρύθμιση παρέχεται με τις εξής προϋποθέσεις:

- Προσαύξηση ωρομισθίου κατά σαράντα τοις εκατό (40%).
- 11 συνεχείς ώρες ημερήσιας ανάπαυσης εργαζομένων.
- Ανώτατο όριο υπερωριών 150 ώρες ανά έτος.
- Συναίνεση εργαζόμενου, καθώς ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα άρνησης της υπερωριακής αυτής εργασίας χωρίς αυτό να συνιστά νόμιμο λόγο καταγγελίας της σύμβασής του.

- **Διευθέτηση χρόνου εργασίας (άρθρο 8)**

Παρέχεται η δυνατότητα τετραήμερης απασχόλησης, με ανώτατο όριο εργασίας 10 ωρών ημερησίως και 40 ωρών εβδομαδιαίως. Το χρονικό διάστημα της περιόδου αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν δύναται να είναι μικρότερο της μιας (1) εβδομάδας και μεγαλύτερο του ενός (1) έτους.

Οι συγκεκριμένες διατάξεις μπορούν να εφαρμοστούν και για:

- εποχιακές επιχειρήσεις
- εργαζομένους με σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερης του ενός (1) έτους.

- **Χρονική κατάτμηση άδειας (άρθρο 10)**

Ο εργαζόμενος δύναται, κατ' εξαίρεση, να λαμβάνει μέρος της άδειας του, σύμφωνα με τις προσωπικές του ανάγκες, κατόπιν έγγραφου αιτήματός του και αποδοχής από τον εργοδότη.

Υποχρεωτικά ένα τουλάχιστον μέρος της άδειας περιλαμβάνει τουλάχιστον έξι (6) εργάσιμες ημέρες επί εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και πέντε (5) εργάσιμες ημέρες επί πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή, προκειμένου περί ανηλίκων, δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες.

- **Επέκταση της άδειας μητρότητας και προστασίας από την απόλυση και στην αναδοχή τέκνου (άρθρα 12 & 13)**

Επεκτείνεται η άδεια μητρότητας και στις ανάδοχες μητέρες για τέκνο έως 8 ετών. Η άδεια έχει χρονική διάρκεια 9 εβδομάδες. Επίσης, κατοχυρώνεται ότι οι ανάδοχες μητέρες θα προστατεύονται από την απόλυση κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας.

- **Αναγγελία της οικειοθελούς αποχώρησης στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (άρθρο 14)**
  - Παρέχεται πλέον η δυνατότητα αναγγελίας της οικειοθελούς αποχώρησης από τον ίδιο τον εργαζόμενο.
  - Καταργείται η υποχρέωση συνυπογραφής από την επιχείρηση της αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης.
  - Μειώνεται η διάρκεια της αδικαιολόγητης απουσίας του εργαζομένου μετά την οποία μπορεί να θεωρηθεί ως σιωπηρή οικειοθελής αποχώρηση.
- **Μονομερής βλαπτική μεταβολή στην περίπτωση ένταξης στην ψηφιακή κάρτα εργασίας (άρθρο 15)**

Θεωρείται ως μονομερής βλαπτική μεταβολή η αδικαιολόγητη μείωση των πάσης φύσεως αποδοχών του εργαζομένου, ιδίως, εξαιτίας της ένταξης του εργοδότη στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας.
- **Προστασία από την απόλυση λόγω άρνησης παροχής υπερωριακής εργασίας (άρθρο 16)**

Η άρνηση από τον εργαζόμενο παροχής υπερωριακής απασχόλησης δεν αποτελεί λόγο απόλυσης του εργαζόμενου.
- **Κατάργηση υποχρέωσης τήρησης εγγράφων στον χώρο εργασίας (άρθρο 17)**

Δεν συνιστούν πλέον παράβαση:

  - η μη ανάρτηση πίνακα προσωπικού και προγράμματος ωρών εργασίας,
  - η μη επίδειξη βιβλίου αδειών,
  - η μη επίδειξη εντύπων όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας του προσωπικού
  - η μη επίδειξη εκκαθαριστικών σημειωμάτων των αποδοχών προσωπικού για το τελευταίο τουλάχιστον τρίμηνο
- **Πρόσληψη για κάλυψη επείγουσών αναγκών (άρθρο 21)**

Εισάγεται νέα διαδικασία «Ταχείας Πρόσληψης» πλήρους ή μερικής απασχόλησης, ορισμένου χρόνου έως δύο ημερών, για κάλυψη επείγουσών αναγκών των επιχειρήσεων.
- **Ευέλικτη προσέλευση - Χρόνος προετοιμασίας - Μονές σημάνσεις (άρθρο 22)**

Εισάγονται οι κάτωθι ρυθμίσεις, σχετικά με την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας:

  - Παρέχεται η δυνατότητα ευέλικτης προσέλευσης, κατόπιν έγγραφης συμφωνίας με τους εργαζομένους, μέχρι χρονικό διάστημα εκατό είκοσι (120) λεπτών ημερησίως.
  - Προβλέπεται χρόνος προετοιμασίας, ο οποίος δε μπορεί να υπερβαίνει τα δέκα (10) λεπτά, πριν από την έναρξη και μετά τη λήξη της εργασίας. Για τις βιομηχανίες ο χρόνος προετοιμασίας είναι τριάντα (30) λεπτά.
  - Η διαπίστωση περισσότερων από τριών (3) μονών σημάνσεων εντός μηνός ανά εργαζόμενο (που οφείλεται σε αμέλεια του εργαζομένου), συνιστά αιτία ελέγχου από την Επιθεώρηση Εργασίας.

- **Καταργούμενες διατάξεις (άρθρο 24)**

Από 01.01.2026 καταργείται:

- η υποχρέωση υποβολής ετήσιου Πίνακα Προσωπικού (έντυπο Ε4 ΕΡΓΑΝΗ),
- η έναρξη ισχύος της καταχώρισης της κανονικής άδειας στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ
- η υποχρέωση καταχώρισης της ετήσιας άδειας (έντυπο Ε11 ΕΡΓΑΝΗ).

Επισημαίνεται ότι οι επιχειρήσεις οφείλουν να τηρούν το βιβλίο αδειών αποκλειστικά για τις άδειες με έτος αναφοράς το 2025, μέχρι και 31.3.2026, οπότε και λήγει η περίοδος που αυτές μπορούν να χορηγηθούν. Ομοίως, οι επιχειρήσεις οφείλουν να υποβάλλουν Ετήσιο Πίνακα Αδειών (Ε11) για τις άδειες 2025 του προσωπικού τους.

- **Απαιτούμενο επίπεδο γνώσεων τεχνικού ασφαλείας (άρθρο 30)**

Οι εργοδότες μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων μπορούν να ασκήσουν οι ίδιοι καθήκοντα Τεχνικού Ασφαλείας, με την παρακολούθηση κατάλληλου προγράμματος επιμόρφωσης, στις επιχειρήσεις τους εφόσον ο αριθμός των εργαζομένων δεν υπερβαίνει τους είκοσι (20) από πενήντα (50) που ίσχυε προηγουμένως.

- **Μαθήματα καρδιοαναπνευστικής αναζωογόνησης (ΚΑΡΠΑ) και λαβής Χάιμλιχ (άρθρο 39)**

Ο εργοδότης υποχρεούται να παράσχει μαθήματα καρδιοαναπνευστικής αναζωογόνησης (ΚΑΡΠΑ) και τεχνικής Χάιμλιχ στους εργαζομένους, με σκοπό την ενίσχυση της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας, αλλά και συνολικά της δημόσιας υγείας.

Πιο συγκεκριμένα εφόσον ο εργοδότης απασχολεί έως και 50 εργαζομένους σε μία εγκατάσταση, η εκπαίδευση λαμβάνει χώρα μέσω εκπαιδευτικών βίντεο και υλικού που παρέχονται δωρεάν από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Ενώ στην περίπτωση που απασχολεί περισσότερους από 50 εργαζομένους σε μία εγκατάσταση, η εκπαίδευση αυτή παρέχεται μέσω μαθημάτων από πιστοποιημένους εκπαιδευτικούς φορείς πρώτων βοηθειών στο ήμισυ των απασχολούμενων στην εγκατάσταση, τουλάχιστον ανά τρία 3 έτη.

## New Labor Law

The new labor law (Law 5239/2025, Government Gazette A'178/17.10.2025) has been published, titled "Fair Work for All: Simplification of Legislation - Support for the employee - Protection in Practice - Pension Arrangements and Other Provisions".

Below are the most important provisions of the new law:

- **Working Time Limits (article 7)**

The limit of overtime per day is increased from 3 to 4 hours, making it possible to work up to 13 hours per day (including breaks) to one employer. This regulation is provided under the following conditions:

- Increase of the hourly wage by forty percent (40%).
- 11 consecutive hours of daily rest for employees.
- Maximum limit of overtime: 150 hours per year.
- Employee consent, as the employee has the right to refuse this overtime work without this constituting a legitimate reason for termination of their contract.

- **Arrangement of working hours (article 8)**

The option of four-day employment is provided, with a maximum work limit of 10 hours per day and 40 hours per week. The period of increased and decreased employment cannot be less than one (1) week or more than one (1) year.

These specific provisions can also be applied to:

- seasonal businesses
- employees with an fixed term employment contract of less than one (1) year.

- **Segmentation of Annual Leave (article 10)**

Exceptionally, the employee may take part of their leave, according to their personal needs, upon written request and acceptance by the employer.

At least one part of the leave must obligatorily include at least six (6) working days in a six-day workweek and five (5) working days in a five-day workweek, or, in the case of minors, twelve (12) working days.

- **Extension of maternity leave and protection against dismissal to include child fostering (articles 12 & 13)**

Maternity leave is extended to foster mothers for a child up to 8 years old. The leave has a duration of 9 weeks. It is also established that foster mothers will be protected from dismissal during maternity leave.

- **Notification of voluntary resignation in the “ERGANI II” Information System (article 14)**

- The possibility of voluntary resignation notification by the employee themselves is now provided.
- The obligation for the voluntary resignation notification to be co-signed by the employer has been abolished.
- The duration of the employee's unexcused absence after which it may be deemed as tacit voluntary resignation is reduced.

- **Unilateral adverse modification in case of inclusion in the digital work card (article 15)**

The unjustified reduction of any kind of employee remuneration is considered a unilateral detrimental modification, especially when it results from the employer's integration into the digital work card system.

- **Protection against dismissal due to refusal to perform overtime work (article 16)**

The employee's refusal to provide overtime work does not constitute grounds for dismissal.

- **Abolition of the obligation to keep documents in the workplace (article 17)**

The following are no longer considered as violations::

- failure to post the personnel table and working hours schedule,
- failure to present the leave book,
- failure to present the individual employment contract terms of the staff,
- failure to present the employees' payslips for at least the last three months

- **New hiring option to cover urgent needs (article 21)**

A new "Rapid Hiring" procedure is being introduced for full-time or part-time employment, for a fixed term of up to two days, to cover urgent business needs.

- **Flexible arrival - Preparation time - Single markings (article 22)**

The following regulations are introduced regarding the Digital Work Card:

- The possibility of flexible arrival is provided, following a written agreement with employees, for a period of up to one hundred and twenty (120) minutes per day.
- Preparation time is foreseen, which may not exceed ten (10) minutes before the start and after the end of work. For industries, the preparation time is thirty (30) minutes.
- The detection of more than three (3) single markings per month per employee (due to the employee's negligence) constitutes grounds for inspection by the Labor Inspectorate.

- **Repealed provisions (article 24)**

As of 01.01.2026, the following obligations are abolished:

- the obligation to submit the annual Personnel List (form E4 ERGANI),
- the commencement of the validity of the entry of regular leave in the ERGANI Information System
- the obligation to record annual leave (form E11 ERGANI)

It is noted that employers are required to keep the leave record book exclusively for leaves with the reference year 2025, until 31.3.2026, by which time the period during which these leaves can be granted ends. Similarly, employers are required to submit the Annual Leave Table (E11) for the 2025 leaves of their staff.

- **Required level of safety technician knowledge (article 30)**

Employers of small and very small businesses can themselves undertake the duties of Safety Technician, by attending an appropriate training program, in their businesses provided that the number of employees does not exceed twenty (20), instead of fifty (50) as previously applied.

- **Cardiopulmonary Resuscitation (CPR) and Heimlich maneuver mandatory training (article 39)**

The employer is required to provide cardiopulmonary resuscitation (CPR) and Heimlich maneuver training to employees, aiming to enhance health and safety in the workplace, as well as overall public health.

Specifically, if the employer employs up to 50 workers at one facility, the training is conducted through educational videos and material provided free of charge by the Ministry of Labor and Social Security. In cases where the employer employs more than 50 workers at one facility, this training is provided through courses by certified first aid training organizations to at least half of the employees at the facility, at least once every three years.