

Συνεργασία

ΕΡΓΑΤΙΚΗ & ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

Επιχειρήσεις/εκμεταλλεύσεις που
επιτρέπεται η εργασία

Κυριακές & αργίες

Νομοθετικό πλαίσιο & απεικόνιση
στην/στις Α.Π.Δ. της ασφάλισης
**Μισθωτών Μηχανικών,
Υγειονομικών & με Έμμισθη
Εντολή Δικηγόρων**

Επισκόπηση της προστασίας κατά της
βίας & παρενόχλησης
στην εργασία

**Άδεια μονογονεϊκών
οικογενειών**



Για την συνεχή καθημερινή σας ενημέρωση σε
θέματα Εργασιακά, Ασφαλιστικά & Φορολογικά
επισκεφθείτε την ιστοσελίδα μας

www.pim.gr



e·PIM
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ - ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ

Γράφει ο **Γεώργιος Ι. Κουτσούκος**

Δικηγόρος - Εργατολόγος - LL.M.,
Διδάκτωρ Δημοσίου Δικαίου Νομικής Σχολής Παν. Αθηνών
Πιστοποιημένος επαγγελματίας e-ΕΦΚΑ

Η ανάγκη σχεδιασμού συμβάσεων εργασίας, ως “ομπρέλα προστασίας” της θέσης του εργαζόμενου, πιο επίκαιρη & πιο επιτακτική από ποτέ

Η υποχρέωση του εργοδότη να γνωστοποιεί εξαρχής στον εργαζόμενο πλήρως, αναλυτικώς και εμπειριστωμένα τους όρους της απασχόλησής του συνιστούσε πάντοτε μια βασική θεμελιώδη αρχή του εργατικού δικαίου, η οποία, ωστόσο, δεν ετύγχανε του ανάλογου και δη στοιχειώδους σεβασμού κυρίως από τον κόσμο της εργοδοσίας. Η κραυγαλέα και προκλητική αθέτηση της υποχρέωσης αυτής, η οποία πολλές φορές (για να λέμε αλήθειες) συνδυαζόταν και από μια αξιοσημείωτη αμέλεια / ολιγωρία του εργατικού δυναμικού να ασκεί το αναφαίρετο δικαίωμα στη γνώση, δημιούργησε στο μακρινό παρελθόν την έντονη νομοθετική ανάγκη να υπάρξει μια θεσμική ρύθμιση.

Το παλαιότερο π.δ.156/1994 προέβλεπε την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας και εφαρμόζεται σε κάθε εργαζόμενο που συνδέεται με τον εργοδότη του με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης

εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, όριζε ότι ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στον εργαζόμενο τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας.

Η πληροφόρηση περιλαμβάνει τουλάχιστον τα ακόλουθα:

- α)** Τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων.
- β)** Τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης, ή τη διεύθυνση κατοικίας του εργοδότη.
- γ)** Τη θέση ή την ειδικότητα του εργαζομένου, το βαθμό του, την κατηγορία της απασχόλησής του, καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του.
- δ)** Την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας και τη διάρκεια αυτής, αν καταρτίζεται για ορισμένο χρόνο.
- ε)** Τη διάρκεια της άδειας με αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και τον τρόπο και χρόνο χορήγησής της.
- στ)** Το ύψος της αποζημίωσης που οφείλεται

και τις προθεσμίες που πρέπει να τηρούν εργοδότης και εργαζόμενος, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, σε περίπτωση λύσεως της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας με καταγγελία.

ζ) Τις πάσης φύσεως αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος και την περιοδικότητα καταβολής τους.

η) Τη διάρκεια της κανονικής ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζομένου.

θ) Αναφορά της συλλογικής ρύθμισης που έχει εφαρμογή και καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζομένου.

Με το **άρθρο 21** του προσφάτως ψηφισθέντος **Ν. 5053/2023** ορίζεται πλέον ότι κάθε εργοδότης, ο οποίος προσλαμβάνει εργαζόμενο με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, υποχρεούται να αναρτήσει ηλεκτρονικά στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, πριν από την έναρξη της εργασίας, τους βασικούς όρους εργασίας του εργαζομένου και, εντός των προθεσμιών του άρθρου 71 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Π.Δ. 80/2022, Α' 222), την έγγραφη ατομική σύμβαση εργασίας, εφόσον υπάρχει. Για την ισχύ των βασικών όρων εργασίας και για την ανάρτηση της ατομικής σύμβασης εργασίας απαιτείται η συνυπογραφή αυτών από τον εργαζόμενο ιδιοχείρως ή με εγκεκριμένη ηλεκτρονική υπογραφή ή με ψηφιακή βεβαίωση μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης (gov.gr - ΕΨΠ) ή με αποδοχή αυτών από τον εργαζόμενο μέσω του πληροφοριακού συστήματος «MyErgani» που λειτουργεί στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγέλλει, με ηλεκτρονική υποβολή των σχετικών εντύπων που προβλέπονται στην υπ' αρ. 40331/13.9.2019 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (Β' 3520) στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II) του

Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, κάθε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης εργαζομένου ή αυτοδίκαιης λύσης της δοκιμαστικής περιόδου ή συναινετικής λύσης της σύμβασης εργασίας, όπως εθελουσία έξοδος, ή καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου το αργότερο τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες από την ημέρα αποχώρησης του εργαζομένου ή καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου ή κάθε άλλης περίπτωσης λύσης ή λήξης της σύμβασης εργασίας.

Η αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης του εργαζομένου συνοδεύεται υποχρεωτικά από ηλεκτρονικά σαρωμένο έντυπο υπογεγραμμένο ιδιοχείρως από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο ή από έγγραφο που φέρει ηλεκτρονική υπογραφή τους ή έγγραφο ψηφιακά βεβαιωμένο και από τους δύο μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης της Δημόσιας Διοίκησης (gov.gr - ΕΨΠ), σύμφωνα με το άρθρο 27 του ν. 4727/2020 (Α' 184), περί της έκδοσης εγγράφων μέσω της Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης της Δημόσιας Διοίκησης. Σημειώεται ότι η αδικαιολόγητη (αυθαίρετη) αποχή του εργαζομένου από την εργασία για διάστημα μεγαλύτερο των πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του, εφόσον προηγουμένως έχει παρέλθει επιπλέον χρονικό διάστημα πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών από την υποχρεωτική όχλησή του από τον εργοδότη του, η οποία α) αναρτάται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και β) αποδεικνύεται με κάθε πρόσφορο γραπτό τρόπο. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης υποχρεούται, την επόμενη εργάσιμη ημέρα της λήξης του διαστήματος του πρώτου εδαφίου, να αναγγείλει την οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, χωρίς να απαιτείται η υπογραφή του εργαζομένου. Αν ο εργοδότης δεν τηρήσει εμπρόθεσμα τις υποχρεώσεις αναγγε-

λίας οικειοθελούς αποχώρησης, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι λύθηκε με άτακτη καταγγελία του εργοδότη.

Βάσει των ανωτέρω εκτεθέντων, καθίσταται πρόδηλο ότι ο νέος Ν. 5053/2023 μπορεί από τη μία πλευρά να κατακρίνεται -δικαίως ίσως- για κενά που αφήνει στον τρόπο υλοποίησης των δεσμευτικών του ρυθμίσεων (όπως π.χ το ότι δεν προβλέπεται ρητώς και ανεπιφύλακτα η ενίσχυση και περαιτέρω θωράκιση των επιτόπιων ελέγχων των χώρων εργασίας από τα αρμόδια κλιμάκια της Επιθεώρησης Εργασίας ή του e-ΕΦΚΑ για τα ασφαλιστικά - συνταξιοδοτικά δικαιώματα- θυμίζουμε ότι ο εργοδότης οφείλει να ενημερώνει τον εργαζόμενο **και για την ασφαλιστική του μεταχείριση**, παράλληλα με τα εργασιακά του δικαιώματα), αλλά, από την άλλη, αναδεικνύει την αδήριτη ανάγκη του κόσμου των επιχειρήσεων και των εργαζομένων για ισχυρές και “σφιχτές” ως προς το πε-

ριεχόμενο τους συμβάσεις εργασίας που να αποτυπώνουν ρεαλιστικά και ορθολογικά την εργασιακή σχέση. Προσωπικώς, έχω την πεποίθηση ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων (και κυρίως των μικρομεσαίων που αποτελούν και την “ραχοκοκαλιά” της ελληνικής επιχειρηματικότητας) δεν υιοθετούν στην εργασιακή τους πρακτική έστω υποδείγματα συμβάσεων εργασίας και εξακολουθούν να τρέφουν την αυταπάτη ότι το έντυπο της αναγγελίας πρόσληψης ενός εργαζομένου που αναρτάται στο σύστημα “ΕΡΓΑΝΗ” είναι απολύτως επαρκές για να “φωτογραφήσει” την εργασιακή σχέση και να την προστατεύσει, σε περίπτωση έγερσης αμφισβητήσεων και αξιώσεων. Αυτή η λογική πρέπει να αλλάξει... όπως και να τερματισθεί επιτέλους η “ραστώνη”, στην οποία παγιδεύονται εκατοντάδες εργαζόμενοι, αδιαφορώντας να μάθουν ακόμη και στοιχειώδεις όρους για την απασχόλησή τους ή την ασφαλιστική τους κατάσταση.



— **Αμεσότητα**
— **Αριότητα**
— **Αποτελεσματικότητα**

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Την παροχή συμβουλευτικής και τη σύνταξη ενημερωτικών - γνωμοδοτικών σημειωμάτων για άτομα και επιχειρήσεις, αναφορικά με παντός είδους ζητήματα Εργατικού Δικαίου π.χ. νομιμότητα καταγγελίας σύμβασης εργασίας κ.ά.).

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ / ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Την παροχή συμβουλευτικής σε όλες τις κατηγορίες των ασφαλισμένων του ΕΦΚΑ, σχετικά με τις προϋποθέσεις άμεσης θεμελίωσης του δικαιώματός τους σε συνταξιοδότηση, σύμφωνα με το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο.



Δικηγόρος - Εργατολόγος
Dr. ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΚΟΥΤΣΟΥΚΟΣ