

---

## ΝΕΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ

---

Μάρτιος 2026

## Εισηγητής

Νικόλαος Κλωθάκης

- Οικονομολόγος - Λογιστής.
- Πτυχιούχος Δημόσιας Διοίκησης (Πάντειο Πανεπιστήμιο).
- Μεταπτυχιακό στην Εφαρμοσμένη Οικονομική και Χρηματοοικονομική (Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών).
- Ειδίκευση στην εφαρμοσμένη Λογιστική και στη Δημόσια Ελεγκτική.

## Περιεχόμενα

1. Ενάρξεις Απασχόλησης.....	5
2. Μεταβολές Απασχόλησης.....	8
3. Λύσεις/Λήξεις Εργασίας.....	10
4. Δυνατότητες Ανάκλησης.....	13
5. Αποδοχή Ουσιωδών Όρων .....	13
6. Υπερωρίες.....	14
7. Άδειες.....	15
8. Μεταβίβαση .....	16
9. Δανεισμός .....	17
10. Προσωρινή Απασχόληση μέσω ΕΠΑ .....	18
11. Ειδικές περιπτώσεις αποζημίωσης απόλυσης (λόγω συνταξιοδότησης ή συμπλήρωσης 15ετίας) .....	20
12. Εθελούσια έξοδος .....	21
13. Αδικαιολόγητη (αυθαίρετη) αποχή εργαζόμενου από την εργασία.....	22
14. Δοκιμαστική περίοδος .....	25
15. Παράταση ισχύος της σύμβασης ορισμένου χρόνου ή μετατροπή της σε αορίστου χρόνου .....	26
16. Κτήση ή απώλεια ιδιότητας διευθυντικού στελέχους.....	27
17. Αλλαγές καθεστώτος (είδους) απασχόλησης.....	28
18. Λήξη εργασίας λόγω θανάτου .....	29
19. Μεταβολές αποδοχών .....	29
20. Μεταβολές που σχετίζονται με τον χρόνο εργασίας και την ψηφιακή κάρτα εργασίας.....	30
21. Λοιπές μεταβολές (ειδικότητας, τόπου εργασίας κλπ) .....	32
22. Υποχρεώσεις ως 16 Απριλίου 2026 .....	33
23. Ειδικά θέματα στην ψηφιακή οργάνωση χρόνου εργασίας.....	34
24. Διοικητικές κυρώσεις.....	36
25. Ποινικές κυρώσεις .....	38

## **ΝΕΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ**

Από 16/02/2026 με την έναρξη λειτουργίας του ΕΡΓΑΝΗ II σε συνδυασμό με το π.δ. 62/2025 «Κώδικας Εργατικού Δικαίου», ήρθαν οι νέες εργασιακές ρυθμίσεις να εφαρμοστούν στην πράξη.

## 1. Ενάρξεις Απασχόλησης

- Στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II όλες οι περιπτώσεις **έναρξης απασχόλησης** δηλώνονται μέσω της **Ψηφιακής Αναγγελίας Έναρξης Εργασίας**.
- Το νέο σύστημα περιλαμβάνει **διακριτές κατηγορίες έναρξης**, ανάλογα με τον τρόπο που ξεκινά η εργασιακή σχέση.
- Η δήλωση της έναρξης πρέπει να πραγματοποιείται **πριν από την ανάληψη εργασίας από τον εργαζόμενο**.

### Βασικές κατηγορίες έναρξης απασχόλησης

#### Πρόσληψη

- Η κλασική περίπτωση έναρξης εργασιακής σχέσης δηλώνεται με τη **Ψηφιακή Αναγγελία Έναρξης Εργασίας – Πρόσληψη**.
- Η δήλωση περιλαμβάνει στοιχεία όπως:
  - δοκιμαστική περίοδος
  - οργάνωση χρόνου εργασίας
  - πιθανή θέση ευθύνης.
- Παρέχεται δυνατότητα **ανάκλησης της πρόσληψης μέχρι την ημερομηνία έναρξης**.

#### Δανεισμός εργαζομένων

- Χρησιμοποιείται όταν εργαζόμενος **παρέχει εργασία σε άλλη επιχείρηση** στο πλαίσιο **δανεισμού προσωπικού**.
- Η έναρξη της απασχόλησης δηλώνεται με ειδική κατηγορία δήλωσης.
- Ο εργαζόμενος εμφανίζεται στο σύστημα ως **δανειζόμενος εργαζόμενος**.

#### Μεταβίβαση εργαζομένων

- Αφορά περιπτώσεις **μεταβίβασης επιχείρησης ή τμήματος επιχείρησης**, όπου οι εργαζόμενοι μεταφέρονται στον νέο εργοδότη.

- Η νέα επιχείρηση υποβάλλει δήλωση έναρξης απασχόλησης λόγω μεταβίβασης.
- Η εργασιακή σχέση συνεχίζεται χωρίς διακοπή της προϋπηρεσίας.

### **Πρόσληψη για δανεισμό (ΕΠΑ)**

- Η κατηγορία αυτή αφορά **Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ)**.
- Ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται από την ΕΠΑ με σκοπό να **τοποθετηθεί σε άλλη επιχείρηση**.
- Η διαδικασία συνδυάζει τα χαρακτηριστικά **πρόσληψης και δανεισμού εργαζομένου**.

### **Πρακτικό παράδειγμα**

- Μια επιχείρηση εστίασης προσλαμβάνει **σερβιτόρο για τη θερινή περίοδο**.
- Πριν από την πρώτη ημέρα εργασίας υποβάλλεται η **Ψηφιακή Αναγγελία Έναρξης Εργασίας – Πρόσληψη**.
- Με τη δήλωση αυτή καταγράφεται η **έναρξη της εργασιακής σχέσης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ**.

### **Σημαντική επισήμανση**

- Αμέσως μετά την υποβολή της **Ψηφιακής Αναγγελίας Έναρξης Εργασίας**, ο εργοδότης υποχρεούται να υποβάλει και τη δήλωση **Ψηφιακής Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας**, με την οποία δηλώνεται το ωράριο απασχόλησης του εργαζομένου.
- Στη δήλωση αυτή μπορεί να δηλωθεί **προαιρετικά το ωράριο της πρώτης ημέρας εργασίας**, ενώ είναι **υποχρεωτική η δήλωση του ωραρίου που θα ισχύει από τη δεύτερη ημέρα και μετά**.
- Διευκρινίζεται ότι με την **Ψηφιακή Αναγγελία Έναρξης Εργασίας** καλύπτεται το ωράριο **μόνο για την πρώτη ημέρα απασχόλησης**.

- Τυχόν σταθερές ή μεταβαλλόμενες αλλαγές στο ωράριο εργασίας δηλώνονται μεταγενέστερα μέσω των αντίστοιχων δηλώσεων **Ψηφιακής Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας**.

### **Ροή βασικών ενεργειών για νέα πρόσληψη**

**Βήμα 1:** Ψηφιακή Αναγγελία Έναρξης Εργασίας (Πρόσληψη)

**Βήμα 2:** Οργάνωση Χρόνου Εργασίας – Σταθερό Εβδομαδιαίο Ωράριο

## 2. Μεταβολές Απασχόλησης

- Για κάθε μεταβολή στα στοιχεία της εργασιακής σχέσης υποβάλλεται η **Ψηφιακή Δήλωση Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης** στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II.
- Η δήλωση αυτή χρησιμοποιείται για **οποιαδήποτε αλλαγή στους ουσιώδεις όρους εργασίας**, όπως μισθός, καθεστώς απασχόλησης, ειδικότητα, τόπος εργασίας ή άλλες μεταβολές της εργασιακής σχέσης.
- Η μεταβολή πρέπει να δηλώνεται **πριν από την έναρξη ισχύος της**.
- Σε ορισμένες περιπτώσεις απαιτείται **αποδοχή από τον εργαζόμενο**, είτε μέσω της εφαρμογής **MyErgani** είτε με υπογεγραμμένο αρχείο.

### Μεταβολές για δανειζόμενους εργαζόμενους

- Για εργαζόμενους που απασχολούνται μέσω **δανεισμού**, οι μεταβολές δηλώνονται με ειδική δήλωση μεταβολής που αφορά **δανειζόμενο προσωπικό**.
- Με τη δήλωση αυτή μπορούν να μεταβάλλονται στοιχεία όπως:
  - οι όροι δανεισμού
  - τα στοιχεία απασχόλησης
  - στοιχεία της ψηφιακής οργάνωσης χρόνου εργασίας.

## Κύριες κατηγορίες μεταβολών εργασιακής σχέσης

Οι σημαντικότερες περιπτώσεις μεταβολών που εμφανίζονται στο σύστημα είναι:

- αλλαγές στην ψηφιακή οργάνωση χρόνου εργασίας
- απώλεια ιδιότητας διευθυντικού στελέχους
- δανεισμός εργαζομένου
- διευθέτηση χρόνου εργασίας
- ένταξη στην ψηφιακή κάρτα εργασίας
- κτήση ιδιότητας διευθυντικού στελέχους
- μεταβολή αποδοχών κατόπιν συμφωνίας
- μεταβολή αποδοχών λόγω αλλαγής νομοθεσίας
- μεταβολή ειδικότητας
- μεταβολή τύπου παροχής εργασίας
- μετατροπή μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης σε πλήρη
- μετατροπή πλήρους απασχόλησης σε μερική
- μετατροπή πλήρους σε εκ περιτροπής απασχόληση
- μετατροπή σύμβασης ορισμένου χρόνου σε αορίστου χρόνου
- παράταση σύμβασης ορισμένου χρόνου

## Σημαντική πρακτική επισήμανση

- Σε ορισμένες περιπτώσεις, όπως η μεταβολή αποδοχών λόγω νόμου ή συλλογικής σύμβασης, η δήλωση μπορεί να υποβληθεί αναδρομικά εντός συγκεκριμένης προθεσμίας.
- Στις μεταβολές αυτές δεν απαιτείται αποδοχή από τον εργαζόμενο.
- Αντίθετα, όταν η μεταβολή γίνεται κατόπιν συμφωνίας εργοδότη και εργαζομένου, απαιτείται ρητή αποδοχή των ουσιωδών όρων.

## Πρακτικό παράδειγμα

- Ένας εργοδότης συμφωνεί με εργαζόμενο αύξηση μισθού από την 1η Μαΐου.
- Πριν από την ημερομηνία αυτή υποβάλλεται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II δήλωση μεταβολής αποδοχών κατόπιν συμφωνίας.
- Στη συνέχεια ο εργαζόμενος αποδέχεται ψηφιακά τη μεταβολή μέσω MyErgani ή υπογράφει το σχετικό έγγραφο.

### 3. Λύσεις/Λήξεις Εργασίας

- Στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ όλες οι περιπτώσεις λήξης της εργασιακής σχέσης δηλώνονται μέσω της «Ψηφιακής Αναγγελίας Λήξης Εργασίας».
- Με το νέο σύστημα **καταργήθηκαν τα έντυπα Ε5, Ε6 και Ε7** και αντικαταστάθηκαν από ενιαίες ψηφιακές δηλώσεις.
- Ο εργοδότης πρέπει να επιλέγει **τη σωστή κατηγορία λήξης**, ανάλογα με τη νομική αιτία λύσης της σύμβασης.
- Η δήλωση πρέπει να υποβάλλεται **εντός τεσσάρων εργάσιμων ημερών από τη λήξη της εργασιακής σχέσης**.

#### Βασικές κατηγορίες λήξης εργασίας

Οι σημαντικότερες κατηγορίες που χρησιμοποιούνται στην πράξη είναι:

- **Λύση δοκιμαστικής περιόδου**
- **Οικειοθελής αποχώρηση εργαζομένου**
- **Οικειοθελής αποχώρηση μετά από όχληση** (σε περίπτωση αυθαίρετης αποχής)
- **Καταγγελία σύμβασης από τον εργοδότη**
  - με προειδοποίηση
  - χωρίς προειδοποίηση
- **Λήξη σύμβασης ορισμένου χρόνου**
- **Εθελούσια έξοδος**
- **Συνταξιοδότηση εργαζομένου**
  - με καταγγελία σύμβασης
  - με οικειοθελή αποχώρηση
- **Οικειοθελής αποχώρηση λόγω συμπλήρωσης 15ετίας ή ορίου ηλικίας**
- **Λήξη λόγω θανάτου εργαζομένου**
- **Λήξη δανεισμού εργαζομένου**
- **Μεταβίβαση εργαζομένων σε άλλη επιχείρηση**

## Σημαντική πρακτική επισήμανση

- Στο νέο σύστημα έχουν ενσωματωθεί **περισσότερες ειδικές περιπτώσεις λήξης εργασίας**, οι οποίες στο παρελθόν **δεν μπορούσαν να δηλωθούν στο ΕΡΓΑΝΗ**.
- Αυτό επιτρέπει πλέον την **ορθότερη απεικόνιση της πραγματικής εργασιακής κατάστασης** των εργαζομένων.

## Γενικός κανόνας

- Για **κάθε λήξη εργασιακής σχέσης** πρέπει να υποβάλλεται **η κατάλληλη κατηγορία ψηφιακής δήλωσης**.
- Η σωστή επιλογή της κατηγορίας είναι κρίσιμη, γιατί επηρεάζει:
  - την **ασφαλιστική και εργασιακή εικόνα του εργαζομένου**,
  - την **ορθή τήρηση του ιστορικού στο ΕΡΓΑΝΗ II**,
  - την **αποφυγή διοικητικών κυρώσεων**.

**Επισήμανση:** Σε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης, **ο εργαζόμενος έχει πλέον τη δυνατότητα να υποβάλει ο ίδιος την αναγγελία λήξης εργασίας** μέσω του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II.

Μόλις ο εργαζόμενος ολοκληρώσει την υποβολή, ο εργοδότης λαμβάνει αυτόματη ειδοποίηση από το σύστημα. Η διαδικασία αυτή διασφαλίζει ότι η λύση της σχέσης εργασίας καταγράφεται επίσημα, ακόμα και αν ο εργοδότης αδρανήσει (βλ. άρθρο 330 παρ. 6 του Π.Δ. 62/2025).

Λήξη εργασίας	Επισύναψης αρχείου	Υπογραφή μόνο εργαζόμενου	Υπογραφές εργοδότη και εργαζόμενου
Αυτοδίκαιη Λύση Δοκιμαστικής Περιόδου	-	-	-
Εθελούσια Έξοδος	ΝΑΙ	-	ΝΑΙ
Καταγγελία Σύμβασης με Προειδοποίηση	ΝΑΙ	-	ΝΑΙ
Καταγγελία Σύμβασης χωρίς Προειδοποίηση	ΝΑΙ	-	ΝΑΙ
Λήξη Δανεισμού από Επιχείρηση	-	-	-
Λήξη λόγω Θανάτου	-	-	-
Λύση Σύμβασης Ορισμένου Χρόνου	-	-	-
Μεταβίβαση σε Επιχείρηση	-	-	-
Οικειοθελής Αποχώρηση	ΝΑΙ	ΝΑΙ	-
Οικειοθελής Αποχώρηση μετά από Όχληση	-	-	-
Δήλωση Όχλησης για δυνατότητα Οικειοθελούς Αποχώρησης	-	-	-
Συνταξιοδότηση με Καταγγελία Σύμβασης Χωρίς Προειδοποίηση	ΝΑΙ	-	ΝΑΙ
Συνταξιοδότηση με Οικειοθελή Αποχώρηση	ΝΑΙ	ΝΑΙ	-

#### 4. Δυνατότητες Ανάκλησης

- Στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II παρέχεται η δυνατότητα **ανάκλησης δηλώσεων**, έως την προβλεπόμενη ημερομηνία ισχύος τους.
- Με την **ανάκληση**, η δήλωση παραμένει καταχωρισμένη στο σύστημα για λόγους ιστορικότητας.
- Ωστόσο, η επίδρασή της στην **τρέχουσα κατάσταση του εργαζομένου** και στο **ιστορικό της εργασιακής σχέσης** παύει να ισχύει.
- Με τον τρόπο αυτό αποκαθίσταται η κατάσταση που ίσχυε **πριν από την υποβολή της δήλωσης**.

#### 5. Αποδοχή Ουσιωδών Όρων

- Σε ορισμένες δηλώσεις στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II απαιτείται η **αποδοχή των ουσιωδών όρων της εργασιακής σχέσης από τον εργαζόμενο**.
- Η αποδοχή αυτή μπορεί να πραγματοποιηθεί με δύο τρόπους.

##### Τρόποι αποδοχής

##### • Μέσω της εφαρμογής MyErgani

- Ο εργαζόμενος ενημερώνεται για τη δήλωση και μπορεί να προχωρήσει σε **αποδοχή ή απόρριψη** μέσω της εφαρμογής.
- Η διαδικασία αυτή επιτρέπεται μόνο σε **εμπρόθεσμες δηλώσεις**.

• Εάν ο εργαζόμενος **απορρίψει τη δήλωση**, αυτή **ανακαλείται** και δεν παράγει αποτελέσματα στην εργασιακή κατάσταση.

• Εάν ο εργαζόμενος **δεν απαντήσει μέχρι τη λήξη της προθεσμίας**, η δήλωση **θεωρείται αυτοδικαίως αποδεκτή** και οριστικοποιείται στο σύστημα.

- **Με επισυναπτόμενο αρχείο αποδοχής**

- Υποβάλλεται **έγγραφο αποδοχής των ουσιωδών όρων**, υπογεγραμμένο από τον εργαζόμενο.

- Η υπογραφή μπορεί να είναι:

- **ιδιόχειρη (σε σαρωμένο έγγραφο)**

- **εγκεκριμένη ηλεκτρονική υπογραφή**

- **υπογραφή μέσω της υπηρεσίας «Ψηφιακή Βεβαίωση Εγγράφου» του gov.gr.**

### **Δηλώσεις στις οποίες εφαρμόζεται**

- **Ψηφιακή αναγγελία έναρξης εργασίας (πρόσληψη)**

- **Ψηφιακή δήλωση μεταβολής στοιχείων εργασιακής σχέσης**

### **Πρακτικό παράδειγμα**

- Μία επιχείρηση προβαίνει σε **μεταβολή ωραρίου εργαζομένου κατόπιν συμφωνίας.**

- Η σχετική δήλωση υποβάλλεται στο **Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II** και αποστέλλεται ειδοποίηση στον εργαζόμενο μέσω **MyErgani.**

- Ο εργαζόμενος μπορεί:

- να **αποδεχθεί τη δήλωση,**

- να **την απορρίψει, ή**

- να μην προβεί σε ενέργεια, οπότε μετά τη λήξη της προθεσμίας η δήλωση **θεωρείται αποδεκτή αυτομάτως.**

## **6. Υπερωρίες**

- Καταργήθηκε η **δήλωση Ε8 (αναγγελία υπερωριών)** στο πλαίσιο λειτουργίας του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II.

- Οι δηλώσεις υπερωριακής απασχόλησης έχουν ενσωματωθεί στις **Δηλώσεις Ψηφιακής Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας (ΨΟΧΕ).**

- Στο σύστημα έχουν δημιουργηθεί ειδικές δηλώσεις για την ημερήσια δήλωση υπερωριών, οι οποίες χρησιμοποιούνται ανάλογα με την περίπτωση.
- Οι βασικές κατηγορίες δηλώσεων είναι:
  - Οργάνωση Χρόνου Εργασίας – **Υπερωρίες (Προαναγγελία)**
  - Οργάνωση Χρόνου Εργασίας – **Υπερωρίες – Απολογιστικό**
  - Οργάνωση Χρόνου Εργασίας – **Υπερωρίες – Οδηγοί**

### **Πρακτικό παράδειγμα**

- Ένας εργαζόμενος σε επιχείρηση εστίασης εργάζεται δύο ώρες πέραν του κανονικού ωραρίου λόγω αυξημένης κίνησης.
- Η επιχείρηση υποχρεωτικά δηλώνει την υπερωρία μέσω της **Ψηφιακής Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας** με τη σχετική δήλωση υπερωρίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II.

## **7. Άδειες**

- Με τη νέα λειτουργία του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II καταργήθηκε η ετήσια δήλωση E11 (Γνωστοποίηση Στοιχείων Ετήσιας Κανονικής Άδειας).
- Η πληροφορία για τις άδειες εργαζομένων ενσωματώθηκε πλέον στις δηλώσεις οργάνωσης χρόνου εργασίας.
- **Οι επιχειρήσεις οφείλουν να καταχωρούν στο σύστημα:**
  - τις ημέρες κανονικής άδειας που λαμβάνει ο εργαζόμενος,
  - τις δικαιούμενες ημέρες άδειας για το έτος αναφοράς.

### **Μεταβατική ρύθμιση**

- Για τις άδειες του έτους **2025** εξακολουθεί να εφαρμόζεται η υφιστάμενη διαδικασία υποβολής της δήλωσης **E11**.
- Η αλλαγή εφαρμόζεται πλήρως για τις άδειες από το έτος **2026 και μετά**.

## 8. Μεταβίβαση

- **Μεταβίβαση εργασιακής σχέσης** υφίσταται όταν εργαζόμενοι μεταφέρονται από έναν εργοδότη σε **άλλη επιχείρηση**, στο πλαίσιο **μεταβίβασης επιχείρησης ή τμήματος επιχείρησης**, σύμφωνα με τα άρθρα **358-367 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (Π.Δ. 62/2025)**.
- Στην περίπτωση αυτή η **εργασιακή σχέση συνεχίζεται χωρίς διακοπή με τον διάδοχο εργοδότη**.

### Υποχρεώσεις αρχικού εργοδότη (μεταβιβάζων)

- Ο αρχικός εργοδότης προβαίνει στις απαραίτητες ενέργειες δήλωσης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II για τη λήξη της απασχόλησης λόγω μεταβίβασης.
- Δηλώνεται η ημερομηνία μεταβίβασης και τα στοιχεία της επιχείρησης που αναλαμβάνει τους εργαζομένους.

### Υποχρεώσεις διαδόχου εργοδότη

- Ο διάδοχος εργοδότης προβαίνει στις απαραίτητες ενέργειες δήλωσης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II για την έναρξη της απασχόλησης λόγω μεταβίβασης.
- Δηλώνεται η ίδια ημερομηνία μεταβίβασης καθώς και τα στοιχεία της επιχείρησης από την οποία μεταβιβάζεται η εργασιακή σχέση.
- Διατηρείται η αρχική ημερομηνία πρόσληψης του εργαζομένου, ώστε να συνεχίζεται κανονικά η προϋπηρεσία του.

### Σημαντική επισήμανση

- Οι δηλώσεις λήξης και έναρξης λόγω μεταβίβασης πρέπει να έχουν την ίδια ακριβώς ημερομηνία μεταβίβασης, ώστε να διασφαλίζεται η συνέχεια της εργασιακής σχέσης.

## Πρακτικό παράδειγμα

- Μία εταιρεία καθαρισμού αναλαμβάνει μέσω σύμβασης το τμήμα καθαριότητας ενός ξενοδοχείου.
- Οι εργαζόμενοι που απασχολούνταν στο συγκεκριμένο τμήμα μεταφέρονται στη νέα εταιρεία.
- Η προηγούμενη εταιρεία υποβάλλει τη δήλωση λήξης εργασίας λόγω μεταβίβασης.
- Η νέα εταιρεία υποβάλλει τη δήλωση έναρξης εργασίας λόγω μεταβίβασης, διατηρώντας την αρχική ημερομηνία πρόσληψης των εργαζομένων.

## 9. Δανεισμός

- **Δανεισμός εργαζομένου** υπάρχει όταν ένας εργαζόμενος παραχωρείται προσωρινά από τον εργοδότη του (**αρχικός εργοδότης**) σε **άλλη επιχείρηση** (**περαιτέρω εργοδότης**), προκειμένου να εργαστεί σε αυτή για ορισμένο χρονικό διάστημα.
- Η **σύμβαση εργασίας παραμένει με τον αρχικό εργοδότη**, ενώ η εργασία παρέχεται στον περαιτέρω εργοδότη.

### Υποχρεώσεις αρχικού εργοδότη

- Ο αρχικός εργοδότης προβαίνει στις απαραίτητες **ενέργειες δήλωσης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II** για την έναρξη του γνήσιου δανεισμού.
- Δηλώνεται η **έναρξη και η διάρκεια του δανεισμού** καθώς και η επιχείρηση στην οποία θα εργαστεί ο εργαζόμενος.

### Υποχρεώσεις περαιτέρω εργοδότη

- Η επιχείρηση στην οποία τοποθετείται ο εργαζόμενος προβαίνει επίσης στις απαραίτητες **ενέργειες καταχώρισης της τοποθέτησης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II**.

- Με τη λήξη του δανεισμού, η επιχείρηση αυτή οφείλει να προβεί στις απαραίτητες ενέργειες δήλωσης της λήξης.
- Αν κατά τη διάρκεια της απασχόλησης υπάρξει **μεταβολή στους όρους εργασίας**, ο περαιτέρω εργοδότης οφείλει να προβεί στις αντίστοιχες **ενέργειες δήλωσης της μεταβολής**.

### Σημαντική επισήμανση

- Ο περαιτέρω εργοδότης μπορεί, στο πλαίσιο του **διευθυντικού δικαιώματος**, να μεταβάλει ορισμένα στοιχεία της εργασίας του εργαζομένου.
- Η μεταβολή αυτή επιτρέπεται μόνο εφόσον:
  - **δεν αντίκειται στη σύμβαση εργασίας** που έχει συναφθεί με τον αρχικό εργοδότη και
  - **δεν συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας**.

### Πρακτικό παράδειγμα

- Μία **εταιρεία πληροφορικής** δανείζει για έξι μήνες έναν **προγραμματιστή** σε συνεργαζόμενη **τουριστική επιχείρηση**, προκειμένου να υλοποιηθεί ένα έργο ανάπτυξης λογισμικού.
- Η εταιρεία πληροφορικής παραμένει ο **αρχικός εργοδότης** και διατηρεί τη σύμβαση εργασίας.
- Η τουριστική επιχείρηση είναι ο **περαιτέρω εργοδότης**, όπου παρέχεται προσωρινά η εργασία.
- Και οι δύο επιχειρήσεις προβαίνουν στις **απαραίτητες ενέργειες δήλωσης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II** για την έναρξη και τη λήξη του δανεισμού.

## 10. Προσωρινή Απασχόληση μέσω ΕΠΑ

- Η **προσωρινή απασχόληση** αφορά περιπτώσεις όπου εργαζόμενος προσλαμβάνεται από **Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ)** και τοποθετείται για εργασία σε **άλλη επιχείρηση**.

- Στο καθεστώς αυτό υπάρχουν δύο εργοδότες:
  - ο **άμεσος εργοδότης (ΕΠΑ)**, που έχει τη σύμβαση εργασίας με τον εργαζόμενο
  - ο **έμμεσος εργοδότης**, δηλαδή η επιχείρηση όπου παρέχεται η εργασία.

### **Υποχρεώσεις άμεσου εργοδότη (ΕΠΑ)**

- Η ΕΠΑ αναλαμβάνει τη **σύναψη της σύμβασης εργασίας** με τον εργαζόμενο.
- Η ΕΠΑ προβαίνει στις απαραίτητες **ενέργειες δήλωσης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II** για την έναρξη της προσωρινής απασχόλησης.
- Εάν ο εργαζόμενος τοποθετηθεί σε **νέα επιχείρηση**, η ΕΠΑ πρέπει να προβεί στις αντίστοιχες **ενέργειες ενημέρωσης του συστήματος**.

### **Υποχρεώσεις έμμεσου εργοδότη**

- Η επιχείρηση όπου απασχολείται ο εργαζόμενος πρέπει επίσης να προβεί στις απαραίτητες **ενέργειες καταχώρισης της τοποθέτησης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II**.
- Σε περίπτωση **λήξης της τοποθέτησης**, πρέπει να δηλωθεί η **λήξη της προσωρινής απασχόλησης**.
- Αν υπάρξει **μεταβολή στους όρους εργασίας**, ο έμμεσος εργοδότης οφείλει να προβεί στις αντίστοιχες **ενέργειες δήλωσης της μεταβολής**.

### **Σημαντική επισήμανση**

- Στην προσωρινή απασχόληση υπάρχει **διπλή υποχρέωση δήλωσης** στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II:
  - από την **Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ)**
  - από την **επιχείρηση όπου παρέχεται η εργασία**.

## **Πρακτικό παράδειγμα**

- Μία **Επιχείρηση Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ)** προσλαμβάνει εργαζόμενο για να τον τοποθετήσει σε **ξενοδοχειακή επιχείρηση** για τη θερινή περίοδο.
- Η ΕΠΑ είναι ο **άμεσος εργοδότης** και αναλαμβάνει τη σύμβαση εργασίας.
- Το ξενοδοχείο είναι ο **έμμεσος εργοδότης**, όπου παρέχεται η εργασία.
- Και οι δύο επιχειρήσεις προβαίνουν στις **απαραίτητες ενέργειες δήλωσης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II** για την έναρξη και τη λήξη της προσωρινής απασχόλησης.

## **11.Ειδικές περιπτώσεις αποζημίωσης απόλυσης (λόγω συνταξιοδότησης ή συμπλήρωσης 15ετίας)**

- Σε ορισμένες περιπτώσεις λύσης της εργασιακής σχέσης καταβάλλεται **μειωμένη αποζημίωση απόλυσης**.
- Οι περιπτώσεις αυτές συνδέονται κυρίως με:
  - **συνταξιοδότηση εργαζομένου**
  - **συμπλήρωση 15 ετών υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη.**
- Ο εργοδότης οφείλει να προβεί στις **απαραίτητες ενέργειες δήλωσης της λήξης της εργασιακής σχέσης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II.**

## **Συνταξιοδότηση με καταγγελία της σύμβασης**

- Όταν ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις πλήρους σύνταξης γήρατος.
- Ο εργοδότης μπορεί να προχωρήσει σε **καταγγελία της σύμβασης εργασίας**.
- Στην περίπτωση αυτή καταβάλλεται **μειωμένη αποζημίωση απόλυσης**, σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία.

### **Συνταξιοδότηση με οικειοθελή αποχώρηση**

- Ο εργαζόμενος μπορεί να επιλέξει να **αποχωρήσει οικειοθελώς λόγω συνταξιοδότησης**.
- Και στην περίπτωση αυτή προβλέπεται **καταβολή μειωμένης αποζημίωσης**.

### **Οικειοθελής αποχώρηση λόγω συμπλήρωσης 15ετίας**

- Όταν εργαζόμενος έχει συμπληρώσει **15 έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη**.
- Μπορεί να αποχωρήσει **με τη συγκατάθεση του εργοδότη**.
- Στην περίπτωση αυτή προβλέπεται επίσης **μειωμένη αποζημίωση απόλυσης**.

### **Πρακτικό παράδειγμα**

- Εργαζόμενος έχει **18 έτη υπηρεσίας** στην ίδια επιχείρηση και έχει συμπληρώσει τις **προϋποθέσεις πλήρους σύνταξης**.
- Συμφωνείται η **αποχώρησή του λόγω συνταξιοδότησης**.
- Ο εργαζόμενος λαμβάνει **μειωμένη αποζημίωση απόλυσης**, όπως προβλέπει η εργατική νομοθεσία.
- Ο εργοδότης προβαίνει στις **απαραίτητες ενέργειες δήλωσης της λήξης της εργασιακής σχέσης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II**.

## **12.Εθελούσια έξοδος**

- Η **εθελούσια έξοδος** είναι μορφή **οικειοθελούς αποχώρησης εργαζομένου**, η οποία πραγματοποιείται μετά από **συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου**.
- Στο πλαίσιο αυτό ο εργαζόμενος αποχωρεί από την επιχείρηση λαμβάνοντας:
  - τη **νόμιμη αποζημίωση** που θα λάμβανε σε περίπτωση απόλυσης και
  - **επιπλέον αποζημίωση ή οικονομικό κίνητρο**, που συμφωνείται μεταξύ των μερών.

- Η εθελούσια έξοδος εφαρμόζεται συχνά στο πλαίσιο **προγραμμάτων αναδιάρθρωσης ή μείωσης προσωπικού**.
- Ο εργοδότης οφείλει να προβεί στις απαραίτητες **ενέργειες δήλωσης της αποχώρησης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II**.

### **Πρακτικό παράδειγμα**

- Εργαζόμενος με **15 έτη υπηρεσίας** συμφωνεί με την επιχείρηση να αποχωρήσει στο πλαίσιο **προγράμματος εθελούσιας εξόδου**.
- Η νόμιμη αποζημίωση απόλυσης που θα δικαιούταν είναι **20.000 €**.
- Η επιχείρηση προσφέρει επιπλέον **κίνητρο αποχώρησης 10.000 €**.
- Ο εργαζόμενος αποχωρεί **οικειοθελώς**, λαμβάνοντας συνολικά **30.000 € αποζημίωση**.
- Ο εργοδότης προβαίνει στις **απαραίτητες ενέργειες δήλωσης της εθελούσιας εξόδου στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II**.

### **13.Αδικαιολόγητη (αυθαίρετη) αποχή εργαζόμενου από την εργασία**

Σε περίπτωση κατά την οποία εργαζόμενος **απουσιάζει αδικαιολόγητα από την εργασία του για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των τριών (3) συναπτόν εργάσιμων ημερών**, ο εργοδότης δύναται να θεωρήσει ότι η εργασιακή σχέση λύεται με **οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου**.

Ωστόσο, πριν θεωρηθεί ότι υφίσταται οικειοθελής αποχώρηση, ο εργοδότης οφείλει να προβεί σε **έγγραφη όχληση προς τον εργαζόμενο**, με την οποία τον καλεί να επιστρέψει στην εργασία του.

Η όχληση μπορεί να πραγματοποιηθεί με κάθε πρόσφορο γραπτό μέσο, όπως ενδεικτικά:

- επιστολή
- μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail)
- γραπτό μήνυμα SMS ή άλλο αντίστοιχο μέσο επικοινωνίας.

Μετά την αποστολή της όχλησης, ο εργοδότης οφείλει να προβεί στις προβλεπόμενες ενέργειες **καταχώρισης στο Πληροφοριακό Σύστημα**

**ΕΡΓΑΝΗ II** σχετικά με την αδικαιολόγητη απουσία και την όχληση του εργαζομένου.

Εφόσον ο εργαζόμενος **δεν επιστρέψει στην εργασία του**, θεωρείται ότι έχει πραγματοποιηθεί **οικειοθελής αποχώρηση λόγω αδικαιολόγητης αποχής**, και ο εργοδότης υποχρεούται να προβεί στη δήλωση λύσης της εργασιακής σχέσης στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II.

### **Διαδικασία στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II**

Η διαδικασία υποβολής της δήλωσης «**Οικειοθελής Αποχώρηση μετά από Όχληση**» πραγματοποιείται ως εξής:

#### **A) Αδικαιολόγητη απουσία εργαζομένου**

Όταν ο εργαζόμενος απουσιάζει αδικαιολόγητα από την εργασία του για χρονικό διάστημα **μεγαλύτερο των τριών (3) συναπτόν εργάσιμων ημερών**, ο εργοδότης μπορεί να εκκινήσει τη διαδικασία όχλησης.

#### **B) Αποστολή όχλησης**

Μετά την παρέλευση του ανωτέρω χρονικού διαστήματος (δηλαδή τουλάχιστον **τεσσάρων (4) συναπτόν εργάσιμων ημερών**), ο εργοδότης αποστέλλει στον εργαζόμενο **γραπτή όχληση**, με κάθε πρόσφορο μέσο επικοινωνίας (επιστολή, e-mail, SMS κ.λπ.).

#### **Γ) Υποβολή δήλωσης όχλησης στο ΕΡΓΑΝΗ II**

Ταυτόχρονα με την όχληση, ο εργοδότης υποβάλλει στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II **υπεύθυνη δήλωση περί όχλησης του εργαζομένου**, σύμφωνα με το άρθρο 330 παρ. 3 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου.

#### **Δ) Αναμονή δύο εργάσιμων ημερών**

Εφόσον ο εργαζόμενος **δεν επιστρέψει στην εργασία του εντός δύο (2) συναπτόν εργάσιμων ημερών** από την υποβολή της δήλωσης όχλησης, θεωρείται ότι έχει πραγματοποιηθεί **οικειοθελής αποχώρηση**.

#### **Ε) Υποβολή δήλωσης οικειοθελούς αποχώρησης**

Ο εργοδότης υποχρεούται να υποβάλει στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II τη δήλωση:

**«Ψηφιακή Αναγγελία Λήξης Εργασίας – Οικειοθελής Αποχώρηση μετά από Όχληση»**

Η δήλωση αυτή υποβάλλεται εντός δύο (2) εργάσιμων ημερών, οι οποίες υπολογίζονται ως εργάσιμες ημέρες του Δημοσίου.

Στην περίπτωση αυτή δεν απαιτείται υπογραφή του εργαζομένου.

### **Παράδειγμα 1 – Εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης (πενθήμερο)**

Εργαζόμενος απουσιάζει από την εργασία του από **Δευτέρα 24 Νοεμβρίου**.

Μετά την παρέλευση τεσσάρων εργάσιμων ημερών, δηλαδή την **Παρασκευή 28 Νοεμβρίου**, ο εργοδότης:

- αποστέλλει γραπτή όχληση μέσω e-mail
- υποβάλλει στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ τη δήλωση όχλησης.

Ακολουθούν δύο ακόμη εργάσιμες ημέρες:

- Δευτέρα 1 Δεκεμβρίου
- Τρίτη 2 Δεκεμβρίου

Εφόσον ο εργαζόμενος δεν επιστρέψει στην εργασία του, η **Τετάρτη 3 Δεκεμβρίου** θεωρείται ημερομηνία οικειοθελούς αποχώρησης.

Ο εργοδότης οφείλει να υποβάλει τη δήλωση στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ **το αργότερο έως την Παρασκευή 5 Δεκεμβρίου**.

### **Παράδειγμα 2 – Εργαζόμενος εκ περιτροπής απασχόλησης**

Εργαζόμενος απασχολείται **Δευτέρα και Τρίτη** κάθε εβδομάδα.

Απουσιάζει από την εργασία του από **Δευτέρα 24 Νοεμβρίου**.

Μετά την παρέλευση τεσσάρων εργάσιμων ημερών (για τον εργαζόμενο), δηλαδή την **Τετάρτη 3 Δεκεμβρίου**, ο εργοδότης:

- αποστέλλει γραπτή όχληση (π.χ. SMS)
- υποβάλλει τη δήλωση όχλησης στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ.

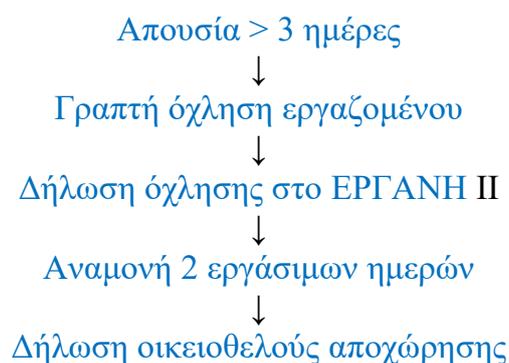
Οι επόμενες δύο εργάσιμες ημέρες για τον εργαζόμενο είναι:

- Δευτέρα 8 Δεκεμβρίου
- Τρίτη 9 Δεκεμβρίου

Εφόσον δεν επιστρέψει στην εργασία του, η **Τετάρτη 10 Δεκεμβρίου** θεωρείται ημερομηνία οικειοθελούς αποχώρησης.

Η δήλωση στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II πρέπει να υποβληθεί **έως την Παρασκευή 12 Δεκεμβρίου**.

#### Διαδικασία αδικαιολόγητης αποχής εργαζομένου



Νομοθετική βάση: Άρθρο 330 παρ. 3 π.δ. 62/2025.

#### 14.Δοκιμαστική περίοδος

- Σε μία νέα πρόσληψη μπορεί να συμφωνηθεί **δοκιμαστική περίοδος εργασίας**.
- Η δοκιμαστική περίοδος μπορεί να διαρκεί:
  - έως **6 μήνες** για συμβάσεις αορίστου χρόνου
  - έως **το 1/4 της διάρκειας της σύμβασης** για συμβάσεις ορισμένου χρόνου (με ανώτατο όριο επίσης τους **6 μήνες**).
- Κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου ο εργοδότης αξιολογεί την **καταλληλότητα και την απόδοση του εργαζομένου**.
- Εάν η δοκιμαστική υπηρεσία κριθεί **μη επιτυχής**, η σύμβαση μπορεί να λυθεί **αυτοδικαίως**.
- Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης πρέπει να προβεί στις απαραίτητες **ενέργειες δήλωσης της λήξης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II**.

## **Πρακτικό παράδειγμα**

- Εργαζόμενος προσλαμβάνεται την **1η Μαρτίου 2026** με **σύμβαση αορίστου χρόνου** και συμφωνείται **δοκιμαστική περίοδος 6 μηνών**.
- Στις **20 Μαΐου 2026** ο εργοδότης κρίνει ότι η συνεργασία δεν είναι επιτυχής.
- Η σύμβαση λύεται **κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου**.
- Ο εργοδότης πρέπει να προβεί στις απαραίτητες **ενέργειες δήλωσης της λύσης της εργασιακής σχέσης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II**.

## **15.Παράταση ισχύος της σύμβασης ορισμένου χρόνου ή μετατροπή της σε αορίστου χρόνου**

### **Παράταση σύμβασης ορισμένου χρόνου**

- Όταν συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου η **παράταση της διάρκειας σύμβασης ορισμένου χρόνου**.
- Ο εργοδότης πρέπει να προβεί στις απαραίτητες **ενέργειες δήλωσης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II πριν από τη λήξη της αρχικής σύμβασης**.
- Η σύμβαση συνεχίζει να θεωρείται **σύμβαση ορισμένου χρόνου**, με νέα ημερομηνία λήξης.

### **Μετατροπή σύμβασης ορισμένου χρόνου σε αορίστου χρόνου**

- Είναι δυνατόν να συμφωνηθεί μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου η **μετατροπή της σύμβασης σε αορίστου χρόνου**.
- Ο εργοδότης οφείλει να προβεί στις απαραίτητες **ενέργειες καταχώρισης της μεταβολής στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II πριν από τη λήξη της αρχικής σύμβασης**.
- Με τη μετατροπή αυτή η εργασιακή σχέση συνεχίζεται ως **σύμβαση αορίστου χρόνου**.

## Σημαντική επισήμανση

- Σε περίπτωση μετατροπής σύμβασης **ορισμένου χρόνου σε αορίστου**, η εργασιακή σχέση θεωρείται **αορίστου χρόνου από την αρχική ημερομηνία πρόσληψης**.

## 16.Κτήση ή απώλεια ιδιότητας διευθυντικού στελέχους

### Κτήση ιδιότητας διευθυντικού στελέχους

- Σε ορισμένες περιπτώσεις ένας εργαζόμενος μπορεί, μετά την πρόσληψή του, να λάβει την ιδιότητα του **διευθυντικού στελέχους**.
- Πρόκειται για εργαζόμενους που κατέχουν **θέση εποπτείας, διεύθυνσης ή εμπιστοσύνης** μέσα στην επιχείρηση.
- Όταν αποδίδεται αυτή η ιδιότητα, ο εργοδότης πρέπει να προβεί στις απαραίτητες **ενέργειες καταχώρισης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II** πριν την εφαρμογή της μεταβολής.

### Απώλεια ιδιότητας διευθυντικού στελέχους

- Είναι δυνατόν ένας εργαζόμενος να **παύσει να κατέχει θέση εποπτείας, διεύθυνσης ή εμπιστοσύνης**.
- Στην περίπτωση αυτή μεταβάλλεται το **καθεστώς απασχόλησης του εργαζομένου** ως προς την ιδιότητά του.
- Ο εργοδότης οφείλει να προβεί στις αντίστοιχες **ενέργειες δήλωσης της μεταβολής στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II** πριν την έναρξη ισχύος της.

## Σημαντική επισήμανση

- Η απόδοση ή η ανάκληση της ιδιότητας διευθυντικού στελέχους επηρεάζει το εργασιακό καθεστώς και τις υποχρεώσεις της επιχείρησης, γι' αυτό απαιτείται **έγκαιρη δήλωση της μεταβολής στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II**.

## **17.Αλλαγές καθεστώτος (είδους) απασχόλησης**

- Σε περίπτωση μεταβολής του καθεστώτος απασχόλησης εργαζομένου, ο εργοδότης οφείλει να προβεί στις απαραίτητες **ενέργειες καταχώρισης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II.**

### **Μετατροπή μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης σε πλήρη**

- Όταν συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου η μετατροπή της απασχόλησης σε **πλήρη απασχόληση.**
- Ο εργοδότης πρέπει να **δηλώσει τη μεταβολή πριν την εφαρμογή της** στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II.

### **Μετατροπή πλήρους απασχόλησης σε μερική**

- Όταν συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου η μετατροπή της απασχόλησης σε **μερική απασχόληση.**
- Η μεταβολή πρέπει να **δηλωθεί στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II πριν την έναρξη ισχύος της.**
- **Δεν απαιτείται επισύναψη της σύμβασης μερικής απασχόλησης στο σύστημα.**

### **Μετατροπή πλήρους απασχόλησης σε εκ περιτροπής**

- Όταν συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου η εφαρμογή **εκ περιτροπής απασχόλησης.**
- Ο εργοδότης οφείλει να **δηλώσει τη μεταβολή στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II πριν την εφαρμογή της.**
- **Δεν απαιτείται επισύναψη της σχετικής σύμβασης στο σύστημα.**

### **Μονομερής επιβολή εκ περιτροπής απασχόλησης**

- Σε ορισμένες περιπτώσεις ο εργοδότης μπορεί να **επιβάλει μονομερώς σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης,** σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία.

- Η μεταβολή πρέπει να **δηλωθεί στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ πριν την εφαρμογή της**.
- Στην περίπτωση αυτή απαιτείται **καταχώριση της σχετικής απόφασης του εργοδότη**.

### **Σημαντική επισήμανση**

- Οι μεταβολές του είδους απασχόλησης (πλήρης, μερική, εκ περιτροπής) πρέπει να δηλώνονται έγκαιρα στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ πριν την εφαρμογή τους.

## **18.Λήξη εργασίας λόγω θανάτου**

- Σε περίπτωση θανάτου εργαζομένου, η εργασιακή σχέση **λύεται αυτοδικαίως**.
- Ο εργοδότης οφείλει να προβεί στις απαραίτητες **ενέργειες καταχώρισης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ** ώστε να διαγραφεί ο εργαζόμενος από την κατάσταση προσωπικού.
- Η δήλωση της λήξης της απασχόλησης πρέπει να υποβληθεί **εντός τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών** από την ημερομηνία θανάτου.
- Η διαδικασία γίνεται μέσω της δήλωσης **λήξης εργασίας λόγω θανάτου εργαζομένου**.
- **Δεν απαιτείται επισύναψη δικαιολογητικών εγγράφων** (π.χ. ληξιαρχική πράξη θανάτου).

## **19.Μεταβολές αποδοχών**

- Σε περίπτωση μεταβολής των αποδοχών εργαζομένου, ο εργοδότης οφείλει να προβεί στις απαραίτητες δηλώσεις στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ.

### **Μεταβολή αποδοχών κατόπιν συμφωνίας εργοδότη – εργαζομένου**

- Όταν συμφωνείται αλλαγή στις αποδοχές εργαζομένου:
  - αύξηση μισθού
  - μείωση αποδοχών
  - αλλαγή τρόπου αμοιβής (π.χ. μηνιαίος μισθός – ωρομίσθιο)
- Ο εργοδότης οφείλει να **δηλώσει τη μεταβολή στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II πριν την εφαρμογή της.**
- Η μεταβολή καταχωρίζεται ως **μεταβολή αποδοχών κατόπιν συμφωνίας.**

### **Μεταβολή αποδοχών λόγω νομοθεσίας ή συλλογικής ρύθμισης**

- Σε ορισμένες περιπτώσεις οι αποδοχές μεταβάλλονται **υποχρεωτικά**, όπως:
  - αύξηση κατώτατου μισθού
  - εφαρμογή Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας
  - εφαρμογή κανονιστικής διάταξης ή υπουργικής απόφασης
- Στις περιπτώσεις αυτές ο εργοδότης πρέπει να **καταχωρίσει τη μεταβολή στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II εντός 30 ημερών.**
- Η μεταβολή καταχωρίζεται ως **μεταβολή αποδοχών λόγω αλλαγής νομοθεσίας.**

### **Σημαντική επισήμανση**

- Όταν η μεταβολή αποδοχών προκύπτει **από νόμο ή συλλογική ρύθμιση, δεν απαιτείται αποδοχή από τον εργαζόμενο.**

## **20.Μεταβολές που σχετίζονται με τον χρόνο εργασίας και την ψηφιακή κάρτα εργασίας**

### **Μεταβολές στοιχείων χρόνου εργασίας**

- Όταν μεταβάλλονται στοιχεία της εργασιακής σχέσης που αφορούν τον χρόνο εργασίας, όπως:
  - οι συμβατικές εβδομαδιαίες ώρες πλήρους απασχόλησης
  - η εβδομαδιαία απασχόληση

- το διάλειμμα
- η ευέλικτη προσέλευση

### **Ένταξη εργαζομένου στην Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας**

- Σε περίπτωση ένταξης εργαζομένου στο σύστημα ψηφιακής κάρτας:
  - επιλέγεται από τους **Τύπους Μεταβολών** η ένδειξη «**Ένταξη στην Ψηφιακή Κάρτα**»
  - συμπληρώνεται το πεδίο «**Ψηφιακή Κάρτα**» με την τιμή «**Ναι**».

### **Έναρξη ή λήξη συστήματος διευθέτησης χρόνου εργασίας**

- Σε περίπτωση εφαρμογής ή λήξης συστήματος διευθέτησης χρόνου εργασίας:
  - επιλέγεται από τους **Τύπους Μεταβολών** η ένδειξη «**Διευθέτηση χρόνου εργασίας**».

### **Ενδεικτικά παραδείγματα:**

- σύστημα **4 ημερών εργασίας × 10 ώρες ημερησίως**
- σύστημα **6μηνης περιόδου αναφοράς** με:
  - 3 μήνες αυξημένης απασχόλησης (10 ώρες ημερησίως)
  - 3 μήνες μειωμένης απασχόλησης (6 ώρες ημερησίως).

### **Επισήμανση**

- Η έναρξη εφαρμογής συστήματος **διευθέτησης χρόνου εργασίας** πρέπει να ακολουθείται από τις αντίστοιχες:

**Δηλώσεις Ψηφιακής Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II.**

### **Παράδειγμα 1 – Μεταβολή ωραρίου εργασίας**

- Εργαζόμενος απασχολείται με ωράριο:  
**08:00 – 16:00**

- Από **1 Μαΐου 2026** συμφωνείται νέο ωράριο:  
**10:00 – 18:00**

- Ο εργοδότης πρέπει:
  - πριν την εφαρμογή της μεταβολής
  - να υποβάλει στο **Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II**

### **Ψηφιακή Δήλωση Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης**

- Στη δήλωση επιλέγει:
  - **Τύπος Μεταβολής:** «Αλλαγές Ψηφιακής Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας»
  - **Ημερομηνία Μεταβολής:** 01/05/2026
  - καταχωρίζει το νέο ωράριο εργασίας.

### **Παράδειγμα 2 – Ένταξη εργαζομένου στην ψηφιακή κάρτα**

- Επιχείρηση εντάσσεται στο σύστημα **Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας**.
- Ο εργοδότης υποβάλλει στο **Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II**:
  - **Τύπος Μεταβολής:** «Ένταξη στην Ψηφιακή Κάρτα»
  - **Ψηφιακή Κάρτα:** Ναι
  - **Ημερομηνία εφαρμογής** της ένταξης.

### **Πρακτική επισήμανση**

- Οι μεταβολές που αφορούν ωράριο εργασίας, οργάνωση χρόνου εργασίας και ψηφιακή κάρτα πρέπει να δηλώνονται πριν την εφαρμογή τους στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II.

## **21.Λοιπές μεταβολές (ειδικότητας, τόπου εργασίας κλπ)**

- Σε περίπτωση μεταβολής στοιχείων της εργασιακής σχέσης, όπως:
  - ειδικότητα εργαζομένου
  - τόπος παροχής εργασίας
  - λοιπά στοιχεία σύμβασης

ο εργοδότης υποχρεούται να υποβάλει στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II την «Ψηφιακή Δήλωση Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης».

#### **Λοιπές μεταβολές στοιχείων εργασιακής σχέσης**

- Όταν η μεταβολή δεν αντιστοιχεί σε συγκεκριμένο τύπο μεταβολής, ο εργοδότης μπορεί να επιλέξει την ένδειξη «Άλλο».
- Στην περίπτωση αυτή τροποποιούνται τα αντίστοιχα πεδία που είχαν καταχωριστεί κατά την **Ψηφιακή Αναγγελία Έναρξης Εργασίας**.
- Ενδεικτικό παράδειγμα:
  - τροποποίηση στοιχείων **επικουρικής ασφάλισης**
  - προσθήκη ή αφαίρεση φορέα επικουρικής ασφάλισης στο σχετικό πεδίο του συστήματος.

#### **Επισήμανση:**

Όλες οι μεταβολές γνωστοποιούνται στο ΕΡΓΑΝΗ πριν την έναρξη ισχύος της μεταβολής, εκτός από εκείνες που δεν απαιτούν συναίνεση του εργαζομένου (πχ μεταβολή βάσει νόμου κ.α.).

## **22.Υποχρεώσεις ως 16 Απριλίου 2026**

- Εκκρεμότητες που προέρχονται από το προηγούμενο καθεστώς του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ πρέπει να **τακτοποιηθούν με υποβολή δήλωσης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II**.
- Η προθεσμία τακτοποίησης των εκκρεμοτήτων είναι **έως 16 Απριλίου 2026**.
- Η υποχρέωση αφορά ιδίως περιπτώσεις όπου δεν έχει καταχωριστεί στο σύστημα η **λήξη ή μεταβολή της εργασιακής σχέσης**, όπως:
  - **Λήξη σύμβασης λόγω θανάτου εργαζομένου**
  - **Λήξη δανεισμού εργαζομένου μεταξύ επιχειρήσεων**
  - **Λήξη τοποθέτησης εργαζομένου από Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ)**
  - **Μεταβίβαση επιχείρησης ή αλλαγή εργοδότη**
  - **Διευθέτηση χρόνου εργασίας**
- Οι παραπάνω μεταβολές πρέπει να **καταχωριστούν στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II**, ώστε να υπάρχει **πλήρης και ορθή απεικόνιση της εργασιακής σχέσης στο σύστημα**.

## 23.Ειδικά θέματα στην ψηφιακή οργάνωση χρόνου εργασίας

### Ψηφιακή σύμβαση εργασίας μέσω ΕΡΓΑΝΗ II

- Η κατάρτιση σύμβασης εργασίας μέσω του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II υποκαθιστά τον έγγραφο τύπο της σύμβασης.
- Η σύμβαση θεωρείται ότι έχει καταρτιστεί νόμιμα μέσω της ψηφιακής διαδικασίας στο σύστημα.

Νομοθεσία: άρθρο 577 παρ. 3 π.δ. 62/2025

### Μονές σημάνσεις ψηφιακής κάρτας

- Η καταγραφή **τριών (3) μονών σημάνσεων μέσα στον ίδιο μήνα** για τον ίδιο εργαζόμενο:
  - όταν δεν δικαιολογείται από τη φύση της εργασίας,
  - ή από την οργάνωση του χρόνου εργασίας,
  - ή από γεγονός ανωτέρας βίας ή αντικειμενική αδυναμία,

μπορεί να αποτελέσει **κριτήριο επιλογής της επιχείρησης για έλεγχο από την Επιθεώρηση Εργασίας.**

- Η αξιολόγηση γίνεται στο πλαίσιο **ανάλυσης εκτίμησης κινδύνου του πληροφοριακού συστήματος.**

Νομοθεσία: άρθρο 580 παρ. 2γ π.δ. 62/2025

### Μη ενεργοποίηση ψηφιακής κάρτας εργασίας

- Αν κατά τον επιτόπιο έλεγχο διαπιστωθεί ότι εργαζόμενος **δεν έχει ενεργοποιημένη ψηφιακή κάρτα εργασίας**, επιβάλλεται:
  - διοικητικό πρόστιμο **10.500 € ανά εργαζόμενο.**
- Αν η ίδια παράβαση διαπιστωθεί σε **τρεις (3) ελέγχους μέσα σε 12 μήνες**:
  - επιβάλλεται **προσωρινή διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης για 15 ημέρες.**

Νομοθεσία: άρθρο 580 παρ. 4 π.δ. 62/2025

## **Υποχρέωση προαναγγελίας ωραρίου και υπερωριών**

- Ο εργοδότης υποχρεούται να δηλώνει στο **Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II**:
  - κάθε τροποποίηση ωραρίου εργασίας
  - κάθε αλλαγή στην οργάνωση του χρόνου εργασίας
  - την υπερωριακή απασχόληση
- Η δήλωση πρέπει να γίνεται **πριν την ανάληψη υπηρεσίας** του εργαζομένου ή **πριν την έναρξη της υπερωρίας**.

## **Ειδικές εξαιρέσεις από την προαναγγελία**

- **Οδηγοί φορτηγών και λεωφορείων**

Επιχειρήσεις που απασχολούν:

- οδηγούς φορτηγών
- οδηγούς τουριστικών λεωφορείων
- οδηγούς υπεραστικών ή αστικών ΚΤΕΛ

και υπάγονται στους **Κανονισμούς (ΕΚ) 561/2006 και 165/2014**:

- καταχωρούν τις μεταβολές ωραρίου και τις υπερωρίες **έως 15 ημέρες μετά το τέλος κάθε εβδομαδιαίας περιόδου εργασίας**.

- **Επιχειρήσεις με καθεστώς απολογιστικής δήλωσης**

Ορισμένες επιχειρήσεις έχουν λάβει **εξαίρεση από την προαναγγελία ωραρίου**.

Σε αυτή την περίπτωση:

- υποβάλλουν **απολογιστική δήλωση ψηφιακής οργάνωσης χρόνου εργασίας**
- **έως την τελευταία ημέρα του επόμενου μήνα αναφοράς**.

## 24. Διοικητικές κυρώσεις

### Βασική αρχή

- Σε περίπτωση διαπίστωσης παράβασης της εργατικής νομοθεσίας επιβάλλονται **διοικητικές κυρώσεις από την Επιθεώρηση Εργασίας**, μετά από πρόσκληση του εργοδότη για παροχή εξηγήσεων.

### Είδη διοικητικών κυρώσεων

- **Διοικητικό πρόστιμο ανά παράβαση**
  - από **300 € έως 50.000 €**
  - επιβάλλεται με αιτιολογημένη πράξη της Επιθεώρησης Εργασίας.
- **Προσωρινή διακοπή λειτουργίας επιχείρησης ή τμήματος αυτής**
  - όταν διαπιστώνονται επαναλαμβανόμενες σοβαρές παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας
  - ή σε περιπτώσεις αδήλωτης εργασίας.

### Μείωση προστίμου σε περιπτώσεις οφειλών προς εργαζομένους

- Όταν η παράβαση αφορά μη καταβολή:
  - δεδουλευμένων αποδοχών
  - επιδομάτων εορτών ή άδειας
  - προσαυξήσεων νυχτερινής εργασίας ή Κυριακών
  - αποζημίωσης εκτός έδρας
  - αποδοχών βάσει συλλογικής σύμβασης
  - αποζημίωσης ή αμοιβής λόγω παραβίασης πενθημέρου
- Εφόσον ο εργοδότης μέσα σε **60 ημέρες**:
  - συμμορφωθεί με τις υποδείξεις της Επιθεώρησης Εργασίας και
  - εξοφλήσει πλήρως τον εργαζόμενο,

το επιβληθέν πρόστιμο **μειώνεται κατά 80%**.

- Η εξόφληση αποδεικνύεται **μόνο με τραπεζικό αποδεικτικό κατάθεσης ή με γραμμάτιο κατάθεσης στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων.**
- Σε περίπτωση υποτροπής μέσα σε **4 έτη**, η μείωση δεν χορηγείται.

## Έκπτωση προστίμου σε λοιπές παραβάσεις

- Για λοιπές παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας:

- εάν ο εργοδότης **αποδεχθεί το πρόστιμο**,
- παραιτηθεί από ένδικο μέσα και
- το καταβάλει εντός **15 ημερών**,

χορηγείται **έκπτωση 30%** επί του ποσού του προστίμου.

## Προσωρινή διακοπή λειτουργίας επιχείρησης

Μπορεί να επιβληθεί όταν διαπιστωθούν:

- **3 παραβάσεις υψηλής ή πολύ υψηλής σοβαρότητας σε 3 ελέγχους μέσα σε 2 έτη**  
→ διακοπή λειτουργίας έως **3 ημέρες**.
- **4 ή περισσότερες παραβάσεις υψηλής ή πολύ υψηλής σοβαρότητας σε 4 ελέγχους μέσα σε 2 έτη**  
→ διακοπή λειτουργίας **4 έως 5 ημέρες**.
- **Επαναλαμβανόμενη αδήλωτη εργασία σε τουλάχιστον δύο ελέγχους μέσα σε 2 έτη**  
→ δυνατότητα διακοπής λειτουργίας.
- Σε εξαιρετικές περιπτώσεις μπορεί να επιβληθεί και **μεγαλύτερη ή οριστική διακοπή λειτουργίας**.

## Κριτήρια καθορισμού ύψους προστίμου

Κατά την επιβολή διοικητικών κυρώσεων συνεκτιμώνται:

- η σοβαρότητα της παράβασης
- ο βαθμός υπαιτιότητας
- η επανάληψη παραβάσεων
- ο αριθμός εργαζομένων που θίγονται
- το μέγεθος της επιχείρησης
- το καθεστώς απασχόλησης.

## **Παραβάσεις που τιμωρούνται άμεσα χωρίς προηγούμενη ακρόαση**

Σε ορισμένες περιπτώσεις το πρόστιμο επιβάλλεται **άμεσα**, όπως:

- αδήλωτη εργασία
- μη τήρηση βιβλίων προσωπικού σε οικοδομικά έργα
- μη χορήγηση Μέσων Ατομικής Προστασίας
- μη επίδειξη άδειας χειριστή μηχανημάτων έργου
- μη καταχώριση στοιχείων στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II
- λοιπές παραβάσεις που αποδεικνύονται ευθέως κατά τον έλεγχο.

## **Δικαστική προσβολή της πράξης επιβολής προστίμου**

- Κατά της πράξης επιβολής προστίμου ασκείται **προσφυγή ενώπιον του Διοικητικού Πρωτοδικείου**.
- Η προθεσμία είναι **60 ημέρες από την κοινοποίηση**.
- Η άσκηση προσφυγής **δεν αναστέλλει την εκτέλεση του προστίμου**.

Νομοθεσία: άρθρο 572 π.δ. 62/2025

## **25. Ποινικές κυρώσεις**

- Ο εργοδότης που παραβαίνει διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με:
  - τα χρονικά όρια εργασίας,
  - την καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών,
  - την αμοιβή και τους όρους εργασίας,
  - την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων,
  - την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης,

τιμωρείται με **ποινή φυλάκισης τουλάχιστον έξι (6) μηνών ή χρηματική ποινή τουλάχιστον 900 ευρώ**, ή και με **σωρευτική επιβολή και των δύο ποινών**.

- Με τις ίδιες ποινές τιμωρείται εργοδότης που **παραβιάζει διοικητική πράξη προσωρινής ή οριστικής διακοπής λειτουργίας** επιχείρησης ή τμήματός της, η οποία έχει επιβληθεί ως διοικητική κύρωση για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας.

- **Ειδικότερες διατάξεις** της εργατικής νομοθεσίας που προβλέπουν **βαρύτερες ποινικές κυρώσεις** εξακολουθούν να ισχύουν.

- Σε περιπτώσεις μη καταβολής:

- δεδουλευμένων αποδοχών ή

- νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης,

οι εργαζόμενοι έχουν **δικαίωμα παράστασης για την υποστήριξη της κατηγορίας** ενώπιον του ποινικού δικαστηρίου, ακόμη και χωρίς απόδειξη περιουσιακής ζημίας ή ηθικής βλάβης.

### **Παραμπόδιση ελέγχου από την Επιθεώρηση Εργασίας**

- Εργοδότης, διευθυντής επιχείρησης, νόμιμος εκπρόσωπος ή τρίτο πρόσωπο που:

- παρεμποδίζει την είσοδο ελεγκτικών οργάνων σε χώρο εργασίας,

- παρεμποδίζει ή διακόπτει τη διενέργεια ελέγχου,

- αρνείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών,

- παρέχει ψευδή στοιχεία ή πληροφορίες,

τιμωρείται με **ποινή φυλάκισης τουλάχιστον ενός (1) έτους ή χρηματική ποινή τουλάχιστον 900 ευρώ**, ή και με **σωρευτική επιβολή και των δύο ποινών**.

### **Πρακτική επισήμανση**

- Η **μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών και η μη καταβολή αποζημίωσης απόλυσης** αποτελούν τις συχνότερες αιτίες ποινικής δίωξης εργοδοτών.

- Η **παραμπόδιση ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας** αποτελεί αυτοτελές

ποινικό αδίκημα.

- Η συμμόρφωση με τις υποχρεώσεις της εργατικής νομοθεσίας δεν συνεπάγεται μόνο διοικητικά πρόστιμα αλλά ενδέχεται να επιφέρει και **ποινική ευθύνη του εργοδότη ή του νομίμου εκπροσώπου.**

Νομοθεσία: άρθρο 576 π.δ. 62/2025