

37271/21-06-2024

Οδηγίες για την Εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας

21 Ιούν 2024

Taxheaven.gr

Αθήνα, 21/06/2024

Α.Π. 37271/21-06-2024

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΓΕΝΙΚΗ Δ/ΝΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ, ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΕΝΤΑΞΗΣ

ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Δ/ΝΣΗ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ

Τμήμα Χρονικών Ορίων Εργασίας

Τηλ. 2131516036, 355, 130

ΕΡΜΗΝΕΥΤΙΚΗ ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ

ΘΕΜΑ: Οδηγίες για την Εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας

Με το [άρθρο 74](#) του ν. [4808/2021](#) (Α' 101) και με την υπ' αριθμ. [49758/26-5-2022](#) ΥΑ (Β' 2668), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, **θεσπίστηκε νομικό πλαίσιο για την ψηφιακή οργάνωση του χρόνου εργασίας και την ψηφιακή κάρτα εργασίας.**

Σύμφωνα με την παρ.1 του Μέρους Α της υπ' αριθμ. [49758/26-5-2022](#) Υ.Α., όλες οι επιχειρήσεις-εργοδότες της Χώρας υποχρεούνται να διαθέτουν και να λειτουργούν ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων τους, με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, άμεσα συνδεδεμένο και διαλειτουργικό, σε πραγματικό χρόνο, με το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II. **Η μέτρηση του χρόνου εργασίας πραγματοποιείται με τη χρήση ψηφιακής κάρτας εργασίας.**

Περαιτέρω, με την παρ.2 του Μέρους Α' της ανωτέρω ΥΑ, όπως τροποποιήθηκε με τις υπ' αριθμ. [113169/27.12.2023](#) Υ.Α. (Β' 7421/28-12-2023) και υπ' αριθμ. [24595/28.03.2024](#) Υ.Α. (Β' 1966/29.03.2024), προσδιορίζεται το πεδίο εφαρμογής του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας, **το οποίο στην παρούσα φάση εφαρμογής, περιλαμβάνει:**

1. Το σύνολο των τραπεζών της χώρας, από 01.07.2022.
2. Τα σούπερ μάρκετ με περισσότερους από 250 εργαζόμενους (**με κύριο ΚΑΔ 4711**), από 01.07.2022.
3. Τις εταιρείες φύλαξης (**με κύριο ΚΑΔ 801* και 802***), από 16.02.2023
4. Τις εταιρείες ιδιωτικής ασφάλισης (**με κύριο ΚΑΔ 651***), από 16.02.2023.
5. Τις ΟΣΕ Α.Ε., ΕΡΓΟΣΕ, Σταθερές Συγκοινωνίες Α.Ε, ΟΣΥ, ΟΑΣΑ, ΟΣΕΘ, ΟΑΣΘ, Αττικό μετρό, Κτιριακές Υποδομές Α.Ε., Εγνατία Οδός Α.Ε., ΕΥΔΑΠ και ΕΛΤΑ, καθώς και τη Hellenic Train και την Ελληνική Εταιρεία Συντήρησης Σιδηροδρομικού Υλικού, από 22.03.2023.
6. Τις επιχειρήσεις που ανήκουν στον κλάδο της βιομηχανίας [**με κύριο ΚΑΔ από 10 έως και 33, πλην του διψήφιου 19, των τετραψήφιων 3011 και το 3012 και των Ελληνικών Αμυντικών Συστημάτων Α.Β.Ε.Ε (ΕΒΟ - ΠΥΡ- ΚΑΔ)**], από 01.01.2024.
7. Τις επιχειρήσεις που ανήκουν στον κλάδο του λιανικού εμπορίου (**με κύριο ΚΑΔ 47**) από 01.01.2024.

Υπενθυμίζεται ότι οι εν λόγω επιχειρήσεις-εργοδότες υποχρεούνται, με βάση τις σχετικές υπουργικές αποφάσεις, από τις ως άνω ημερομηνίες να διαθέτουν και να ενεργοποιούν αντιστοίχως, σύστημα ψηφιακής κάρτας εργασίας για το σύνολο των εργαζομένων τους με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, που απασχολούνται με φυσική παρουσία στο χώρο παροχής εργασίας της επιχείρησης, περιλαμβανομένων και των εργαζομένων που απασχολούνται στις ανωτέρω επιχειρήσεις μέσω δανεισμού.

Με στόχο την βέλτιστη εφαρμογή του συστήματος της ψηφιακής κάρτας από τις υπόχρεες επιχειρήσεις-εργοδότες όσο και την διευκόλυνση του ελεγκτικού έργου από την Επιθεώρηση Εργασίας και σε συνέχεια ερωτημάτων που έχει δεχθεί η Υπηρεσία, παρέχονται οι ακόλουθες επιπλέον διευκρινίσεις:

A. Γενικές παραδοχές σχετικά με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας κατά την παρούσα φάση (Πρώτη Φάση Εφαρμογής)

Στην παρούσα φάση, και μέχρι την ολοκλήρωση της πλήρους εφαρμογής του συστήματος της ψηφιακής κάρτας στο σύνολο των επιχειρήσεων-εργοδοτών της Χώρας, η μέτρηση του χρόνου εργασίας, που πραγματοποιείται με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας, περιορίζεται μόνο στην μέτρηση του χρόνου κατά τον οποίο οι εργαζόμενοι των ενταγμένων επιχειρήσεων απασχολούνται με φυσική παρουσία στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης.

Συνεπώς, η σήμανση της ψηφιακής κάρτας απεικονίζει την πρώτη είσοδο και την τελευταία έξοδο από τις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης, η οποία σε περιπτώσεις εργαζομένων που δεν ξεκινούν ή δεν ολοκληρώνουν την εργασία τους σε αυτές, δεν ισοδυναμεί με μέτρηση του συνολικού ημερήσιου χρόνου απασχόλησής τους. Για την μέτρηση του συνολικού χρόνου ημερήσιας απασχόλησης των εργαζομένων συνυπολογίζεται το προδηλωθέν ωράριο στην Ψηφιακή Οργάνωση του Χρόνου Εργασίας στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, το προγραμματισμένο ωράριο και η σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας.

B. Κύριος ΚΑΔ εργοδότη/επιχείρησης στο TAXIS και ένταξη στην Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας

Αναφορικά με τους δύο νέους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας που εντάχθηκαν στον μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας από την 1η Ιανουαρίου 2024, ήτοι τον κλάδο της βιομηχανίας και τον κλάδο του λιανεμπορίου, διευκρινίζονται τα εξής:

1. Εφόσον ο κύριος ΚΑΔ εργοδότη/επιχείρησης στο TAXIS έχει πρώτα δύο ψηφία από 10 έως και 33 και το 47 [**με εξαίρεση το διψήφιο 19, τα τετραψήφια 3011, 3012 και 3315 και τα Ελληνικά Αμυντικά Συστήματα Α.Β.Ε.Ε (ΕΒΟ - ΠΥΡ- ΚΑΔ)**], όλοι οι εργαζόμενοι του εν λόγω εργοδότη/επιχείρησης, συμπεριλαμβανομένων και όσων απασχολούνται σε υποκαταστήματά του, **σε ενταγμένους ΚΑΔ**, υπάγονται στο Μηχανισμό της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας.

- Συνεπώς, όταν ο κύριος ΚΑΔ εργοδότη στο TAXIS είναι μεν ένας από τους εντασσόμενους αλλά υφίστανται υποκαταστήματα που ανήκουν σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας (π.χ. Ξενοδοχεία, Εστίαση, Γυμναστήρια) που δεν έχουν ενταχθεί έως τώρα στην ψηφιακή κάρτα και οι οποίοι, λόγω της ιδιαιτερότητάς τους, θα ενταχθούν σε επόμενο στάδιο, δεν υφίσταται υποχρέωση εφαρμογής του μηχανισμού της ψηφιακής κάρτας **στην παρούσα φάση για το υποκατάστημα.**

2. Σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που ο κύριος ΚΑΔ εργοδότη στο TAXIS υπάγεται στον μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας εργασίας και εκτελούνται **πολλαπλές δραστηριότητες**

στον ίδιο χώρο, εκ των οποίων κάποιες δεν έχουν υπαχθεί ακόμα στην ψηφιακή κάρτα (π.χ. εστίαση), **δεν υπάρχει υποχρέωση** εφαρμογής του μηχανισμού **για το σύνολο των εργαζομένων** της επιχείρησης αυτής, καθώς είναι εξαιρετικά δύσκολο, κατά την ελεγκτική διαδικασία να γίνει διαχωρισμός των δραστηριοτήτων. Ενδεικτικά αναφέρεται το ακόλουθο παράδειγμα: Επιχείρηση που έχει υπαχθεί στον μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας εργασίας, βάσει κύριου ΚΑΔ εργοδότη στο TAXIS, και εντός των κτιριακών εγκαταστάσεών της υφίσταται ταυτόχρονα παρασκευαστήριο προϊόντων ζύμης, γλυκών κλπ, τμήμα πώλησης προϊόντων καθώς και χώρος με τραπέζο-καθίσματα για εξυπηρέτηση πελατών, δεν έχει υποχρέωση εφαρμογής του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας για το σύνολο των εργαζομένων της.

3. **ΕΞΑΙΡΕΣΗ** από την εφαρμογή του συστήματος της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας για το σύνολο των εργαζομένων του εργοδότη - επιχείρησης υφίσταται όταν ο εργοδότης - επιχείρηση εντάσσεται στον μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας εργασίας, βάσει κύριου ΚΑΔ εργοδότη στο TAXIS, αλλά ο ΚΑΔ αυτός δεν παράγει οικονομική δραστηριότητα (δηλαδή αυτή είναι μηδέν) γεγονός που αποδεικνύεται από το έντυπο Ε3 και ο δευτερεύων ΚΑΔ, ο οποίος αποτελεί την κυρίαρχη οικονομικά επιχειρηματική δραστηριότητα, δεν είναι ενταγμένος ΚΑΔ.

4. Εφόσον ο κύριος ΚΑΔ εργοδότη/επιχείρησης στο TAXIS **▲ΕΝ ΑΝΗΚΕΙ** στους κλάδους που έχουν ενταχθεί στον μηχανισμό της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, δεν εντάσσεται στον μηχανισμό της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας το σύνολο της επιχείρησης, ακόμα και αν τα υποκαταστήματα έχουν ΚΑΔ που με βάση τις σχετικές ΥΑ εντάσσονται στον Μηχανισμό της Κάρτας Εργασίας.

Γ. Εξαιρέσεις από την Ψηφιακή Οργάνωση του Χρόνου Εργασίας και από τον Μηχανισμό της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας

1. **ΕΞΑΙΡΟΥΝΤΑΙ** από την υποχρέωση Ψηφιακής Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, που προβλέπεται στην υπ' αρ. [49758/26-5-2022](#) Υ.Α, και συνεπώς και από το μηχανισμό της Ψηφιακής Κάρτας, οι φορείς του Δημοσίου και τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου ή Ιδιωτικού Δικαίου, εν γένει, που απασχολούν υπάλληλους Ι.Δ.Α.Χ. ή Ι.Δ.Ο.Χ., εφόσον ισχύουν για αυτούς οι ρυθμίσεις του Ενιαίου Μισθολογίου (ν. [4354/2015](#), Α' 176), και δεν έχουν εφαρμογή σε αυτούς οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για την υπερεργασία και την υπερωριακή απασχόληση (άρθρο 58, ν. [4808/2021](#)). Η ως άνω εξαίρεση υφίσταται και στις περιπτώσεις φορέων του Δημοσίου και Νομικών Προσώπων Δημοσίου ή Ιδιωτικού Δικαίου, εν γένει, οι οποίοι απασχολούν υπάλληλους Ι.Δ.Α.Χ. ή Ι.Δ.Ο.Χ. σε έργα/προγράμματα (λόγου χάρη Ε.Λ.Κ.Ε.) που χρηματοδοτούνται από ιδιωτικούς, διεθνείς και ίδιους πόρους, και οι πάσης φύσεως αποδοχές τους καταβάλλονται μέσω της Ενιαίας Αρχής Πληρωμής.

2. **ΕΞΑΙΡΟΥΝΤΑΙ** από την υποχρεωτική ένταξη στον Μηχανισμό της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, τα Ελληνικά Αμυντικά Συστήματα Α.Β.Ε.Ε (ΕΒΟ - ΠΥΡΚΑΛ) καθώς και οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στους κλάδους της ενέργειας, των πετρελαιοειδών, των ορυχείων και των ναυπηγείων, όπως αυτοί εξειδικεύονται κάθε φορά βάσει ΚΑΔ στις ισχύουσες υπουργικές αποφάσεις, για το σύνολο των δραστηριοτήτων τους ανεξάρτητα αν ο ΚΑΔ αυτός είναι κύριος ή δευτερεύων, και σε κάθε περίπτωση εφόσον οι δραστηριότητες αυτές αποτελούν την κυρίαρχη οικονομικά επιχειρηματική δραστηριότητα του εργοδότη-επιχείρησης γεγονός που αποδεικνύεται από το έντυπο Ε3. Ενδεικτικά αναφέρονται ο κλάδος των ναυπηγείων, η εξαίρεση του οποίου συμπεριλαμβάνει και παρεμφερείς δραστηριότητες όπως για παράδειγμα την επισκευή και συντήρηση πλοίων, σκαφών,

αεροσκαφών κλπ και ο κλάδος των ορυχείων, η εξαίρεση του οποίου συμπεριλαμβάνει και παρεμφερείς δραστηριότητες όπως, για παράδειγμα, τα λατομεία.

3. **▲ΕΝ ΕΝΤΑΣΣΟΝΤΑΙ** στον Μηχανισμό της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας α) οι εργάτες γης, β) οι αλιεργάτες και γ) οι εργαζόμενοι σε οικοδομοτεχνικά έργα.

4. **▲ΕΝ ΕΝΤΑΣΣΟΝΤΑΙ** στον Μηχανισμό της Ψηφιακής Κάρτας οι δικηγόροι που αμείβονται με πάγια αντιμισθία.

Τέλος, επισημαίνεται ότι δεν υπάρχει επί του παρόντος δυνατότητα προαιρετικής ένταξης στον Μηχανισμό της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας. Συνεπώς, για τις επιχειρήσεις/εργοδότες που δεν έχουν ενταχθεί έως τώρα στον σχετικό μηχανισμό, η υπαγωγή θα πραγματοποιηθεί σταδιακά ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας ή/και ανά πλήθος εργαζομένων που απασχολούν, ενώ για τις προθεσμίες και τις λοιπές λεπτομέρειες υπαγωγής, θα ακολουθήσουν σχετικές ανακοινώσεις από το Υπουργείο με βάση τον σχετικό σχεδιασμό που έχει γίνει.

▲. Σήμανση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας - Αποκλίσεις μεταξύ του δηλωθέντος ωραρίου στην Ψηφιακή Οργάνωση του Χρόνου Εργασίας και σημάνσεων («χτυπημάτων») της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας

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

Με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας, σημαίνεται η πρώτη είσοδος και η τελευταία έξοδος από τις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης, η οποία σε συνδυασμό με το συμβατικό προδηλωθέν και το προγραμματισμένο ημερήσιο ωράριο στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ, παράγει αποτελέσματα σε σχέση με τον πραγματικό ημερήσιο χρόνο απασχόλησης των εργαζομένων, όπως την ώρα έναρξης και λήξης της εργασίας, τη διάρκεια του διαλείμματος, καθώς και την υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου εργασίας.

Γενικά, η σήμανση της ψηφιακής κάρτας θα πρέπει να είναι σύμφωνη με την πραγματική έναρξη ή την πραγματική λήξη της απασχόλησης στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Σε αντίθετη περίπτωση επιβάλλονται οι προβλεπόμενες κυρώσεις. Αυτό σημαίνει ότι αν βρεθεί εργαζόμενος να εργάζεται στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης πριν την έναρξη του ψηφιακά δηλωθέντος ωραρίου εργασίας του και δεν έχει σημάνει την κάρτα του ή βρεθεί να εργάζεται αφού έχει σημάνει την κάρτα του κατά τη λήξη του ψηφιακά δηλωθέντος ωραρίου του, επιβάλλονται κυρώσεις.

Επιπλέον αποκλίσεις μεταξύ του ψηφιακά δηλωθέντος ωραρίου και της σήμανσης της ψηφιακής κάρτας, χωρίς τροποποίηση του ωραρίου εργασίας, θεωρούνται αποδεκτές όταν αυτές δικαιολογούνται από την φύση της εργασίας ή από τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας. (π.χ. ο εργαζόμενος είναι πωλητής και έχει ωράριο 9:00 με 17:00, οπότε ξεκινάει την εργασία του σε πελάτη και σημαίνει την κάρτα του κατά την πρώτη είσοδο στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης, που λαμβάνει χώρα στις 12:00. Αν ο εν λόγω εργαζόμενος αποχωρήσει στις 17:00 και σημαίνει την κάρτα του κατά την έξοδο του, η σχετική απόκλιση μεταξύ πραγματικής έναρξης και λήξης της εργασίας και των σημάνσεων της ψηφιακής κάρτας δεν αποτελεί πρόβλημα). Αντιθέτως, αποκλίσεις μεταξύ

του ψηφιακά δηλωθέντος ωραρίου και της σήμανσης της ψηφιακής κάρτας που σηματοδοτούν υπερβάσεις του ημερήσιου ωραρίου εργασίας, υπόκεινται σε έλεγχο από την Επιθεώρηση Εργασίας για να διαπιστωθεί αν έχουν τηρηθεί όλες προβλεπόμενες, από την εργατική νομοθεσία, διαδικασίες.

Σε κάθε περίπτωση ο αριθμός των χτυπημάτων της ψηφιακής κάρτας εργασίας των εργαζομένων σε επίπεδο ημέρας θα πρέπει να είναι ζυγός αριθμός, και συγκεκριμένα:

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

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

Γ) Τέσσερα (4) χτυπήματα, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος εργάζεται με σπαστό ωράριο στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης, στην οποία περίπτωση θα πρέπει να σημάνει την κάρτα του κατά την πρώτη είσοδο και κατά την τελευταία έξοδο, τόσο του πρώτου όσο και του δεύτερου τμήματος του ωραρίου του. Ευνόητο είναι ότι σε καμία περίπτωση δεν λαμβάνονται υπόψη τυχόν ενδιάμεσα χτυπήματα. **Η ευθύνη για την ορθή εφαρμογή του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας, για την ορθή χρήση της από τον εργαζόμενο καθώς και για την τήρηση του ψηφιακά δηλωθέντος ωραρίου βαρύνει τον εργοδότη.**

Η σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας, η οποία θα πρέπει να είναι σύμφωνη με την ψηφιακή δήλωση του ωραρίου εργασίας, **αποτελεί υποχρέωση του εργαζομένου που δεν μπορεί να υποκατασταθεί κατ' άλλο τρόπο από τον εργοδότη** (π.χ. συμπλήρωση ελλιπών «χτυπημάτων» από τον εργοδότη).

Η υποχρέωση για σήμανση της ψηφιακής κάρτας υφίσταται και στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος ξεκινά την εργασία του στο υποκατάστημα Α της επιχείρησης και την ολοκληρώνει στο υποκατάστημα Β της ίδιας επιχείρησης. Στην προκειμένη περίπτωση, ο εργαζόμενος θα πρέπει να έχει οπωσδήποτε δύο σημάνσεις κάρτας εντός της ημέρας, εκ των οποίων η πρώτη σήμανση (σήμανση εισόδου) θα πρέπει να είναι στο υποκατάστημα Α και η δεύτερη σήμανση (σήμανση εξόδου) θα πρέπει να είναι στο υποκατάστημα Β και ως έναρξη της εργασίας με φυσική παρουσία στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης θα θεωρείται η αρχική σήμανση της κάρτας στο υποκατάστημα Α και ως λήξη της εργασίας με φυσική παρουσία στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης θα θεωρείται η τελική σήμανση της κάρτας στο υποκατάστημα Β.

Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος ολοκληρώνει την εργασία του στο Υποκατάστημα Β, τότε η δεύτερη σήμανση στο Υποκατάστημα Β θα υποδηλώνει και το τέλος της εργασίας του.

Υπό αυτό το πρίσμα, παρατίθενται ενδεικτικές περιπτώσεις αποκλίσεων μεταξύ σημάνσεων της ψηφιακής κάρτας και δηλωθέντος ωραρίου ή ελλείψεων σήμανσης της ψηφιακής κάρτας και επισημαίνονται τα εξής:

1. «Ευέλικτη Προσέλευση» και σήμανση της ψηφιακής κάρτας

Για όσες επιχειρήσεις είναι ενταγμένες στο μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας και έχουν προβεί σε ενεργοποίηση της κάρτας, δίνεται η δυνατότητα, κατόπιν ρητής συμφωνίας του

εργοδότη με τον εργαζόμενο (η οποία συμφωνία μπορεί να αποδεικνύεται με κάθε πρόσφορο μέσο) για ευέλικτη προσέλευση μέχρι 120 λεπτά.

Σε περίπτωση που εφαρμόζεται «Ευέλικτη Προσέλευση», η αφετηρία για την έναρξη της ευέλικτης προσέλευσης είναι η δηλωθείσα έναρξη του ωραρίου στην ψηφιακή οργάνωση του χρόνου εργασίας και η προσέλευση - έναρξη της εργασίας, είναι δυνατή εντός Χ λεπτών (από 0 έως 120 λεπτά κατ' ανώτατο) από την δηλωθείσα έναρξη κι εντεύθεν. Αυτό σημαίνει ότι αν το δηλωθέν ωράριο στην ψηφιακή οργάνωση του χρόνου εργασίας είναι 09:00-17:00 και έχει συμφωνηθεί ευέλικτη προσέλευση 30 λεπτών, ο εργαζόμενος οφείλει να προσέλθει στην επιχείρηση μεταξύ 9:00 και 9:30 και η σήμανση της κάρτας θα πρέπει να έχει γίνει εντός αυτού του χρονικού διαστήματος. Σε μια τέτοια περίπτωση η αποχώρηση μετά την συμπλήρωση 8ώρου, ήτοι μεταξύ 17:00 και 17:30 θεωρείται δικαιολογημένη, εφόσον βέβαια αποδεικνύεται από την σήμανση της ψηφιακής κάρτας και του συμφωνηθέντα όρου περί ευέλικτης προσέλευσης.

Επομένως, μια συμφωνημένη ευέλικτη προσέλευση 30 λεπτών δεν συνεπάγεται ότι ο εργαζόμενος μπορεί να προσέλθει και να σημάνει την κάρτα του πριν την έναρξη του δηλωθέντος ωραρίου, δηλαδή για παράδειγμα στις 8:30 αντί για τις 9:00. Στην προκειμένη περίπτωση, αν υφίσταται σήμανση της ψηφιακής κάρτας και δεν έχει προηγηθεί μεταβολή του δηλωθέντος ωραρίου (είτε με Σταθερό είτε με Μεταβαλλόμενο /Τροποποιούμενο ανά ημέρα) πριν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο (εφόσον η επιχείρηση έχει επιλέξει το προαναγγελτικό σύστημα), αυτό θεωρείται αναντιστοιχία μεταξύ δηλωθέντος ωραρίου και σήμανσης της ψηφιακής κάρτας και εφόσον διαπιστωθεί από την Επιθεώρηση Εργασίας, δύναται να επιβληθούν κυρώσεις.

2. Δυνατότητα επιλογής απολογιστικού συστήματος καταχώρισης αλλαγών ωραρίου, οργάνωσης χρόνου εργασίας και υπερωριών

Ο ν. [5053/2023](#) δίνει πλέον τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις/εργοδότες που το επιθυμούν, να κάνουν χρήση της δυνατότητας υιοθέτησης απολογιστικού συστήματος καταχώρισης αλλαγών ωραρίου, οργάνωσης χρόνου εργασίας και υπερωριών για τους εργαζομένους τους.

Συγκεκριμένα, με το [άρθρο 22](#) του ν.5053/2023 εισάγεται η δυνατότητα για τις επιχειρήσεις που έχουν ενταχθεί στον μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας εργασίας, εφόσον το επιθυμούν, **να μην καταχωρίζουν εκ των προτέρων** τις αλλαγές ή την τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή την υπερωριακή απασχόληση πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους.

Εφόσον οι επιχειρήσεις κάνουν χρήση αυτής της επιλογής, υποχρεούνται:

- α)** να δηλώνουν, **έως και την τελευταία ημέρα του τρέχοντος ημερολογιακού μήνα**, στην «Ψηφιακή Δήλωση επιλογής προαναγγελτικού ή απολογιστικού συστήματος καταχώρισης αλλαγών ωραρίου, οργάνωσης χρόνου εργασίας και υπερωριών» ότι για το επόμενο χρονικό διάστημα, **το οποίο δεν μπορεί να είναι μικρότερο του ενός ημερολογιακού μήνα**, θα καταχωρίζουν τις αλλαγές του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και των υπερωριών απολογιστικά, εντός του ίδιου μήνα.
- β)** να καταχωρίζουν τις σχετικές αλλαγές, έως τη λήξη του επόμενου ημερολογιακού μήνα από τον μήνα πραγματοποίησής τους.

Ενδεικτικά δίδεται το ακόλουθο παράδειγμα. Έστω ότι επιχείρηση επιθυμεί να κάνει χρήση του απολογιστικού συστήματος από τον μήνα Απρίλιο και μετά. Στην περίπτωση αυτή θα πρέπει να μπει στο σύστημα μέχρι την τελευταία ημέρα του μηνός Μαρτίου και να δηλώσει

ότι από την 1η Απριλίου θα καταχωρίζει τις αλλαγές του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας και των υπερωριών απολογιστικά. Εν συνεχεία, θα πρέπει να μπει μέχρι το τέλος του μηνός Μαΐου και να καταχωρίσει τυχόν αλλαγές του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωρίες που έλαβαν χώρα κατά τον μήνα Απρίλιο. Αντιστοίχως για τον μήνα Μάιο, θα πρέπει να μπει μέχρι το τέλος Ιουνίου και να καταχωρίσει τυχόν αλλαγές του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωρίες που έλαβαν χώρα κατά τον Μάιο και ούτω καθεξής. Η εν λόγω επιχείρηση έχει τη δυνατότητα, εφόσον το επιθυμεί, να επιλέγει κάθε μήνα διαφορετικό σύστημα (είτε προαναγγελτικό, είτε απολογιστικό) καταχώρισης αλλαγών ωραρίου, οργάνωσης χρόνου εργασίας και υπερωριών.

Τονίζεται ότι δεν επιτρέπεται η συνδυαστική εφαρμογή των δύο συστημάτων εντός του ίδιου μήνα.

Επισημαίνεται βέβαια ότι και στην περίπτωση απολογιστικής δήλωσης:

α) απαιτείται ένας αρχικός προγραμματισμός από τις επιχειρήσεις (π.χ σε επίπεδο εβδομάδας ή μήνα) ώστε να υφίσταται ένα αρχικό δηλωθέν ωράριο.

β) εάν βρεθεί εργαζόμενος να εργάζεται στον χώρο παροχής εργασίας της επιχείρησης χωρίς να υφίσταται σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας, ή εάν υφίσταται χτύπημα και κατά την έναρξη και κατά την λήξη του δηλωθέντος ωραρίου και βρεθεί εργαζόμενος να απασχολείται μετά τη λήξη του ωραρίου, η αναντιστοιχία αυτή επισύρει τις προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις από την Επιθεώρηση Εργασίας. Στο σημείο αυτό πρέπει να σημειωθεί ότι η παραμονή εργαζομένων σε κοινόχρηστους χώρους της επιχείρησης, όπως αποδυτήρια, κυλικεία, γυμναστήρια, αίθουσες ψυχαγωγίας, πριν την έναρξη ή μετά την λήξη της εργασίας τους, αποτελεί θέμα που άπτεται της εσωτερικής οργάνωσης και λειτουργίας της εκάστοτε επιχείρησης και νομίμως γίνεται, **ΑΔΑΑ** σε περίπτωση ελέγχου από την Επιθεώρηση Εργασίας, το βάρος της απόδειξης, ότι οι εν λόγω εργαζόμενοι παραμένουν στην επιχείρηση, χωρίς να εργάζονται, βαρύνει τον εργοδότη.

Ευνόητο είναι ότι οι επιχειρήσεις/εργοδότες που έχουν επιλέξει το απολογιστικό σύστημα, έχουν τη δυνατότητα εφόσον το επιθυμούν να επανέλθουν στο προαναγγελτικό σύστημα, αλλά και πάλι θα πρέπει να μπου στο ΕΡΓΑΝΗ II και να το δηλώσουν πριν από την έναρξη του ημερολογιακού μήνα κατά τον οποίο θέλουν να επανέλθουν στην προαναγγελτική διαδικασία.

Τέλος σημειώνεται ότι η δυνατότητα επιλογής απολογιστικού συστήματος καταχώρισης αλλαγών ωραρίου, οργάνωσης χρόνου εργασίας και υπερωριών είναι εφικτή για την πλήρη επιχειρησιακή εφαρμογή του ΕΡΓΑΝΗ II, από την 01.07.2024.

3. Ελλείψεις σημάνσεων της ψηφιακής κάρτας εργασίας ή μη έγκαιρη υποβολή σημάνσεων της ψηφιακής κάρτας από την επιχείρηση στο ΕΡΓΑΝΗ II

Η σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας θα πρέπει να είναι σύμφωνη με την ψηφιακή δήλωση του ωραρίου εργασίας και θα πρέπει να υφίσταται πάντα, εκτός αν αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους που έχουν σχέση με την φύση ή με τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας.

(Οι περιπτώσεις δικαιολογημένης μη σήμανσης κάρτας αναλύονται στην ενότητα 4 που ακολουθεί).

Επιπλέον, όπως προαναφέρθηκε, η σήμανση της ψηφιακής κάρτας αποτελεί υποχρέωση του εργαζόμενου αλλά η ευθύνη για την ορθή εφαρμογή της και την ορθή χρήση της από τον

εργαζόμενο, την τήρηση του ψηφιακά δηλωθέντος ωραρίου και της ενημέρωσης του ΕΡΓΑΝΗ βαρύνει τον εργοδότη.

Υπό αυτό το πρίσμα εξετάζονται ενδεικτικά οι ακόλουθες περιπτώσεις.

α) Παράλειψη σήμανσης της ψηφιακής κάρτας από τον εργαζόμενο

Όπως προαναφέρθηκε, η σήμανση της ψηφιακής κάρτας αποτελεί υποχρέωση του εργαζόμενου, η οποία θα πρέπει να τηρείται. Αυτό άλλωστε προκύπτει και από το άρθρο 652 του [Αστικού Κώδικα](#) σύμφωνα με το οποίο «ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει με επιμέλεια την εργασία που ανέλαβε και ευθύνεται για τη ζημία που προξενείται στον εργοδότη από δόλο ή από αμέλειά του».

Ωστόσο είναι πιθανόν, από αμέλεια να μην χτυπηθεί η κάρτα κάποιου εργαζομένου κατά την έναρξη ή τη λήξη της εργασίας του. Δεδομένου ότι ένα τέτοιο ενδεχόμενο είναι πιθανό, και στα πλαίσια της καλής πίστης, **είναι σκόπιμο να γίνονται αποδεκτά μέχρι 3 μονά χτυπήματα τον μήνα ανά εργαζόμενο, στην οποία περίπτωση, η σχετική διαπίστωση από την Επιθεώρηση Εργασίας, θα συνεπάγεται σύσταση και όχι επιβολή προστίμου.**

β) Άρνηση Σήμανσης της Ψηφιακής Κάρτας ή συστηματική και συνειδητή μη σήμανση της Ψηφιακής Κάρτας

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

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

Σε καμία περίπτωση ωστόσο δεν είναι επιτρεπτά τα ακόλουθα:

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

II. Το κλείσιμο της ημερήσιας χρονοπαρουσίας μονομερώς από τον εργοδότη (forced clock-out).

Επίσης, η επαναλαμβανόμενη μη υποβολή δηλώσεων έναρξης και λήξης στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ συνιστά αιτία ελέγχου από την Επιθεώρηση Εργασίας (risk analysis).

γ) Μη υποβολή ή εκπρόθεσμη υποβολή σημάνσεων της ψηφιακής κάρτας από την επιχείρηση στο ΕΡΓΑΝΗ II

Για τις επιχειρήσεις που έχουν ενταχθεί στον μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας εργασίας, η υποχρέωση διαβίβασης των σημάνσεων του μηχανισμού της ψηφιακής κάρτας εργασίας, δηλ. της έναρξης και της λήξης της εργασίας των εργαζομένων, στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, βαρύνει του Εργοδότη.

Η δήλωση γεγονότος έναρξης/λήξης ψηφιακής κάρτας εργασίας, πρέπει να υποβάλλεται με μέγιστο χρόνο καθυστέρησης (γεγονότος έναρξης / λήξης) 15' Λεπτών. Το χρονικό περιθώριο υποβολής αφορά κάθε τόπο υποβολής που έχει επιλέξει ο εργοδότης, είτε με

συμπλήρωση της Φόρμας, είτε με εισαγωγή XML, είτε με την υποβολή μέσω API είτε με το Card Scanner.

Επιπλέον, δεν επιτρέπεται, η εκπρόθεσμη δήλωση γεγονότος έναρξης / λήξης ψηφιακής κάρτας εργασίας. Η αιτιολόγηση εκπρόθεσμης δήλωσης επιτρέπεται ΜΟΝΟ σε περιπτώσεις γεγονότος ανωτέρας βίας ή αντικειμενικής αδυναμίας που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη και εμποδίζει τη λειτουργία του συστήματος μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων ή τη διαβίβαση των στοιχείων του συστήματος αυτού στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II και αφορά στους παρακάτω λόγους:

- ❖ Πρόβλημα στα Συστήματα του Εργοδότη ή
- ❖ Πρόβλημα στην Ηλεκτροδότηση/Τηλεπικοινωνίες ή
- ❖ Πρόβλημα Σύνδεσης με το ΠΣ Εργάνη

Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης υποχρεούται να προβεί στις εξής ενέργειες:

α) Να ειδοποιήσει άμεσα, με κάθε πρόσφορο τρόπο, την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας για το πρόβλημα.

β) Να ειδοποιήσει άμεσα, με κάθε πρόσφορο τρόπο, την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας αμέσως μόλις λήξει η κατάσταση ανωτέρας βίας ή αντικειμενικής αδυναμίας που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη, η οποία εμποδίζει τη λειτουργία του συστήματος μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων ή τη διαβίβαση των στοιχείων του συστήματος αυτού στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ.

γ) Να μπει στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ και να κάνει εκπρόθεσμη δήλωση αποστέλλοντας παράλληλα τα στοιχεία του συστήματος μέτρησης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, για το διάστημα που δεν είχε τη δυνατότητα να το κάνει, εφόσον αυτό είναι εφικτό.

Ως προς τον τρόπο ειδοποίησης, διευκρινίζεται ότι γίνεται με κάθε πρόσφορο μέσο, όπως για παράδειγμα email, SMS κ.α.

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

4. Περιπτώσεις δικαιολογημένης μη σήμανσης της ψηφιακής κάρτας εργασίας

Παρότι, η σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας αποτελεί υποχρέωση όλων των εργαζομένων που απασχολούνται με φυσική παρουσία στο χώρο παροχής εργασίας της επιχείρησης, υφίστανται περιπτώσεις όπου η μη σήμανση θεωρείται δικαιολογημένη και σε περίπτωση ελέγχου από την Επιθεώρηση Εργασίας, δεν επιφέρει κυρώσεις. Οι περιπτώσεις αυτές εξειδικεύονται ως εξής:

I. Εργαζόμενοι με τηλεργασία

Ο Μηχανισμός της Ψηφιακής κάρτας, στην παρούσα φάση, εφαρμόζεται μόνο για εργαζόμενους με φυσική παρουσία στον χώρο παροχής εργασίας της επιχείρησης και συνεπώς οι εργαζόμενοι που εργάζονται με τηλεργασία δεν έχουν υποχρέωση για σήμανση της ψηφιακής κάρτας κατά τις ημέρες που εργάζονται με το συγκεκριμένο σύστημα οργάνωσης του χρόνου εργασίας.

Συνεπώς, αν η επιχείρηση έχει υποβάλει δήλωση ψηφιακής οργάνωσης του χρόνου εργασίας στην οποία, κατά συγκεκριμένη χρονική περίοδο ή κατά συγκεκριμένες ημέρες απασχόλησης εντός της εβδομάδας, οι εργαζόμενοι εμφανίζονται σε τηλεργασία, η μη

σήμανση της κάρτας τους κατά τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο ή κατά τις συγκεκριμένες ημέρες απασχόλησης εντός της εβδομάδας, θεωρείται δικαιολογημένη και δεν επιφέρει κυρώσεις.

Υπάρχει ωστόσο και η περίπτωση όπου κάποιοι εργαζόμενοι επιθυμούν να εργαστούν με φυσική παρουσία ορισμένο χρονικό διάστημα μιας ημέρας και με τηλεργασία κατά το υπόλοιπο χρονικό διάστημα της ίδιας ημέρας. Στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ δίνεται η δυνατότητα πολλαπλού χαρακτηρισμού εντός της ίδιας ημέρας, για την περίπτωση όπου κάποιος δεν ξεκινά ή δεν ολοκληρώνει την εργασία του στον ίδιο τόπο παροχής εργασίας. Στην περίπτωση αυτή αν π.χ. ένας εργαζόμενος ξεκινήσει να εργάζεται με τηλεργασία και ολοκληρώσει την εργασία του με φυσική παρουσία στον τόπο παροχής εργασίας της επιχείρησης ή το αντίστροφο, οφείλει κατά την είσοδο και κατά την έξοδο από τον χώρο παροχής εργασίας με φυσική παρουσία να σημάνει την ψηφιακή του κάρτα.

II. Ειδικές κατηγορίες εργαζομένων με μη σταθερό τόπο παροχής εργασίας, ο οποίος μεταβάλλεται συνεχώς μέσα στην ημέρα

Υπάρχουν συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων οι οποίοι, βάσει της φύσης του αντικειμένου εργασίας τους (π.χ. ιατρικοί επισκέπτες, επιθεωρητές πωλήσεων, περιοδεύοντες πωλητές, τεχνικοί, οδηγοί, εργαζόμενοι που επισκέπτονται τους πελάτες του εργοδότη τους, διαφημιστές κλπ.) δεν έχουν έναν σταθερό τόπο παροχής εργασίας αλλά είναι αναγκασμένοι να μετακινούνται τακτικά από τον έναν τόπο παροχής εργασίας στον άλλο, κατά την διάρκεια της ημέρας.

Δεδομένης της αντικειμενικής δυσκολίας που υφίσταται για την σήμανση της ψηφιακής κάρτας των εν λόγω εργαζομένων σε κάθε σημείο που μπορεί να βρίσκονται κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, είναι σκόπιμη η αντιμετώπιση τους με τον ίδιο τρόπο που αντιμετωπίζονται και οι εργαζόμενοι με τηλεργασία.

Συνεπώς, οι συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων δεν θα έχουν υποχρέωση για σήμανση της ψηφιακής κάρτας κατά τις ημέρες που εργάζονται εκτός του σταθερού τόπου παροχής εργασίας της επιχείρησης και μετακινούνται τακτικά και εντός της ίδιας ημέρας από το ένα σημείο στο άλλο.

Στην προκειμένη περίπτωση, κατά την οποία δεν υφίσταται σήμανση κάρτας κατά την έναρξη, ή/και κατά τη λήξη της απασχόλησης των εργαζομένων αυτών με φυσική παρουσία στις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησης, θα τεκμαίρεται ως ωράριο εργασίας για τη συγκεκριμένη ημέρα, το δηλωθέν στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ ημερήσιο ωράριο εργασίας και η μη σήμανση της κάρτας τους κατά τις συγκεκριμένες ημέρες απασχόλησης εντός της εβδομάδας, θα θεωρείται δικαιολογημένη και δεν θα επιφέρει κυρώσεις. Εφόσον, οι εν λόγω εργαζόμενοι βρεθούν να απασχολούνται σε σημείο εκτός του σταθερού τόπου εργασίας τους και προκειμένου να μπορούν να αποδείξουν ότι θεωρείται δικαιολογημένη η μη σήμανση της ψηφιακής κάρτας στις εγκαταστάσεις των πελατών τους, θα πρέπει να φέρουν μαζί τους αντίγραφο της σύμβασης εργασίας τους καθώς και αντίγραφο του πίνακα προσωπικού, από τα οποία να προκύπτει όχι μόνο ο εργοδότης τους αλλά και η ειδικότητά και ο τόπος παροχής εργασίας τους, από τα οποία να συνάγεται η δυνατότητα μη σήμανσης της ψηφιακής τους κάρτας.

Αντιθέτως, αν οι εργαζόμενοι των εν λόγω κατηγοριών έχουν σταθερό τόπο παροχής εργασίας, εκτός των κτιριακών εγκαταστάσεων της επιχείρησης/εργοδότη αλλά σε χώρο που έχει διατεθεί στην επιχείρηση/εργοδότη για αποκλειστική χρήση από αυτήν μέσω μίσθωσης, π.χ. πωλητές μιας συγκεκριμένης επιχείρησης που εργάζονται σταθερά σε shop-in-a-shop άλλης επιχείρησης, τεχνικοί επιχείρησης που παρέχουν τις

υπηρεσίες τους σταθερά στην έδρα άλλης επιχείρησης αλλά σε χώρο που έχει μισθωθεί και χρησιμοποιείται αποκλειστικά από την επιχείρηση/εργοδότη τους, **τότε η υποχρέωση σήμανσης της ψηφιακής κάρτας για τις εν λόγω κατηγορίες εργαζομένων δεν αίρεται και αυτοί είναι υποχρεωμένοι να σημαίνουν κάρτα στον τόπο όπου σταθερά παρέχουν τις υπηρεσίες τους.**

Ευνόητο είναι ότι αν οι εν λόγω εργαζόμενοι βρεθούν να απασχολούνται με φυσική παρουσία, είτε στον σταθερό τόπο παροχής εργασίας της επιχείρησης/εργοδότη τους, είτε σε σταθερό τόπο παροχής εργασίας, εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης/εργοδότη, οφείλουν να έχουν σημάνει την κάρτα τους. Σε αντίθετη περίπτωση, θα επιβάλλονται κυρώσεις από την Επιθεώρηση Εργασίας.

III. Διευθυντικά Στελέχη

Οι εργαζόμενοι που κατέχουν θέση εποπτείας, ή διεύθυνσης, ή εμπιστευτική, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην υπ.αριθμ. [90972/15-11-2021](#) Υ.Α (Β'5393), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει με τις υπ.αριθμ. [113169/27.12.2023](#) Υ.Α (Β' 7421) και [24595/28-03-2024](#) (Β' 1966), απογράφονται κανονικά στην διαδικασία της ψηφιακής οργάνωσης του χρόνου εργασίας. Για τους εν λόγω εργαζόμενους απαιτείται η υποβολή Δήλωσης Μεταβολής Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης - Οργάνωση Χρόνου Εργασίας καθώς και η συμπλήρωση: Ψηφιακή οργάνωση του χρόνου εργασίας:[**ΝΑΙ**]- Κάρτα Εργασίας: [**ΝΑΙ**] **▲▲▲▲** δεν απαιτείται Ψηφιακό Ωράριο και Δήλωση Έναρξης - Λήξης Ψηφιακής Κάρτας.

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

Ευνόητο είναι ότι εφόσον δεν πληρούνται τα ανωτέρω, σε περίπτωση που βρεθούν εργαζόμενοι να απασχολούνται στον χώρο παροχής εργασίας του εργοδότη χωρίς να υφίσταται σήμανση της ψηφιακής τους κάρτας, θα επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας, οι προβλεπόμενες κυρώσεις.

5. Σήμανση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας για εργαζόμενους α) σε επιχειρήσεις security β) στην Βιομηχανία, γ) με Δανεισμό και δ) σε εργολαβίες

Υπάρχουν περιπτώσεις επιχειρήσεων που παρουσιάζουν ιδιαιτερότητες ως προς τον τόπο και τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας και συνεπώς η υποχρέωση σήμανσης της ψηφιακής κάρτας, από τους εργαζόμενους τους, ενδέχεται να παρουσιάζει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που θα πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την ελεγκτική διαδικασία. Οι περιπτώσεις αυτές εξειδικεύονται ως εξής:

I. Εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις παροχής ιδιωτικής προστασίας & Δραστηριότητες υπηρεσιών συστημάτων προστασίας (Security)

Οι επιχειρήσεις με κύρια δραστηριότητα (βάσει ΚΑΔ) την παροχή υπηρεσιών φύλαξης και προστασίας με Κ.Α.Δ. 8010 και 8020 (Υ.Α. [113169/27-12-2023](#) και Υ.Α. [24595/28-03-2024](#)), έχουν ενταχθεί στον μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας εργασίας από την 16η Φεβρουαρίου 2023 και συνεπώς υποχρεούνται από την ως άνω ημερομηνία να διαθέτουν και να ενεργοποιούν αντιστοίχως, σύστημα ψηφιακής κάρτας εργασίας για το σύνολο των εργαζομένων τους με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, που απασχολούνται με

φυσική παρουσία στο χώρο παροχής εργασίας της επιχείρησης, περιλαμβανομένων και των εργαζομένων που απασχολούνται στις ανωτέρω επιχειρήσεις μέσω δανεισμού. Οι ανωτέρω επιχειρήσεις αποτελούν μια ειδική κατηγορία επιχειρήσεων εκ της φύσεως της δραστηριότητάς τους, αλλά και εκ των περιστάσεων γενικότερα, καθώς έργο τους είναι η παροχή υπηρεσιών φύλαξης σε άλλες επιχειρήσεις/εγκαταστάσεις κ.α. Αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι των εν λόγω εταιρειών παροχής φύλαξης και προστασίας ως επί το πλείστον δεν έχουν φυσική παρουσία στις εγκαταστάσεις ή στην έδρα της επιχείρησης εργοδότη τους .

Συνεπώς, βάσει των ανωτέρω και προκειμένου να εφαρμοστεί με ορθολογικό, αξιόπιστο και ελέγξιμο τρόπο, το σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας για την εν λόγω κατηγορία επιχειρήσεων, ο τόπος παροχής εργασίας, στον οποίο οφείλουν να διαθέτουν και να ενεργοποιούν σύστημα ψηφιακής κάρτας για το σύνολο των εργαζομένων τους με φυσική παρουσία, δεν μπορεί παρά να συνδέεται άρρηκτα με τον εκάστοτε χώρο ή τόπο εγκατάστασης, ή την εκάστοτε γεωγραφική περιφέρεια, εντός της οποίας παρέχεται το έργο της παροχής υπηρεσιών φύλαξης και προστασίας. Ευνόητο, λοιπόν είναι ότι η σήμανση της ψηφιακής κάρτας των εργαζομένων τους, θα πρέπει να λαμβάνει χώρα οπουδήποτε οι εν λόγω εργαζόμενοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους με φυσική παρουσία, είτε πρόκειται για τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης που τους απασχολεί, είτε πρόκειται για χώρο ή τόπο εγκατάστασης άλλης επιχείρησης στην οποία παρέχουν τις σχετικές υπηρεσίες φύλαξης και προστασίας.

Σε ότι αφορά τον τρόπο με τον οποίο μπορεί να γίνει η χρονοσήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας στην προκειμένη περίπτωση παρέχονται εναλλακτικές επιλογές στον Ενιαίο Οδηγό Εφαρμογής Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας - Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας - Υπηρεσίες Διαλειτουργικότητας - Web API -Χρήση της εφαρμογής για κινητές συσκευές Ergani CardScanner (Έκδοση 01.01.2024).

Επισημαίνεται ότι για τις επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών φύλαξης, η υποχρέωση διαβίβασης των σημάνσεων του μηχανισμού της ψηφιακής κάρτας εργασίας, δηλαδή της ενάρξεως και την λήξεως της εργασίας των εργαζομένων, στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, δύναται να υποβάλλεται μέχρι τις 23:59 της ημέρας που αφορούν. Το χρονικό περιθώριο υποβολής αφορά όλους τους τρόπους υποβολής, είτε με συμπλήρωση της Φόρμας, είτε με εισαγωγή xml, είτε με την υποβολή μέσω API είτε με το Card Scanner.

II. Εργαζόμενοι επιχειρήσεων που ανήκουν στον κλάδο της βιομηχανίας και έχουν ενταχθεί στον μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας

Για τους εργαζόμενους επιχειρήσεων που ανήκουν στον κλάδο της βιομηχανίας και από 01.01.2024 έχουν υποχρέωση να χρησιμοποιούν την ψηφιακή κάρτα για τη **μέτρηση του χρόνου εργασίας τους**, επισημαίνονται τα εξής:

Γενικά, ως χρόνος εργασίας θεωρείται κάθε περίοδος κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη και ασκεί τα καθήκοντα του, σύμφωνα με τις ισχύουσες ρυθμίσεις για κάθε κατηγορία εργαζομένων (αρ. 2 του Π.Δ. 88/1999), ενώ **δεν περιλαμβάνονται σε αυτόν, οι διακοπές και τα διαλείμματα εργασίας (αρ. 14 του Π.Α.27.6.1932 όπως ισχύει) καθώς και ο χρόνος προετοιμασίας του εργαζόμενου προς παροχή εργασίας** [π.χ. η είσοδος στην περιοχή των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, η αλλαγή ενδυμασίας εφόσον αυτή απαιτείται λόγω της θέσης/καθηκόντων εργασίας, η μετάβαση στη θέση παροχής εργασίας, το πλύσιμο μετά την ολοκλήρωση της εργασίας κ.λ.π, (ΑΠ 317/1965)], εκτός αν υφίσταται διαφορετική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

Η Βιομηχανία είναι ένας κλάδος οικονομικής δραστηριότητας, στον οποίο ενδέχεται να απαιτείται χρόνος προετοιμασίας των εργαζομένων, πριν την ανάληψη υπηρεσίας και μετά την λήξη της.

Στην περίπτωση που ισχύει κάτι τέτοιο, ο χρόνος αυτός, ο οποίος δεν δύναται να υπερβαίνει τα **30' λεπτά προ της έναρξης και τα 30' λεπτά μετά τη λήξη της εργασίας** (εκτός αν απαιτείται μεγαλύτερος χρόνος προετοιμασίας που δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους και μπορεί να αποδειχτεί κατά την ελεγκτική διαδικασία), δεν αποτελεί χρόνο εργασίας και συνεπώς η σήμανση της ψηφιακής κάρτας για την εν λόγω κατηγορία εργαζομένων θα πρέπει να λαμβάνει χώρα:

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

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

III. Εργαζόμενοι με Δανεισμό

Όπως έχει καταστεί σαφές, η υποχρέωση των επιχειρήσεων που είναι ενταγμένες στον μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας να διαθέτουν και να ενεργοποιούν ψηφιακές κάρτες για το σύνολο των εργαζομένων τους με φυσική παρουσία στο χώρο παροχής εργασίας της επιχείρησης, **συμπεριλαμβάνει και τους εργαζόμενους που απασχολούνται στις ανωτέρω επιχειρήσεις μέσω δανεισμού¹.**

Δεδομένου ότι, κατά την διάρκεια του δανεισμού, ο τρίτος (έμμεσος) εργοδότης είναι αυτός που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα και συνεπώς καθορίζει τους ουσιαστικούς και τυπικούς όρους εργασίας του εργαζομένου, δηλαδή το είδος και τον τόπο εργασίας, ασκεί έλεγχο και εποπτεία σ' αυτόν και ρυθμίζει τα χρονικά όρια εργασίας του, ο έμμεσος εργοδότης είναι και αυτός που, κατά τη διάρκεια του δανεισμού, υποχρεούται να τηρεί τους αναγκαστικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας, π.χ. τις διατάξεις για τα χρονικά όρια εργασίας και τις υπερωρίες, τις διατάξεις για την εργασία Κυριακών/ αργιών κ.ο.κ. και δεσμεύεται για την παροχή αμοιβής για πρόσθετη εργασία, υπερεργασία, υπερωρία και απασχόληση κατά ημέρα Κυριακή ή ημέρες αργίας, καθώς και για τήρηση των διατάξεων περί χρονικών ορίων εργασίας.

Ως εκ των ανωτέρω προκύπτει ότι ο έμμεσος εργοδότης είναι αυτός ο οποίος βαρύνεται με την υποχρέωση εφαρμογής του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας, σε περίπτωση που η επιχείρηση του εντάσσεται, με βάση τον κύριο ΚΑΔ εργοδότη στο TAXIS, στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας. Το ίδιο ισχύει και όταν ο έμμεσος εργοδότης απασχολεί εργαζόμενους μέσω Επιχείρησης Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.)

Αντιστρόφως εφόσον ο έμμεσος εργοδότης είναι επιχείρηση που ο κύριος ΚΑΔ της δεν περιλαμβάνεται στους υπόχρεους για τήρηση του μηχανισμού της ψηφιακής κάρτας εργασίας, οι εργαζόμενοί του καθώς και αυτοί που έχουν παραχωρηθεί σε αυτόν μέσω δανεισμού, δεν έχουν υποχρέωση να διαθέτουν και να ενεργοποιούν ψηφιακή κάρτα εργασίας ακόμα και αν οι τελευταίοι, είναι εργαζόμενοι επιχείρησης - εργοδότη που έχει ενταχθεί στον μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας εργασίας.

IV. Εργαζόμενοι σε «επιχειρήσεις - παρόχους» (εργολάβους)

Ως προς τις «επιχειρήσεις - παρόχους» (δηλαδή εργολάβους), που συνάπτουν συμβάσεις παροχής έργου, το καθοριστικό στοιχείο της σύμβασης, είναι το αποτέλεσμα της εργασίας και όχι η εργασία καθεαυτή, καθ' όλο το χρόνο της εκτέλεσης του έργου. Συνεπώς, είναι δυνατόν, στο πλαίσιο σύμβασης παροχής έργου, το έργο να παρέχεται, εντός ή εκτός των εγκαταστάσεων του εργολάβου ή ο τόπος παροχής της εργασίας να αλλάζει συχνά, ή να απαιτεί συνεχείς μετακινήσεις ανάλογα με τις εργασίες που πρέπει να εκτελεστούν για την ολοκλήρωση του έργου.

Στην προκειμένη περίπτωση, η φύση του έργου που πρέπει να εκτελεστεί παίζει καθοριστική σημασία για τον προσδιορισμό του τόπου παροχής εργασίας.

Περαιτέρω, η «επιχείρηση-πάροχος» (δηλ. ο εργολάβος) ασκεί επί του προσωπικού του πειθαρχική εξουσία, ελέγχει αυτό από πλευράς έγκαιρης προσέλευσης και γενικά παρουσίας στο χώρο εργασίας, καθορίζει τυχόν ζητήματα εναλλαγής ομάδων εργασίας, είναι η μόνη αρμόδια να χορηγεί άδειες απουσίας λόγω ασθένειας ή για άλλους λόγους, να διακανονίζει τη χορήγηση ετήσιων κανονικών αδειών με αποδοχές να ορίζει το χρόνο διαλείμματος και να επιλύει κάθε τρέχον εργασιακό πρόβλημα του εν λόγω προσωπικού στο χώρο εργασίας. Συνεπώς το απασχολούμενο για την εκτέλεση του αναληφθέντος έργου προσωπικό προσλαμβάνεται και τελεί υπό το διευθυντικό δικαίωμα της «επιχείρησης -παρόχου» η οποία είναι και η αποκλειστικά υπόχρεη να καταβάλλει σε αυτό τις συμφωνηθείσες ή νόμιμες αποδοχές, καθώς και να καλύπτει αυτό από κοινωνικοασφαλιστικής πλευράς καταβάλλοντας τις ασφαλιστικές του εισφορές (Ι. Ληξουριώτη: Γνωμ. ΔΕΝ τ.1689/2016).

Ενόψει των ανωτέρω νομικών δεδομένων, επισημαίνονται τα εξής:

Όταν ο εργολάβος έχει κύριο ΚΑΔ στο TAXIS έναν από τους αναφερόμενους στην εισαγωγή της παρούσας και η εργασία που απαιτείται για την ολοκλήρωση του έργου παρέχεται από τον ίδιο ή από τρίτους που έχουν προσληφθεί από αυτόν για την ολοκλήρωση του έργου, εντός των κτιριακών εγκαταστάσεων του εργολάβου, τότε είναι σαφές ότι οι εργαζόμενοι του εργολάβου έχουν υποχρέωση για σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας.

Το ίδιο ισχύει και στις περιπτώσεις που ο εν λόγω εργολάβος εκτελεί τις εργασίες που απαιτούνται για την ολοκλήρωση του έργου που έχει αναλάβει στις εγκαταστάσεις άλλου εργοδότη, αλλά ο τόπος που παρέχεται η εργασία έχει διατεθεί σε αυτόν μέσω μίσθωσης ή υπομίσθωσης και χρησιμοποιείται αποκλειστικά από αυτόν για την ολοκλήρωση του έργου. Αντιθέτως, όταν οι εργασίες που απαιτούνται για την εκτέλεση του έργου, εκτελούνται από εργαζόμενους του εργολάβου στις εγκαταστάσεις άλλου εργοδότη, χωρίς να υφίσταται καθεστώς μίσθωσης ή υπομίσθωσης, δεν υπάρχει υποχρέωση σήμανσης της ψηφιακής κάρτας των εργαζομένων του εργολάβου στις εγκαταστάσεις του άλλου εργοδότη, ακόμα και αν ο εργολάβος έχει ενταχθεί στον μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας εργασίας.

Ευνόητο είναι ότι όταν ο εργολάβος **ΑΕΝ** έχει κύριο ΚΑΔ στο TAXIS έναν από τους αναφερόμενους στην εισαγωγή της παρούσας, δεν υπάρχει υποχρέωση σήμανσης ψηφιακής κάρτας από τους εργαζόμενους του, ακόμα και αν αυτοί απασχολούνται εντός των εγκαταστάσεων άλλου εργοδότη που έχει ενταχθεί στον μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας εργασίας.

¹ Ως δανεισμός ορίζεται η τριμερής σχέση, κατά την οποία ο αρχικός εργοδότης παραχωρεί (δηλαδή δανείζει) τις υπηρεσίες του εργαζομένου του, με τη συγκατάθεση του τελευταίου, σε τρίτο εργοδότη για κάποιο χρονικό διάστημα και με σκοπό να χρησιμοποιηθεί από αυτόν για τις ανάγκες του και κάτω από τη δική του ευθύνη, χωρίς όμως να διακόπτεται ο ενοχικός δεσμός του εργαζομένου με τον αρχικό εργοδότη.