



Νέος Εργασιακός νόμος: Ν. 4808/2021

Δημοσιεύτηκε στις 19.06.2021 ο Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ Α' 101 – 19.06.2021), σύμφωνα με τον οποίο εισάγονται σημαντικές τροποποιήσεις στις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Οι διατάξεις του ανωτέρω νόμου τίθενται σε ισχύ άμεσα από την ημέρα δημοσίευσής του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως με την επιφύλαξη ειδικότερων διατάξεων.

Οι κυριότερες αλλαγές είναι:

- Η εισαγωγή της **ψηφιακής κάρτας εργασίας** με σκοπό την καταγραφή του πραγματικού χρόνου απασχόλησης και η **αναβάθμιση του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ** (ΕΡΓΑΝΗ II). Η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας εκτιμάται ότι θα ξεκινήσει εντός του πρώτου εξαμήνου του 2022.
- Η **αναβάθμιση της Επιθεώρησης Εργασίας** σε Ανεξάρτητη Διοικητική Αρχή.
- Η υποχρεωτική λήψη **μέτρων, προληπτικών και κατασταλτικών, για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης** στην εργασία. Επιχειρήσεις που απασχολούν **πάνω από 20 εργαζόμενους** υποχρεούνται να **υιοθετούν πολιτικές** για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.
- Η **κατάργηση από 01.01.2022 της διάκρισης υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών** αναφορικά με τον τρόπο υπολογισμού της αποζημίωσης απόλυσης.
- Η υποχρεωτική χορήγηση διαλείμματος **μετά από 4 ώρες εργασίας**, η διάρκεια του οποίου δεν πρέπει να είναι μικρότερη των 15 λεπτών και μεγαλύτερη των 30 λεπτών.

- Η εισαγωγή δυνατότητας υποβολής αιτήματος (ενώπιον του δικαστηρίου) είτε από τον εργαζόμενο είτε από τον εργοδότη για την **καταβολή πρόσθετης αποζημίωσης αντί της επαναπρόσληψης σε περίπτωση άκυρης απόλυσης**. Το ποσό της πρόσθετης αποζημίωσης δεν μπορεί να είναι αφενός μικρότερο των τακτικών αποδοχών 3 μηνών και αφετέρου μεγαλύτερο του διπλάσιου της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης.
- Η θέσπιση επιδοτούμενης **γονικής άδειας 2 μηνών από τον ΟΑΕΔ** για κάθε γονέα που ασκεί τη γονική μέριμνα, καθώς και **άδειας πατρότητας 14 εργάσιμων ημερών** με αποδοχές για τους εργαζόμενους πατέρες, η οποία πρέπει να λαμβάνεται κατά την γέννηση του τέκνου.
- Η διεύρυνση της **προστασίας από την απόλυση**:
 - **πατέρα νεογέννητου τέκνου** για χρονικό διάστημα έως 6 μήνες μετά τον τοκετό,
 - για άσκηση των νομίμων δικαιωμάτων **σε περίπτωση βίας και παρενόχλησης** στην εργασία,
 - για εργαζόμενους οι οποίοι **αιτούνται ή λαμβάνουν οποιαδήποτε άδεια ή αρνούνται πρόταση διευθέτησης,**
 - για εργαζόμενους που **ασκούν το δικαίωμα αποσύνδεσης.**
- Η θέσπιση **ειδικής άδειας 7 ημερών** για εργαζόμενες, οι οποίες υποβάλλονται σε **μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής.**
- Η δυνατότητα εξάντλησης της **ετήσιας άδειας μέχρι το πρώτο τρίμηνο του επόμενου ημερολογιακού έτους.**
- Η **δυνατότητα του εργοδότη να μην απασχολεί τον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της περιόδου προμήνυσης** σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας με προειδοποίηση. Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αναλάβει εργασία σε διαφορετικό εργοδότη κατά το χρονικό διάστημα της προμήνυσης.
- Η αύξηση των επιτρεπόμενων υπερωριών **από δύο (2) σε τρεις (3) ώρες** ανά ημέρα και **από εκατόν είκοσι (120) σε εκατόν πενήντα (150)** ανά έτος για όλους τους κλάδους της οικονομίας. Παράλληλα παρέχεται η **δυνατότητα διεύρυνσης των ανωτέρω ορίων υπερωριακής απασχόλησης** κατόπιν λήψης σχετικής άδειας από το αρμόδιο τμήμα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.
- Η παράνομη υπερωρία αποζημιώνεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά **εκατόν είκοσι τοις εκατό (120%)** αντί του μέχρι σήμερα ισχύοντος ογδόντα τοις εκατό (80%).
- Η δυνατότητα εφαρμογής **συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας** ύστερα από ατομική συμφωνία του εργαζόμενου με την επιχείρηση.
- Η θέσπιση **νέων κανόνων στην τηλεργασία**, η οποία δύναται να παρέχεται πλέον σε συνδυασμό με απασχόληση στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, καθώς και του **δικαιώματος αποσύνδεσης.**
- Η διεύρυνση των κλάδων δραστηριότητας των οποίων η λειτουργία **επιτρέπεται τις Κυριακές**. Στην σχετική λίστα προστίθενται οι εταιρείες courier και οι δραστηριοποιούμενες στην παραγωγή υγειονομικών ειδών ή νοσηλευτικών υλικών, οι επιχειρήσεις εφοδιαστικής αλυσίδας

(“logistics”), τα κέντρα κοινών υπηρεσιών (“shared services centers”) ομίλων επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στους τομείς της λογιστικής, του ανθρώπινου δυναμικού, της μισθοδοσίας, των Η/Υ (IT), της κανονιστικής συμμόρφωσης.

- Η εισαγωγή κανόνων προστασίας από την απόλυση - αντίστοιχου επιπέδου με αυτό που ισχύει για τις εγκύους - για τα **συνδικαλιστικά στελέχη**, τα οποία δύνανται να απολύονται μόνο για σπουδαίο λόγο. Παράλληλα καταργείται η Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών.



Για περισσότερες πληροφορίες επικοινωνήστε με:

[Αλέξανδρος Δόσχορης](#), Head of Employment & Social Security Law Practice, KBVL Law Firm, Member of Deloitte Legal Network

Για να μην λαμβάνετε emails σχετικά με αυτό το θέμα, παρακαλώ όπως αποστείλετε ένα απαντητικό email στον αποστολέα με τη λέξη “Unsubscribe” στο πεδίο του θέματος.



Greece | Labour News | 23 June 2021



New Labour Law 4808/2021

A new law (Law 4808/2021) introducing several important Greek labour legislation reforms was published in the government gazette on 19 June 2021 (Government Gazette A' 101 - 19.06.2021). The new provisions are effective immediately, unless the legislation states otherwise.

According to its main provisions, the new law:

- Establishes a **digital employment card** to record employees' actual working time, expected to be implemented within the first semester of 2022, and **upgrades the ERGANI information system (ERGANI II)**;
- **Upgrades the Labour Inspectorate** to the status of independent administrative authority;
- Requires the adoption of **measures, both preventive and repressive, to address violence and harassment** at work. Especially, businesses with **more than 20 employees** are required to **adopt policies** aimed at preventing and combating violence and harassment in the workplace;
- **Abolishes the distinction between white-collar and blue-collar employees** as from 1 January 2022 regarding the calculation of severance pay;
- Introduces a compulsory break **after four consecutive hours of work**, which should be neither shorter than 15 minutes nor longer than 30 minutes;
- Grants employees and/or employers the right to request (in a court of law) **the payment of additional compensation in lieu of reinstatement in case of invalid dismissal**. The amount of the additional compensation may neither be less than regular pay corresponding to three months of employment nor more than twice the statutory compensation in the event of dismissal;
- Introduces a subsidized, **two-month parental leave** by the Manpower Employment Organization (OAED) for each parent with parental responsibility, as well as a **14-day paid paternity leave for working fathers**, which should be granted upon the birth of a child;
- Strengthens **protections against dismissals**:
 - For the **father of a newborn child**, for a period up to six months after the birth of the child;
 - For employees who exercise their legal rights **in cases of violence and harassment at work**;
 - For employees who **request or receive any leave or reject a settlement proposal for the organization of their working time**; and
 - For employees who **exercise their right to disconnect**;
- Introduces a **special seven-day leave** for female employees undergoing **medically-assisted reproduction procedures**;
- Allows employees to exhaust their **annual leave through the first quarter of the following calendar year**;
- Allows the employer **not to accept any work from the employee during the notice period** in case of termination of the employment. In such case, the employee has the right to work for another employer during the notice period;
- Increases permitted overtime **from two (2) to three (3) hours per day and from one hundred twenty (120) to one hundred fifty (150) hours per year** for all sectors of the economy. In addition, **the annual overtime limit may be increased** with authorization from the competent department of the Ministry of Labour and Social Affairs;

- Requires compensation in cases of **illegal overtime** equal to the employee's paid hourly wage increased by **120%** instead of 80% that is in force up to now;
- Allows individual employees and their respective employers to agree to implement **a working time arrangement**;
- Introduces **new rules regarding teleworking**, which may be combined with work at the employer's premises, as well as the exercise of the **right to disconnect**;
- **Expands the number of sectors that may operate on Sundays**. Among others, courier companies, companies active in the production of sanitary goods or nursing materials, supply chain companies ("logistics") and shared services centers of company groups in the fields of accounting, human resources, payroll, computers (IT) and regulatory compliance are included.
- Introduces protections against the dismissal of **trade union officials**—equivalent to those for pregnant women—who can only be dismissed for serious reasons. Further to this provision, the new law abolishes the Committee for the Protection of Trade Union Officials.



For more information, please contact :

[Alexandros Doschoris](#), Head of Employment & Social Security Law Practice, KBVL Law Firm, Member of Deloitte Legal Network

If you no longer wish to receive emails on this topic, please send an email to the sender with the word "Unsubscribe" in the subject line.

