



ΜΠΑΧΑΣ, ΓΡΑΜΜΑΤΙΔΗΣ & ΣΥΝΕΤΑΙΡΟΙ
ΔΙΚΗΓΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ
Φιλελλήνων 26
105 58 Αθήνα
Τηλ: 210 33 18 170

N. 5053/2023: Επισκόπηση νέων ρυθμίσεων στο εργατικό δίκαιο

Ο νόμος 5053/2023 (ΦΕΚ Α/158/26-9-2023), με τον οποίο ενσωματώνεται η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20^{ης} Ιουνίου 2019, στην εθνική έννομη τάξη, εισάγει, εκτός των άλλων, εκτεταμένες τροποποιήσεις αναφορικά με τις εργασιακές σχέσεις.

Περιεχόμενα

ΒΑΣΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ	3
1α) Πρόβλεψη «δοκιμαστικής περιόδου» στη σύμβαση εργασίας (άρθρο 4/άρθρο 8 Οδηγίας ΕΕ 2019/1152)	3
1β) Δυνατότητα υποβολής αιτήματος από τον εργαζόμενο για τη μετάβαση σε άλλη μορφή απασχόλησης (άρθρο 11/άρθρο 12 Οδηγίας ΕΕ 2019/1152)	3
2) Παράλληλη απασχόληση (άρθρο 9/άρθρο 9 Οδηγίας ΕΕ 2019/1152)	4
3) Μη προβλέψιμη εργασία – Συμβάσεις κατά παραγγελία (άρθρο 10/ άρθρα 10 και 11 Οδηγίας ΕΕ 2019/1152)	4
4) Δωρεάν παροχή υποχρεωτικής κατάρτισης (άρθρο 12/ άρθρο 13 Οδηγίας ΕΕ 2019/1152) .	5
5) Παροχή πληροφοριών - Χρονοδιάγραμμα και μέσα ενημέρωσης - (άρθρα 5 /άρθρα 3 και 5 Οδηγίας ΕΕ 2019/1152)	5
6) Υποχρεώσεις εργοδότη για παροχή ενημέρωσης - Ουσιώδεις όροι (άρθρο 6/άρθρο 4 Οδηγίας ΕΕ 2019/1152)	6
7) Μεταβολή των στοιχείων της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας και πληροφορίες για την εργασία στην αλλοδαπή (άρθρο 7 /άρθρο 6 Οδηγίας ΕΕ 2019/1152)	7
8) Πληροφορίες για την εργασία στην αλλοδαπή (άρθρο 8/άρθρο 7 Οδηγίας ΕΕ 2019/1152) .	7
9) Διαδικασία υποβολής στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» των περιπτώσεων λύσης της σύμβασης Ατομικού Εργατικού Δικαίου (άρθρο . 23)	8
10) Καταχώριση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που έχουν ενταχθεί στην ψηφιακή κάρτα εργασίας (άρθρο 22)	9
11) Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση (άρθρο 19)	9
12) Ανάρτηση βασικών όρων εργασίας και ατομικής σύμβασης εργασίας στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» - Ηλεκτρονική υπογραφή -Πρότυπο Βασικών Όρων Εργασίας και Ατομικής Σύμβασης Εργασίας (άρθρο 21)	10
13) Ρυθμίσεις για τη δυνατότητα απασχόλησης την 6η μέρα (άρθρα 25 και 26)	10
14) Δυνατότητα απασχόλησης εργαζομένων κατά την ημέρα Κυριακή και κατά τις ημέρες αργίας (άρθρο 27)	12
15) Προστασία του δικαιώματος στην εργασία (άρθρο 31)	12
16) Αμοιβή του χρόνου προϋπηρεσίας στον ιδιωτικό τομέα και αναπροσαρμογή των αποδοχών των εργαζομένων - Κατάργηση του άρθρου 4 της υπ' αρ. 6/28.2.2012 Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου (άρθρο 33)	12

Συγκεκριμένα:

ΒΑΣΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

1α) Πρόβλεψη «δοκιμαστικής περιόδου» στη σύμβαση εργασίας (άρθρο 4/άρθρο 8 Οδηγίας ΕΕ 2019/1152)

Εισάγεται η έννοια της δοκιμαστικής περιόδου και του δοκίμου εργαζομένου στη μισθωτή εργασία.

Σύμφωνα με τη νέα ρύθμιση του άρθρου 4, η οποία προστίθεται ως άρθρο 1^Α στο ΠΔ 80/2022 [Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου], προβλέπονται τα ακόλουθα:

α) ο εργοδότης μπορεί κατά τη σύναψη σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου να συμφωνήσει με τον εργαζόμενο δοκιμαστική περίοδο, έως 6 μηνών, κατά τη διάρκεια της οποίας η σύμβαση ή σχέση εργασίας τελεί σε δοκιμή.

Η σχέση εργασίας αυτή μπορεί να εξελιχθεί με τους εξής τρόπους:

i) σε περίπτωση επιτυχούς δοκιμαστικής περιόδου και συνέχισης της εργασιακής σχέσης, ημερομηνία έναρξης της σχέσης εργασίας θεωρείται η αρχική ημερομηνία πρόσληψης.

ii) σε περίπτωση που, είτε κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου είτε αφού παρέλθει αυτή, ο εργοδότης κρίνει ότι η τελευταία είναι ανεπιτυχής, η σύμβαση λύεται αυτοδικαίως και ο διανυθείς έως τη λύση χρόνος εργασίας λογίζεται ως χρόνος εργασίας για όλα τα δικαιώματα του εργαζόμενου.

Σημειώνεται, ότι από το συνδυασμό των **άρθρων 4 και 19**, προκύπτει ότι σε περίπτωση που συμφωνηθεί δοκιμαστική περίοδος σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, αυτό δεν επηρεάζει την ελάχιστη περίοδο των δώδεκα (12) μηνών που απαιτείται για την θεμελίωση του δικαιώματος του εργαζόμενου σε αποζημίωση απόλυσης, στην οποία προσμετράται.

β) Κατά τη σύναψη σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ο εργοδότης μπορεί να συμφωνήσει δοκιμαστική περίοδο ανάλογη του συνολικού χρόνου που προβλέπεται στη σύμβαση, η οποία πάντως δεν μπορεί να υπερβαίνει το ¼ της συνολικής περιόδου απασχόλησης, με ανώτατο όριο τους έξι (6) μήνες. Προβλέπεται δε ότι σε περίπτωση ανανέωσης της σύμβασης για την ίδια θέση δεν επιτρέπεται πρόβλεψη νέας δοκιμαστικής περιόδου.

Ακόμη, κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου έχουν εφαρμογή για τον εργαζόμενο οι προστατευτικές διατάξεις (αρ. 162-179 του ΠΔ 80/2022) για το χρόνο εργασίας (ημερήσια ανάπαυση, ετήσια άδεια, νυχτερινή εργασία).

1β) Δυνατότητα υποβολής αιτήματος από τον εργαζόμενο για τη μετάβαση σε άλλη μορφή απασχόλησης (άρθρο 11/άρθρο 12 Οδηγίας ΕΕ 2019/1152)

Με βάση το άρθρο 11, το οποίο προστίθεται ως άρθρο 69^Α στο ΠΔ 80/2022, προβλέπεται η δυνατότητα εργαζομένου με έξι (6) τουλάχιστον μήνες υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη και εφόσον έχει ολοκληρώσει την δοκιμαστική περίοδο, να αιτηθεί την

τροποποίηση της σύμβασης εργασίας του, προκειμένου να απασχολείται εφεξής με πιο προβλέψιμους και ασφαλείς όρους, εφόσον η απασχόληση αυτή είναι δυνατή.

Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης έχει υποχρέωση να απαντήσει στον εργαζόμενο εγγράφως και αιτιολογημένα, το αργότερο εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της αίτησης, εκτός αν πρόκειται για εργοδότη φυσικό πρόσωπο, πολύ μικρή, μικρή ή μεσαία επιχείρηση, οπότε η ανωτέρω προθεσμία είναι δύο (2) μήνες.

2) Παράλληλη απασχόληση (άρθρο 9/άρθρο 9 Οδηγίας ΕΕ 2019/1152)

Με τη συγκεκριμένη διάταξη του άρθρου 9, η οποία προστίθεται στο άρθρο 189 του ΠΔ 80/2022, προβλέπεται ότι επιτρέπεται στον εργαζόμενο να παρέχει την εργασία του σε δύο εργοδότες (παράλληλη απασχόληση), με την επιφύλαξη των ισχυουσών διατάξεων για τον ελάχιστο χρόνο ανάπαυσης.

Περαιτέρω, απαγορεύονται ρήτρες ή συμφωνίες με τις οποίες ορίζεται ότι ο εργαζόμενος απαγορεύεται να εργάζεται σε άλλους εργοδότες εκτός του ωραρίου εργασίας που έχει συμφωνηθεί με συγκεκριμένο εργοδότη, με εξαίρεση τις περιπτώσεις κατά τις οποίες η απαγόρευση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους, όπως είναι για παράδειγμα, η υγεία και η ασφάλεια, η προστασία του επιχειρηματικού απορρήτου, η εργασία σε ανταγωνιστικές επιχειρήσεις, ή η αποφυγή της σύγκρουσης συμφερόντων κλπ.

Συμφωνίες ή ρήτρες περί απαγόρευσης της παροχής εργασίας σε άλλους εργοδότες είναι άκυρες.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζεται κάθε αναγκαίο ζήτημα ως προς την πληροφόρηση του εργοδότη αναφορικά με την ύπαρξη παράλληλης απασχόλησης και κάθε ειδικότερο ζήτημα για την εφαρμογή του παρόντος.

3) Μη προβλέψιμη εργασία – Συμβάσεις κατά παραγγελία (άρθρο 10/άρθρα 10 και 11 Οδηγίας ΕΕ 2019/1152)

Με τη νέα διάταξη του άρθρου 11, η οποία προστίθεται ως άρθρο 182^Α στο ΠΔ 80/2022, ρυθμίζονται νομοθετικά οι «συμβάσεις εργασίας κατά παραγγελία», με τις οποίες τα μέρη συμφωνούν ελάχιστο αριθμό αμειβόμενων ωρών εργασίας που δεν μπορεί να είναι μικρότερος του ¼ του συμφωνημένου συνολικού αριθμού ωρών εργασίας.

Ειδικότερα, ο νόμος προβλέπει τα εξής:

α) Όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξ' ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να δεχθεί να απασχοληθεί από τον εργοδότη εφόσον, αφενός, η εργασία παρέχεται εντός προκαθορισμένων ωρών και ημερών και ο εργαζόμενος, αφετέρου, έχει ειδοποιηθεί από τον εργοδότη για την ανάθεση της εργασίας (εγγράφως, με μήνυμα μέσω κινητού τηλεφώνου ή ηλεκτρονικό ταχυδρομείο ή άλλο πρόσφορο μέσο) σε χρόνο που δεν μπορεί να είναι μικρότερος των 24 ωρών πριν την ανάληψη εργασίας (εκτός περιπτώσεων που δικαιολογούν αντικειμενικά μικρότερο χρόνο προειδοποίησης).

β) Εάν, αντίθετα, δεν πληρούνται οι προϋποθέσεις της παρ. α, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την ανάληψη εργασίας, ενώ απαγορεύεται οποιαδήποτε δυσμενής διάκριση σε βάρος του εκ μέρους του εργοδότη, επειδή άσκησε το δικαίωμα αυτό.

Ακόμη, προβλέπεται ότι για την περίπτωση ακύρωσης της ανάθεσης από τον εργοδότη, σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή μετά την ειδοποίηση του εργαζομένου, ο τελευταίος έχει δικαίωμα αποζημίωσης, η οποία ισούται με τα ωρομίσθια των ωρών εργασίας που δεν του ανατέθηκαν.

Περαιτέρω, προβλέπεται ότι εφαρμόζονται στη συγκεκριμένη περίπτωση όλες οι προστατευτικές για τον εργαζόμενο διατάξεις που συνδέονται με τη σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας του.

Κάθε μετατροπή μονομερώς από τον εργοδότη σύμβασης εργασίας πλήρους ή μερικής απασχόλησης σε σύμβαση εργασίας κατά παραγγελία, απαγορεύεται ως μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας.

4) Δωρεάν παροχή υποχρεωτικής κατάρτισης (άρθρο 12/ άρθρο 13 Οδηγίας ΕΕ 2019/1152)

Με το άρθρο 12, το οποίο προστίθεται ως άρθρο 70^Α στο ΠΔ 80/2022, προβλέπεται η παροχή δωρεάν κατάρτισης, στην περίπτωση που από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία προκύπτει υποχρέωση του εργοδότη να παρέχει αυτή στον εργαζόμενο για την εκτέλεση της συμφωνηθείσας εργασίας.

Η κατάρτιση, σύμφωνα με τη διατύπωση του άρθρου στην περίπτωση αυτή προσμετράται ως χρόνος εργασίας και λαμβάνει χώρα εντός του συμβατικού ωραρίου, εφόσον αυτό είναι δυνατό.

5) Παροχή πληροφοριών - Χρονοδιάγραμμα και μέσα ενημέρωσης - (άρθρα 5 /άρθρα 3 και 5 Οδηγίας ΕΕ 2019/1152)

Με το άρθρο 5, το οποίο τροποποιεί το άρθρο 71 του ΠΔ 80/2022, προβλέπονται τα εξής:

1. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν γραπτώς στους εργαζομένους όλες τις πληροφορίες των άρθρων 70, 72 και 73 του ΠΔ 80/2022 με έναν από τους παρακάτω τρόπους:

α) με παράδοση εντύπου ή

β) σε ηλεκτρονική μορφή, υπό την προϋπόθεση ότι υπάρχει δυνατότητα πρόσβασης από τον εργαζόμενο στις σχετικές πληροφορίες, αποθήκευσης και εκτύπωσης των πληροφοριών αυτών και ο εργοδότης διατηρεί απόδειξη αποστολής ή παραλαβής.

2. Η ενημέρωση για τα στοιχεία των περ. α), β), γ), δ), ε), ζ), ια), ιβ) και ιγ) της παρ. 1 του άρθρου 70 γίνεται με παράδοση στον εργαζόμενο εγγράφου, σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή, μία (1) εβδομάδα το αργότερο από την έναρξη της εργασίας του, υπό τον όρο ότι το έγγραφο αυτό περιλαμβάνει όλα τα αναφερόμενα στις περιπτώσεις αυτές στοιχεία.

3. Η ενημέρωση για τα στοιχεία των περ. στ), η), θ), ι), ιδ) και ιε) της παρ. 1 του άρθρου 70 γίνεται με παράδοση στον εργαζόμενο εγγράφου, σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή,

έναν (1) μήνα το αργότερο από την έναρξη της εργασίας του, υπό τον όρο ότι το έγγραφο αυτό περιλαμβάνει όλα τα αναφερόμενα στις περιπτώσεις αυτές στοιχεία.

4. Ο εργοδότης γνωστοποιεί στον εργαζόμενο τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, που έχουν εφαρμογή και καθορίζουν τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας, δωρεάν, με σαφήνεια, διαφάνεια, λεπτομερή και εύκολα προσβάσιμο από απόσταση τρόπο, μέσω έντυπης ή ηλεκτρονικής μορφής, μεταξύ άλλων και μέσω υφιστάμενων επιγραμμικών πυλών.

6) Υποχρεώσεις εργοδότη για παροχή ενημέρωσης - Ουσιώδεις όροι (άρθρο 6/άρθρο 4 Οδηγίας ΕΕ 2019/1152)

Σύμφωνα με το άρθρο 6, το οποίο τροποποιεί το άρθρο 70 του ΠΔ 80/2022, οι όροι της σύμβασης εργασίας τους οποίους ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στον εργαζόμενο διευρύνονται ώστε να καλύπτουν τις νέες ρυθμίσεις. Συγκεκριμένα, οι ουσιώδεις όροι της σύμβασης τους οποίους ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στον εργαζόμενο, ορίζονται στο ως άνω άρθρο, ως εξής:

- α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλόμενων μερών,
- β) ο τόπος παροχής της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης και της περίπτωσης παροχής της εργασίας σε διάφορα σημεία, ή, σε περίπτωση μη καθορισμού του τόπου από τον εργοδότη, η δυνατότητα επιλογής του από τον εργαζόμενο, η έδρα της επιχείρησης ή η κατοικία του εργοδότη,
- γ) η θέση ή ειδικότητα του εργαζομένου, ο βαθμός του, η κατηγορία ή ο κλάδος της απασχόλησής του, καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του,
- δ) η ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας,
- ε) αν πρόκειται για σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, η ημερομηνία λήξης ή η προβλεπόμενη διάρκεια αυτής,
- στ) τα στοιχεία του έμμεσου εργοδότη, αν πρόκειται για εργασία που παρέχεται μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.), με την επιφύλαξη του άρθρου 118 του ΠΔ 80/2022,
- ζ) η διάρκεια και οι όροι της δοκιμαστικής περιόδου, αν έχει συμφωνηθεί,
- η) η κατάρτιση που παρέχεται από τον εργοδότη, αν υφίσταται τέτοια παροχή προς τον εργαζόμενο,
- θ) η διάρκεια της άδειας με αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και ο τρόπος και χρόνος χορήγησής της,
- ι) η διαδικασία που ακολουθείται από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο σε περίπτωση λύσης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, και ιδίως η υποχρέωση έγγραφης καταγγελίας που γνωστοποιείται στον αντισυμβαλλόμενο, οι προθεσμίες προειδοποίησης και ο προσδιορισμός του ύψους της αποζημίωσης, καθώς και η ύπαρξη σπουδαίου λόγου, αν αυτός απαιτείται,
- ια) οι πάσης φύσεως αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και η περιοδικότητα και ο τρόπος καταβολής τους,

ιβ) όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον προβλέψιμο, η διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζομένου, ρυθμίσεις περί υπερωριακής απασχόλησης ή πρόσθετης εργασίας και αμοιβής αυτών, καθώς και ρυθμίσεις σχετικά με τις αλλαγές βάρδιας,

ιγ) όταν το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι εξ ολοκλήρου ή ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο: ιγα) η αρχή ότι το ωράριο εργασίας είναι μεταβλητό, ο αριθμός των εγγυημένων αμειβόμενων ωρών και η αμοιβή που καταβάλλεται για την εργασία που πραγματοποιείται επιπροσθέτως ή πέραν των εγγυημένων αυτών ωρών, ιγβ) οι ώρες και ημέρες αναφοράς, ιγγ) η ελάχιστη περίοδος εντός της οποίας ο εργοδότης οφείλει να ειδοποιήσει τον εργαζόμενο πριν από την ανάθεση εργασίας και η προθεσμία εντός της οποίας ο εργοδότης δύναται να ακυρώσει την ανάθεση εργασίας

ιδ) η συλλογική σύμβαση που καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζομένου, καθώς και οι συλλογικοί φορείς που τη συνυπογράφουν και

ιε) οι φορείς κοινωνικής ασφάλισης στους οποίους είναι ασφαλισμένος ο εργαζόμενος, καθώς και κάθε άλλη παροχή από τον εργοδότη που σχετίζεται με την κοινωνική ασφάλιση.

Η πληροφόρηση για τα στοιχεία των περ. ζ), η), θ), ι), ια), ιβ) και ιε) της παρ. 1 μπορεί να γίνεται και με παραπομπή στις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

7) Μεταβολή των στοιχείων της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας και πληροφορίες για την εργασία στην αλλοδαπή (άρθρο 7 /άρθρο 6 Οδηγίας ΕΕ 2019/1152)

Με το άρθρο 7, με το οποίο αντικαθίσταται το άρθρο 73 του ΠΔ 80/2022 περί της μεταβολής των στοιχείων της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας, εισάγονται οι εξής ρυθμίσεις:

1. Όταν μεταβάλλονται με οποιονδήποτε τρόπο τα στοιχεία της σχέσης εργασίας που προβλέπονται στην παρ. 1 του άρθρου 70 και στο άρθρο 72, επειδή ο εργαζόμενος αποσπάται σε άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε τρίτη χώρα, ο εργοδότης συντάσσει σχετικό έγγραφο, το οποίο παραδίδει στον εργαζόμενο το αργότερο μέχρι την πραγματοποίηση της μεταβολής.

2. Το έγγραφο της παρ. 1 δεν απαιτείται σε περίπτωση τροποποίησης των σχετικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, όταν παραπέμπουν σε αυτές τα έγγραφα της παρ. 2 του άρθρου 71 και, κατά περίπτωση, της περ. β) της παρ. 1 και της περ. α) της παρ. 2 του άρθρου 72.

8) Πληροφορίες για την εργασία στην αλλοδαπή (άρθρο 8/άρθρο 7 Οδηγίας ΕΕ 2019/1152)

Με το άρθρο 8, με το οποίο αντικαθίσταται το άρθρο 72 του ΠΔ 80/2022, προβλέπονται τα εξής:

1. Αν ένας εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του στην Ελλάδα και κληθεί να απασχοληθεί σε άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε τρίτη χώρα, δυνάμει σύμβασης ή σχέσης εργασίας που καταρτίστηκε στην Ελλάδα, τα έγγραφα που

προβλέπονται στο άρθρο 71 του ΠΔ 80/2022 του παραδίδονται πριν από την αναχώρησή του και περιέχουν τουλάχιστον τα εξής πρόσθετα στοιχεία:

α) τη χώρα ή τις χώρες όπου πρόκειται να παρέχει την εργασία του και την αναμενόμενη διάρκειά της,

β) το νόμισμα στο οποίο πρόκειται να καταβάλλονται οι αποδοχές του,

γ) τα επιδόματα ή τις παροχές, σε χρήμα ή σε είδος, που συνδέονται με την ανάθεση της εργασίας και

δ) πληροφορίες σχετικά με το αν προβλέπεται επαναπατρισμός και, αν ναι, τους όρους που διέπουν τον επαναπατρισμό του.

2. Αν ο εργαζόμενος αποσπασθεί σε κράτος μέλος στο πλαίσιο της Οδηγίας 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16ης Δεκεμβρίου 1996 σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (L 18), όπως τροποποιήθηκε με την Οδηγία (ΕΕ) 2018/957 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 28ης Ιουνίου 2018, για την τροποποίηση της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (L 173), με σύμβαση ή σχέση εργασίας που καταρτίστηκε στην Ελλάδα, τα έγγραφα που προβλέπονται στις παρ. 2 και 3 του άρθρου 71 του παραδίδονται πριν από την αναχώρησή του και περιέχουν, πέραν των στοιχείων της παρ. 1 του παρόντος:

α) τις αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία του κράτους μέλους όπου πρόκειται να παρέχει την εργασία του,

β) αν προβλέπονται, τα σχετικά με την απόσπαση επιδόματα και τις ρυθμίσεις για την επιστροφή των εξόδων ταξιδιού, διατροφής και στέγης και

γ) τον επίσημο εθνικό διαδικτυακό τόπο του κράτους μέλους υποδοχής, στο οποίο πρόκειται να παρέχει την εργασία του ο εργαζόμενος, μέσω του οποίου μπορεί να ενημερώνεται για τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης που εφαρμόζονται στους αποσπασμένους εργαζομένους, σύμφωνα με το άρθρο 259.

3. Η ενημέρωση για τα στοιχεία της περ. β) της παρ. 1 και της περ. α) της παρ. 2 μπορεί να γίνεται και με παραπομπή στις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας του κράτους στο οποίο πρόκειται να παρέχει την εργασία του ο εργαζόμενος.

9) Διαδικασία υποβολής στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» των περιπτώσεων λύσης της σύμβασης Ατομικού Εργατικού Δικαίου (άρθρο . 23)

Σύμφωνα με το άρθρο 23, το οποίο τροποποιεί το άρθρο 320 του ΠΔ 80/2022, εισάγονται οι εξής ρυθμίσεις:

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. Αν ο εργοδότης δεν τηρήσει εμπρόθεσμα τις υποχρεώσεις αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι λύθηκε με άτακτη καταγγελία του εργοδότη.

5. Οι παρ. 2, 3 και 4 δεν εφαρμόζονται στην περίπτωση επίσχεσης εργασίας.»

10) Καταχώριση αλλαγής ωραρίου και υπερωριών στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που έχουν ενταχθεί στην ψηφιακή κάρτα εργασίας (άρθρο 22)

Με τη νέα ρύθμιση του άρθρου 22, δίνεται δυνατότητα στους εργοδότες των οποίων οι επιχειρήσεις έχουν ενταχθεί στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας, να μην καταχωρίζουν τις αλλαγές ή την τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή την υπερωριακή απασχόληση πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους.

Προβλέπεται επιβολή προστίμου ύψους ΕΥΡΩ 10.500 ευρώ ανά εργαζόμενο, για τις περιπτώσεις όπου έχει διαπιστωθεί αναντιστοιχία της πραγματικής απασχόλησης με τις καταχωρίσεις της ψηφιακής κάρτας απασχόλησης.

11) Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση (άρθρο 19)

Με το άρθρο 19, το οποίο προστίθεται ως άρθρο 325^A στο ΠΔ 80/2022, επαναρυθμίζεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης.

Ειδικότερα η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα ισχύος της μπορεί να καταγγεληθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη. Αν τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνήσουν δοκιμαστική περίοδο, το χρονικό διάστημα της δοκιμαστικής περιόδου προσμετράται στον χρόνο των δώδεκα (12) μηνών.

12) Ανάρτηση βασικών όρων εργασίας και ατομικής σύμβασης εργασίας στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» - Ηλεκτρονική υπογραφή - Πρότυπο Βασικών Όρων Εργασίας και Ατομικής Σύμβασης Εργασίας (άρθρο 21)

Με το άρθρο 21, ρυθμίζονται τα εξής:

1.α) 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 ΠΔ 80/2022, την έγγραφη ατομική σύμβαση εργασίας, εφόσον υπάρχει.

β) Για την ισχύ των βασικών όρων εργασίας της περ. α) 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.

2. Για κάθε μεταβολή των βασικών όρων εργασίας εφαρμόζεται η διαδικασία της παρ. 1.

3. Στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης είναι διαθέσιμο πρότυπο «Βασικών Όρων Εργασίας», καθώς και πρότυπο «Ατομικής Σύμβασης Εργασίας».

13) Ρυθμίσεις για τη δυνατότητα απασχόλησης την 6η μέρα (άρθρα 25 και 26)

Με τα άρθρα 25 και 26, τα οποία προστίθενται ως άρθρα 182B και 182Γ αντίστοιχα στο ΠΔ 80/2022, προβλέπεται η δυνατότητα απασχόλησης την 6^η μέρα σε επιχειρήσεις που λειτουργούν με το σύστημα της πενθήμερης απασχόλησης, εφόσον πληρούνται συγκεκριμένες προϋποθέσεις. Ειδικότερα:

Α) Σε περιπτώσεις επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων συνεχούς λειτουργίας με σύστημα εναλλασσόμενων βαρδιών, στις οποίες οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία, δύναται να επιτρέπεται, η απασχόλησή τους κατά την έκτη (6η) ημέρα της εβδομάδας, εφόσον καταχωρίζεται από τον εργοδότη, στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II) πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο.

Η απασχόληση των εργαζομένων, κατά την πρόσθετη ημέρα, δεν δύναται να υπερβαίνει τις οκτώ (8) ώρες. Κατά την ημέρα αυτή δεν επιτρέπεται η πραγματοποίηση υπερεργασίας και υπερωριακής απασχόλησης από τον εργαζόμενο. Στον εργαζόμενο καταβάλλεται το ημερομίσθιο της έκτης (6ης) ημέρας, προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%).

Η απασχόληση σύμφωνα με την παρ. 1 τελεί υπό την επιφύλαξη της τήρησης των χρονικών ορίων εργασίας των εργαζομένων, καθώς και της εφαρμογής των κανόνων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων. Σε κάθε περίπτωση εφαρμόζονται τα άρθρα 162 έως 179 του ΠΔ 80/2022.

Δεν υπάγονται στο παρόν οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζεται η διαδικασία καταχώρισης της πρόσθετης ημέρας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή του παρόντος.

Β) Σε περιπτώσεις επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων, που δεν είναι από τη φύση τους συνεχούς λειτουργίας, αλλά είναι δυνατόν να λειτουργούν κατά τις ημέρες Δευτέρα έως και Σάββατο, επί είκοσι τέσσερις (24) ώρες, με σύστημα εναλλασσόμενων βαρδιών, και στις οποίες οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε πενήθημερη εβδομαδιαία εργασία, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, κατά τις οποίες η επιχείρηση παρουσιάζει απρόβλεπτα ιδιαίτερα αυξημένο φόρτο εργασίας, επιτρέπεται η απασχόληση των εργαζομένων κατά την έκτη (6η) ημέρα της εβδομάδας. Η ειδική αυτή συνθήκη γνωστοποιείται από τον εργοδότη στην Επιθεώρηση Εργασίας πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο και υπόκειται σε έλεγχο σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

Η απασχόληση κατά την έκτη (6η) ημέρα της εβδομάδας καταχωρίζεται από τον εργοδότη, στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ) πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο.

Η απασχόληση των εργαζομένων, κατά την πρόσθετη ημέρα, δεν δύναται να υπερβαίνει τις οκτώ (8) ώρες. Κατά την ημέρα αυτή δεν επιτρέπεται η πραγματοποίηση υπερεργασίας και υπερωριακής απασχόλησης από τον εργαζόμενο. Στον εργαζόμενο καταβάλλεται το ημερομίσθιο της ημέρας αυτής, προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%).

Δεν υπάγονται στο παρόν οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις.

Η απασχόληση σύμφωνα με τις παρ. 1 έως 3 τελεί υπό την επιφύλαξη της τήρησης των χρονικών ορίων εργασίας των εργαζομένων, καθώς και της εφαρμογής των κανόνων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων. Σε κάθε περίπτωση εφαρμόζονται τα άρθρα 162 έως 179 του ΠΔ 80/2022.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καθορίζεται η διαδικασία καταχώρισης της πρόσθετης ημέρας στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ» και δήλωσης στην Επιθεώρηση Εργασίας, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή του παρόντος.

14) Δυνατότητα απασχόλησης εργαζομένων κατά την ημέρα Κυριακή και κατά τις ημέρες αργίας (άρθρο 27)

Με το άρθρο 27, το οποίο προστίθεται στην παρ. 1 του άρθρου 200 του ΠΔ 80/2022, προστίθενται νέες επιχειρήσεις στις οποίες οι εργαζόμενοι μπορούν να εργάζονται κατά την Κυριακή και κατά τις ημέρες αργίας, ως εξής:

κε) Εκπαιδευτικών κέντρων πιλότων, πληρωμάτων και τεχνικών αεροσκαφών, καθώς και εκπαιδευτικών κέντρων προσωπικού επίγειας εξυπηρέτησης αεροσκαφών και επιβατών, εφόσον εξυπηρετούν επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που λειτουργούν επί είκοσι τέσσερις (24) ώρες ημερησίως και επτά (7) ημέρες την εβδομάδα.

κστ) Βιομηχανίας τροφίμων.

κζ) Εμφιάλωσης φυσικού μεταλλικού νερού παραγωγής αναψυκτικών και με παρασκευή προϊόντων εμφιάλωσής τους.

κη) Οργάνωσης συνεδρίων.

κθ) Καλλιέργειας θερμοκηπίων με παρασκευή και συσκευασία προϊόντων θερμοκηπίου.

15) Προστασία του δικαιώματος στην εργασία (άρθρο 31)

Με το άρθρο 31, προβλέπονται ποινικές κυρώσεις στην περίπτωση παρεμπόδισης ή άσκησης σωματικής βίας σε βάρος εργαζομένων, οι οποίοι δεν συμμετέχουν σε απεργία, να προσέλθουν, να παρέχουν ή να αποχωρήσουν από την εργασία τους, ή συμμετοχής σε κατάληψη χώρων εργασίας ή εισόδων τους, με την επανειλημμένη τέλεση αυτών των αξιόποινων πράξεων να συνιστά επιβαρυντική περίσταση.

16) Αμοιβή του χρόνου προϋπηρεσίας στον ιδιωτικό τομέα και αναπροσαρμογή των αποδοχών των εργαζομένων - Κατάργηση του άρθρου 4 της υπ' αρ. 6/28.2.2012 Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου (άρθρο 33)

Με το άρθρο 33, εισάγονται οι εξής ρυθμίσεις:

1. Από την 1η.1.2024 αίρεται η αναστολή της ισχύος διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, συλλογικών συμβάσεων ή διαιτητικών αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως το επίδομα πολυετίας, το επίδομα χρόνου εργασίας, το επίδομα τριετίας και το επίδομα πενταετίας, η οποία επιβλήθηκε με το άρθρο 4 της υπ' αρ. 6/28.2.2012 Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου (Α' 38), η οποία εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 4046/2012 (Α' 28).

2. Για την εφαρμογή των διατάξεων της παραγράφου 1, των οποίων η αναστολή αίρεται, ισχύουν τα εξής:

α) Η προϋπηρεσία κάθε εργαζομένου, που είχε προσληφθεί πριν από την 14η.2.2012, όπως η προϋπηρεσία αυτή είχε διαμορφωθεί τη 14η.2.2012 οπότε και ανεστάλη η συμπλήρωσή της, συνεχίζει να συμπληρώνεται μετά από την 1η.01.2024.

β) Η προϋπηρεσία κάθε εργαζομένου, που προσλήφθηκε μετά από την 14η.2.2012, ξεκινά να συμπληρώνεται μετά από την 1η.1.2024.

3. Ειδικώς για την προσαύξηση λόγω προϋπηρεσίας σε όσους εργαζόμενους αμείβονται με τον κατώτατο νομοθετημένο μισθό ή ημερομίσθιο, ως χρόνος προϋπηρεσίας αναγνωρίζεται ο χρόνος εξαρτημένης σύμβασης ή σχέσης εργασίας, που έχει διανυθεί σε οποιοδήποτε εργοδότη και σε οποιαδήποτε ειδικότητα πριν από την 14η.2.2012 και μετά από την 1η.1.2024. Η κατά τα ανωτέρω προσαύξηση λόγω προϋπηρεσίας καθορίζεται ως εξής:

α) Για τους υπαλλήλους με εξαρτημένη σχέση εργασίας, σε ποσοστό δέκα τοις εκατό (10%) για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως τρεις (3) τριετίες και συνολικά σε ποσοστό τριάντα τοις εκατό (30%) για προϋπηρεσία εννέα (9) ετών και άνω.

β) Για τους εργατοτεχνίτες, με εξαρτημένη σχέση εργασίας σε ποσοστό πέντε τοις εκατό (5%) για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως έξι (6) τριετίες και συνολικά τριάντα τοις εκατό (30%) για προϋπηρεσία δεκαοκτώ (18) ετών και άνω.

4. Αν οι καταβαλλόμενες τακτικές αποδοχές είναι υπέρτερες των νόμιμων αποδοχών, οι αυξήσεις, οι προσαυξήσεις και τα ποσά εν γένει που προκύπτουν από την εφαρμογή των παρ. 1 έως 3, συμψηφίζονται με τη διαφορά που προκύπτει μεταξύ καταβαλλόμενων και νόμιμων αποδοχών, με την καταβολή της οποίας εξοφλούνται ολοσχερώς ή μερικώς.

5. Για το χρονικό διάστημα από την 14η.2.2012 έως και την 31η.12.2023 καμία αξίωση δεν γεννάται, ούτε οφείλονται αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως αναφέρονται στις παρ. 1, 2 και 3, ούτε επιτρέπεται να υπολογιστεί προϋπηρεσία που έχει διανυθεί από την 14η.2.2012 έως και την 31η.12.2023.

6. Από την 1η.1.2027, αν το ποσοστό της ανεργίας υπερβεί το δέκα τοις εκατό (10%), και μέχρι να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του δέκα τοις εκατό (10%), αναστέλλεται αυτοδικαίως η ισχύς των διατάξεων που αναφέρονται στην παρ. 1. Για την εφαρμογή του πρώτου εδαφίου λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος του εθνικού ποσοστού ανεργίας των τελευταίων τεσσάρων τριμήνων, όπως αυτός αποτυπώνεται στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής.

7. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης δύναται να εξειδικεύεται η διαδικασία αυτοδικαίως αναστολής ισχύος, την οποία προβλέπει το παρόν. Με Πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου, μετά από ειδικά αιτιολογημένη εισήγηση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και μετά από γνώμη των κοινωνικών εταίρων της παρ. 3 του άρθρου 134 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), δύναται να αποφασίζονται οι όροι και προϋποθέσεις αναστολής της ισχύος του παρόντος και πέραν των περιπτώσεων εφαρμογής της παρ. 6, για τη διασφάλιση της σταθερότητας της εθνικής οικονομίας, λαμβανομένης υπόψη ιδίως της εξέλιξης της ανεργίας και του πληθωρισμού.

8. Από την 1η.1.2024, καταργείται το άρθρο 4 της υπ' αρ. 6/28.2.2012 Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου.

Για οποιαδήποτε σχετικές πληροφορίες μπορείτε να επικοινωνήσετε με b.smyrniou@bahagram.com