



KYRIAKIDES GEORGOPOULOS
Law Firm

:: EMPLOYMENT LAW

Πρόσφατες μεταρρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας

Recent reforms in Employment Legislation

September 28th, 2017

Law 4488/2017 has been enacted on 13/09/2017 introducing significant changes to the legislative framework of employment relationships. The key changes can be summarized as follows:

Employer's obligations during an audit by the labour authorities:

1. During an audit conducted by the competent administrative authorities in the workplace, the individuals who are present are obliged to show their identity card or any other identification document upon request of the labour inspectors.

Administrative sanctions (i.e. a monetary fine ranging from 300,00€ up to 50.000,00€) are imposed to the employer as well as to any third party who obstructs the inspectors' entry to the workplace or refuses to provide the required documents / information or supplies incorrect information.

2. In case any violation of health and safety legal provisions arises during the audit conducted by the competent inspectors, the latter may request the temporary closure of the business until the employer restores compliance with the attested violations. In case said violations continue to exist after the temporary closure, the competent authorities may file a request to the Minister of Labour for the permanent closure of the business.

Υποχρεώσεις εργοδοτών κατά τη διάρκεια ελέγχου από τις αρμόδιες αρχές:

1. Κατά την διενέργεια ελέγχου από τα αρμόδια διοικητικά όργανα, οι ευρισκόμενοι στον χώρο εργασίας κατά τον χρόνο του ελέγχου υποχρεούνται να επιδεικνύουν την αστυνομική τους ταυτότητα ή άλλο αποδεικτικό της ταυτοπροσωπίας έγγραφο, εφόσον ζητηθεί από τους διενεργούντες τον έλεγχο Επιθεωρητές Εργασίας.

Στον εργοδότη ή οποιονδήποτε τρίτο που αρνείται την είσοδο και πρόσβαση στον χώρο εργασίας, ή την παροχή των στοιχείων ή των πληροφοριών που θα ζητηθούν, ή παρέχει ανακριβείς πληροφορίες ή ανακριβή στοιχεία επιβάλλονται διοικητικές κυρώσεις (χρηματικό πρόστιμο από 300,00€ έως 50.000,00€).

2. Εάν από τον έλεγχο των αρμοδίων διοικητικών οργάνων διαπιστωθεί ότι ο εργοδότης έχει υποπέσει σε παραβάσεις που θέτουν σε κίνδυνο την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων, διατάσσεται η προσωρινή διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης για χρονικό διάστημα μέχρι την πλήρη συμμόρφωση του εργοδότη και την άρση των παραβάσεων που διαπιστώθηκαν. Εάν η επιχείρηση, μετά την προσωρινή διακοπή λειτουργίας της εξακολουθεί

να παραβαίνει συστηματικά τις διατάξεις για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων, τα αρμόδια όργανα εισηγούνται στο Υπουργείο Εργασίας για την οριστική διακοπή της λειτουργίας της.

A temporarily closure of the business may be imposed as follows:

(a) up to three (3) days, in case that three (3) administrative fines have been imposed to the employer following three (3) different audits conducted within a period of two (2) years, due to violations of labour law, which are considered of high or very high importance (e.g. violations of the legal provisions regarding annual leave, non- submission of personnel list work during a day off, etc.);

(b) four (4) to five (5) days, in case that four (4) or more administrative fines have been imposed to the employer following four (4) different audits conducted within a period of two (2) years for violations characterized as of high or very high importance;

(c) up to three (3) days, in case that two (2) or more administrative fines have been imposed to the employer following two (2) different audits conducted within a period of two (2) years due to violations of labour law, which are characterized as of high or very high importance (regarding the annual leave, work performance on day off, non-submission of personnel list etc.) and finally,

(d) more than five (5) days or even permanently following a decision of the Ministry of Labour.

The period of such temporary or permanent closure of the business is considered as full working time with regard to all employees' rights.

3. Finally, the new law prohibits the employer from participating in any public tender or assuming any business or concluding any contract with the state or public organizations or from receiving any subsidy from the state, in case of serious violations of the provisions

Η προσωρινή διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης μπορεί να επιβληθεί ως ακολούθως:

(α) μέχρι τρεις (3) ημέρες, εφόσον επιβληθούν στον εργοδότη τρεις (3) πράξεις επιβολής προστίμου σε τρεις (3) διαφορετικούς ελέγχους για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, υψηλής ή πολύ υψηλής σοβαρότητας (σχετικά με την ετήσια άδεια, μη κατάθεση πίνακα προσωπικού, εργασία σε ρεπό κλπ), μέσα σε χρονικό διάστημα δύο (2) ετών,

(β) τέσσερις (4) έως πέντε (5) ημέρες, εφόσον επιβληθούν στον εργοδότη τέσσερις (4) ή περισσότερες πράξεις επιβολής προστίμου σε τέσσερις (4) διαφορετικούς ελέγχους για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, υψηλής ή πολύ υψηλής σοβαρότητας (σχετικά με την ετήσια άδεια, μη κατάθεση πίνακα προσωπικού, εργασία σε ρεπό κλπ), μέσα σε χρονικό διάστημα δύο (2) ετών,

(γ) μέχρι τρεις (3) ημέρες, εφόσον επιβληθούν στον εργοδότη δύο (2) ή περισσότερες πράξεις επιβολής προστίμου για αδήλωτη εργασία σε δύο (2) διαφορετικούς ελέγχους και μέσα σε χρονικό διάστημα δύο (2) ετών, και

(δ) προσωρινή διακοπή για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των πέντε (5) ημερών ή οριστική διακοπή λειτουργίας με απόφαση του Υπουργού Εργασίας.

Ο χρόνος προσωρινής ή οριστικής διακοπής της επιχείρησης θεωρείται ως κανονικός χρόνος εργασίας σχετικά με τα δικαιώματα των εργαζομένων.

3. Τέλος, ο νέος νόμος αποκλείει τους εργοδότες από διαδικασίες συμμετοχής σε δημοσίους διαγωνισμούς ή σύναψης δημοσίων συμβάσεων έργων, υπηρεσιών και προμηθειών, καθώς και από προγράμματα χρηματοδότησης ή επιδοτήσεων, σε περίπτωση διάπραξης σοβαρών παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας.

of labour legislation.

Reporting obligations to the ERGANI Platform

1. In case the personnel list which is submitted to the Ministry of Labour through the ERGANI Platform does not include all the employees of the company, administrative sanctions are imposed to the employer on the spot (i.e. without the opportunity to submit a written explanatory report).

2. The employer is obliged to notify the Ministry of Labour through the ERGANI Platform about any change in the working hours of its personnel or any amendment of the working time arrangements no later than the effective date of such change and before the commencement of the employees' work. The employer is now obliged to notify the Ministry of Labour through the ERGANI Platform about any overwork, as well as any legal overtime before the realization of same. Any violation of the aforementioned provisions will entail the risk of administrative and penal sanctions by the labour authorities.

3. The employer is further obliged to submit to the ERGANI Platform the voluntary resignation documents, the termination documents, as well as the notification of expiration of fixed term contracts within four (4) working days as of the effective date of resignation or termination or expiration.

More specifically, the notification of resignation which is submitted to the ERGANI Platform should be accompanied by a scanned document signed by both the employer and the employee or by an extrajudicial statement of the employer, which should be served to the employee within 4 working days as of the employee's last day of work and should be submitted to the ERGANI Platform on the next day of the service of same.

Failure to comply with such resignation notification requirements would result to the

Υποχρεώσεις γνωστοποίησης στην πλατφόρμα ΕΡΓΑΝΗ

1. Εάν στον πίνακα προσωπικού, που υποβάλλεται στο Υπουργείο Εργασίας μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας «ΕΡΓΑΝΗ» δεν αναγράφεται κάποιος εργαζόμενος από τους απασχολούμενους στην επιχείρηση, επιβάλλονται διοικητικές κυρώσεις στον εργοδότη, χωρίς την τήρηση άλλης διαδικασίας (πχ παροχή γραπτών εξηγήσεων).

2. Ο εργοδότης υποχρεούται να καταχωρεί στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας «ΕΡΓΑΝΗ» κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, το αργότερο έως και την ημέρα της αλλαγής ή της τροποποίησης του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, και σε κάθε περίπτωση πριν την ανάληψη εργασίας από τους εργαζομένους. Υποχρεούται πλέον να καταχωρεί και την υπερεργασία και την νόμιμη υπερωριακή απασχόληση, πριν την έναρξη της πραγματοποίησής της. Οποιαδήποτε παραβίαση των ανωτέρω διατάξεων επιφέρει διοικητικές και ποινικές κυρώσεις από τις αρμόδιες αρχές.

3. Ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγείλει στο σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» την οικειοθελή αποχώρηση εργαζομένων, την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου και την λήξη των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου το αργότερο μέσα σε τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες από την ημερομηνία αποχώρησης του εργαζομένου ή της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή της λήξης της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου.

Ειδικότερα, η αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης που υποβάλλεται στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ θα πρέπει να συνοδεύεται από σκαναρισμένο έγγραφο, υπογεγραμμένο από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο ή από εξώδικη δήλωση του εργοδότη, η οποία θα πρέπει να επιδοθεί στον εργαζόμενο εντός τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών από την τελευταία ημέρα εργασίας του εργαζόμενου και θα πρέπει να υποβληθεί στο ΕΡΓΑΝΗ την επομένη ημέρα της

resignation being considered as a unilateral termination of the employment relationship by the employer.

4. Finally, the employer is obliged to provide a copy of the personnel list to the employees who provide their services outside the company's premises.

Information and consultation procedure:

The information provided by the employer to the employees' representatives and the outcome of the consultations should be in writing (through written minutes).

Maternity entitlements:

Mothers having a child through a surrogate are entitled to receive the post-natal maternity leave, as well as the 6-month leave for the protection of maternity and the related allowances and benefits.

In addition, both mothers having a child through a surrogate and the surrogates themselves are protected against dismissal as of the birth of the child. The same protection applies for mothers adopting a child of up to 6 years of age, as of the child's placement date in the family.

Amendments of the Code of Civil Procedure:

The employees are entitled to file an application for the issuance of a payment order for salary claims, provided that the conclusion of the employment contract and the amount of salary can be proven by public or private documents or by a court decision for interim measures.

A 15-days prior notice to the employer is required before the filing of such application.

επίδοσης.

Σε περίπτωση μη συμμόρφωσης με τις ανωτέρω υποχρεώσεις αναγγελίας της οικειοθελούς αποχώρησης, θεωρείται ότι η εργασιακή σχέση λύθηκε με μονομερή καταγγελία από τον εργοδότη.

4. Ο εργοδότης υποχρεούται να εφοδιάζει τους εργαζομένους του με αντίγραφο του Πίνακα Προσωπικού, όταν απασχολούνται εκτός της έδρας της επιχείρησης.

Διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης:

Η ενημέρωση που παρέχεται από τον εργοδότη στους εκπροσώπους των εργαζομένων, καθώς και το αποτέλεσμα της διαβούλευσης θα πρέπει να τηρείται γραπτώς (σε πρακτικό).

Προστασία της μητρότητας:

Μητέρες που αποκτούν τέκνο μέσω παρένθετης μητέρας δικαιούνται να λάβουν το μεταγενέθλιο τμήμα της άδειας μητρότητας, καθώς και την εξάμηνη άδεια προστασίας της μητρότητα και τα σχετικά επιδόματα και παροχές.

Επιπλέον, τόσο οι τεκμαιρόμενες μητέρες όσο και οι παρένθετες, προστατεύονται από την απόλυση με χρονική αφετηρία τη γέννηση του τέκνου. Την ίδια προστασία απολαμβάνουν και οι μητέρες που υιοθετούν τέκνο ηλικίας έως 6 ετών, με χρονική αφετηρία την τοποθέτηση του τέκνου στην οικογένεια.

Τροποποιήσεις των Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας:

Οι εργαζόμενοι δικαιούνται να ζητήσουν την έκδοση διαταγής πληρωμής οφειλόμενου μισθού, εφόσον η σύναψη της σύμβασης εργασίας και το ύψος του μισθού αποδεικνύονται με δημόσιο ή ιδιωτικό έγγραφο ή με δικαστική απόφαση ασφαλιστικών μέτρων.

Πριν την κατάθεση της ως άνω αίτησης απαιτείται προηγούμενη έγγραφη όχληση του εργοδότη προ 15 ημερών.

Contact

For any further comment or query, please contact the KG lawyer you are in contact with or the **Employment Law** practice team.

Ioanna Kyriazi (Partner)

E-mail: I.Kyriazi@kglawfirm.gr (Athens office)

Elena Schiza (Junior Associate)

Email: E.Schiza@kglawfirm.gr

Main (Athens) Offices

28, Dimitriou Soutsou Str.,
115 21, Athens
Greece
Tel: +30 210 817 1500
Fax: +30 210 68 56 657/8

Thessaloniki Branch

17, Ethnikis Antistaseos Str.,
55 134, Thessaloniki
Greece
Tel: +30 2310 441 552

www.kglawfirm.gr

Disclaimer: This newsletter contains general information only and is not intended to provide specific legal, or other professional advice or services, nor is it suitable for such professional advice, and should not be used as a basis for any decision or action that may affect you or your business. Before making any decision or taking any action that may affect you or your business, you should consult a qualified professional advisor. We remain at your disposal should you require any further information or clarification in this regard.

© Kyriakides Georgopoulos, 2017