



Συνοπτική παρουσίαση των σημαντικότερων διατάξεων του νέου εργασιακού νόμου (υπ' αριθ. 4808/2021, ΦΕΚ τ. Α' 101/ 19-06-2021)

Summary presentation of the most important provisions of the new labour law (No. 4808/2021, GGI A' 101/ 19-06-2021)

Ο νέος εργασιακός νόμος (εφεξής ο «**Νόμος**»), ο οποίος ψηφίστηκε την 16η Ιουνίου 2021 με έναρξη ισχύος από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (άρθρο 165), αποσκοπεί στην επικαιροποίηση του ελληνικού εργασιακού νομοθετικού καθεστώτος και την εναρμόνισή του με εκείνα των κρατών-μελών της Ε.Ε., ώστε να ανταποκρίνεται στις σύγχρονες ανάγκες των εργαζομένων, καθώς και στις κοινωνικές και οικονομικές μεταβολές.

Οι κυριότερες μεταρρυθμίσεις που εισάγονται από τον Νόμο είναι οι ακόλουθες:

A. Ρυθμίσεις που αφορούν τις ατομικές εργασιακές σχέσεις

• **Νόμιμο ωράριο εργασίας**

Σε όλους ανεξαιρέτως τους κλάδους εργασίας και σε όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας, η πλήρης απασχόληση καθορίζεται σε σαράντα (40) ώρες εβδομαδιαίως, οι οποίες δύνανται να κατανέμονται σε πενθήμερη ή εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία με οκτώ (8) ώρες ή έξι (6) ώρες και σαράντα (40) λεπτά εργασίας ημερησίως αντίστοιχα. Περαιτέρω, ως πλήρης απασχόληση νοείται και η εργασία τεσσάρων (4) ημερών εβδομαδιαίως με δέκα (10) ώρες εργασίας ημερησίως (άρθρο 55).

• **Αύξηση των συνολικών επιτρεπόμενων υπερωριών**

Ο Νόμος προβλέπει αύξηση του ορίου των υπερωριών στις εκατόν πενήντα (150) ώρες ετησίως σε όλο το φάσμα της οικονομίας από ενενήντα έξι (96) που ήταν έως σήμερα στη Βιομηχανία και εκατόν είκοσι (120) στους λοιπούς κλάδους. Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακώς δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας, έως τρεις (3) ώρες ημερησίως και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν πενήντα (150) ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%).

The new labour law (hereinafter the “**Law**”), which was passed on 16th June 2021 with entry into force from its publication in the Government Gazette (article 165), aims to update the Greek labour legal framework and harmonise it with those of the EU member-states, in order to respond to the contemporary needs of employees, as well as social and financial changes.

The main reforms introduced by the Law are the following:

A. Provisions relating to the individual working relations

• **Legal working hours**

In all sectors of work and in all sectors of economic activity, full-time employment shall be set at forty (40) hours per week, which may be allocated to five-day or six-day weekly work with eight (8) hours or six (6) hours and forty (40) minutes of work per day respectively. In addition, four (4) days' work per week with ten (10) hours of work per day is considered as full-time work (article 55).

• **Increase in total allowable overtime**

The Law provides for an increase in the overtime limit to one hundred and fifty (150) hours per year throughout the spectrum of the economy from ninety-six (96) that have been in industry until today and one hundred and twenty (120) in other fields. Employees employed overtime shall be entitled to a remuneration equal to the hourly wage paid plus forty percent (40 %) for each hour of legal overtime, up to three (3) hours per day and up to the completion of one hundred and fifty (150) hours per year.

Οι αμοιβές των παρεχόμενων υπερωριών παραμένουν ως έχουν, ήτοι διατηρείται η αμοιβή του καταβαλλόμενου ωρομισθίου προσαυξημένη κατά 40%, ενώ για κάθε ώρα παράνομης υπερωρίας, ο εργαζόμενος δικαιούται να απαιτήσει αποζημίωση ίση με το ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 120% (άρθρο 57).

Όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις τέσσερις (4) συνεχόμενες ώρες, χορηγείται διάλειμμα κατ'ελάχιστον δεκαπέντε (15) λεπτών και κατά μέγιστον τριάντα (30) λεπτών, κατά τη διάρκεια του οποίου οι εργαζόμενοι δικαιούνται να απομακρυνθούν από τη θέση εργασίας τους (άρθρο 56).

- **Ρυθμίσεις αναφορικά με το καθεστώς της τηλεργασίας**

Η παροχή τηλεργασίας συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου κατά την πρόσληψη ή με τροποποίηση της σύμβασης εργασίας. Ο εργοδότης αναλαμβάνει το κόστος που προκαλείται στον εργαζόμενο από τη μορφή αυτή της εργασίας, ενώ καθιερώνεται ρητά το δικαίωμα αποσύνδεσης του εργαζομένου, το οποίο συνίσταται στο δικαίωμα του εργαζομένου να απέχει πλήρως από την παροχή της εργασίας του εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του (άρθρο 67).

- **Διεύρυνση εξαιρέσεων παροχής εργασίας τις Κυριακές**

Ο Νόμος διευρύνει τις περιπτώσεις των κλάδων στους οποίους είναι νόμιμη η παροχή εργασίας τις Κυριακές, συμπεριλαμβανομένων μεταξύ άλλων των κλάδων παραγωγής, αποθήκευσης, μεταφοράς και διανομής φαρμάκων και παραϊατρικού υλικού, εφοδιαστικής αλυσίδας («logistics»), και κέντρων κοινών υπηρεσιών («shared services centers») ομίλων επιχειρήσεων, ιδίως στους τομείς της λογιστικής, του ανθρώπινου δυναμικού, της μισθοδοσίας, των Η/Υ (IT), της κανονιστικής συμμόρφωσης, των προμηθειών και άλλων (άρθρο 63).

- **Εισαγωγή ψηφιακής κάρτας εργασίας**

Προς αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας και των αδήλωτων υπερωριών, την τήρηση του ωραρίου και την αποφυγή αθέμιτου ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων, οι επιχειρήσεις - εργοδότες υποχρεούνται να διαθέτουν και να λειτουργούν ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων τους, άμεσα συνδεδεμένο και διαλειτουργικό, σε πραγματικό χρόνο, με το «Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II» (άρθρο 74).

The overtime consideration shall remain unchanged, i.e., the remuneration of the hourly wage paid plus 40% shall be maintained, while for each hour of illegal overtime, the employee shall be entitled to claim a compensation equal to the hourly wage plus 120% (article 57).

Where the daily working time exceeds four (4) consecutive hours, a break of at least fifteen (15) minutes and a maximum of thirty (30) minutes shall be granted during which workers are entitled to move away from their jobs (article 56).

- **Provisions concerning the framework of teleworking**

The provision of teleworking is agreed between employer and employee at the time of recruitment or by amendment of the employment agreement. The employer assumes the costs burdening the employee due to this form of work, while the employee's right to disconnect is expressly established, which means the employee's right to abstain completely from the provision of his/her work beyond working hours and during his/her legal leave (article 67).

- **Broadening of exemptions regarding the provision of work on Sundays**

The Law expands the cases of sectors where the provision of work is legal on Sundays, including, inter alia, the sectors of the production, storage, transport and distribution of medicines and paramedical equipment, logistics and shared services centers of groups of undertakings, in particular in the fields of accounting, human resources, payroll, IT, regulatory compliance, procurement and others (article 63).

- **Introduction of a digital work card**

Aiming to the confrontation of undeclared work and undeclared overtime, the observance of working hours and the avoidance of unfair competition between undertakings, enterprises - employers are obliged to acquire and operate an electronic system for measuring the working time of their employees, directly connected and interoperable, in real time, with the "Information System ERGANI II" (article 74).



B. Ρυθμίσεις που αφορούν στη λήψη μέτρων για την καταπολέμηση της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και την προαγωγή της ισότητας

- **Υιοθέτηση μέτρων κατά της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία**

Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης (άρθρα 9 -11).

- **Κατοχύρωση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και διευκόλυνση του συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής**

Στο πλαίσιο αυτό θεσπίζονται άδεια πατρότητας δεκατεσσάρων (14) ημερών με αποδοχές (άρθρο 27), γονική άδεια τεσσάρων (4) μηνών για κάθε γονέα με καταβολή επιδόματος από τον ΟΑΕΔ για τους δύο (2) πρώτους μήνες (άρθρο 28), άδεια φροντιστή (άρθρο 29), δυνατότητα απουσίας λόγω ανωτέρας βίας (άρθρο 30), δικαίωμα για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για γονείς παιδιών έως δώδεκα (12) ετών (άρθρο 31). Επίσης, προβλέπονται περαιτέρω ρυθμίσεις σχετικές με την προστασία της οικογένειας (άρθρα 33-45), ενώ επεκτείνεται η άδεια μητρότητας και στις περιπτώσεις υιοθεσίας τέκνου (άρθρο 34).

B. Provisions regarding the adoption of measures aiming to combat harassment in the workplace and promote the equality

- **Adoption of measures against violence and harassment at work**

Businesses employing more than twenty (20) people are required to adopt a policy for the prevention and combating of violence and harassment at work, as well as a policy for managing internal complaints of incidents of violence and harassment (articles 9-11).

- **Ensuring equality between men and women and facilitating the combination of work and family life**

In this context, fourteen (14) days' paid paternity leave (article 27), four (4) months' parental leave for each parent with payment of an allowance from the Manpower Employment Organization ("OAEED") for the first two (2) months (article 28), carer's leave (article 29), possibility of absence due to force majeure (article 30), right to flexible working arrangements for parents of children up to twelve (12) years old (article 31) are introduced. In addition, further arrangements are provided for with regard to the protection of the family (articles 33-45), while maternity leave is also extended in cases of adoption of a child (article 34).

Για περισσότερες πληροφορίες, παρακαλούμε να επικοινωνήσετε με:
For more information, please contact:



Νικόλαος Αναστόπουλος
Nikolaos Anastopoulos

E: nanastopoulos@politispartners.gr



Δημήτριος Θεοδωρόπουλος
Dimitrios Theodoropoulos

E: dtheodoropoulos@politispartners.gr

14, SOLONOS STR.
106 73, ATHENS, GREECE

Tel.: +30 210 7297252
Email: info@politispartners.gr
Web: www.politispartners.gr

POLITIS & PARTNERS
Law Firm