



ΕΝΩΣΗ ΕΤΑΙΡΙΩΝ  
ΔΙΑΦΗΜΙΣΗΣ & ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

Υπερείδου 7  
105 58 Αθήνα  
Τ 210 324 6215  
Ε [edee@edee.gr](mailto:edee@edee.gr)

[www.edee.gr](http://www.edee.gr)

## ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

### Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ (ΠΙΛΟΤΙΚΗ ΑΠΟ 29.06.2026, ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΑΠΟ 16.11.2026) ΤΗΣ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΚΑΡΤΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΗΣ ΔΙΑΦΗΜΙΣΗΣ

#### I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1. Με πρόσφατη (από 02.06.2026) ανακοίνωση της Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης έγινε γνωστή η επέκταση της εφαρμογής του θεσμού της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας σε νέους κλάδους της οικονομίας, μεταξύ των οποίων και αυτός της διαφήμισης.

Η ανακοίνωση σηματοδοτεί τη συνέχεια της γενικής πολιτικής ψηφιοποίησης της αγοράς εργασίας, με στόχο τη διασφάλιση της διαφάνειας, της νομιμότητας και της προστασίας των εργαζομένων, που άρχισε να υλοποιείται με το Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ Α' 101 / 19-06-2021), ο οποίος εισήγαγε την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας. Η εφαρμογή του μέτρου ξεκίνησε την 01.07.2022, κατόπιν της έκδοσης της υπ' αρ. 49758/26-5-2022 (ΦΕΚ Β' 2668) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων («Εφαρμογή Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας - Υποχρέωση Καταχώρησης Ψηφιακών Στοιχείων σχετιζόμενων με το ωράριο απασχόλησης στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II»).

Η νέα φάση εφαρμογής του συστήματος ψηφιακής κάρτας δημιουργεί ισχυρό πλαίσιο διαφάνειας στην καταγραφή του πραγματικού χρόνου απασχόλησης (διασφάλιση τήρησης του ωραρίου εργασίας), ενισχύει την προστασία των εργαζομένων (διασφάλιση πλήρους καταβολής των νόμιμων απολαβών, και δη των υπερωριών) και περιορίζει φαινόμενα αδήλωτης ή υποδηλωμένης εργασίας. Ταυτόχρονα, **επιφέρει οργανωτικές και τεχνικές προκλήσεις για τις επιχειρήσεις, οι οποίες οφείλουν να εξοπλισθούν με τα κατάλληλα τεχνικά μέσα, να εκπαιδεύσουν το προσωπικό τους και να εξασφαλίσουν την πλήρη λειτουργικότητα του συστήματος εντός της μεταβατικής περιόδου.**

2. Σύμφωνα με τη νέα ανακοίνωση (εκκρεμεί η δημοσίευση της σχετικής Κοινής Υπουργικής Απόφασης), από τις 29 Ιουνίου 2026, εντάσσονται υποχρεωτικά στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ II και στη χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε ακόμη πέντε βασικούς κλάδους, μεταξύ των οποίων συγκαταλέγονται οι συμβουλευτικές υπηρεσίες, η διαφήμιση και οι λοιπές δραστηριότητες γραφείου.

**Η εφαρμογή ξεκινά με μεταβατικό χαρακτήρα: από 29 Ιουνίου έως τις 15 Νοεμβρίου 2026, οι επιχειρήσεις των ανωτέρω κλάδων δύνανται να εφαρμόσουν πιλοτικά την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας χωρίς την επιβολή διοικητικών κυρώσεων, ώστε να προσαρμοσθούν τεχνικά και οργανωτικά στις απαιτήσεις του συστήματος.** Όπως και στις προηγούμενες επεκτάσεις της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, κατά τη διάρκεια της πιλοτικής αυτής περιόδου θα πραγματοποιηθεί



εκτενής διαβούλευση με τους αντίστοιχους κλάδους, με στόχο τη βελτιστοποίηση της εφαρμογής του μέτρου και λαμβάνοντας υπ' όψη τις ιδιαίτερες ανάγκες και τα χαρακτηριστικά κάθε επαγγελματικής δραστηριότητας.

3. Σύμφωνα με όσα ισχύουν μέχρι σήμερα (δυνάμει των προγενέστερων σχετικών ΚΥΑ) η **υποχρέωση εφαρμογής της ψηφιακής κάρτας καταλαμβάνει όλους τους εργαζόμενους με φυσική παρουσία στους χώρους εργασίας των επιχειρήσεων, οι οποίες διαθέτουν Κωδικό Αριθμό Δραστηριότητας (ΚΑΔ) που εμπίπτει στους προαναφερθέντες κλάδους.** Η υποχρέωση ισχύει ακόμη και για υποκαταστήματα επιχειρήσεων με ενταγμένο ΚΑΔ, ακόμη και αν η κύρια εγκατάσταση της επιχείρησης υπάγεται σε διαφορετικό ΚΑΔ. Ωστόσο, εξαιρούνται οι περιπτώσεις στις οποίες ο κύριος ΚΑΔ της επιχείρησης δεν ανήκει στους εντασσόμενους, έστω και αν κάποια επιμέρους δραστηριότητα έχει σχετικό ΚΑΔ, καθώς και οι περιπτώσεις κατά τις οποίες ο κύριος ΚΑΔ εμφανίζεται ανενεργός σύμφωνα με τα φορολογικά δεδομένα (έντυπο Ε3), και μόνον ο δευτερεύων ΚΑΔ αφορά ενταγμένο κλάδο.

4. Αναπόφευκτα, **οι επιχειρήσεις που εμπίπτουν στους εντασσόμενους ΚΑΔ καλούνται να εκκινήσουν άμεσα τις διαδικασίες συμμόρφωσης: να επιλέξουν αξιόπιστο πάροχο λογισμικού, να διασυνδεθούν πλήρως με το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ II και να διασφαλίσουν τη συνεχή και απρόσκοπτη καταγραφή του χρόνου εργασίας μέσω της Ψηφιακής Κάρτας.**

5. Το χρονοδιάγραμμα συμμόρφωσης είναι σαφές. Από τις 29 Ιουνίου ξεκινά η μεταβατική περίοδος χωρίς κυρώσεις, με καταληκτική ημερομηνία την 15<sup>η</sup> Νοεμβρίου 2026. Από την 16<sup>η</sup> Νοεμβρίου 2026 η εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας καθίσταται πλήρως υποχρεωτική και στον κλάδο της διαφήμισης και ενεργοποιούνται οι προβλεπόμενες **διοικητικές κυρώσεις** για την παράβαση των σχετικών υποχρεώσεων, σύμφωνα με το Παράρτημα V και VI της υπ' αριθμ. 80016/31.08.2022 Υπουργικής απόφασης. Αυτές συνίστανται κατά βάση σε **χρηματικά πρόστιμα**<sup>1</sup>, τα οποία επιβάλλονται από τους Επιθεωρητές εργασίας α) σε περίπτωση επιτόπιου ελέγχου, β) λόγω αναντιστοιχίας ωραρίων με σημάνσεις κάρτας, γ) λόγω αναντιστοιχίας των σημάνσεων με τη μισθοδοσία.

Ενδεικτικά σημειώνεται ότι:

- Για κάθε περίπτωση απόκλισης της καταγραφής του χρόνου εργασίας από τον πραγματικό χρόνο εργασίας επιβάλλεται πρόστιμο **3.000€**.

- Εάν ο εργοδότης παρεμποδίζει την απόδειξη του πραγματικού χρόνου εργασίας «εξαλείφοντας» στοιχεία το πρόστιμο ανέρχεται σε **4.000€**.

<sup>1</sup> Αναλυτικά και ανά παράβαση:

- **Μη ενεργοποίηση Ψηφιακής Κάρτας Εργαζομένου** – Πρόστιμο 10.500€
- **Υποβολή ψευδών στοιχείων** για την έναρξη ή λήξη της απασχόλησης – Πρόστιμο 3.000€
- **Λάθος υποβολή στοιχείων**, τα οποία θα διαπιστωθεί ότι τελούν σε απόκλιση με την πραγματική έναρξη ή την πραγματική λήξη της απασχόλησης – Πρόστιμο 3.000€
- **Εφαρμογή ευέλικτου ωραρίου σε εργαζόμενους για τους οποίους δεν έχει ενεργοποιηθεί η ευέλικτη προσέλευση**, που προβλέπεται στην ψηφιακή κάρτα εργασίας – Πρόστιμο 2.000€
- **Μη διατήρηση στοιχείων** της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας **για μία δεκαετία** – Πρόστιμο 4.000€
- **Μη έγκαιρη και εμπρόθεσμη υποβολή μεταβολών** ως προς την ανάληψη της υπηρεσίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ – Πρόστιμο 2.000€ ανά περίπτωση
- **Μη υποβολή νέου ηλεκτρονικού εντύπου «Οργάνωση Χρόνου Εργασίας»** σε περίπτωση **μεταβολής του χρόνου εργασίας** (για εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης) – Πρόστιμο 600€
- **Μη υποβολή νέου ηλεκτρονικού εντύπου «Οργάνωσης Χρόνου Εργασίας»** σε περίπτωση **μεταβολής του χρόνου εργασίας** (για εργαζόμενους μερικής απασχόλησης) – Πρόστιμο 2.000€.



- Το πιο βαρύ πρόστιμο (**10.500€**) επιβάλλεται σε περίπτωση όπου κατά τον έλεγχο διαπιστωθεί ότι ο εργαζόμενος **έχει ξεκινήσει την απασχόλησή του** στις κτηριακές εγκαταστάσεις του εργοδότη του, **χωρίς να υφίσταται σήμανση** της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας (το ποσό των 10.500 € αφορά κάθε μη ορθά δηλωμένο εργαζόμενο) ή/και εάν διαπιστωθεί ότι **ο εργαζόμενος έχει «νόθα» σήμανση της ψηφιακής του κάρτας**, με την οποία δηλώνει δήθεν την αποχώρησή του από την επιχείρηση, ενώ στην πραγματικότητα εξακολουθεί να εργάζεται, πραγματοποιώντας αδήλωτη υπερωριακή απασχόληση.

Αν σε τρεις (3) ελέγχους, εντός χρονικού διαστήματος δώδεκα (12) μηνών, διαπιστωθεί η παράβαση της παρούσας επιβάλλεται προσωρινή διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης για χρονικό διάστημα δεκαπέντε (15) ημερών (άρθρο 580 παρ. 4 Κώδικα Εργατικού Δικαίου, όπως αυτό διαμορφώθηκε με το άρθ. 22 του Ν. 5239/2025).

## **II. ΟΙ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΝΟΜΟΥ 5239/2025 ΓΙΑ ΤΗΝ ΨΗΦΙΑΚΗ ΚΑΡΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Στο Ν. 5239/2025 (ΦΕΚ Α' 178 / 17-10-2025) «*Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας - Στήριξη στον Εργαζόμενο - Προστασία στην Πράξη - Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις και λοιπές διατάξεις*» περιλήφθηκε εξειδίκευση του νομικού πλαισίου που περιβάλλει τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας, η οποία εφαρμοζόταν ήδη από το 2022 σε ένα μεγάλο μέρος των ελληνικών επιχειρήσεων δυνάμει Κοινών Υπουργικών Αποφάσεων (Κ.Υ.Α.).

Εν όψει της καινοτομίας της ρύθμισης, αλλά και των υψηλών επιβαλλόμενων διοικητικών προστίμων σε περίπτωση παράβασης των σχετικών διατάξεων, οι νέες ρυθμίσεις απαιτούν προσεκτική αξιολόγηση και ερμηνεία.

### **A. Ευέλικτη Προσέλευση**

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 580 παρ. 2Α του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (Π.Δ. 65/2025), όπως αυτό διαμορφώθηκε με το άρθ. 22 του Ν. 5239/2025:

*«Οι επιχειρήσεις – εργοδότες που έχουν ενταχθεί στον μηχανισμό της ψηφιακής κάρτας εργασίας και την έχουν ενεργοποιήσει δύνανται να συμφωνούν εγγράφως με τους εργαζόμενους τους ευέλικτη προσέλευση μέχρι χρονικό διάστημα εκατό είκοσι (120) λεπτών ημερησίως. Αν υπάρχει τέτοια συμφωνία, η έναρξη της εργασίας είναι δυνατή από τη δηλωθείσα έναρξη του ωραρίου στην ψηφιακή οργάνωση του χρόνου εργασίας και έως τη λήξη του χρόνου της ευέλικτης προσέλευσης».*

Η ευέλικτη προσέλευση εργαζομένων επιχειρήσεων που εντάσσονται στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας προβλέφθηκε πρωτίστως στην υπ' αριθ. 37271/21.6.2024 εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας και πλέον προστέθηκε και στις κύριες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και του Π.Δ. 65/2025 (Κώδικας Εργατικού Δικαίου).

Με βάση την εν λόγω διάταξη, 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 δώρου παρατείνεται αντίστοιχα, ήτοι μεταξύ 17:00 και 17:30, και θεωρείται δικαιολογημένη, εφόσον βέβαια αποδεικνύεται από την σήμανση της ψηφιακής κάρτας και του συμφωνηθέντος όρου περί ευέλικτης προσέλευσης.



Πλέον, δυνάμει ρητής νομοθετικής διάταξης, παρέχεται η δυνατότητα συμβατικού προσδιορισμού του χρονικού διαστήματος, κατά το οποίο τέτοια καθυστέρηση του εργαζομένου «θα συγχωρείται», με αντίστοιχη προφανώς παράταση της λήξης του ωραρίου απασχόλησης. Πάντως, αξίζει να υπογραμμισθεί πως **η ευέλικτη προσέλευση ισχύει μόνο για το μετά την αρχική έναρξη του ωραρίου διάστημα**. Δηλαδή, στο ανωτέρω εκτιθέμενο παράδειγμα, 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 στις 8:30 και δεν έχει προηγηθεί μεταβολή του δηλωθέντος ωραρίου πριν την ανάληψη της υπηρεσίας από τον εργαζόμενο (σύμφωνα με το προαναγγελτικό σύστημα) ή αντίστοιχη απολογιστική δήλωση (σύμφωνα με το απολογιστικό σύστημα), αυτό θεωρείται αναντιστοιχία μεταξύ δηλωθέντος ωραρίου και σήμανσης της ψηφιακής κάρτας και εφόσον διαπιστωθεί από την Επιθεώρηση Εργασίας, δύνανται να επιβληθούν κυρώσεις.

## **B. Χρόνος Προετοιμασίας**

Σύμφωνα με την παράγραφο 2B του άρθρου 580 Π.Δ. 65/2025, όπως διαμορφώθηκε με το άρθ. 22 του Ν. 5239/2025:

*«Η σήμανση της ψηφιακής κάρτας πρέπει να πραγματοποιείται:*

*α) κατά την έναρξη του δηλωθέντος ωραρίου, μετά από τον χρόνο προετοιμασίας προς ανάληψη εργασίας, και*

*β) κατά τη λήξη του δηλωθέντος ωραρίου, πριν από τον χρόνο προετοιμασίας προς αποχώρηση.*

*Στις επιχειρήσεις – εργοδότες που ανήκουν κατά κύρια δραστηριότητα (βάσει ΚΑΔ) στον κλάδο της βιομηχανίας, ο χρόνος προετοιμασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τριάντα (30) λεπτά πριν από την έναρξη της εργασίας και τα τριάντα (30) λεπτά μετά από τη λήξη της εργασίας. Στις επιχειρήσεις – εργοδότες όλων των κλάδων, πλην αυτών του προηγούμενου εδαφίου, ο χρόνος προετοιμασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει τα δέκα (10) λεπτά πριν από την έναρξη της εργασίας και τα δέκα (10) λεπτά μετά από τη λήξη της εργασίας. Εάν κατά τον ανωτέρω χρόνο βρεθεί εργαζόμενος να απασχολείται πραγματικά, επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας οι προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις βάσει του άρθρου 572».*

Με την εν λόγω ρύθμιση **κατ' ουσίαν τίθεται εκτός χρόνου εργασίας ο χρόνος προετοιμασίας, ήτοι ο χρόνος που απαιτείται για την χρήση συγκεκριμένου ενδύματος ή εξοπλισμού από πλευράς εργαζομένου πριν την έναρξη της εκτέλεσης των καθηκόντων του και αντίστοιχα, η αφαίρεση αυτών μετά τη λήξη της εργασίας του**. Η εξαίρεση από το χρόνο εργασίας του χρονικού διαστήματος που δαπανά ο εργαζόμενος για να προετοιμασθεί προκύπτει ευχερώς εκ της ίδιας της διατύπωσης της εν λόγω ρύθμισης, λαμβάνοντας υπόψη ότι η σήμανση της ψηφιακής κάρτας πραγματοποιείται *«κατά την έναρξη του δηλωθέντος ωραρίου, μετά από τον χρόνο προετοιμασίας προς ανάληψη εργασίας και κατά τη λήξη του ωραρίου, πριν από τον χρόνο προετοιμασίας προς αποχώρηση»*. Η ένταξη του χρόνου ενδυμασίας ή εν γένει προετοιμασίας του εργαζομένου για την εκτέλεση των καθηκόντων στο ωράριο εργασίας αφορά σε ένα γενικότερο ζήτημα, το οποίο δεν ανέκυψε το πρώτον με την εμφάνιση της ψηφιακής κάρτας εργασίας, δίχως ακόμη να υφίσταται πάγια διαμορφωμένη άποψη. Η εν λόγω ρύθμιση έχει τύχει, πάντως, ήδη αυστηρής κριτικής.



### Γ. «Ορφανά Χτυπήματα»

Σύμφωνα με την παράγραφο 2Γ του άρθρου 580 Π.Δ. 65/2025, όπως διαμορφώθηκε με το άρθ. 22 του Ν. 5239/2025:

*«Η διαπίστωση πλέον του αριθμού των τριών (3) μονών σημάνσεων τον μήνα ανά εργαζόμενο, όταν δεν δικαιολογείται από τη φύση ή την οργάνωση του χρόνου εργασίας ή γεγονός ανωτέρας βίας ή αντικειμενική αδυναμία, και οφείλεται σε αμέλεια του εργαζόμενου, συνιστά αιτία ελέγχου από την Επιθεώρηση Εργασίας στο πλαίσιο της ανάλυσης εκτίμησης κινδύνου».*

Πρόκειται κατ' ουσία για **ρύθμιση που θέτει ανώτατο όριο στα λεγόμενα «ορφανά χτυπήματα»**, όταν δηλαδή ο εργαζόμενος έχει προβεί μόνο σε σήμανση εισόδου και όχι εξόδου και αντίστροφα.

Σύμφωνα με την εν λόγω διάταξη, ο εντοπισμός εκ των στοιχείων που μεταφέρονται στο διασυνδεδεμένο σύστημα του Υπουργείου Εργασίας ή και κατόπιν επιτόπιων ελέγχων, άνω των τριών ορφανών χτυπημάτων (λ.χ. όταν ο εργαζόμενος «χτυπά» είσοδο, όχι όμως «έξοδο»), να μην δε συνεπάγεται αμέσως την επιβολή προστίμου, πλην όμως αποτελεί κρίσιμο παράγοντα κατά την ανάλυση κινδύνου για την πρόκληση επιτόπιου ελέγχου. Οι κυριότερες ενστάσεις των εργοδοτών εντοπίζονται στο γεγονός ότι η υποχρέωση σήμανσης ανήκει στον εργαζόμενο, πλην όμως η ευθύνη από τυχόν αναντιστοιχία στα «χτυπήματα» ή εξ ολοκλήρου παράλειψης σημάνσεων, βαρύνει τον εργοδότη.

Το γεγονός αυτό ουδόλως λαμβάνει υπ' όψη ότι πολλές φορές, μολοντί ο εργοδότης έχει εκπληρώσει προσηκόντως τις υποχρεώσεις του για παροχή εκπαίδευσης και ενημέρωσης προς το προσωπικό του για την ορθή χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας, αυτό δεν αρκεί αφ' εαυτού, όταν η παραβίαση της υποχρέωσης σήμανσης της κάρτας είναι αποτέλεσμα υπαίτιας άρνησης συμμόρφωσης του εργαζόμενου, ο οποίος ενδεχομένως επιδιώκει με αυτό τον τρόπο την πρόκληση ζημίας στον εργοδότη. Στις περιπτώσεις αυτές, είναι δυνατή η επίκληση του άρθρου 652 ΑΚ ως προς την ευθύνη του εργαζομένου σε περίπτωση πρόκλησης ζημίας σε βάρος του εργοδότη, η οποία ασφαλώς προϋποθέτει την έγερση αγωγής εναντίον του (εργαζομένου) ενώπιον τον Πολιτικών Δικαστηρίων. Επιπρόσθετα δε είναι θεμιτή και η προσθήκη σχετικού όρου στις ατομικές συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων ή στον κανονισμό εργασίας της επιχείρησης (εάν υφίσταται σχετική υποχρέωση κατάρτισής του), όπου ρητά θα καταφάσκει ευθύνη του εργαζόμενου, σε περίπτωση επιβολής διοικητικού προστίμου λόγω παραβίασης των διατάξεων για τη σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας με υπαιτιότητα του τελευταίου, δυνάμει της οποίας θα επωμίζεται ενδεχομένως μέρος ή το σύνολο αυτού, θα δύναται δε να αποτελεί και σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Πάντως, πρέπει να επισημανθεί ότι παρά τη διαφαινόμενη απολυτότητα της εν λόγω ρύθμισης, το γεγονός πως η υπέρβαση των τριών μονών σημάνσεων μηνιαίως κρούει τον κώδωνα της Επιθεώρησης Εργασίας για διενέργεια ελέγχου, δεν σημαίνει ότι αυτός θα πραγματοποιηθεί πράγματι ή ότι θα επιβληθεί νομοτελειακά πρόστιμο. Και τούτο, διότι είναι δυνατό το ορφανό χτύπημα να δικαιολογείται από τον ιδιαίτερο/ειδικό χαρακτήρα ή τη φύση των εκτελούμενων καθηκόντων του εργαζόμενου. Οι ιδιαίτερες συνθήκες της κάθε συγκεκριμένης περίπτωσης πρέπει να συνεκτιμώνται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα, προκειμένου να αναδείξουν τον πραγματικό λόγο της υφιστάμενης αναντιστοιχίας.



### III. ΛΟΙΠΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ – ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Με την υπ' αριθ. 37271/21.6.2024 εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας, η οποία περιλαμβάνει οδηγίες αναφορικά με τη λειτουργία της ψηφιακής κάρτας εργασίας, εν όψει και της έναρξης λειτουργίας του Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ II την 1<sup>η</sup> Ιουλίου 2024, δόθηκαν διευκρινίσεις για την εφαρμογή του μηχανισμού της ψηφιακής κάρτας επί εργαζομένων:

- χωρίς σταθερό τόπο εργασίας
- με σπαστό ωράριο
- με σύμβαση δανεισμού
- με τηλεργασία, αλλά και
- των διευθυντικών στελεχών.

Για τις δύο τελευταίες αυτές κατηγορίες εργαζομένων, ισχύουν τα ακόλουθα:

#### 1. Μη εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας σε διευθυντικά στελέχη

Οι εργαζόμενοι που κατέχουν θέση εποπτείας, ή διεύθυνσης, ή εμπιστευτική, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην υπ' αριθ. 90972/15-11-2021 Υ.Α (ΦΕΚ Β' 5393), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει με τις υπ' αριθ. 113169/27.12.2023 (ΦΕΚ Β' 7421) και 24595/28-03-2024 (ΦΕΚ Β' 1966) Υ.Α., απογράφονται μεν κανονικά στην διαδικασία της ψηφιακής οργάνωσης του χρόνου εργασίας, αλλά 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.

Για να θεωρηθεί ένας υπάλληλος **διευθυντικό στέλεχος** θα πρέπει να ισχύει ένα από τα παρακάτω και να αναφέρεται στη σύμβαση εργασίας του, ότι δηλ.

- α. Ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα έναντι λοιπών εργαζομένων της επιχείρησης ή είναι πρόσωπο εξουσιοδοτημένο να λαμβάνει αποφάσεις αυτόνομα, ή
  - β. εκπροσωπεί και δεσμεύει την επιχείρηση προς τρίτους, ή
  - γ. είναι μέλος του διοικητικού συμβουλίου ή αντιστοιχου οργάνου διοίκησης του εργοδότη ή
  - δ. είναι μέτοχος ή εταίρος κατέχων άνω του 0,5% των δικαιωμάτων ψήφου του εργοδότη ή
- προΐσταται Διευθύνσεων, Μονάδων ή Τμημάτων ή άλλων αυτοτελών οργανικών μονάδων της εργοδοτικής επιχείρησης που προσδιορίζονται στο οργανόγραμμά της, εφόσον η εργοδοτική επιχείρηση του εμπιστεύεται την εποπτεία μέρους της συνεχούς, διακεκομμένης ή έκτακτης, αλλά πάντως ουσιώδους λειτουργίας της και ο εργαζόμενος αυτός αμείβεται με συμφωνημένες μηνιαίες αποδοχές που δεν υπολείπονται τετραπλάσιου του εκάστοτε ελάχιστου κατώτατου μισθού, ή
- αμείβεται με συμφωνημένες μηνιαίες αποδοχές που δεν υπολείπονται του εξαπλάσιου του εκάστοτε ελάχιστου νομοθετημένου μισθού.



## 2. Εργαζόμενοι με τηλεργασία

Ως προς την **τηλεργασία**, παραμένει ο έλεγχος με βάση την προδήλωση του ωραρίου εργασίας. Σύμφωνα με την ως άνω υπ' αριθ. 37271/21.6.2024 εγκύκλιο, εάν μια επιχείρηση έχει υποβάλει δήλωση ψηφιακής οργάνωσης χρόνου εργασίας στην οποία, κατά συγκεκριμένη χρονική περίοδο ή κατά συγκεκριμένες ημέρες απασχόλησης εντός της εβδομάδας, οι εργαζόμενοι εμφανίζονται να απασχολούνται με καθεστώς τηλεργασίας, **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.** Σε περίπτωση ωστόσο που η εργάσιμη ημέρα ενός υπαλλήλου περιλαμβάνει εργασία τόσο με φυσική παρουσία, όσο και με τηλεργασία, ο εργαζόμενος οφείλει (για το διάστημα απασχόλησής του με φυσική παρουσία) να χτυπήσει κανονικά την ψηφιακή του κάρτα του κατά την είσοδο και την έξοδό του από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

Επί του παρόντος δεν υπάρχει δυνατότητα να «χτυπά» κάποιος κάρτα εξ αποστάσεως, γνωστοποιώντας πχ από το σπίτι ή από όποιο άλλο σημείο εργάζεται τις ώρες έναρξης και λήξης της εργασίας. Η δυνατότητα αυτή θα υπάρξει σε αμέσως επόμενη φάση, καθώς προβλέπεται η έκδοση Προεδρικού Διατάγματος, το οποίο θα ορίζει πώς θα ελέγχονται τα δεδομένα των επικοινωνιών μεταξύ του εργοδότη και του τηλεεργαζομένου.

## 3. Ειδικά Ζητήματα

Εύλογα, καθώς το όλο σύστημα βρίσκεται ακόμη στην αρχική φάση της εφαρμογής του, δεν αποκλείεται οι υπόχρεες επιχειρήσεις να κληθούν να αντιμετωπίσουν σειρά «ιδιαιτέρων» τεχνικών ζητημάτων, όπως:

- Τι θα συμβαίνει αν ο εργαζόμενος αρνηθεί να χτυπήσει την κάρτα;
- Με ποιο τρόπο αντιμετωπίζονται τα χτυπήματα εργαζομένων νωρίτερα από την ώρα έναρξης;
- Αν επιτρέπεται το χτύπημα της κάρτας στην ευέλικτη προσέλευση, πριν την έναρξη του δηλωθέντος ωραρίου;
- Τι συμβαίνει όταν απουσιάζει η σήμανση έναρξης ή λήξης στο σύστημα της κάρτας;
- Σε περίπτωση που εργαζόμενος είναι αδικαιολογήτως απών και εξ αυτού του λόγου δεν «χτυπήσει» την κάρτα του, πώς θα δηλωθεί η απουσία του εντός του πρώτου δεκαήμερου του επομένου μηνός, πχ. θα προβλεφθεί συγκεκριμένος κωδικός; Τούτο δε με δεδομένο ότι το σύστημα ψηφιακής κάρτας εργασίας δεν παρακολουθεί την απουσία, αλλά την εργασία και τη δικαιολογημένη μη εργασία (άδεια, ανάπαυση).
- Τι θα συμβεί με τον έλεγχο σε περίπτωση υπερεργασίας, για την οποία δεν υπάρχει υποχρέωση προαναγγελίας;
- Πώς δηλώνεται η έκτακτη απασχόληση 6ης ημέρας σε δηλωμένο 5ήμερο ωράριο;
- Τι ισχύει σε περίπτωση τυχόν έκτακτων αλλαγών απασχόλησης;

**Οι υπόχρεες επιχειρήσεις και τα τμήματα HR τους καλό θα είναι να αναζητήσουν εξειδικευμένες συμβουλές από τους νομικούς ή άλλους συμβούλους τους, καθώς και να επικοινωνούν με τις αρμόδιες αρχές (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Επιθεώρηση Εργασίας κλπ) ή να αναζητούν σχετικές εγκυκλίους τους κλπ. Υπενθυμίζεται ότι αρκετές χρήσιμες πληροφορίες**



για την Ψηφιακή Κάρτα Εργασίας περιλαμβάνονται στον εξειδικευμένο σχετικό ιστότοπο:  
<https://psifiakikarta.gov.gr/>.

Σημειώνεται, τέλος, ότι, καθώς η Επιθεώρηση Εργασίας θα έχει τη δυνατότητα να κάνει ελέγχους ανατρέχοντας και στο παρελθόν, **υφίσταται δεκαετής υποχρέωση τήρησης των σχετικών στοιχείων (δηλ. σημάνσεων της κάρτας εργασίας)** με οποια/οδήποτε νόμιμη/ο μορφή/τρόπο.

Αθήνα, 8 Ιουνίου 2026