

Οι όροι αμοιβής & εργασίας μισθωτών ξενοδοχειακών & επισιτιστικών επιχειρήσεων – ψηφιακή κάρτα εργασίας



Ηράκλειο
Σάββατο 22 Μαρτίου 2025

Πέτρος Γ. Ραπανάκης

Οικονομολόγος πτυχ. Πανεπιστημίου Πειραιά, Σύμβουλος επιχειρήσεων σε θέματα εργατικής νομοθεσίας & ανθρώπινου δυναμικού, Συγγραφέας

ΣΣΕ ξενοδοχοϋπαλλήλων

Σ.Σ.Ε. (15.12.2022) ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας, για τα έτη 2023 και 2024
Υποχρεωτική από: 21.4.2023

Σ.Σ.Ε. (27.2.2025) ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας (**1.1.2025 έως 31.12.2026**)
Π.Κ. 3/7.3.2025

ΣΣΕ (16.3.2023) Ξενοδοχοϋπαλλήλων Χανίων (1.1.2023 – 31.12.2024)
Υποχρεωτική από: 9.5.2024

ΣΣΕ (5.8.2022) Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ρόδου (**1.9.2022 – 31.8.2025**)
Υποχρεωτική από: 11.5.2023

Σ.Σ.Ε.(22.3.2023) ξενοδοχοϋπαλλήλων Νομού Ηρακλείου (**1.4.2023 – 31.3.2025**)
Υποχρεωτική από: 11.5.2023

ΣΣΕ εργαζόμενων μη κύριων τουριστικών καταλυμάτων

ΣΣΕ 25.2.2025 (1.1.2025 έως 31.12.2026)

για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στα μη κύρια τουριστικά καταλύματα όλης της χώρας.

Συμβαλλόμενα μέρη - Οργανώσεις εργαζομένων:

- Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζόμενων στον Επισιτισμό – Τουρισμό (ΠΟΕΕΤ)

Συμβαλλόμενα μέρη - Οργανώσεις εργοδοτών:

- Συνομοσπονδία Επιχειρηματιών Τουριστικών Καταλυμάτων (Σ.Ε.Τ.Κ.Ε.).

Από το ΜΗΤΡΩΟ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (Μ.Η.Τ.Ε) μπορεί να γίνει η διάκριση των κύριων & μη κύριων τουριστικών καταλυμάτων.

Συρροή

Άρθρο 10 , Ν.1876/90

1. Αν η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες ΣΣΕ, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο.

Η σύγκριση και η επιλογή των διατάξεων γίνεται κατά τις παρακάτω ενότητες : α) ενότητα αποδοχών β) λοιπά θέματα.

2. Κλαδική η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ.

Η τοπική υπερισχύει σε κάθε περίπτωση , της εθνικής κλαδικής χωρίς να ισχύει εν προκειμένω η αρχή της εύνοιας (άρθρο 55 παρ.3 , Ν.4635/30.10.2019) .

Βασικοί μηνιαίοι μισθοί εργαζομένων σε ξενοδοχεία

άρθρο 3.3 ΣΣΕ 27.2.2025 (ΠΚ 3 /7.3.2025)

3.3. Κατ' εξαίρεση , οι βασικοί μηνιαίοι μισθοί των εργαζομένων που υπάγονται στην παρούσα και απασχολούνται σε ξενοδοχεία που είχαν μέσο ημερήσιο έσοδο ανά διαθέσιμο δωμάτιο κατά την περασμένη χρήση μικρότερο ή ίσο των 55,00 ευρώ καθορίζονται

Σημειώνεται πως για την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου λαμβάνονται υπόψη

- α. τα σχετικά οικονομικά στοιχεία του αμέσως προηγούμενου έτους και
- β. μόνο τα έσοδα από την παροχή υπηρεσιών διαμονής, ρητά συμπεριλαμβανόμενης και της τυχόν παροχής πρωινού καθώς και του αναλογούντος ΦΠΑ.

Ανάθεση σε τρίτη εταιρεία (εργολάβο)

Άρθρο 3.4. ΣΣΕ 19.2.2025 Ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας

3.4. Το ύψος της αμοιβής εργαζομένου που απασχολείται στις εγκαταστάσεις ξενοδοχειακής επιχείρησης σε κάποια από τις ειδικότητες του άρθρου 2 (Κατηγορίες Α' έως Δ') , στο πλαίσιο έργου που έχει αναθέσει η ξενοδοχειακή επιχείρηση σε τρίτη εταιρεία (εργολάβο), δεν μπορεί να υπολείπεται των όρων αμοιβής που καθορίζονται με την παρούσα.

Η εφαρμογή της συγκεκριμένης ρύθμισης δεν έχει ως αποτέλεσμα η ξενοδοχειακή επιχείρηση να καθίσταται συνυπεύθυνη με την εργολαβική εταιρεία έναντι των εργαζομένων της τελευταίας για την καταβολή οφειλόμενων αποδοχών (ή της τυχόν διαφοράς αυτών), ασφαλιστικών εισφορών, τυχόν οφειλόμενων αποζημιώσεων απόλυσης κλπ.

Δανεισμένοι εργαζόμενοι μέσω ΕΠΑ

Οι βασικοί όροι εργασίας των εργαζόμενων με σύμβαση ή σχέση εργασίας προσωρινής απασχόλησης, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι αποδοχές, κατά τη διάρκεια της τοποθέτησής τους στον έμμεσο εργοδότη είναι τουλάχιστον αυτοί που θα εφαρμόζονταν αν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον εν λόγω εργοδότη (τον έμμεσο εργοδότη) για να καταλάβουν την ίδια θέση (άρθρο 117 παράγραφος 1, Ν.4052/2012).

Επίδομα προϋπηρεσίας ξενοδοχοϋπαλλήλων

Χορηγείται επίδομα προϋπηρεσίας ποσού 5,60 ευρώ για κάθε ένα (1) έτος υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας σε άλλη ξενοδοχειακή επιχείρηση. (Σ.Σ.Ε. (19.2.2025) άρθρο 4 παρ.1

Συλλογική ρύθμιση	Ποσόν ανά έτος υπηρεσίας
ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας (Άρθρο 4.1.2. ΣΣΕ 15.12.2022)	5,60 €
ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ηρακλείου (Άρθρο 4 ΣΣΕ 22.3.2023)	5,90 €
ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ρόδου (Άρθρο 4 ΣΣΕ 5.8.2022)	5,00 €
ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλων Χανίων	5,60 €

Προϋπηρεσία ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας

(Άρθρο 4.1.2. ΣΣΕ 19.2.2025 ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας).

- 4.1.1. Χορηγείται επίδομα προϋπηρεσίας ποσού 5,60 € για κάθε ένα (1) έτος υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας σε άλλη ξενοδοχειακή επιχείρηση.....
- 4.1.2. Κατ' εξαίρεση, προκειμένου περί ξενοδοχοϋπαλλήλων που εργάζονται σε εποχιακά ξενοδοχεία, ως χρόνος υπηρεσίας θεωρείται και εκείνος της νεκράς περιόδου και μέχρι τέσσερις (4) μήνες κάθε χρόνο, υπό την προϋπόθεση ότι ο ξενοδοχοϋπάλληλος μετά τη νεκρή περίοδο αναλαμβάνει εκ νέου εργασία στην ίδια ξενοδοχειακή επιχείρηση.

Προϋπηρεσία ξενοδοχοϋπαλλήλων Ηρακλείου

(Άρθρο 4 ΣΣΕ 22.3..2023 ξενοδοχοϋπαλλήλων Ηρακλείου).

1. Το επίδομα προϋπηρεσίας όλων των κατηγοριών των ξενοδοχοϋπαλλήλων διαμορφώνεται σε **5,90 €**, για κάθε 1 έτος υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας σε άλλη ξενοδοχειακή επιχείρηση.

2. Ως χρόνος προϋπηρεσίας για την καταβολή χρονοεπιδόματος συμπεριλαμβάνεται και διάστημα έως 4 μήνες για κάθε έτος με την προϋπόθεση ότι, ο ξενοδοχοϋπάλληλος μετά τη νεκρή τουριστική περίοδο αναλαμβάνει εκ νέου εργασία σε ξενοδοχειακή επιχείρηση.

Η προϋπηρεσία αποδεικνύεται από τα βιβλιάρια κύριας ή άλλης επικουρικής ασφάλισης του εργαζόμενου ή από επίσημα δημόσια έγγραφα.

Ειδικά για εκείνους που προσλαμβάνονται ως μάγειρες (α β και γ μάγειρες), σερβιτόροι, βοηθοί σερβιτόροι, μάρμαν και μπουφετζήδες, εφόσον είναι πτυχιούχοι Σχολής Τουριστικών Επαγγελμαμάτων τουλάχιστον μέχρι Μετεκπαίδευσης, αναγνωρίζεται ως προϋπηρεσία ο χρόνος απασχόλησης σε οποιαδήποτε επισιτιστική επιχείρηση.

Αναγνώριση προϋπηρεσίας σερβιτόρων , βοηθών σερβιτόρων, μπάρμαν και μπουφετζήδων

Ειδικά για εκείνους που προσλαμβάνονται ως σερβιτόροι, βοηθοί σερβιτόρων, μπάρμαν και μπουφετζήδες και των δύο φύλων και με την προϋπόθεση ότι είναι πτυχιούχοι σχολής Τουριστικών Επαγγελμαμάτων τουλάχιστον Μετεκπαίδευσης, αναγνωρίζεται και προσμετράται νόμιμη προϋπηρεσία που πραγματοποίησαν σε οποιαδήποτε επισιτιστική επιχείρηση. (Άρθρο 4.1.1. ΣΣΕ 19.2.2025 ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας).

Οι προσαυξήσεις προϋπηρεσίας

(Άρθρο 1, Υποπαράγραφος ΙΑ.11. παρ . Δ' Ν. 4093/12.11.2012)

Των αμειβομένων βάσει του κατώτατου νομοθετημένου μισθού ή ημερομισθίου καταβάλλονται σε εργαζόμενο με προϋπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα,

για μεν τους εργατοτεχνίτες μετά τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους,

για δε τους υπαλλήλους μετά τη συμπλήρωση του 19ου έτους της ηλικίας τους

και ισχύουν για την συμπληρωθείσα υπηρεσία την 14.2.2012

Χρόνος αναγνώρισης Προϋπηρεσίας

Άρειος Πάγος 1822/2011

✓ Η προϋπηρεσία λαμβάνεται υπ' όψιν από της υποβολής των αποδεικτικών ταύτης πιστοποιητικών (παρ.3, εδ.β' , ΕΓΣΣΕ 1975, άρθρο 2, παρ.1, ΕΓΣΣΕ 1977, ΔΔΔΔ Αθηνών 10/1976 άρθρο 1β' στοιχείο δδ')

✓ Η εκπλήρωση της υποχρέωσης του εργοδότη να καταβάλει μισθολογικές προσαυξήσεις που προβλέπονται από ειδικές διατάξεις και συνδέονται με προσωπικές συνθήκες του εργαζομένου, όπως η προϋπηρεσία, η ιδιότητα του ως εγγάμου ή έχοντος άλλα οικογενειακά βάρη, προϋποθέτει ότι ο υπόχρεος εργοδότης τελεί εν γνώσει των συνθηκών αυτών – Απαιτείται γνωστοποίηση των συνθηκών (μη ενεχόμενου του εργοδότη για τον προηγούμενο χρόνο), εκτός αν αποδειχθεί ότι ο ίδιος ο εργοδότης έχει με άλλο τρόπο λάβει ασφαλή γνώση των συνθηκών αυτών. Το βάρος της απόδειξης φέρει ο εργαζόμενος (Α.Π. 315/2014)

Καταργείται η διάταξη περί αναστολής των μισθολογικών ωριμάνσεων (επιδομάτων προϋπηρεσίας) (1) Άρθρο 33/Ν.5053/26.9.2023

- Η προϋπηρεσία του εργαζόμενου που είχε σταματήσει να εξελίσσεται μέχρι τις 14.2.2012, από 1/1/2024 θα εξελίσσεται από το χρονικό διάστημα που είχε σταματήσει.
- Για κάθε εργαζόμενο θα λαμβάνεται υπόψη αθροιστικά προϋπηρεσία διανυθείσα μέχρι τις 14/2/2012, καθώς και από 1/1/2024 και εφεξής.
- Αφορά όσους αμείβονται στα όρια του κατώτατου μισθού, καθώς και όσους αμείβονται με όρους ΣΣΕ που προβλέπει επιδόματα προϋπηρεσίας .

Καθιέρωση χρονικών ορίων εργασίας

Άρθρο 55 Ν.4808/2021

Σε όλους ανεξαιρέτως τους κλάδους εργασίας και σε όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας, η πλήρης απασχόληση καθορίζεται σε 40 ώρες εβδομαδιαίως, οι οποίες δύνανται να κατανέμονται σε πενθήμερη ή εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, τις ΣΣΕ ή τις ΔΑ. Όταν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, το πλήρες συμβατικό ωράριο εργασίας ανέρχεται ημερησίως σε 8 ώρες, ενώ όταν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, το πλήρες ωράριο εργασίας ανέρχεται σε 6 ώρες και 40 λεπτά ημερησίως. Με ΣΣΕ, ΔΑ ή ατομικές συμβάσεις εργασίας είναι δυνατή η εφαρμογή μικρότερων ωραρίων πλήρους απασχόλησης ημερησίως και εβδομαδιαίως.

Πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας

Άρθρο 5, ΣΣΕ 19.2.2025 & Άρθρο 5, ΣΣΕ 30.12.2013

5.1. Η Πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία με 40 ώρες εργασίας των ξενοδοχοϋπαλλήλων βάσει ΣΣΕ ισχύει μόνο:

1. Για τα ξενοδοχεία κατηγορίας 5 αστερών	2. Για τα ξενοδοχεία κατηγορίας 4 αστερών	3. Για τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις κατηγορίας 3 αστερών από 35 δωμάτια & άνω.	4. Για τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις κατηγορίας 2 αστερών από 35 δωμάτια & άνω.
---	---	--	--

5.2. Συνεχόμενες ημέρες ανάπαυσης:

Καταργείται εφεξής ο όρος που περιλαμβάνεται σε προηγούμενες συλλογικές ρυθμίσεις (ΣΣΕ, ΔΑ) για τη χορήγηση συνεχών ημερών εβδομαδιαίας ανάπαυσης στους εργαζόμενους με πενήμερο, παρέχοντας εφεξής στον εργοδότη τη δυνατότητα να κατανέμει στους εργαζόμενους τη διήμερη ανάπαυση εντός της εβδομάδας, όχι όμως με συνεχόμενη μορφή, αλλά διακεκομμένα, με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης και λαμβάνοντας υπόψη το φόρτο εργασίας της επιχείρησης (Άρθρο 4 παρ.3 ΣΣΕ 20.1.2021).

Καθορισμός ημερών και ωρών εργασίας ΣΣΕ Ηρακλείου

ΣΣΕ Ηρακλείου: Ο χρόνος εργασίας πλήρους εβδομαδιαίας απασχόλησης όλων των ειδικοτήτων ξενοδοχοϋπάλληλων είναι 40 ώρες ανά εβδομάδα κατανεμημένος σε 5 ημέρες ανά εβδομάδα, για τον οποίο καταβάλλονται αναλογούσες πάσης φύσεως αποδοχές (βασικός μισθός, επιδόματα κ.λπ.). Ο χρόνος εργασίας πλήρους ημερήσιας απασχόλησης είναι 8 ώρες για τον οποίο καταβάλλονται αναλογούσες πάσης φύσεως αποδοχές (βασικός μισθός, επιδόματα κ.λπ.).

Οι ημέρες ανάπαυσης χορηγούνται κατά το δυνατόν συνεχόμενες. Ο εργοδότης είναι δυνατόν, λαμβάνοντας υπόψη τον φόρτο εργασίας της επιχείρησης, να κατανέμει αυτές διακεκομμένα με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης (Άρθρο 7 , παρ. 1,2 &6 ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ηρακλείου 22.3.2023).

Εργασία την έκτη ημέρα

Άρθρο 8, Ν3846/2010

- Η εργασία που παρέχεται την 6η μέρα της εβδομάδος, κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, ανεξαρτήτως από τις προβλεπόμενες κυρώσεις , αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%. Δεν υπάγονται στη διάταξη αυτή οι ξενοδοχειακές & επισιτιστικές επιχειρήσεις.
- Η αμοιβή της 6^{ης} ημέρας , όπως και της κατ' εξαίρεση υπερωρίας στηρίζεται ευθέως στο νόμο και όχι στις διατάξεις περί αδικαιολογήτου πλουτισμού.

Είδος παράβασης	Πρόστιμο
Μη καταβολή αμοιβής εργασίας που παρέχεται κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδας προσαυξημένη κατά 30% κατά παράβαση του πενθημέρου	800,00€

Επιτρέπονται παρεκκλίσεις από τα άρθρα 3 (Ημερήσια ανάπαυση), **4** (Διαλείμματα), **5** (Εβδομαδιαία ανάπαυση), **6** (Μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας) & **8** (Διάρκεια της νυχτερινής εργασίας) του **ΠΔ 88/99** (Άρθρο 14, ΠΔ 88/99)

για: α. Διευθυντικά στελέχη.

β. Μέλη της οικογένειας του εργοδότη σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

γ. Εργαζόμενους στον τελετουργικό τομέα των εκκλησιών και των θρησκευτικών κοινοτήτων.

Επιτρέπονται επίσης παρεκκλίσεις, με την επιφύλαξη της ισχύουσας νομοθεσίας, με ΣΣΕ μεταξύ των πλέον αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων ή μεταξύ εργοδοτών και των πλέον αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων ή με συμφωνίες μεταξύ εργοδοτών και εκπροσώπων των εργαζομένων στα εργασιακά συμβούλια, υπό τον όρο ότι στους οικείους εργαζόμενους χορηγούνται ισοδύναμες περίοδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης ή ότι, σε εξαιρετικές περιπτώσεις όπου είναι αντικειμενικώς αδύνατη η χορήγηση ισοδύναμων περιόδων αντισταθμιστικής ανάπαυσης, παρέχεται στους οικείους εργαζόμενους κατάλληλη προστασία σύμφωνα και με την εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου όπως προβλέπεται στο άρθρο 8 (παράγραφος 1) του ΠΔ 17/96.

Απασχόληση Ξενοδοχοϋπάλληλων σε ημέρες ανάπαυσης

Άρθρο 5.4 ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπάλληλων όλης της χώρας (19.2.2025)

1.1. Εάν υφίσταται **πληρότητα άνω του 70%**, συμφωνούνται τα εξής:

1.2. Οι μισθωτοί, εάν εργαστούν σε ημέρες ανάπαυσης τους, λαμβάνουν πρόσθετη αμοιβή & συγκεκριμένα αποζημίωση ίση με ένα ημερομίσθιο για κάθε ημέρα ανάπαυσης που εργάστηκαν, το οποίο θα καταβάλλεται προσαυξημένο κατά 75% εφόσον η απασχόληση σε ημέρα ανάπαυσης λάβει χώρα καθ' ημέρα Κυριακή ή αργία.

1.3. Η απασχόληση σε ημέρες ανάπαυσης, αυξάνει τις μηνιαίες αποδοχές και το οφειλόμενο ασφαλιστικό ημερομίσθιο των εργασθέντων, κατά τα παραπάνω, εργαζομένων και λειτουργεί υπέρ αυτών. Σε καμία λοιπόν περίπτωση η τυχόν εργασία τους κατά τις ημέρες αυτές δεν δύναται να θεωρηθεί απλή (μεμονωμένη) ή κατά σύστημα παράβαση του συστήματος της πενθήμερης εργασίας - το οποίο εξακολουθεί να ισχύει - αφού όποτε αυτή πραγματοποιείται, αυτό γίνεται λόγω εποχικότητας και αυξημένου φόρτου εργασίας του ξενοδοχείου και όχι από πρόθεση, επιθυμία ή συμφωνία των μερών περί μη τήρησης του συμπεφωνημένου πενθημέρου.

1.4. Η ρύθμιση του παρόντος άρθρου εφαρμόζεται μόνο κατά τις κάτωθι περιόδους: Τους θερινούς μήνες για την περίοδο **από 15ης Μαΐου έως 15ης Οκτωβρίου** και τους χειμερινούς μήνες **από 15ης Δεκεμβρίου έως τις 15 Φεβρουαρίου.....»**

Κατ' εξαίρεση απασχόληση για 6 ημέρες

ΣΣΕ 22.3.2023 Ηρακλείου , άρθρο 7. παρ .7

Οι επιχειρήσεις, που υπάγονται στην παρούσα, σε περίπτωση που παρουσιάσουν **πληρότητα, που υπερβαίνει το 50%** και για όσο διάστημα διατηρείται το ως άνω ποσοστό πληρότητας, που υποδεικνύεται από το βιβλίο πόρτας του ξενοδοχείου, είναι δυνατόν με απόφαση του εργοδότη να ισχύουν τα ακόλουθα :

α) να κατανέμεται ο εβδομαδιαίος χρόνος απασχόλησης των 40 ωρών σε 6 ημέρες, η δε υπέρβαση του ημερήσιου χρόνου εργασίας αμείβεται σύμφωνα με το νόμο, ή

β) να συνεχίσει η κατανομή του εβδομαδιαίου χρόνου απασχόλησης των 40 ωρών κατανεμημένος σε 5 ημέρες, ήτοι 8 ώρες ανά ημέρα και η έκτη ημέρα της εβδομάδος να αμείβεται με ένα απλό ημερομίσθιο, εάν ο εργαζόμενος απασχοληθεί 8 ώρες, ή ένα ωρομίσθιο για κάθε ώρα απασχόλησης, αναλόγως των ωρών απασχόλησης κατά την ημέρα αυτή.

Για την απασχόληση της έκτης ημέρας την Κυριακή ή αργία ή την απασχόληση την νύχτα εφαρμόζονται τα οριζόμενα στις παραγράφους 4 και 5 αυτού του άρθρου .

Εργασία κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδος επί μερικής απασχόλησης

Στο άρθρο 38, παρ. 17 του [N.1892/1990](#) ορίζεται ότι, για τους μερικώς απασχολούμενους εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Στην περίπτωση που μερικώς απασχολούμενος στον κλάδο των ξενοδοχείων, απασχολήθηκε την έκτη ημέρα της εβδομάδας κατά παράβαση του πενθημέρου, η εν λόγω εργασία καλύπτεται ως νόμιμη σύμφωνα με τις σχετικές ρυθμίσεις της κλαδικής ΣΣΕ, εφόσον φυσικά έχει υποβληθεί το ψηφιακό ωράριο (Σταθερό ή μεταβαλλόμενο) με βάση την πενθήμερη απασχόληση και κάθε φορά που απασχολούνται την έκτη ημέρα κατά παράβαση του πενθημέρου, πρέπει να υποβάλλεται το ψηφιακό μεταβαλλόμενο ωράριο.

Η εργασία αυτή την έκτη ημέρα, λογίζεται ως «διακριτή» και όχι ως «πρόσθετη» εργασία πέραν της συμφωνηθείσας, οπότε ο μερικώς απασχολούμενος, δικαιούται αντίστοιχης αμοιβής χωρίς προσαύξηση δώδεκα τοις εκατό (12%) επί της συμφωνηθείσας αμοιβής, για κάθε ώρα παρεχόμενης εργασίας κατά την έκτη αυτή ημέρα.

Απασχόληση πέραν του ανωτάτου ορίου της ημερήσιας & εβδομαδιαίας εργασίας & μέχρι 1 ώρα ημερησίως

Άρθρο 5.3. ΣΣΕ 19.2.2025 Ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας

ΣΣΕ 13.6.2002 Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Χανίων

5.3. Οι επιχειρήσεις που αναφέρονται στην παρούσα επιτρέπεται να απασχολήσουν τους μισθωτούς, πέραν του ανωτάτου ορίου της ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας και μέχρι μία (1) ώρα ημερησίως, χωρίς να υποχρεούνται να καταβάλλουν πρόσθετη αμοιβή εξαιτίας αυτής της υπέρβασης, υπό την προϋπόθεση ότι ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας υπολογιζόμενος επί περιόδου οκτώ (8) το πολύ εβδομάδων, δεν υπερβαίνει τον αριθμό των 40 ωρών εργασίας.

Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας

ΥΑ Αριθμ. 44485/11.9.2024

Οι επιχειρήσεις που ανήκουν στον κλάδο τουρισμού & εστίασης από 11.9.2024 (ΥΑ Αριθμ. 44485/11.9.2024).

Για τους κλάδους τουρισμού και εστίασης οι διοικητικές κυρώσεις που αφορούν στην εφαρμογή του Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, της υπό στοιχεία 80016/31-08-2022 (Β'4629) Υπουργικής απόφασης επιβάλλονται από την 1η Μαρτίου 2025.

Ψηφιακή απολογιστική δήλωση αλλαγών ωραρίου εργασίας, οργάνωσης χρόνου εργασίας

- Η Ψηφιακή απολογιστική δήλωση αλλαγών ωραρίου εργασίας, οργάνωσης χρόνου εργασίας από επιχειρήσεις που έχουν ενταχθεί στο ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας υποβάλλεται έως τη λήξη του επόμενου ημερολογιακού μήνα από την πραγματοποίησής τους.
- Στην περίπτωση απολογιστικής δήλωσης απαιτείται ένας αρχικός προγραμματισμός από τις επιχειρήσεις (π.χ σε επίπεδο εβδομάδας ή μήνα) ώστε να υφίσταται ένα αρχικό δηλωθέν ωράριο.

Ψηφιακή απολογιστική δήλωση & σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας

- Εάν στον επιτόπιο έλεγχο βρεθεί εργαζόμενος να εργάζεται στον χώρο παροχής εργασίας της επιχείρησης χωρίς να υφίσταται σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας, ή
- εάν υφίσταται χτύπημα και κατά την έναρξη και κατά την λήξη του δηλωθέντος ωραρίου και βρεθεί εργαζόμενος να απασχολείται μετά τη λήξη του ωραρίου, η αναντιστοιχία αυτή επισύρει τις προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις από την Επιθεώρηση Εργασίας .
- Εάν βρεθεί εργαζόμενος να απασχολείται στον χώρο παροχής εργασίας της επιχείρησης και υφίσταται χτύπημα μόνο κατά την έναρξη της εργασίας , το γεγονός αυτό δεν συνιστά από μόνο του παράβαση .

Είδος παράβασης ΥΑ 80016/2022 (ΦΕΚ Β' 4629/01-09-2022) Στο προαναγγελτικό σύστημα καταχώρισης	Πρόστιμο ανά θιγόμενο εργαζόμενο €
Υποβολή στοιχείων της ψηφιακής κάρτας εργαζόμενου που τελούν σε απόκλιση με την πραγματική έναρξη ή την πραγματική λήξη της απασχόλησης. (εδώ εμπίπτει και η περίπτωση των «3 ορφανών»).	3.000,00
Μη προβλεπόμενη μη υποβολή στοιχείων της ψηφιακής κάρτας εργαζομένου για την πραγματική έναρξη ή την πραγματική λήξη της απασχόλησης.	3.000,00
Μη ενεργοποίηση ψηφιακής κάρτας εργασίας Εργαζομένου.	10.500,00
Μη τήρηση για χρονικό διάστημα τουλάχιστον πέντε (5)* ετών των στοιχείων του συστήματος μέτρησης του χρόνου εργασίας, εφόσον παρεμποδίζεται ο έλεγχος και η επαλήθευση οικονομικών απαιτήσεων εργαζομένου σε εν γένει εργατική διαφορά(ΥΑ Μέρος Γ Άρθρο 1 ^ο παρ7 , 113169/2023).	4.000,00
Αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωριακή απασχόληση από τον εργαζόμενο χωρίς αυτή να ταυτοποιείται από τη σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας για επιχειρήσεις που έχουν επιλέξει το απολογιστικό σύστημα	10.500,00 ;;;;;;;;;

Πρόστιμα επί παραβάσεων Άρθρο 22 Ν.5053/2023

Στην παρ. 1 του άρθρου 80 του ν. 4144/2013 (Α' 88), περί καταχώρισης αλλαγής ωραρίου και υπερωριών, επέρχονται οι ακόλουθες τροποποιήσεις:

α) προστίθεται περ. βά' ως εξής:

«β. Οι εργοδότες, των οποίων οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις έχουν ενταχθεί στο ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας για τους εργαζομένους τους με εξαρτημένη εργασία, δύνανται να μην καταχωρίζουν στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II τις αλλαγές ή την τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή την υπερωριακή απασχόληση πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους. Εφόσον πραγματοποιείται αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωριακή απασχόληση από τον εργαζόμενο και αυτή δεν ταυτοποιείται από τη σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας, επιβάλλεται στον εργοδότη από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα πρόστιμο 10.500 ευρώ ανά εργαζόμενο, στην ψηφιακή κάρτα του οποίου δεν είναι δυνατή η ανωτέρω ταυτοποίηση.»,

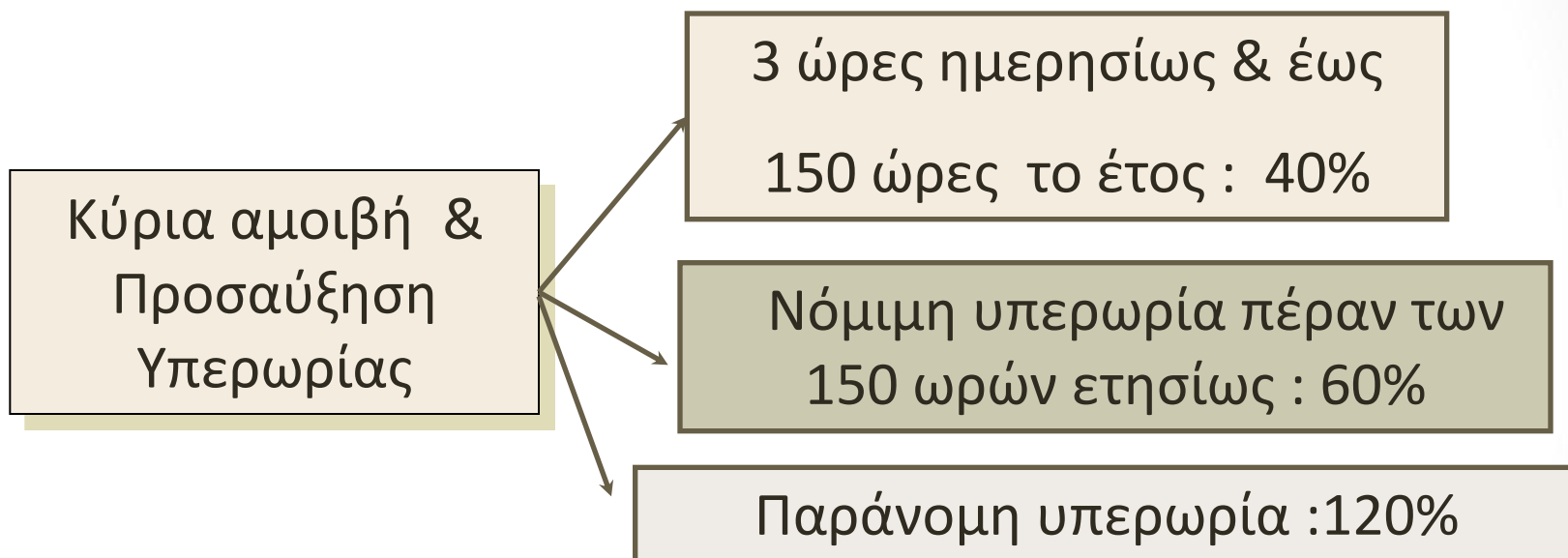
β) στην περ. γ', η φράση «και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος,» αντικαθίσταται από τη φράση «, η διαδικασία ελέγχου και επιβολής του προστίμου, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου» και η περ. γ' διαμορφώνεται ως εξής:

«γ. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζονται η διαδικασία καταχώρισης, τα στοιχεία που γνωστοποιούνται, η διαδικασία ελέγχου και επιβολής του προστίμου, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου.»

Αμοιβή υπερεργασίας & υπερωρίας

(Ν. 4808/19.6.2021, άρθρο 58)

- Κύρια αμοιβή & Προσαύξηση Υπερεργασίας 20%



Τίθεται ως ημερήσιο όριο νόμιμης υπερωρίας οι 3 ώρες, το οποίο αθροιζόμενο με το 8ωρο και τη μία ώρα υπερεργασίας μας δίνει 12 ώρες ημερήσιας απασχόλησης.

Υπερωρίες : ισχύουσα διαδικασία

Η υποβολή Υπερωριών συνίστανται σε δυνατότητα υποβολής στοιχείων νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης (Προαναγγελίας, Οδηγοί, Απολογιστικό).

- Ε8: Αναγγελία Νόμιμης Υπερωριακής Απασχόλησης
- Ε8: Αναγγελία Νόμιμης Υπερωριακής Απασχόλησης Οδηγοί
- Ε8: Αναγγελία Νόμιμης Υπερωριακής Απασχόλησης (Απολογιστικό)

Είδος Παράβασης Υ.Α. Αριθμ. 80016/2022 (ΦΕΚ Β' 4629/01-09-2022)	Πρόστιμο ανά θιγόμενο εργαζόμενο
Μη καταχώρηση υπερωρίας στο ΠΣ "ΕΡΓΑΝΗ»	1.000,00 €
Μη καταβολή αμοιβής υπέρβασης χρονικών ορίων εργασίας	1.000,00 €
Πραγματοποίηση υπερωριών πέραν των προβλεπομένων νομίμων ορίων υπερωριακής απασχόλησης	1.000,00 €

Η σήμανση της ψηφιακής κάρτας θα πρέπει να είναι σύμφωνη με την πραγματική έναρξη ή την πραγματική λήξη της απασχόλησης

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024

Η σήμανση της ψηφιακής κάρτας θα πρέπει να είναι σύμφωνη με την πραγματική έναρξη ή την πραγματική λήξη της απασχόλησης στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Σε αντίθετη περίπτωση επιβάλλονται οι προβλεπόμενες κυρώσεις.

Αν βρεθεί εργαζόμενος (ανεξάρτητα αν εφαρμόζεται απολογιστικό ή προαναγγελτικό σύστημα) να απασχολείται στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης και δεν έχει σημάνει την κάρτα του που υποδηλώνει την έναρξη της εργασίας ή βρεθεί να εργάζεται αφού έχει σημάνει την κάρτα του κατά τη λήξη του ωραρίου του, επιβάλλονται κυρώσεις (3.000,00€ ανά θιγόμενο εργαζόμενο).

Αν εφαρμόζεται το προαναγγελτικό σύστημα και βρεθεί εργαζόμενος να εργάζεται στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης πριν την έναρξη του ψηφιακά δηλωθέντος ωραρίου εργασίας του ακόμη και αν έχει σημάνει την κάρτα του επιβάλλεται πρόστιμο 600,00 € στην πλήρη & 2.000,00 στην μερική απασχόληση.

Σύγκριση απολογιστικού και προαναγγελτικού συστήματος

Μη υποβολής δήλωσης “Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας” πλήρως απασχολούμενου

Άρθρο 2Α περ Β παρ.2 της ΥΑ 40331/Δ1/13521/13.09.2019 (ΦΕΚ 3520Β).

Αφορά το προαναγγελτικό σύστημα καταχώρησης

- Η Μη υποβολή δήλωσης “Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας” πλήρως απασχολούμενου σε περίπτωση μεταβολής της Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας πριν την μεταβολή και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο που αφορούν, συνιστά παράβαση ατομικού χαρακτήρα υψηλή και επισύρει πρόστιμο 600,00 € ανά θιγόμενο εργαζόμενο.

Μη υποβολής δήλωσης “Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας” μερικώς απασχολούμενου

Άρθρο 2Α περ Β παρ.2 της ΥΑ 40331/Δ1/13521/13.09.2019 (ΦΕΚ 3520Β).

Αφορά το προαναγγελτικό σύστημα καταχώρησης

- Σε περιπτώσεις μεταβολών της Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας, Τα στοιχεία υποβάλλονται πριν την μεταβολή και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο που αφορούν.
- Η Μη υποβολή δήλωσης “Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας” μερικώς απασχολούμενου σε περίπτωση μεταβολής της Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας πριν την μεταβολή και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο που αφορούν , συνιστά παράβαση ατομικού χαρακτήρα και επισύρει πρόστιμο 2.000,00 € ανά θιγόμενο εργαζόμενο.
- Επί πλήρους απασχόλησης το πρόστιμο είναι 600,00 € ανά θιγόμενο εργαζόμενο.

Σήμανση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024

- Από τη στιγμή που μια επιχείρηση – εργοδότης εντάσσεται στον μηχανισμό της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, είναι υποχρεωμένη, ανεξαρτήτως αριθμού εργαζομένων, να διαθέτει και να ενεργοποιεί αντιστοίχως, σύστημα ψηφιακής κάρτας εργασίας για το σύνολο των εργαζομένων της **με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, που απασχολούνται με φυσική παρουσία στο χώρο παροχής εργασίας της επιχείρησης**, (ήτοι, στην παρούσα φάση εφαρμογής, στις κτιριακές της εγκαταστάσεις), συμπεριλαμβανομένων και όσων απασχολούνται σε αυτήν μέσω δανεισμού, λαμβανομένων υπόψη των εξαιρέσεων της προηγούμενης σελίδας.

Σήμανση της πρώτης εισόδου & της τελευταίας εξόδου από τις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024 & Α.Π. 3496/10-02-2025

- Με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας, σημαίνεται η πρώτη είσοδος και η τελευταία έξοδος από τις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης, η οποία σε συνδυασμό με το συμβατικό προδηλωθέν και το προγραμματισμένο ημερήσιο ωράριο στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ, παράγει αποτελέσματα σε σχέση με τον πραγματικό ημερήσιο χρόνο απασχόλησης των εργαζομένων, όπως την ώρα έναρξης και λήξης της εργασίας, τη διάρκεια του διαλείμματος, καθώς και την υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου εργασίας.
- Η σήμανση της ψηφιακής κάρτας απεικονίζει την πρώτη είσοδο και την τελευταία έξοδο από τις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης, η οποία σε περιπτώσεις εργαζομένων που δεν ξεκινούν ή δεν ολοκληρώνουν την εργασία τους σε αυτές, δεν ισοδυναμεί με μέτρηση του συνολικού ημερήσιου χρόνου απασχόλησής τους.

Παράλειψη σήμανσης της ψηφιακής κάρτας από τον εργαζόμενο

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024 & Α.Π. 3496/10-02-2025

- Η σήμανση της ψηφιακής κάρτας αποτελεί υποχρέωση του εργαζόμενου, η οποία θα πρέπει να τηρείται.
- Αυτό άλλωστε προκύπτει και από το άρθρο 652 του Αστικού Κώδικα σύμφωνα με το οποίο «ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει με επιμέλεια την εργασία που ανέλαβε και ευθύνεται για τη ζημία που προξενείται στον εργοδότη από δόλο ή από αμέλειά του».
- Ωστόσο είναι πιθανόν, από αμέλεια να μην χτυπηθεί η κάρτα κάποιου εργαζομένου κατά την έναρξη ή τη λήξη της εργασίας του. Δεδομένου ότι ένα τέτοιο ενδεχόμενο είναι πιθανό, και στα πλαίσια της καλής πίστης, **είναι σκόπιμο να γίνονται αποδεκτά μέχρι 3 μονά χτυπήματα τον μήνα ανά εργαζόμενο, στην οποία περίπτωση, η σχετική διαπίστωση από την Επιθεώρηση Εργασίας, θα συνεπάγεται σύσταση και όχι επιβολή προστίμου.**

Σήμανση της πρώτης εισόδου & της τελευταίας εξόδου από τις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024 & Α.Π. 3496/10-02-2025

Αποκλίσεις μεταξύ του ψηφιακά δηλωθέντος ωραρίου και της σήμανσης της ψηφιακής κάρτας, χωρίς τροποποίηση του ωραρίου εργασίας, θεωρούνται αποδεκτές όταν αυτές δικαιολογούνται από την φύση της εργασίας ή από τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας (π.χ. ο εργαζόμενος έχει ωράριο 9:00 με 17:00, αλλά ξεκινάει την εργασία του εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και σημαίνει την κάρτα του κατά την πρώτη είσοδο στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης, που λαμβάνει χώρα στις 12:00. Αν ο εν λόγω εργαζόμενος αποχωρήσει στις 17:00 και σημαίνει την κάρτα του κατά την έξοδο του, η σχετική απόκλιση μεταξύ πραγματικής έναρξης και λήξης της εργασίας και των σημάνσεων της ψηφιακής κάρτας δεν αποτελεί πρόβλημα). Αντιθέτως, αποκλίσεις μεταξύ του ψηφιακά δηλωθέντος ωραρίου και της σήμανσης της ψηφιακής κάρτας που σηματοδοτούν υπερβάσεις του ημερήσιου ωραρίου εργασίας, υπόκεινται σε έλεγχο από την Επιθεώρηση Εργασίας για να διαπιστωθεί αν έχουν τηρηθεί όλες προβλεπόμενες, από την εργατική νομοθεσία, διαδικασίες.

Ενδιάμεση παρουσία στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης & σήμανση της κάρτας

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024 & Α.Π. 3496/10-02-2025

- Όσον αφορά την ενδιάμεση παρουσία στις εγκαταστάσεις εκτός έναρξης ισχύει και γι' αυτούς κανονικά η κάρτα εργασίας με έναρξη της ενδιάμεσης προσέλευσης.
- Αποκλίσεις μεταξύ του ψηφιακά δηλωθέντος ωραρίου και της σήμανσης της ψηφιακής κάρτας, χωρίς τροποποίηση του ωραρίου εργασίας, θεωρούνται αποδεκτές όταν αυτές δικαιολογούνται από την φύση της εργασίας ή από τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας. Έστω εργαζόμενος είναι πωλητής και έχει ωράριο 9:00 με 17:00, οπότε ξεκινάει την εργασία του σε πελάτη και σημαίνει την κάρτα του κατά την πρώτη είσοδο στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης, που λαμβάνει χώρα στις 12:00. Αν ο εν λόγω εργαζόμενος αποχωρήσει στις 17:00 και σημαίνει την κάρτα του κατά την έξοδο του, η σχετική απόκλιση μεταξύ πραγματικής έναρξης και λήξης της εργασίας και των σημάνσεων της ψηφιακής κάρτας δεν αποτελεί πρόβλημα .

Εργαζόμενοι με μη σταθερό τόπο παροχής εργασίας & μη υποχρέωση σήμανσης της ψηφιακής κάρτας

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024 & Α.Π. 3496/10-02-2025

π.χ. ιατρικοί επισκέπτες, επιθεωρητές πωλήσεων, περιοδεύοντες πωλητές, τεχνικοί, οδηγοί, εργαζόμενοι που επισκέπτονται τους πελάτες του εργοδότη τους, διαφημιστές κλπ. και δεν έχουν έναν σταθερό τόπο παροχής εργασίας αλλά είναι αναγκασμένοι να μετακινούνται τακτικά από τον έναν τόπο παροχής εργασίας στον άλλο, κατά την διάρκεια της ημέρας.

Δεν έχουν υποχρέωση για σήμανση της ψηφιακής κάρτας κατά τις ημέρες που εργάζονται εκτός του σταθερού τόπου παροχής εργασίας της επιχείρησης και μετακινούνται τακτικά και εντός της ίδιας ημέρας από το ένα σημείο στο άλλο.

Επί δικαιολογημένης μη σήμανσης της ψηφιακής θα τεκμαίρεται ως ωράριο εργασίας για τη συγκεκριμένη ημέρα, το δηλωθέν στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ημερήσιο ωράριο εργασίας

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024 & Α.Π. 3496/10-02-2025

Εφόσον, οι εργαζόμενοι αυτοί (ιατρικοί επισκέπτες, επιθεωρητές πωλήσεων, περιοδεύοντες πωλητές, τεχνικοί, οδηγοί κλπ , βρεθούν να απασχολούνται σε σημείο εκτός του σταθερού τόπου εργασίας τους και προκειμένου να μπορούν να αποδείξουν ότι θεωρείται δικαιολογημένη η μη σήμανση της ψηφιακής κάρτας στις εγκαταστάσεις των πελατών τους, **θα πρέπει να φέρουν μαζί τους :**

- αντίγραφο της σύμβασης εργασίας τους καθώς και
- αντίγραφο του πίνακα προσωπικού,

από τα οποία να προκύπτει όχι μόνο ο εργοδότης τους αλλά και η ειδικότητά και ο τρόπος παροχής εργασίας τους, από τα οποία να συνάγεται η δυνατότητα μη σήμανσης της ψηφιακής τους κάρτας.

Σε κάθε περίπτωση, ο Επιθεωρητής Εργασίας λαμβάνει υπόψη την ειδικότητα και τους όρους σύμβασης του εργαζομένου.

Εργαζόμενοι με μη σταθερό τόπο παροχής εργασίας & σήμανση της ψηφιακής κάρτας

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024 & Α.Π. 3496/10-02-2025

Στην περίπτωση αυτή , κατά την οποία δεν υφίσταται σήμανση κάρτας κατά την έναρξη, ή/και κατά τη λήξη της απασχόλησης των εργαζομένων αυτών που δεν έχουν έναν σταθερό τόπο παροχής εργασίας και απασχολούνται εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, θα τεκμαίρεται ως ωράριο εργασίας για τη συγκεκριμένη ημέρα, το δηλωθέν στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ημερήσιο ωράριο εργασίας και η μη σήμανση της κάρτας τους κατά τις συγκεκριμένες ημέρες απασχόλησης εντός της εβδομάδας, θα θεωρείται δικαιολογημένη και δεν θα επιφέρει κυρώσεις.

Εργαζόμενοι που παρέχουν υπηρεσίες τροφοδοσίας εκδηλώσεων catering

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024 & Α.Π. 3496/10-02-2025

Σχετικά με ειδικές κατηγορίες επιχειρήσεων (πχ. υπηρεσίες τροφοδοσίας εκδηλώσεων catering) που εκ της φύσεως της δραστηριότητάς τους, αλλά και εκ των περιστάσεων γενικότερα, ως επί το πλείστον οι εργαζόμενοι δεν έχουν φυσική παρουσία στις εγκαταστάσεις ή στην έδρα της επιχείρησης προκειμένου να εφαρμοστεί με αξιόπιστο, διαφανή και ελέγξιμο τρόπο, η εφαρμογή του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας, ο τρόπος παροχής εργασίας, στον οποίο οφείλουν να διαθέτουν και να ενεργοποιούν το σύστημα ψηφιακής κάρτας για το σύνολο των εργαζομένων τους με φυσική παρουσία, συνδέεται αποκλειστικά και άρρηκτα με τον εκάστοτε χώρο παροχής της υπηρεσίας.

Η σήμανση της ψηφιακής κάρτας των εργαζομένων στις επιχειρήσεις αυτές, θα πρέπει να λαμβάνει χώρα οπουδήποτε οι εν λόγω εργαζόμενοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους με φυσική παρουσία, είτε πρόκειται για τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης που τους απασχολεί, είτε πρόκειται για οποιοδήποτε άλλο χώρο (επαγγελματικό ή/και ιδιωτικό) στον οποίο παρέχουν τις σχετικές υπηρεσίες. Σε αντίθετη περίπτωση, θα επιβάλλονται κυρώσεις από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Μετακίνηση μεταξύ υποκαταστημάτων & σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024 & Α.Π. 3496/10-02-2025

Η υποχρέωση για σήμανση της ψηφιακής κάρτας υφίσταται και στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος ξεκινά την εργασία του στο υποκατάστημα Α της επιχείρησης και την ολοκληρώνει στο υποκατάστημα Β της ίδιας επιχείρησης.

Εν προκειμένω ο εργαζόμενος θα πρέπει να έχει οπωσδήποτε δύο σημάνσεις κάρτας εντός της ημέρας, εκ των οποίων :

- η πρώτη σήμανση (σήμανση εισόδου) θα πρέπει να είναι στο υποκατάστημα Α και
- η δεύτερη σήμανση (σήμανση εξόδου) θα πρέπει να είναι στο υποκατάστημα Β και

ως έναρξη της εργασίας με φυσική παρουσία στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης θα θεωρείται η αρχική σήμανση της κάρτας στο υποκατάστημα Α και ως λήξη της εργασίας με φυσική παρουσία στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης θα θεωρείται η τελική σήμανση της κάρτας στο υποκατάστημα Β. Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος ολοκληρώνει την εργασία του στο Υποκατάστημα Β, τότε η δεύτερη σήμανση στο Υποκατάστημα Β θα υποδηλώνει & το τέλος της εργασίας του.

Εργαζόμενοι στους κλάδους τουρισμού & εστίασης

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024 & Α.Π. 3496/10-02-2025

Για τους εργαζόμενους αυτούς, ενδέχεται να απαιτείται χρόνος προετοιμασίας, πριν την ανάληψη υπηρεσίας και μετά την λήξη της [π.χ. είσοδος στην περιοχή των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, αλλαγή ενδυμασίας εφόσον αυτή απαιτείται λόγω της θέσης/καθηκόντων εργασίας, μετάβαση στη θέση παροχής εργασίας, πλύσιμο μετά την ολοκλήρωση της εργασίας κ.λ.π, (ΑΠ 317/65)]. Στην περίπτωση που ισχύει κάτι τέτοιο, ο χρόνος αυτός, ο οποίος δεν δύναται να υπερβαίνει τα 10' λεπτά προ της έναρξης και τα 10' λεπτά μετά τη λήξη της εργασίας (εκτός αν απαιτείται μεγαλύτερος χρόνος προετοιμασίας που δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους και μπορεί να αποδειχτεί κατά την ελεγκτική διαδικασία), δεν αποτελεί χρόνο εργασίας και συνεπώς η σήμανση της ψηφιακής κάρτας για την εν λόγω κατηγορία εργαζομένων θα πρέπει να λαμβάνει χώρα:

- - Κατά την έναρξη της εργασίας, μετά το πέρας της ολοκλήρωσης του χρόνου προετοιμασίας για ανάληψη υπηρεσίας και
- - Κατά την λήξη της εργασίας, πριν την έναρξη του χρόνου προετοιμασίας για αποχώρηση.

Ο χρόνος προπαρασκευής των εργαζομένων πριν την ανάληψη υπηρεσίας ή κατά την αποχώρησή τους από την εργασία

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024 & Α.Π. 3496/10-02-2025

- Ο χρόνος προπαρασκευής των εργαζομένων πριν την ανάληψη υπηρεσίας ή κατά την αποχώρησή τους από την εργασία, με βάση πάντα το δηλωθέν ωράριό τους, π.χ. αλλαγή ενδυμασίας, πλύσιμο κλπ, δεν αποτελεί χρόνο εργασίας εκτός αντιθέτου συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. (Άρειος Πάγος 317/65).
- Η παραμονή εργαζομένων σε κοινόχρηστους χώρους της επιχείρησης, όπως αποδυτήρια, κυλικεία, γυμναστήρια, αίθουσες ψυχαγωγίας, πριν την έναρξη ή μετά την λήξη της εργασίας τους, αποτελεί θέμα που άπτεται της εσωτερικής οργάνωσης και λειτουργίας της εκάστοτε επιχείρησης και νομίμως γίνεται, **ΑΛΛΑ** σε περίπτωση ελέγχου από την Επιθεώρηση Εργασίας, το βάρος της απόδειξης, ότι οι εν λόγω εργαζόμενοι παραμένουν στην επιχείρηση, χωρίς να εργάζονται, βαρύνει τον εργοδότη.

Ο χρόνος προπαρασκευής των εργαζομένων πριν την ανάληψη υπηρεσίας ή κατά την αποχώρησή τους από την εργασία

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024

Σε περίπτωση που βρεθεί εργαζόμενος να εργάζεται κατά τον χρόνο προετοιμασίας για ανάληψη υπηρεσίας ή ξεκινήσει να εργάζεται μετά την ολοκλήρωση της προετοιμασίας για ανάληψη υπηρεσίας χωρίς να έχει σημάνει την ψηφιακή του κάρτα, θα επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας οι προβλεπόμενες κυρώσεις. Το ίδιο ισχύει και στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος έχει σημάνει την κάρτα του κατά την λήξη της εργασίας του και συνεχίσει να εργάζεται κατά τον χρόνο προετοιμασίας για αποχώρηση.

Το διάλειμμα δηλώνεται στο έντυπο «Δήλωση Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης»

Το διάλειμμα δηλώνεται στο έντυπο «Δήλωση Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης» επιλέγοντας:

α. την αντίστοιχη τιμή ΝΑΙ/ΟΧΙ στο πεδίο «ΕΝΤΟΣ ΩΡΑΡΙΟΥ»

β. Θέτοντας τα λεπτά στο πεδίο «ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ».

Διάλειμμα (Λεπτά) πχ ενδεικτικά 15' ή πχ 30'

Εντός Ωραρίου (Ναι / Όχι),

[Ναι] όταν το διάλειμμα παρέχεται εντός ωραρίου,

[Όχι] όταν το διάλειμμα παρέχεται με παράταση του ωραρίου.

Στη δήλωση του ωραρίου απασχόλησης του εργαζόμενου συμπληρώνεται το συμβατικό ωράριο απασχόλησης ανεξάρτητα αν το διάλειμμα είναι εντός ή εκτός ΩΡΑΡΙΟΥ, αν δηλαδή παρατείνει ή όχι το ωράριο εργασίας.

Διαδικασία υποβολής των αδειών που έχουν ληφθεί

- Η απουσία , ασθένεια μισθωτού καθώς και κάθε είδους άδειες θα δηλώνονται απογραφικά εντός του επόμενου ημερολογιακού μήνα από το μήνα χορήγησής τους (από 1.3.2024).
- **Για κατοχύρωση της επιχείρησης πρέπει να δικαιολογείται η απουσία του εργαζόμενου.**
- Το σύστημα ψηφιακής οργάνωσης του χρόνου εργασίας παρακολουθεί την εργασία και τη δικαιολογημένη μη εργασία (άδεια , ανάπαυση).
- Σε περίπτωση που Εργαζόμενος είναι αδικαιολογήτως απών και εξ αυτού του λόγου δεν «χτυπήσει» την κάρτα του, δεν θα δηλωθεί η απουσία του στο ΠΣ Εργάνη II.
- Η ελαχίστη περίοδος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών μπορεί να αντικατασταθεί από χρηματική αποζημίωση μόνον σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης (Άρθρο 7 ΠΔ 88/99) .

Δανεισμός Εργαζόμενου -1-

Όπως γίνεται και για το υπόλοιπο προσωπικό έτσι και στο δανειζόμενο προσωπικό, η επιχείρηση οφείλει να κάνει την απογραφική διαδικασία εφόσον έχει εργαζόμενους που απασχολούνται με δανεισμό.

Το δανειζόμενο προσωπικό απογράφεται και από τον άμεσο και από τον έμμεσο εργοδότη.

Η υποβολή Ψηφιακού Ωραρίου θα γίνεται από τον έμμεσο εργοδότη που έχει την υποχρέωση.

Η υποχρέωση των επιχειρήσεων που είναι ενταγμένες στον μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας να διαθέτουν και να ενεργοποιούν ψηφιακές κάρτες για το σύνολο των εργαζομένων τους με φυσική παρουσία στο χώρο παροχής εργασίας της επιχείρησης, **συμπεριλαμβάνει και τους εργαζόμενους που απασχολούνται στις ανωτέρω επιχειρήσεις μέσω δανεισμού (Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024) .**

Δανεισμός Εργαζόμενου -2-

Ο έμμεσος εργοδότης είναι αυτός ο οποίος βαρύνεται με την υποχρέωση εφαρμογής του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας, σε περίπτωση που η επιχείρηση του εντάσσεται, με βάση τον κύριο ΚΑΔ εργοδότη στο TAXIS, στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας. Το ίδιο ισχύει και όταν ο έμμεσος εργοδότης απασχολεί εργαζόμενους μέσω Επιχείρησης Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.) (Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024).

Ο αριθμός των χτυπημάτων της ψηφιακής κάρτας εργασίας των εργαζομένων σε επίπεδο ημέρας θα πρέπει να είναι ζυγός αριθμός

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024 & Α.Π. 3496/10-02-2025

A) Μηδέν (0) χτύπημα, όταν ο εργαζόμενος εργάζεται με το σύστημα της τηλεργασίας ή δεν έχει καθόλου φυσική παρουσία στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης κατά μια συγκεκριμένη ημέρα για λόγους που δικαιολογούνται από την φύση της εργασίας του (π.χ. περιοδεύων πωλητής, οδηγός κ.α.) ή την κατάσταση (π.χ. απεργία, μη προσέλευση στην εργασία κ.α.)

B) Δύο (2) χτυπήματα, όταν ο εργαζόμενος εργάζεται με συνεχές ωράριο στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης, στην οποία περίπτωση θα πρέπει να σημάνει την κάρτα του κατά την πρώτη είσοδο στην επιχείρηση και κατά την τελευταία έξοδο από αυτήν. Ευνόητο είναι ότι δεν λαμβάνονται υπόψη τυχόν ενδιάμεσα χτυπήματα.

Τέσσερα (4) χτυπήματα της ψηφιακής κάρτας εργασίας των εργαζομένων σε επίπεδο ημέρας στο σπαστό ωράριο

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024 & Α.Π. 3496/10-02-2025

Γ) **Τέσσερα (4) χτυπήματα**, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος εργάζεται με σπαστό ωράριο στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης, στην οποία περίπτωση θα πρέπει να σημάνει την κάρτα του κατά την πρώτη είσοδο και κατά την τελευταία έξοδο, τόσο του πρώτου όσο και του δεύτερου τμήματος του ωραρίου του. Ευνόητο είναι ότι σε καμία περίπτωση δεν λαμβάνονται υπόψη τυχόν ενδιάμεσα χτυπήματα.

Παράλειψη σήμανσης της ψηφιακής κάρτας από τον εργαζόμενο

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024 & Α.Π. 3496/10-02-2025

- Η σήμανση της ψηφιακής κάρτας αποτελεί υποχρέωση του εργαζόμενου, η οποία θα πρέπει να τηρείται.
- Αυτό άλλωστε προκύπτει και από το άρθρο 652 του Αστικού Κώδικα σύμφωνα με το οποίο «ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει με επιμέλεια την εργασία που ανέλαβε και ευθύνεται για τη ζημία που προξενείται στον εργοδότη από δόλο ή από αμέλειά του».
- Ωστόσο είναι πιθανόν, από αμέλεια να μην χτυπηθεί η κάρτα κάποιου εργαζομένου κατά την έναρξη ή τη λήξη της εργασίας του. Δεδομένου ότι ένα τέτοιο ενδεχόμενο είναι πιθανό, και στα πλαίσια της καλής πίστης, **είναι σκόπιμο να γίνονται αποδεκτά μέχρι 3 μονά χτυπήματα τον μήνα ανά εργαζόμενο, στην οποία περίπτωση, η σχετική διαπίστωση από την Επιθεώρηση Εργασίας, θα συνεπάγεται σύσταση και όχι επιβολή προστίμου.**

«Ευέλικτη Προσέλευση» και σήμανση της ψηφιακής κάρτας -1-

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024 & Α.Π. 3496/10-02-2025

- Για όσες επιχειρήσεις είναι ενταγμένες στο μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας και έχουν προβεί σε ενεργοποίηση της κάρτας, δίνεται η δυνατότητα, κατόπιν ρητής συμφωνίας του εργοδότη με τον εργαζόμενο (η οποία συμφωνία μπορεί να αποδεικνύεται με κάθε πρόσφορο μέσο) για ευέλικτη προσέλευση μέχρι 120 λεπτά.
- Σε περίπτωση που εφαρμόζεται «Ευέλικτη Προσέλευση», η αφετηρία για την έναρξη της ευέλικτης προσέλευσης είναι η δηλωθείσα έναρξη του ωραρίου στην ψηφιακή οργάνωση του χρόνου εργασίας και η προσέλευση - έναρξη της εργασίας, είναι δυνατή εντός Χ λεπτών (από 0 έως 120 λεπτά κατ' ανώτατο) από την δηλωθείσα έναρξη κι εντεύθεν.

«Ευέλικτη Προσέλευση» και σήμανση της ψηφιακής κάρτας -2- Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024 & Α.Π. 3496/10-02-2025

Αν το δηλωθέν ωράριο στην ψηφιακή οργάνωση του χρόνου εργασίας είναι 09:00-17:00 και έχει συμφωνηθεί ευέλικτη προσέλευση 30 λεπτών, ο εργαζόμενος οφείλει να προσέλθει στην επιχείρηση μεταξύ 9:00 και 9:30 και η σήμανση της κάρτας θα πρέπει να έχει γίνει εντός αυτού του χρονικού διαστήματος. Σε μια τέτοια περίπτωση η αποχώρηση μετά την συμπλήρωση δώρου, ήτοι μεταξύ 17:00 και 17:30 θεωρείται δικαιολογημένη, εφόσον βέβαια αποδεικνύεται από την σήμανση της ψηφιακής κάρτας και του συμφωνηθέντα όρου περί ευέλικτης προσέλευσης.

«Ευέλικτη Προσέλευση» και πρόσθετη εργασία πέραν της συμφωνηθείσας στη μερική απασχόληση

Για εργαζόμενο, ο οποίος εργάζεται με μερική απασχόληση και με δυνατότητα ευέλικτης προσέλευσης 120 λεπτών, αν για μια συγκεκριμένη ημέρα έχει δηλωθέν ωράριο 09.00 – 16.00 και προσέλθει στην εργασία του και χτυπήσει κάρτα στις 10.00 με αποχώρηση στις 18.00 λόγω πραγματοποίησης μιας ώρας πρόσθετης εργασίας, η απολογιστική δήλωση ωραρίου θα πρέπει να είναι 09:00 - 17:00, αντί για 09.00-16.00, δηλαδή θα πρέπει να γίνει απολογιστική δήλωση η οποία να περιλαμβάνει μεν την πρόσθετη εργασία των 60 λεπτών, αλλά και όχι την ευέλικτη προσέλευση για την οποία δεν υφίσταται υποχρέωση δήλωσής της.

Προσαύξηση αμοιβής μερικής απασχόλησης

(Άρθρο 38, παρ 11, Ν.1892/1990)

Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Η πρόσθετη εργασία μπορεί να παρασχεθεί, εφόσον συμφωνεί ο εργαζόμενος και κατά ωράριο, που δεν είναι συνεχόμενο σε σχέση με το συμφωνημένο ωράριο της ίδιας ημέρας, υπό την επιφύλαξη των διατάξεων περί ημερήσιας ανάπαυσης. Αν παρασχεθεί εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται αντίστοιχης αμοιβής με προσαύξηση 12% επί της συμφωνηθείσας αμοιβής για κάθε επιπλέον ώρα εργασίας που θα παράσχει. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο. Σε κάθε περίπτωση, η πρόσθετη αυτή εργασία δύναται να πραγματοποιηθεί κατ' ανώτατο όριο μέχρι τη συμπλήρωση του πλήρους ημερήσιου ωραρίου του συγκρίσιμου εργαζομένου.

Για τον καταλογισμό της προσθέτου αμοιβής στις υψηλότερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές απαιτείται ειδική συμφωνία (Εφετείο Αθηνών: 2815/90).

Στοιχεία από τα οποία διαπιστώνεται εάν ο εργαζόμενος είναι πρόσωπο εμπιστοσύνης Α

(άρθρο 79 Ν.4808/2021) ΥΑ 90972/ΦΕΚ Β 5393/19.11.2021 – ΥΑ 113169/ΦΕΚ Β 7421/28.12.2023

Έγγραφο Υπ Εργασίας 3202/14.1.2022 (1)

Εργαζόμενοι που κατέχουν θέση εποπτείας ή διεύθυνσης ή εμπιστευτική, τεκμαίρονται οι εργαζόμενοι οι οποίοι, σύμφωνα με ρητό ή ρητούς όρους που αποτυπώνονται στην ατομική σύμβαση εργασίας τους και δηλώνονται στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ»:

Α. α. Ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα έναντι λοιπών εργαζομένων της επιχείρησης ή είναι πρόσωπα εξουσιοδοτημένα να λαμβάνουν αποφάσεις αυτόνομα, ή

- β. εκπροσωπούν και δεσμεύουν την επιχείρηση προς τρίτους, ή

γ. είναι μέλη του διοικητικού συμβουλίου ή αντίστοιχου οργάνου διοίκησης του εργοδότη ή

δ. είναι μέτοχοι ή εταίροι κατέχοντες άνω του 0,5% των δικαιωμάτων ψήφου του εργοδότη.

Η περίπτωση Α., αφορά σε εργαζόμενους οι οποίοι πρέπει να πληρούν μια ή περισσότερες εκ των τεσσάρων προϋποθέσεων που ορίζονται στις υποπεριπτώσεις α, β, γ, δ.

Ως διαδικασία, η περίπτωση Α, μπορεί να ελεγχθεί.

Στοιχεία από τα οποία διαπιστώνεται εάν ο εργαζόμενος είναι πρόσωπο εμπιστοσύνης Α ισχύς από 1.12.2021

Άρθρο 79 Ν.4808/2021,ΥΑ Αριθμ. 90972/ΦΕΚ Β 5393/19.11.2021, Έγγραφο Υπ Εργασίας 3202/14.1.2022 (2)

Εργαζόμενος κατέχει θέση εποπτείας ή εμπιστοσύνης του εργοδότη, νοείται αυτός που ανεξαρτήτως του τυχόν αριθμού υφισταμένων του, διακρίνεται σαφώς από τους υπολοίπους υπαλλήλους, ιδίως γιατί ασκεί ως επί το πλείστον τα δικαιώματα του εργοδότη, όπως λ.χ. η πρόσληψη και η απόλυση του προσωπικού, έναντι του οποίου επέχει θέση εργοδότη, η λήψη σημαντικών αποφάσεων για την επίτευξη του σκοπού του εργοδότη, η αξιολόγηση προσωπικού, ενασκει δικαιώματα της εταιρίας, λαμβάνει σημαντικές αποφάσεις για την επίτευξη των στόχων, στους οποίους αποβλέπει ο εργοδότης, αναλαμβάνει ποινικές ευθύνες έναντι τρίτων για τυχόν παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, ασκεί επί του προσωπικού δικαιώματα που αρμόζουν στον εργοδότη, χωρίς να ενεργεί, κατά την ενάσκηση των αναφερόμενων καθηκόντων του, σύμφωνα με τις οδηγίες και εντολές του εργοδότη.

Η έννοια του πρόσωπου εμπιστοσύνης - διευθύνσεως είναι νομική και το πότε συντρέχει για ένα συγκεκριμένο μισθωτό, ανήκει στην σφαίρα και την κρίση των δικαστηρίων.

Στοιχεία από τα οποία διαπιστώνεται εάν ο εργαζόμενος είναι πρόσωπο εμπιστοσύνης Α

(άρθρο 79 Ν.4808/2021) ΥΑ 90972/ΦΕΚ Β 5393/19.11.2021 – ΥΑ 113169/ΦΕΚ Β 7421/28.12.2023

Έγγραφο Υπ Εργασίας 3202/14.1.2022 (3)

Ως εκπροσώπηση και δέσμευση νοείται αυτή που συνδέεται με ανάπτυξη πρωτοβουλίας και όχι με πράξεις απλής διαχείρισης, όπως η υπογραφή επιταγών μικρών ποσών για καταβολή γεγενημένων υποχρεώσεων της επιχείρησης ή η υπογραφή ή συνυπογραφή σε ισολογισμούς.

Εκπροσωπεί την επιχείρηση προς τρίτους ανεξάρτητα του θεματικού ή οικονομικού εύρους της εξουσιοδότησης που διαθέτει και της θέσης εργασίας που κατέχει, κλείνει εμπορικές συμφωνίες με πελάτες και προμηθευτές . Δύναται να εκπροσωπεί την επιχείρηση στα δικαστήρια τηρούμενης προς τούτο της νόμιμης διαδικασίας .

Δικαστηριακή απόφαση για πρόσωπο εμπιστοσύνης

Δ Π Λαρ 50/2024 (Τμήμα Β' Μονομελές)

Επειδή, η προσφεύγουσα υποστηρίζει ότι ο εργαζόμενος ... λόγω της αυξημένης εμπιστοσύνης της επιχείρησης στο πρόσωπό του και των αυξημένων καθηκόντων του, είχε την ιδιότητα του διευθύνοντος υπαλλήλου. Ειδικότερα, ως διευθυντής του καταστήματος έχει ελεύθερο ωράριο και δεν εφαρμόζεται για αυτόν το άρθρο 74 του νόμου 4808/2021. Προσκομίζει δε σχετικώς την από 1.2.2019 σύμβαση εργασίας, σύμφωνα με την οποία ο παραπάνω εργαζόμενος, που προσελήφθη την 20.11.2012, εργάζεται με την ειδικότητα του προϊσταμένου διανομής και επιστροφών & οι ακαθάριστες αποδοχές του ανέρχονται σε 2.300 € μηνιαίως. Ωστόσο, εκ μόνου του λόγου ότι ο ... είχε οριστεί διευθυντής του υποκαταστήματος με καθήκοντα, κατά τα κοινώς γνωστά, τη γενική επίβλεψη και εποπτεία του καταστήματος, την κατεύθυνση εργασίας των άλλων εργαζομένων και τη μέριμνα για την τήρηση του ωραρίου εργασίας τους, με ενδεχομένως σημαντικά ανώτερες αποδοχές από τους λοιπούς και άλλες πρόσθετες οικειοθελείς παροχές που του χορηγεί η προσφεύγουσα, αλλά ασκών τα καθήκοντα αυτά με βάση το δεσμευτικό πρόγραμμα και τις εντολές της εργοδότης, χωρίς να ασκεί τα δικαιώματα του εργοδότη, χωρίς να έχει εξουσία να προσλαμβάνει ή να απολύει προσωπικό, δεν είχε τη θέση διευθυντικού στελέχους. Το αντίθετο δεν προκύπτει ούτε από τους όρους της προσκομισθείσης σύμβασης εργασίας, ώστε να τεκμαίρεται, σύμφωνα με την προαναφερθείσα 90972/15.11.2021 υπουργική απόφαση, ότι ο ως άνω εργαζόμενος ήταν διευθύνων υπάλληλος ούτε βέβαια είχε δηλωθεί στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» με αυτήν την ιδιότητα. Κατ' ακολουθία, η προσφεύγουσα είχε υποχρέωση να δηλώσει τα στοιχεία της ψηφιακής κάρτας του παραπάνω εργαζομένου και ο προβαλλόμενος λόγος πρέπει να απορριφθεί ως αβάσιμος.

Δικαστηριακή απόφαση για πρόσωπο εμπιστοσύνης

Άρειος Πάγος 480/2023

Ο εργαζόμενος ενεργούσε πάντα, κατά την ενάσκηση των καθηκόντων του, σύμφωνα με τις οδηγίες και εντολές της εναγομένης εργοδότης εταιρίας και των προστηθέντων αυτής, ιδίως του Διευθυντή του καταστήματος, τους οποίους ενημέρωνε ανελλιπώς για την πρόοδο και τα αποτελέσματα της εργασίας του & οι οποίοι ασκούσαν εποπτεία και έλεγχο σε αυτήν, όλοι δε οι όροι εργασίας του ήταν πάντοτε συγκεκριμένοι και προκαθορισμένοι από την εναγομένη εταιρία, αυτός δε ήταν υποχρεωμένος να συμμορφώνεται απόλυτα με αυτούς και ελεγχόταν ως προς την τήρησή τους ειδικώς.

Αναφορικά με τις απολύσεις και τις προσλήψεις προσωπικού, κατά τα εκτιθέμενα στην αγωγή, **η συμβολή του ήταν μόνο συμβουλευτική, με διατύπωση γνώμης στον Διευθυντή του καταστήματος** σχετικά με τις απολύσεις και τις προσλήψεις προσωπικού, που προωθούσε η εργοδότης εταιρία για τα τμήματά του, και δεν ασκούσε επί του προσωπικού σε σχέση με το θέμα αυτό δικαιώματα που αρμόζουν στον εργοδότη.

Αναφορικά δε με την επίτευξη των στόχων και την υλοποίηση της εμπορικής πολιτικής-στρατηγικής της εναγομένης, κατά τα εκτιθέμενα στην αγωγή, αυτά καθόριζαν αποκλειστικά και μόνο από την εναγομένη εταιρία .

Στοιχεία από τα οποία διαπιστώνεται εάν ο εργαζόμενος είναι πρόσωπο εμπιστοσύνης Β,Γ

(άρθρο 79 Ν.4808/2021) ΥΑ 90972/ΦΕΚ Β 5393/19.11.2021 – ΥΑ 113169/ΦΕΚ Β 7421/28.12.2023

Β. προϊστανται Διευθύνσεων, Μονάδων ή Τμημάτων ή άλλων αυτοτελών οργανικών της εργοδοτικής επιχείρησης που προσδιορίζονται στο οργανόγραμμά της, εφόσον η εργοδοτική επιχείρηση τους εμπιστεύεται την εποπτεία μέρους της συνεχούς, διακεκομμένης ή έκτακτης, αλλά πάντως ουσιώδους λειτουργίας της και οι εργαζόμενοι αυτοί αμείβονται με συμφωνημένες μηνιαίες αποδοχές που δεν υπολείπονται του τετραπλάσιου του νομοθετημένου κατώτατου μισθού, ή

Γ. αμείβονται με συμφωνημένες μηνιαίες αποδοχές που δεν υπολείπονται του εξαπλάσιου του εκάστοτε νομοθετημένου κατώτατου μισθού.

Ο χαρακτηρισμός εργαζόμενου στην εστίαση ως chef μπορεί να μην αρκεί από μόνος του για να χαρακτηριστεί ως διευθυντικό στέλεχος

Ο χαρακτηρισμός ενός εργαζόμενου στην εστίαση ως αρχιμάγειρα (chef) μπορεί να μην αρκεί από μόνος του για να χαρακτηριστεί ως διευθυντικό στέλεχος. Ευνόητο είναι ότι εφόσον δεν πληρούνται τα ανωτέρω, σε περίπτωση που βρεθούν εργαζόμενοι να απασχολούνται στον χώρο παροχής εργασίας του εργοδότη χωρίς να υφίσταται σήμανση της ψηφιακής τους κάρτας, θα επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας, οι προβλεπόμενες κυρώσεις.

Δήλωση στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ» της κτήσης ιδιότητας του προσώπου εμπιστοσύνης

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024 & Α.Π. 3496/10-02-2025

Οι εργαζόμενοι που κατέχουν θέση εποπτείας, ή διεύθυνσης, ή εμπιστευτική, απογράφονται κανονικά στην διαδικασία της ψηφιακής οργάνωσης του χρόνου εργασίας.

Για τους εν λόγω εργαζόμενους απαιτείται η υποβολή Δήλωσης Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης - Οργάνωση Χρόνου Εργασίας καθώς και η συμπλήρωση:

Ψηφιακή οργάνωση του χρόνου εργασίας:[**ΝΑΙ**]

- Κάρτα Εργασίας: [**ΝΑΙ**]

ΑΛΛΑ δεν απαιτείται Ψηφιακό Ωράριο και Δήλωση Έναρξης – Λήξης Ψηφιακής Κάρτας.

Οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι εξαιρούνται από την υποχρέωση σήμανσης της ψηφιακής κάρτας, εφόσον από την ατομική σύμβαση εργασίας τους και από τον τρόπο που είναι δηλωμένοι στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ προκύπτει ότι εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της ως άνω Υ.Α.

Η σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας αποτελεί υποχρέωση του εργαζομένου

- Η ευθύνη για την ορθή εφαρμογή του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας, για την ορθή χρήση της από τον εργαζόμενο καθώς και για την τήρηση του ψηφιακά δηλωθέντος ωραρίου βαρύνει τον εργοδότη.
- Η σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας, η οποία θα πρέπει να είναι σύμφωνη με την ψηφιακή δήλωση του ωραρίου εργασίας, αποτελεί υποχρέωση του εργαζομένου που δεν μπορεί να υποκατασταθεί κατ' άλλο τρόπο από τον εργοδότη (π.χ. συμπλήρωση ελλειπών «χτυπημάτων» από τον εργοδότη).
- **Η ώρα έναρξης και λήξης του χρόνου εργασίας με ευθύνη του εργοδότη πρέπει να διαβιβάζεται εντός 15 λεπτών στο ΠΣ Εργάνη II**
- Η επαναλαμβανόμενη όμως μη υποβολή δηλώσεων έναρξης και λήξης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ συνιστά αιτία ελέγχου από το ΣΕΠΕ (risk analysis).
- Σε περίπτωση νέας πρόσληψης, ο Εργαζόμενος θα μπορεί να λαμβάνει το QR Code αφού προηγουμένως θα έχει ολοκληρωθεί η υποβολή του νέου Εντύπου Ε.3.
- Το QR Code αποτελεί το στοιχείο που συνδέει και προσδιορίζει τη μοναδικότητα της σχέσης εργαζόμενου και εργοδότη.

Άρνηση σήμανσης της ψηφιακής κάρτας από τον εργαζόμενο ή συστηματική και συνειδητή μη σήμανση της Ψηφιακής Κάρτας

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024 & Α.Π. 3496/10-02-2025

Προκειμένου να αποκλειστεί η άρνηση σήμανσης ή η συστηματική και συνειδητή μη σήμανση της ψηφιακής κάρτας από τους εργαζομένους, οι επιχειρήσεις/ εργοδότες έχουν τη δυνατότητα:

- Είτε να συμπεριλάβουν τη σχετική υποχρέωση στη σύμβαση των εργαζομένων,
- Είτε, εφόσον έχουν καταρτισμένο Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας, να υφίσταται σχετική πρόβλεψη περί υποχρέωσης τήρησης του ωραρίου από τους εργαζόμενους στο πλαίσιο του πειθαρχικού δικαίου της επιχείρησης.

Σε καμία περίπτωση ωστόσο δεν είναι επιτρεπτά τα ακόλουθα:

I. Η μονομερής χρέωση ημερών αδείας ή ο συμψηφισμός των αποδοχών των εργαζομένων, από τους εργοδότες λόγω μη ορθής χρήσης της ψηφιακής κάρτας εργασίας και

II. Το κλείσιμο της ημερήσιας χρονοπαρουσίας μονομερώς από τον εργοδότη.

Εκπρόθεσμη δήλωση γεγονότος έναρξης / λήξης κάρτας εργασίας λόγω ανωτέρας βίας

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024 & Α.Π. 3496/10-02-2025

- Δεν επιτρέπεται, η εκπρόθεσμη δήλωση γεγονότος έναρξης / λήξης ψηφιακής κάρτας εργασίας.
- Η εκπρόθεσμη υποβολή , εφόσον δικαιολογείται δεν συνιστά παράβαση
- Η αιτιολόγηση εκπρόθεσμης δήλωσης επιτρέπεται ΜΟΝΟ σε περιπτώσεις γεγονότος ανωτέρας βίας ή αντικειμενικής αδυναμίας που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη και εμποδίζει τη λειτουργία του συστήματος μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων ή τη διαβίβαση των στοιχείων του συστήματος αυτού στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και αφορά στους παρακάτω λόγους:
 - ❖ Πρόβλημα στα Συστήματα του Εργοδότη ή
 - ❖ Πρόβλημα στην Ηλεκτροδότηση/Τηλεπικοινωνίες ή
 - ❖ Πρόβλημα Σύνδεσης με το ΠΣ Εργάνη

Ενέργειες εργοδότη επί εκπρόθεσμης δήλωσης γεγονότος έναρξης / λήξης κάρτας εργασίας λόγω ανωτέρας βίας -1-

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024 & Α.Π. 3496/10-02-2025

Ο εργοδότης υποχρεούται να προβεί στις εξής ενέργειες:

- α) Να ειδοποιήσει άμεσα, με κάθε πρόσφορο τρόπο, την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας για το πρόβλημα.
- β) Να ειδοποιήσει άμεσα, με κάθε πρόσφορο τρόπο, την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας αμέσως μόλις λήξει η κατάσταση ανωτέρας βίας ή αντικειμενικής αδυναμίας που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη, η οποία εμποδίζει τη λειτουργία του συστήματος μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων ή τη διαβίβαση των στοιχείων του συστήματος αυτού στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ.
- γ) Να μπει στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ και να κάνει εκπρόθεσμη δήλωση αποστέλλοντας παράλληλα τα στοιχεία του συστήματος μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, για το διάστημα που δεν είχε τη δυνατότητα να το κάνει, εφόσον αυτό είναι εφικτό.

Ενέργειες εργοδότη επί εκπρόθεσμης δήλωσης γεγονότος έναρξης / λήξης κάρτας εργασίας λόγω ανωτέρας βίας -2-

Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας Α.Π. 37271/21-06-2024 & Α.Π. 3496/10-02-2025

- Ως προς τον τρόπο ειδοποίησης, διευκρινίζεται ότι γίνεται με κάθε πρόσφορο μέσο, όπως για παράδειγμα email, SMS κ.α.
- Ως προς τον χρόνο αρχικής ειδοποίησης, διευκρινίζεται ότι είναι άμεσος σε σχέση με το ίδιο το γεγονός που σημαίνει ότι η ειδοποίηση πραγματοποιείται όταν αυτό καταστεί δυνατό και όχι αργότερα από το ίδιο 24ωρο της αυτής εργάσιμης ημέρας που το γεγονός έλαβε χώρα. Ο λόγος προς τούτο είναι για να μην υπάρχουν καταχρήσεις ως προς τα πραγματικά γεγονότα ανωτέρας βίας ή αντικειμενικής αδυναμίας.

Σύμβαση ορισμένου χρόνου

Έγγραφο Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης Πρόνοιας 3631/87/27.1.2015

Οι διατάξεις περί αδείας ισχύουν για το σύνολο των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων και των εργαζομένων ορισμένου χρόνου, καθώς δεν υφίσταται πλέον βασικός χρόνος αναμονής για τη θεμελίωση δικαιώματος ετήσιας άδειας με αποδοχές.

Αρχή της μη διάκρισης. Οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου δεν επιτρέπεται, εκ μόνου του λόγου ότι η σύμβαση ή σχέση εργασίας τους είναι ορισμένου χρόνου να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους «συγκρίσιμους εργαζόμενους αορίστου χρόνου» (Άρθρο 4, Π.Δ. 81/2003).

Άδεια εποχιακά απασχολουμένων ξενοδοχοϋπάλληλων (Άρθρο 17, Ν.2336/1995)

Ειδικότερα για τους απασχολούμενους εποχιακά σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις της χώρας, ορίζεται ότι κατά τη λήξη της εποχιακής τους απασχόλησης με οποιονδήποτε τρόπο δικαιούνται αποδοχών αδείας δύο (2) ημερών κατά μήνα απασχόλησης, ανεξάρτητα από τυχόν οφειλόμενη σε αυτούς αποζημίωση για άλλο λόγο. Για απασχόληση μικρότερη από μήνα καταβάλλεται ανάλογο κλάσμα.

Ο χρόνος της ετήσιας άδειας δεν θα υπερβαίνει τον ένα (1) μήνα ετησίως. Ο χρόνος της άδειας αυτής είναι χρόνος εν ασφαλίσει, οι δε αποδοχές υπόκεινται στις νόμιμες υπέρ των ασφαλιστικών ταμείων κρατήσεις, αναγνωρίζονται δε ως ημέρες που διανύθηκαν σε καθεστώς απασχόλησης από τον Ο.Α.Ε.Δ.».

Οι διατάξεις περί αδείας ισχύουν για το σύνολο των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων που απασχολούνται σε εποχικά λειτουργούσες επιχειρήσεις με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, καθώς δεν υφίσταται πλέον βασικός χρόνος αναμονής για τη θεμελίωση δικαιώματος ετήσιας άδειας με αποδοχές (Έγγραφο Υπ. Εργασίας 59372/962/18.12.2015)

Απασχόληση τις Κυριακές σε ξενοδοχεία , επισιτιστικά καταστήματα κλπ

Οι διατάξεις περί υποχρεωτικής αναπαύσεως κατά τις Κυριακές και τις αργίες, δεν εφαρμόζονται επί μισθωτών απασχολουμένων σε ξενοδοχεία, επισιτιστικά καταστήματα κλπ (άρθρο 7 παρ 1 του Β.Δ. 748/1966) .

Δεν ισχύει η εν προκειμένω ρύθμιση της παρ 1 του άρθρου 10 του ΒΔ 748/1966 που ορίζει ότι για απασχόληση πέραν των 5 ωρών την Κυριακή πρέπει να δοθεί συμπληρωματική ανάπαυση ρεπό. Για τις επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας δεν τίθεται θέμα ανάπαυσης και η απασχόληση την Κυριακή δεν συνιστά έκτακτη απασχόληση .

Μη καταβολή προσαυξήσεων για εργασία κατά Κυριακές και αργίες:
Πρόστιμο 1000,00 € ανά θιγόμενο εργαζόμενο

Ανά περίοδο 7 εβδομάδων η μία από αυτές πρέπει να εμπίπτει σε ημέρα Κυριακή (άρθρο 10, παρ.3 ΒΔ 748/66)

Στις επιχειρήσεις που επιτρέπεται η κατά Κυριακή εργασία, η κατανομή της 24ωρης συνεχούς αναπληρωματικής εβδομαδιαίας ανάπαυσης, πρέπει να γίνεται κατά τρόπο, ώστε ανά περίοδο 7 εβδομάδων η μία από αυτές να εμπίπτει σε ημέρα Κυριακή, εκτός εάν τα εφαρμοζόμενα προγράμματα εργασίας εξασφαλίζουν 7 αναπαύσεις σε ημέρα Κυριακή εντός του έτους κλπ.

Διακοπή εργασίας προσωπικού ξενοδοχείων

Υ.Α. 45750/2874 της 30 Μαΐου / 12 Ιουν. 1963 (ΦΕΚ Β 259).

Κατά την διάρκεια της 8ωρης ημερησίας εργασίας του ξενοδοχειακού προσωπικού, (αρχιθυρωρούς, αρχιθαλαμηπόλους, θυρωρούς , νυκτοφύλακας, επόπτριες, θαλαμηπόλους, θυρωρούς νυκτοφύλακες, επόπτριες, θαλαμηπόλους, βοηθούς αυτών, σαλονιέρηδες, ιματιοφύλακες, γκρουμ, εξωτερικούς υπαλλήλους, επόπτες ταχυδρομείου, φροντιστές, αποθηκάριους, αρχιτραπεζιέρηδες, τραπεζιέρηδες, μπάρμαν και μπουφετζήδες, επιτρέπεται μια διακοπή, μη δυναμένη να υπερβεί κατ ανώτατον όριο τις 5 ώρες ημερησίως .

Η ανωτέρω διάταξη αφορά τους εργαζόμενους με τις παραπάνω ειδικότητες που εργάζονται επί οκτάωρο ημερησίως.

Δεν αφορά προσωπικό κουζίνας , ζαχαροπλάστες και προσωπικό διεύθυνσης γραφείων.

Συνεχές ωράριο προσωπικού κουζίνας

Υ.Α. 20714/1025 της 13/24 Μαΐου 1976 (ΦΕΚ Β' 683)

- Αι ώραι εργασίας του εν γένει προσωπικού κουζίνας του παρ' οιωδήποτε εργοδότη επί σχέσει εργασίας ιδιωτικού δικαίου απασχολούμενου εις πάσης φύσεως και μορφής εργαστήρια Παρασκευής φαγητών (εστιατόρια, ζυθεστιατόρια, μαγειρεία, οινομαγειρεία, ψητοπωλεία, μπαρ, κοσμικά και εξοχικά κέντρα διασκεδάσεως, ξενοδοχεία, νοσοκομεία κλινικά, αναρρωτήρια, ξενώνες, οικοτροφεία, ιδρύματα, ιδιωτικά εκπαιδευτήρια, εργοστάσια, λέσχαι κ.λ.π.) ορίζονται συνεχείς άνευ διακοπής.

Προσωπικό κουζίνας

- Εκτός από τους μαγείρους, ως προσωπικό κουζίνας νοούνται οι τηγανιέρηδες, σχαριέρηδες, λαντζέρηδες, πιατάδες - μαχαιροπηρουνάδες, ποτηριέρηδες, ήτοι τα πρόσωπα που απασχολούνται μέσα στο χώρο της κουζίνας, δηλαδή στο χώρο όπου είναι εγκατεστημένες οι εστίες για την παρασκευή φαγητών.
- Συνεπώς κριτήριο υπαγωγής είναι το γεγονός της απασχολήσεως μέσα στο χώρο της κουζίνας και μόνο. Κουζίνα με την ανωτέρω έννοια δεν είναι ο ομώνυμος χώρος των καφενείων, ζαχαροπλαστείων (εγκ. 85/66, 117/66, 58/67 και ΣτΕ 856/75)».

Ευχαριστώ για την προσοχή σας !

