



ΨΗΦΙΑΚΗ ΚΑΡΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2024

ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ & ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΕΙΣ:

ΣΑΦΗΣ Η ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΚΑΡΤΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΨΗΦΙΑΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΨΗΦΙΑΚΗ ΚΑΡΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



Η ενεργοποίηση της ψηφιακής κάρτας εργασίας αφορά σήμερα: Τράπεζες, Super Markets που απασχολούν 250+ εργαζόμενους, Ασφαλιστικές Επιχειρήσεις, Security, ΔΕΚΟ, Βιομηχανία (ΚΑΔ ... - ...), Λιανεμπόριο (ΚΑΔ 46)

ΨΗΦΙΑΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



Η ψηφιακή οργάνωση εργασίας αφορά το σύνολο των εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα.
Αποτελεί προϋπόθεση για την ενεργοποίηση της ψηφιακής κάρτας εργασίας

ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ & ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΕΙΣ:

Η ΨΗΦΙΑΚΗ ΚΑΡΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΕΙΤΑΙ ΜΟΝΟΝ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΛΩΣΗ ΕΝΑΡΞΗΣ & ΛΗΞΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τα στοιχεία που δηλώνονται είναι τα εξής:

- Στοιχεία εργοδότη, Παραρτήματος
- Ημερομηνία Υποβολής
- Στοιχεία Εργαζομένων (Όνομ/μο, ΑΦΜ)
- Ημερομηνία αναφοράς
- Ώρα έναρξης (υποχρεωτικό κατά τη δήλωση έναρξης απασχόλησης)
- Ώρα λήξης (υποχρεωτικό κατά τη δήλωση λήξης της απασχόλησης)

Άρα:

- Τα διαλείμματα, άδειες κλπ. θα δηλώνονται μέσω της Ψηφιακής Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας – **Δεν γίνεται για αυτά χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας**
- Η σύγκριση θα γίνεται με βάση τα στοιχεία της εργασιακής σχέσης, όπως αυτά έχουν δηλωθεί ψηφιακά μέσω της Δήλωσης Χρόνου Εργασίας (ή αρχικά της ΔΜΣΕΣ)

ΨΗΦΙΑΚΗ ΚΑΡΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

01

ΔΗΛΑΔΗ;

Αποτύπωση της πραγματικότητας σε σύγκριση με τον δηλωθέντα χρόνο εργασίας – QR Code (μέσω του Ergani Mobile App) & scanner ή upload αρχείων

02

ΤΙ ΚΑΤΑΓΡΑΦΕΤΑΙ;

Καταγράφεται η έναρξη και η λήξη της εργασίας – Στοιχεία πραγματικού χρόνου εργασίας

03

ΠΟΥ ΑΠΟΘΗΚΕΥΕΤΑΙ Η ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑ;

Δημιουργία Ημερολογίου Πραγματοποίησης Απασχόλησης

04

ΜΕ ΠΟΙΟ ΤΡΟΠΟ ΚΟΙΝΟΠΟΙΕΙΤΑΙ Η ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑ;

Συνεχής σύνδεση στο διαδίκτυο

ΜΟΝΟΝ ΓΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΦΥΣΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑ

Τί σημαίνει αυτό;

Εφαρμόζεται μόνον εάν ξεκινά και τελειώνει η εργασία στην εταιρεία. Άρα:

- Δεν αφορά (πλήρως) τηλεργαζόμενους!
- Αφορά προσωπικό περιοδευόν;

Διάκριση:

- Προσωπικό που απασχολείται στις εγκαταστάσεις άλλου εργοδότη;
- Δανειζόμενο προσωπικό;

Πώς συμμορφώνεται «άμεσα» ο εργοδότης;

Κοινοποίηση καθημερινά και άμεσα (σε πραγματικό χρόνο) των γεγονότων έναρξης και λήξης της εργασίας:

- Είτε διασύνδεση του υπάρχοντος συστήματος ωρομέτρησης (real time)
- Είτε, όπου δεν υφίσταται σύστημα ωρομέτρησης, διάθεση από το Υπουργείο Εργασίας της εφαρμογής Ergani Card Scanner (QR Code) ή upload αρχείων

ΕΠΙΤΥΓΧΑΝΕΤΑΙ ΕΠΙΤΕΛΟΥΣ ΑΠΑΛΛΑΓΗ ΑΠΟ ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ;

01

ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ Ε4;

ΌΧΙ. Ο Ε4 ο ετήσιος εξακολουθεί και υφίσταται! Μόνον ο τροποποιητικός Ε4 καταργείται - Προσοχή: Μετά την υλοποίηση του 2^{ου} σταδίου της Ψηφιακής Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας!

02

ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ Ε8;

ΌΧΙ. Η υποχρέωση αναγγελίας υπερωριακής απασχόλησης εξακολουθεί και υφίσταται!

03

ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗΣ ΑΝΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗΣ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ;

ΌΧΙ. Είτε παραμένει αυτούσια η υποχρέωση στο προαναγγελτικό σύστημα είτε γίνεται απολογιστικά στο απολογιστικό σύστημα.

04

ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ Ε11; ΒΙΒΛΙΟΥ ΑΔΕΙΩΝ;

ΌΧΙ. Οι υποχρεώσεις παραμένουν!

ΕΥΕΛΙΚΤΟ ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ; ΝΑΙ! (αλλά όχι ακριβώς...)

Δυνατότητα ευέλικτης άφιξης (και αποχώρησης) από την εργασία εντός 2ώρου!

Πρέπει/Μπορεί να περιοριστεί το χρονικό διάστημα της ευελιξίας αυτής;

ΠΡΟΣΟΧΗ:

- ΜΟΝΟ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΜΕ ΕΝΕΡΓΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΨΗΦΙΑΚΗ ΚΑΡΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
- ΜΟΝΟ ΣΤΙΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΘΑ ΠΡΟΔΗΛΩΘΕΙ ΤΟ ΕΥΕΛΙΚΤΟ ΩΡΑΡΙΟ
- ΜΟΝΟ ΚΑΤΟΠΙΝ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ – ΕΡΓΟΔΟΤΗ – Πώς θα αποτυπωθεί; *

** άλλο λέει ο νόμος, άλλο το εγχειρίδιο του Εργάνη με ημερομηνία 01.01.2024*

ΑΠΟΚΛΕΙΣΤΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΡΘΗ ΧΡΗΣΗ ΤΗΣ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΚΑΡΤΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΓΙΝΕΤΑΙ ΑΠΟΚΛΕΙΣΤΙΚΑ ΑΠΟ ΕΝΑΝ ΤΡΙΤΟ!

01

ΔΗΛΑΔΗ;

- Εάν δεν «χτυπά» ο εργαζόμενος σωστά την κάρτα εργασίας;
- Εάν αρνείται ο εργαζόμενος να κάνει χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας;

02

ΤΙ ΚΑΤΑΓΡΑΦΕΤΑΙ;

- Η απουσία λόγω ασθενείας;
- Η ετήσια άδεια;
- Άλλες άδειες;
- Το διάλειμμα;
- Η αδικαιολόγητη απουσία;

03

Η ΜΕΡΙΚΗ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΠΩΣ ΑΠΟΤΥΠΩΝΕΤΑΙ;

Δύναται να προ- δηλώνεται μόνο όπου έχει δηλωθεί μεταβαλλόμενο ωράριο για τον εργαζόμενο – στην πράξη αφορά μόνο σε εναλλαγή ημερών (όχι ωραρίου εντός της ίδιας ημέρας)

04

ΠΩΣ «ΑΝΕΒΑΙΝΕΙ» Η ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑ ΣΤΟ ΕΡΓΑΝΗ;

- Διασύνδεση συνεχής, σε πραγματικό χρόνο (είτε μέσω υπάρχοντος συστήματος ωρομέτρησης είτε μέσω QR code από το Ergani App)
- Upload αρχείου Δήλωσης Έναρξης /Λήξης κάρτας εργασίας με τις εγγραφές προσέλευσης & αποχώρησης
- Μέγιστος χρόνος καθυστέρησης 15 λεπτά από το κάθε γεγονός!



Στην περίπτωση που συντρέχει «**αντικειμενική αδυναμία**» ή **ανωτέρα βία** που δεν επιτρέπει την άμεση καταγραφή της πραγματικής έναρξης και λήξης της απασχόλησης, για λόγους που δεν ευθύνεται ο εργοδότης (ειδικότερα λόγω προβλημάτων στα συστήματα του εργοδότη ή στην ηλεκτροδότηση/τηλεπικοινωνίες ή σύνδεσης με το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ), προβλέπεται η «**Αιτιολόγηση εκπρόθεσμης δήλωσης**»



Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να ειδοποιήσει αμέσως, με κάθε πρόσφορο τρόπο, την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τόσο για γεγονός της αδυναμίας αυτής, όσο και για την λήξη της κατάστασης αντικειμενικής αδυναμίας ή του γεγονότος της ανωτέρα βίας

ΠΡΟΣΟΧΗ:



Η ΕΠΑΝΑΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΗ ΜΗ ΥΠΟΒΟΛΗ
ή/και ΚΑΘΥΣΤΕΡΗΜΕΝΗ ΔΗΛΩΣΗ ΕΝΑΡΞΗΣ &
ΛΗΞΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΝΗ



ΑΙΤΙΑ ΕΛΕΓΧΟΥ
ΑΠΟ ΤΟ ΣΕΠΕ
(risk analysis)

* Αιτία ελέγχου αποτελούν και τα μονά χτυπήματα (ακόμα και εάν αυτά είναι δικαιολογημένα και προέρχονται π.χ. από προσωπικό που έχει και εξωτερικές εργασίες)

ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΤΗΡΗΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΜΕΤΡΗΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- Τήρηση στοιχείων από τον εργοδότη για διάστημα τουλάχιστον πέντε (5) ετών - **Πώς θα πρέπει να τηρούνται; Από το σύστημα της εταιρείας ή εκτύπωση/αρχειοθέτηση από το ΠΣ Εργάνη; Από το Ημερολόγιο Πραγματοποίησης Απασχόλησης!**
- Κάθε εργαζόμενος έχει πρόσβαση στα τηρούμενα στοιχεία που τον αφορούν (που τηρεί ο εργοδότης) – **Μετά το πέρας της εργασιακής σχέσης; Ναι!**
- Τα αντίστοιχα στοιχεία στο Π.Σ. Εργάνη II τηρούνται τουλάχιστον έξι (6) μήνες
- Κάθε εργαζόμενος έχει πρόσβαση στα τηρούμενα στοιχεία που τον αφορούν (στο Π.Σ. Εργάνη II)

ΠΡΟΣΤΙΜΑ ΓΕΝΙΚΑ

(ανά παράβαση - όχι ανά θιγόμενο εργαζόμενο)

ΠΑΡΑΓΡΑΦΗ;

Παράβαση	Είδος Παράβασης	Ύψος Προστίμου
Μη διάθεση και λειτουργία ηλεκτρονικού συστήματος μέτρησης του χρόνου εργασίας συνδεδεμένο με το ΠΣ Εργάνη II	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ	1.800 – 8.000 Ευρώ
Μη ενημέρωση της Επιθεώρησης Εργασίας για την έναρξη γεγονότος ανωτέρας βίας ή αντικειμενικής αδυναμίας που εμποδίζει την λειτουργία του συστήματος μέτρησης του χρόνου εργασίας	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ	1.800 – 8.000 Ευρώ
Μη ενημέρωση της Επιθεώρησης Εργασίας για τη λήξη γεγονότος ανωτέρας βίας ή αντικειμενικής αδυναμίας που εμποδίζει την λειτουργία του συστήματος μέτρησης του χρόνου εργασίας	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ	1.800 – 8.000 Ευρώ

Σε περίπτωση που σε τρεις ελέγχους, εντός χρονικού διαστήματος δώδεκα (12) μηνών, διαπιστωθεί η παράβαση της παρούσας επιβάλλεται προσωρινή διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης για χρονικό διάστημα δεκαπέντε (15) ημερών».

ΠΡΟΣΤΙΜΑ ΑΤΟΜΙΚΑ (ανά θιγόμενο εργαζόμενο)

ΠΑΡΑΓΡΑΦΗ;

Παράβαση	Είδος Παράβασης	Ύψος Προστίμου
Μη ενεργοποίηση ψηφιακής κάρτας εργασίας εργαζομένου	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ	10.500 Ευρώ
<i>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 δέκα χιλιάδων πεντακοσίων (10.500) ευρώ ανά εργαζόμενο, στην ψηφιακή κάρτα του οποίου δεν είναι δυνατή η ανωτέρω ταυτοποίηση</i>	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ*	10.500 Ευρώ
Υποβολή στοιχείων της ψηφιακής κάρτας σε απόκλιση με την πραγματική απασχόληση (έναρξη ή λήξη) - Ανά παράπτωμα!	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ	3.000 Ευρώ
Μη προβλεπόμενη μη υποβολή στοιχείων της ψηφιακής κάρτας για την πραγματική απασχόληση (έναρξη ή λήξη) – ?	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ	3.000 Ευρώ
Εφαρμογή ευέλικτου ωραρίου σε εργαζόμενο που δεν έχει δηλωθεί αντίστοιχα ως εργαζόμενος με ευέλικτο ωράριο	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ	2.000 Ευρώ
Μη τήρηση για 5 έτη τα στοιχεία από την σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας – Ακόμα και εάν «χαθεί» π.χ. μία εβδομάδα ή μία ημέρα εκ παραδρομής;!	ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΗ	4.000 Ευρώ

Σε περίπτωση που σε τρεις ελέγχους, εντός χρονικού διαστήματος δώδεκα (12) μηνών, διαπιστωθεί η παράβαση της παρούσας επιβάλλεται προσωρινή διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης για χρονικό διάστημα δεκαπέντε (15) ημερών».

ΘΥΜΙΖΟΥΜΕ

Δικαίωμα εργαζομένου να εκδώσει
Διαταγή Πληρωμής
απ' ευθείας από τα στοιχεία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας
κατά του εργοδότη!

ΑΠΟΤΕΛΟΥΝ ΠΛΗΡΗ ΑΠΟΔΕΙΞΗ

ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΑ – ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ & ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ & ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ

- Το Υπουργείο διαθέτει το λογισμικό δωρεάν. **Το hardware θα επιδοτηθεί με κάποιο τρόπο;**
- Ένας εργοδότης θα χρειαστεί από 1 έως ν scanner (π.χ. στις περιπτώσεις που ο εργοδότης απασχολεί μόνιμα προσωπικό σε εγκαταστάσεις άλλων εργοδοτών).

Πόσα scanners μπορεί να προμηθευτεί και ποιος επιβαρύνεται με το κόστος; Αν ο εργοδότης επιβαρύνεται αποκλειστικά, θα επιδοτηθεί το κόστος με κάποιο τρόπο;
- **Μπορεί μία εταιρεία να έχει διττό σύστημα «χτυπημάτων»**, π.χ. ωρομέτρηση στο εργοστάσιο ή σε ένα κτήριο καταστημάτων και QR code & Ergani Scanner στα γραφεία ή σε άλλα καταστήματα; **Το Υπουργείο λέει ναι.**
- Ένας εργαζόμενος να έχει και τις δύο δυνατότητες ταυτόχρονα; **Όχι.**
- **Αφού υπάρχει συνεχής διασύνδεση, για το προσωπικό που έχει ψηφιακή κάρτα εργασίας, θα πρέπει να καταργηθούν όλες οι επιμέρους υποχρεώσεις:**
 - Ε4 (ετήσιος – επιπλέον του τροποποιητικού που αντικαθίσταται από το 3.2), Ε 11, Βιβλίο αδειών, Ε8, Τροποποιητικές δηλώσεις πριν την αλλαγή (θα πρέπει να συμβαδίζει η πληρωμή με την αποτύπωση στην ψηφιακή κάρτα εργασίας).

Προβλέφθηκε το άρθρο 22 Ν. 5053/2023, αλλά με την ΥΑ προβλέφθηκε επιλογή συστήματος (προαναγγελτικού ή απολογιστικού) για τον εργοδότη. Θεωρούν ότι οι τροποποιητικές δηλώσεις στο απολογιστικό σύστημα «θωρακίζουν» για κάποιο λόγο τον εργοδότη...

ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ & ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ

- Στο **διακεκομμένο ωράριο** πρέπει να υπάρχουν χτυπήματα κατά την έναρξη και τη λήξη των επιμέρους τμημάτων της εργασίας.

Έχει λυθεί το θέμα, αναγωντίζονται τα 4 χτυπήματα της κάρτας εργασίας για την ειδική αυτή κατηγορία ωραρίου εργασίας.

- **Πρόβλεψη περιπτώσεων για τους εργαζόμενους που απασχολούνται μεν στις εγκαταστάσεις, αλλά τα καθήκοντά τους εκτελούνται και εκτός αυτών:** π.χ. πωλητές, τεχνίτες, συντηρητές κλπ. που ξεκινούν από το γραφείο αλλά τελειώνουν την εργασία τους σε πελάτες και το αντίστροφο.

Υποτίθεται ότι με το QR code, ο εργαζόμενος αναγνωρίζεται από όλα τα υποκαταστήματα του εργοδότη (όπως αυτά έχουν δηλωθεί στον ΕΦΚΑ) – εναλλακτικά, να γίνει απογραφή των συγκεκριμένων εργαζομένων σε όλα τα υποκαταστήματα.

ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ & ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ

- **Είναι αδύνατον εργαζόμενοι με σταθερό ωράριο να χτυπούν κάθε ημέρα την κάρτα τους τη δηλωμένη ώρα έναρξης και λήξης της εργασίας τους «στο λεπτό»!** Το καθυστερημένο χτύπημα ή το πρόωρο χτύπημα για μερικά λεπτά πώς θα αντιμετωπίζεται; Θυμίζουμε ότι προβλέφθηκε νομοθετικά ότι το ευέλικτο ωράριο προϋποθέτει συμφωνία του μισθωτού με τον εργοδότη του (παρότι ο εργοδότης μέσω του διευθυντικού του δικαιώματος έχει το δικαίωμα να ορίζει εκείνος την έναρξη και τη λήξη του ωραρίου εργασίας του προσωπικού του!).
 - Εάν ο εργαζόμενος συμφωνήσει σε ευέλικτο ωράριο (άφιξη) θα είναι δικαιολογημένος να προσέλθει στο συμφωνημένο αυτό χρόνο (δε θα είναι καθυστερημένος). Θα αποχωρήσει 8 ώρες μετά. Θε θα απαιτηθεί να γίνει κάποια τροποποιητική δήλωση.
 - Εάν ο εργαζόμενος προσέλθει νωρίτερα από το συμφωνηθέν ωράριο (άφιξης), θα πρέπει να γίνει τροποποίηση προγράμματος εργασίας (στο απολογιστικό σύστημα). Στο προαναγγελτικό σύστημα αποτελεί παράβαση και δε μπορεί να διορθωθεί.
 - Εάν ο εργαζόμενος προσέλθει αργότερα του συμφωνηθέντος ωραρίου (άφιξης), θα πρέπει να γίνει επίσης τροποποίηση προγράμματος εργασίας (στο απολογιστικό σύστημα). Στο προαναγγελτικό σύστημα, αν δεν έχει προλάβει ο εργοδότης να το αναγγείλει πριν από την αλλαγή του συμφωνηθέντος αρχικού ωραρίου, αποτελεί παράβαση και δε μπορεί να διορθωθεί.
- Προσοχή:** Εάν, όμως, ο μισθωτός «δε συμφωνεί» στο ευέλικτο ωράριο, ούτε για 15 λεπτά; Πώς θα προστατευθεί ο εργοδότης από την επιβολή καθημερινών προστίμων; Θυμίζουμε ότι εάν διαπιστωθεί το «εκπρόθεσμο» του χτυπήματος 3 φορές σε διάστημα 12 μηνών, χωρίς επιτόπιο έλεγχο – απλά από τα στοιχεία του Ημερολογίου Πραγματικής Απασχόλησης - θα επιβάλλεται η διοικητική συνέπεια της προσωρινής διακοπής της λειτουργίας της εταιρείας για 15 ημέρες;!

ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ & ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ

- **Εργαζόμενος καταφθάνει 10 λεπτά νωρίτερα στην εργασία του από το δηλωθέν ωράριο** (π.χ. δεν είχε την αναμενόμενη κίνηση).
Χτυπάει την κάρτα του ή όχι; (άφιξη νωρίτερα)
 - ❑ Δε μπορεί π.χ. να φτιάξει ένα καφέ και να χτυπήσει μετά την κάρτα εργασίας του: θα θεωρηθεί ότι δε χτύπησε την κάρτα του, με πρόστιμο 3.000 Ευρώ ανά άτομο ή, ακόμα χειρότερα, αδήλωτη εργασία, 10.500 Ευρώ ανά άτομο.
 - ❑ Στο προαναγγελτικό σύστημα, δε μπορεί, όμως, ούτε να χτυπήσει την κάρτα του και να μπει στο κτίριο, γιατί θα υπάρχει νωρίτερο χτύπημα, χωρίς να έχει σηκωθεί μεταβολή με το έντυπο 3.2 - πρόστιμο ύψους 2.000 Ευρώ ανά άτομο - και γιατί θα αρχίσει να μετράει χρόνος εργασίας παρότι ο εργαζόμενος δε θα έχει ξεκινήσει να εργάζεται!
 - ❑ Στο απολογιστικό σύστημα, θα χτυπήσει την κάρτα του νωρίτερα και ο εργοδότης θα «ανεβάσει» τροποποιητικό πρόγραμμα εργασίας μέχρι το τέλος του επόμενου μήνα (από το χτύπημα) που θα συμβαδίζει με το χτύπημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας. Ο εργαζόμενος θα πρέπει να αποχωρήσει εντός 8 ωρών μετά από το χτύπημα, άλλως καταβολή υπερεργασίας, κλπ.

ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ & ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ

- Πρόβλεψη περιπτώσεων που **ο εργαζόμενος δήλωσε καθυστερημένα (μετά την έναρξη του ωραρίου του) ότι αντιμετωπίζει πρόβλημα και ότι θα καθυστερήσει – Περιπτωσιολογία τεράστια**: π.χ. ξεκινά στις 7 και ειδοποίησε στις 7.05 ότι είχε πρόβλημα και θα καθυστερήσει. Σημείωση: Ο εργαζόμενος όταν είναι σε βάρδια δε μπορεί να έχει ευέλικτο ωράριο γιατί δεν μπορεί να οργανωθεί η παραγωγή με την ευέλικτη προσέλευση (συγκεκριμένες βάρδιες).

βλ. προηγούμενη απάντηση

- Περιπτώσεις όπου **ο εργαζόμενος πρέπει να αποχωρήσει εκτάκτως από την εργασία του και δικαιολογείται το να μη χτυπήσει την κάρτα του**: π.χ. εργατικό ατύχημα, ασθένεια, έκτακτο προσωπικό γεγονός, κλπ.

ΔΕΝ ΥΠΑΡΧΟΥΝ

ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ & ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ

- **Ο τόπος έναρξης της εργασίας απέχει μισή ώρα από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Στο σημείο της έναρξης της εργασίας δεν υπάρχει ούτε ρεύμα ούτε δίκτυο για να διασυνδεθεί οποιοδήποτε χτύπημα. Υπαρκτό παράδειγμα εργαζομένων σε εξόρυξη μετάλλων.** Ο χρόνος μετάβασης & επιστροφής στην εργασία δεν είναι χρόνος εργασίας. Αν, όμως, οι εργαζόμενοι χτυπήσουν την κάρτα τους στο σημείο των εγκαταστάσεων (και όχι στο σημείο που αναλαμβάνουν εργασία), τουλάχιστον μία ώρα την ημέρα ξαφνικά θα λογίζεται ως χρόνος εργασίας και αυτό θα ισχύει για το σύνολο των εργαζομένων της εταιρείας και για κάθε εργάσιμη ημέρα!

ΔΕΝ ΥΠΑΡΧΕΙ ΠΡΟΒΛΕΨΗ.

- Η έναρξη της εργασίας προϋποθέτει προπαρασκευαστικό χρόνο που ΔΕΝ αποτελεί χρόνο εργασίας (π.χ. στολή, μακιγιάζ κλπ.). Η κάρτα εργασίας, όμως, βρίσκεται χωροταξικά πριν τα αποδυτήρια.

Το χτύπημα της κάρτας εργασίας = έναρξη απασχόλησης.

Αν δεν χτυπήσει την κάρτα ο/η εργαζόμενος/η και πάει να την χτυπήσει μετά την προετοιμασία του, υφίσταται το ρίσκο σε περίπτωση ελέγχου της υποδηλωμένης / ανασφάλιστης απασχόλησης = 10.500 Ευρώ ανά εργαζόμενο.

ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ & ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ

- Επιβεβαίωση ότι **οι βάρδιες τη νύχτα δεν θα έχουν πρόβλημα στο να δεχθούν χτυπήματα λήξης μετά την αλλαγή της ημέρας**, ενώ το χτύπημα της έναρξης της απασχόλησης θα είναι την προηγούμενη ημερολογιακή ημέρα.
Λογικά έχει φτιαχτεί το τεχνικό αυτό πρόβλημα.
- Πρόσωπα Διευθύνσεως και Εμπιστοσύνης θα απογραφούν. **Θα κάνουν χρήση, όμως, της ψηφιακής κάρτας εργασίας;**
ΌΧΙ.
- **Διαχειριστικό πρόβλημα σε όλες τις εταιρείες που έχουν «τουρνικέ».** Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν άλλη κάρτα για την είσοδο – έξοδο στις κτιριακές εγκαταστάσεις και άλλη για την δήλωση της έναρξης & λήξης της εργασίας τους.
Διπλή επιβάρυνση κόστους για τον εργοδότη. Υπάρχει κάποια προτεινόμενη λύση από το Υπουργείο; **ΌΧΙ.**

ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ & ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ

- **Η «αποκλειστική ευθύνη» του εργοδότη για τη χρήση της κάρτας από τον εργαζόμενο.**

Προφανώς **οδηγεί σε απολύτως ανεπιεική αδιέξοδα τους εργοδότες.**

*(Θα πρέπει να προβλεφθεί τουλάχιστον κάποια συνέπεια για τον εργαζόμενο που δεν χρησιμοποιεί την ψηφιακή κάρτα ορθά από δική του υπαιτιότητα (π.χ. έμεινε από μπαταρία το κινητό μου, έχασα την κάρτα μου, έσπασε η οθόνη και δεν μπορεί να σκαννάρει, μου έκλεψαν τη τσάντα, κ.ο.κ.). Αυτή η συνέπεια θα μπορούσε να είναι είτε **πρόστιμο ξεχωριστό για τον εργαζόμενο** (όπως την περίοδο του κορωνοϊού και τις υπεύθυνες δηλώσεις) είτε **δυνατότητα καταλογισμού του προστίμου** σε περίπτωση ελέγχου είτε **δυνατότητα επιβολής της ανώτατης πειθαρχικής ποινής** (όπου προβλέπεται), λόγω της έκθεσης του εργοδότη σε υπέρμετρο κίνδυνο επιβολής προστίμων, ή/και η **δυνατότητα απομάκρυνσής του χωρίς να τίθεται ζήτημα καταχρηστικότητας της απόλυσης. Τεράστια προβλήματα σε περιπτώσεις προστασίας κατά της απόλυσης).***

ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ & ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ

- **Πώς προστατεύεται ο εργοδότης από την περίπτωση του εργαζόμενου που με δόλο δε χτυπάει σωστά την κάρτα του; Μία απόλυση ενέχει πάντα ρίσκο, ειδικά όταν τίθεται ζήτημα καταχρηστικότητας:** π.χ. εργαζόμενος 20 ετών, ο οποίος θέλει να προκαλέσει την απόλυσή του, αρχίζει να μη χτυπά σωστά την κάρτα του. Στο παρελθόν, η εν λόγω κατάσταση θα ήταν πιο εύκολα αντιμετωπίσιμη, διότι, μέσω επιστολών κλπ., θα ήταν δυνατό να καταγραφεί η συμπεριφορά του μισθωτού (ώστε να μην τεθεί ζήτημα καταχρηστικότητας της απόλυσής του) και να απολυθεί σε Χ χρονικό διάστημα. Τώρα εκτίθεται ο εργοδότης σε τεράστια πρόστιμα – δεν μπορεί να το επιτρέψει!

(Να προβλεφθεί ένας αριθμός μη ορθών χτυπημάτων από την πλευρά του μισθωτού (π.χ. παραπάνω από 1) σε εύλογο χρονικό διάστημα (π.χ. μίας εβδομάδας) που θα επιτρέπει καταρχήν τη λύση της εργασιακής σχέσης, ειδικά όταν ο εργοδότης έχει ενημερώσει το προσωπικό του τόσο για τα πρόστιμα στα οποία εκτίθεται όσο και για τις λοιπές συνέπειες στις οποίες εκτίθεται).

ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ & ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ

- **Πώς προστατεύεται ο εργοδότης όταν εργαζόμενος αρνείται να χτυπήσει την κάρτα του ορθά, είτε καθόλου είτε συστηματικά λάθος; Όταν αυτός ο εργαζόμενος είναι προστατευόμενος κατά της απόλυσης;** Π.χ. συνδικαλιστής, νέα μητέρα, νέος πατέρας κλπ.; **Πόσα μη ορθά χτυπήματα συνιστούν «σπουδαίο λόγο» για απόλυση; Πώς θα προστατευθεί ο εργοδότης από επιβολή προστίμων σε αυτές τις περιπτώσεις ή/και από την καταχρηστικότητα της απόλυσης;** Ένας δικαστής θα αποφασίσει, ο οποίος δεν βλέπει την καθημερινότητα του εργοδότη, αλλά μόνο το νόμο!

Θα πρέπει να προβλεφθεί ένας (ελάχιστος και μικρός) αριθμός μη ορθών χτυπημάτων από την πλευρά του μισθωτού που θα συνιστά σπουδαίο λόγο για την απόλυση σε ένα εύλογο χρονικό διάστημα (π.χ. μιας εβδομάδας), ειδικά όταν ο εργοδότης έχει ενημερώσει το προσωπικό του για τις συνέπειες στις οποίες εκτίθεται, όπως επίσης και για τα πρόστιμα που θα του επιβληθούν.

ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ & ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ

- **Πώς θα αντιμετωπίσει ο εργοδότης την περίπτωση βαριά αμέλεια εργαζομένου που δε χτυπάει σωστά την κάρτα του μεν, αλλά είναι πολύ καλός εργαζόμενος κατά τα λοιπά;** Γιατί θα πρέπει να χάσει ο εργοδότης έναν τόσο καλό εργαζόμενο μόνο και μόνο επειδή ξεχνά να χτυπήσει σωστά την κάρτα του; Τα πρόστιμα είναι δυσθεώρητα.

Λύση;!

- Όταν προβλέπεται ότι τηρούνται τα αρχεία από τον εργοδότη για 5 έτη, πρέπει να διευκρινιστεί **με ποιο τρόπο πρέπει να τηρούνται (ηλεκτρονικά ή hard copy) και με ποια μορφή** (εκτύπωση από το Ergani: π.χ. εκτύπωση του Ημερολογίου ανά εργαζόμενο; Ή εκτύπωση απευθείας από το σύστημα ωρομέτρησης του εργοδότη;). **Στην πρώτη περίπτωση δημιουργείται μία ακόμα, ιδιαίτερα δυσχερής γραφειοκρατική υποχρέωση για τα τμήματα προσωπικού των εργοδοτών.**

Φαίνεται ότι ισχύει η πρώτη! Και δεν εξειδικεύεται για τί απόκλιση «πέφτει» το πρόστιμο... Εάν ξεχάσω μία ημέρα; Ή δεν «κατέβει» σωστά το αρχείο;!

- **Οι νομοθετικές διατάξεις για την ψηφιακή κάρτα εργασίας δεν προβλέπουν καμία παραγραφή για την επιβολή των προστίμων.** Το ότι καλείται ο εργαζόμενος να τηρήσει τα δεδομένα των χτυπημάτων για 5 έτη τουλάχιστον, δεν είναι διάταξη για παραγραφή (η οποία θα πρέπει να ορίζει συγκεκριμένο χρονικό διάστημα). Άρα; Εφαρμόζονται οι γενικές διατάξεις της παραγραφής σε βάθος 20ετίας!



ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ & ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ

- Τα πρόστιμα είναι αντικειμενικά δυσθεώρητα. Πέρα από αυτό, **τα πρόστιμα κατηγοριοποιούνται μεν παράβαση ή ανά θιγόμενο εργαζόμενο.**

Όμως, δε διευκρινίζεται εάν θα επιβληθούν ανά παράπτωμα ή όχι: π.χ. σε μία εβδομάδα υπάρχουν χτυπήματα σε διαφορετικά χρονικά σημεία, που δε συμβαδίζουν με την δήλωση του ωραρίου στην απογραφή για 10 εργαζόμενους. Θα επιβληθεί πρόστιμο 3.000 Ευρώ ανά εργαζόμενο (3.000 X 10) ή ανά εργαζόμενο & ανά παράπτωμα (3.000 X 10 X 5 ημέρες); Σημειώνεται ότι δεν απαιτείται καν επιτόπιος έλεγχος, όλα τα στοιχεία θα είναι καταγεγραμμένα. Στο 99% των περιπτώσεων οι έλεγχοι γίνονται απομακρυσμένα...

- **Κατάργηση της δυνατότητας έκδοσης Διαταγής Πληρωμής σε βάρος του εργοδότη με την απλή εκτύπωση των στοιχείων της κάρτας εργασίας!**

Απολύτως παράλογη πρόβλεψη, δεν αφορά σε ληξιπρόθεσμες απαιτήσεις. Θα οδηγηθούν οι εργοδότες σε ανεπιεικείς καταστάσεις, με κάθετη αύξηση των εξόδων για τη νομική τους υποστήριξη.

- Στην περίπτωση που συντρέχει «αντικειμενική αδυναμία» ή ανωτέρα βία που δεν επιτρέπει την άμεση καταγραφή της πραγματικής έναρξης και λήξης της απασχόλησης, για λόγους που δεν ευθύνεται ο εργοδότης (ειδικότερα λόγω προβλημάτων στα συστήματα του εργοδότη ή στην ηλεκτροδότηση/τηλεπικοινωνίες ή σύνδεσης με το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ), προβλέπεται η «Αιτιολόγηση εκπρόθεσμης δήλωσης».

Δεν προβλέπεται προθεσμία για την υποβολή αυτής της δήλωσης!

ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ & ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ

- Ενημέρωση της Επιθεώρησης Εργασίας «άμεσα και με κάθε πρόσφορο μέσο» για την έναρξη του προβλήματος «ανωτέρας βίας ή αντικειμενικής αδυναμίας» να παραμείνει διασυνδεδεμένος.

Γιατί;! Είναι παντελώς ανεδαφική η πρόβλεψη. Ένας εργοδότης που έχει χάσει τα συστήματά του ή έχει διακοπή ρεύματος και έχει χάσει την παραγωγή του, το τελευταίο πράγμα που θα σκεφτεί είναι να ενημερώσει την Επιθεώρηση Εργασίας (έστω και με ένα email). Είναι εκτός πραγματικότητας η πρόβλεψη. Το προβλεπόμενο πρόστιμο (1800 – 8000 Ευρώ!) είναι δυσθεώρητο και απολύτως δυσανάλογο!

- Ενημέρωση της Επιθεώρησης Εργασίας «άμεσα και με κάθε πρόσφορο μέσο» για τη λήξη του προβλήματος «ανωτέρας βίας ή αντικειμενικής αδυναμίας» να παραμείνει διασυνδεδεμένος.

Γιατί;! Αφού θα έχει διασυνδεθεί εκ νέου και θα φαίνεται στο σύστημα! Είναι περιττή η πρόβλεψη. Το προβλεπόμενο πρόστιμο (1800 – 8000 Ευρώ!) είναι δυσθεώρητο και απολύτως δυσανάλογο!

(Κατάργηση της σχετικής πρόβλεψης & των αντίστοιχων προστίμων).

ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ & ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ

- **Η αδικαιολόγητη απουσία πώς θα καλύπτεται;** Μπορεί να έχει δηλώσει η ομάδα του Εργάνη ότι θα παρακολουθεί την εργασία και τη δικαιολογημένη απουσία μόνον, **αλλά έχει προβλεφθεί πρόστιμο για την περίπτωση που, ενώ ο εργαζόμενος έχει δηλωθεί με φυσική παρουσία, δεν φαίνονται τα αντίστοιχα χτυπήματα στην κάρτα του!** Και μάλιστα με πρόστιμο ύψους **3.000 Ευρώ ανά εργαζόμενο!**

Δεν υπάρχει πρόβλεψη. (Να γίνει στο μέλλον ρητή πρόβλεψη για μη επιβολή προστίμου σε αδικαιολόγητη απουσία μισθωτού κατά δήλωση του εργοδότη και δυνατότητα δήλωσης της σχετικής απουσίας μαζί με τις άδειες του εντύπου 3.2, στην ίδια προθεσμία).

- **Στη περίπτωση απεργίας ή στάσης εργασίας τί δηλώνεται;**

Δεν υπάρχει πρόβλεψη. (Να γίνει στο μέλλον ρητή πρόβλεψη για μη επιβολή προστίμου σε συμμετοχή μισθωτού σε απεργιακή κινητοποίηση κατά δήλωση του εργοδότη και δυνατότητα δήλωσης της σχετικής απουσίας μαζί με τις άδειες του εντύπου 3.2, στην ίδια προθεσμία).

- **Εργαζόμενος που τηλεργάζεται μόνιμα.** Προκύπτει ανάγκη για μία συνάντηση στο γραφείο ανά 2 – 3 μήνες. **Πώς το δηλώνει στο Εργάνη ώστε να μην έχει πρόστιμο σε περίπτωση ελέγχου λόγω μη ενεργοποιημένης ψηφιακής κάρτας εργασίας (10.500 Ευρώ ανά εργαζόμενο) ή μη δηλωμένη απασχόληση;**

Δεν υπάρχει πρόβλεψη: Είτε δε θα έρθει ποτέ στα γραφεία είτε θα ενεργοποιηθεί κάρτα εργασίας με τη μνεία ότι έρχεται κάθε 2 – 3 μήνες στα γραφεία της επιχείρησης.

Βοηθητικά έγγραφα:

- Εγχειρίδια Χρήσης του ΠΣ Εργάνη για την επιχείρηση/εργοδότη Εργάνη II & Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας - Οργάνωση Χρόνου Εργασίας – Εκδόσεις 01.06.2022, 20.10.2022, 03.11.2022, 01.01.2024
- ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΙΛΟΤΙΚΗ ΦΑΣΗ ΤΗΣ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΚΑΡΤΑΣ
- ΥΑ 49758/31.05.22 - ΦΕΚ Β 2660
- ΥΑ 113169/28.12.23 – ΦΕΚ Β 7421
- Νόμος 4808/2021
- Νόμος 5053/2024

ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ!