


# Ωράρια εργασίας και αργίες

(σε ισχύ από 1 Οκτωβρίου 2005, με βάση το νόμο Παναγιωτόπουλου)

- [Νόμιμο και συμβατικό ωράριο - ανώτατα όρια](#)
- [Υπερεργασία και υπερωρία](#)
- [Αμοιβή υπερεργασίας, υπερωρίας και κατ' εξαίρεση υπερωρίας](#)
- [Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας](#)
- [Ημέρες υποχρεωτικής και προαιρετικής αργίας](#)
- [Εργασία την Κυριακή και τις αργίες](#)
- [Νυκτερινή εργασία](#)
- [Το κείμενο του νόμου Παναγιωτόπουλου \(61Kb\)](#) 

## Για τις αλλαγές που φέρνει ο νόμος Παναγιωτόπουλου

Σε σχέση με το τι ίσχυε στο παρελθόν για το χρόνο εργασίας, οι αλλαγές συνοπτικά είναι οι ακόλουθες δύο:

- Κατάργηση των διατάξεων του Ν.2874/2000 (Γιαννίτση) σχετικά με την αμοιβή των υπερωριών και επαναφορά σε ισχύ του προηγούμενου καθεστώτος
- Ευνοϊκότεροι για τους εργοδότες όροι και διαδικασίες "διευθέτησης του χρόνου εργασίας" (κατάργησης οχταώρου)

Οι σημειώσεις αυτές είναι αντίγραφο των προηγούμενων σημειώσεων για τα ωράρια και τις αργίες, ενημερωμένες με τις αλλαγές στις αντίστοιχες παραγράφους.

Υπάρχουν δύο ακόμη αλλαγές που ενδιαφέρουν τους εργαζόμενους, οι οποίες προβλέπουν αυστηρότερες διοικητικές και ποινικές κυρώσεις για τους εργοδότες που παραβαίνουν τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Συγκεκριμένα:

- Σε ό,τι αφορά τις διοικητικές κυρώσεις, με αιτιολογημένη πράξη του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας, επιβάλλεται στον εργοδότη πρόστιμο για καθεμιά παράβαση από χίλια ευρώ μέχρι τριάντα χιλιάδες ευρώ (με το Ν.2639/1998 τα ποσά ήταν 50.000 και 3.000.000 δραχ αντίστοιχα)
- Σε ό,τι αφορά τις ποινικές κυρώσεις, κάθε εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που αφορούν τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και συγκεκριμένα τα χρονικά όρια εργασίας ή την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, τιμωρείται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον έξι (6) μηνών ή/και με χρηματική ποινή τουλάχιστον εννιακοσίων (900) ευρώ (με το Ν.2639/1998 οι ποινές ήταν 3 μήνες και 100.000 δραχ αντίστοιχα)

### 3.1 Νόμιμο και συμβατικό ωράριο - ανώτατα όρια

**Ωράριο εργασίας** θεωρείται ο αριθμός των ωρών που επιτρέπεται να προσφέρει ο εργαζόμενος τις υπηρεσίες του σε ημερήσια και εβδομαδιαία βάση.

**Νόμιμο ωράριο** είναι εκείνο που καθορίζεται με διάταξη νόμου ή κατόπιν εξουσιοδότησεως νόμου. Οι διατάξεις αυτές ορίζουν μόνο το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης των μισθωτών και είναι υποχρεωτικές. **Το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης των εργαζομένων** είναι 48 ώρες την εβδομάδα και 8 ώρες την ημέρα για εξαήμερη απασχόληση και 9 ώρες την ημέρα για πενθήμερη απασχόληση.

**Συμβατικό ωράριο** εργασίας είναι αυτό που καθορίζεται είτε με ΣΣΕ, είτε με ατομική ΣΕ,

είτε με κανονισμό εργασίας που έχει συμβατική ισχύ.

*Για παράδειγμα αν ο νόμος ορίζει εβδομαδιαία απασχόληση 48 ώρες, η Εθνική Γενική ΣΣΕ 40 ώρες και η ατομική ΣΕ ενός εργαζόμενου ορίζει 35 ώρες, τότε το νόμιμο ωράριο είναι αυτό των 48 ωρών, ενώ το συμβατικό είναι τόσο των 40 ωρών όσο και των 35 ωρών και θα ισχύσει το τελευταίο ως ευνοϊκότερο.*

Μετά την από 14/2/1984 Εθνική Γενική ΣΣΕ, καθιερώθηκε από 1/1/1984 η εβδομάδα των 40 εργασιμων ωρών για τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη σε ολόκληρη τη χώρα με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. **Έτσι το ανώτατο συμβατικό ημερήσιο ωράριο σήμερα είναι 8 ώρες για όσους απασχολούνται πενθήμερο και 6,40 ώρες για όσους απασχολούνται σε εξαήμερη βάση**

### **ΔΙΑΛΕΙΜΜΑΤΑ**

Εφόσον ο χρόνος εργασίας υπερβαίνει τις 6 ώρες ημερησίως, πρέπει να χορηγείται διάλειμμα το λιγότερο 15 λεπτά, κατά τη διάρκεια του οποίου οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να απομακρυνθούν από τη θέση εργασίας τους. Δεν θεωρείται διάλειμμα η απομάκρυνση από τον τόπο εργασίας λόγω σωματικής ανάγκης.

## **3.2 Υπερεργασία και υπερωρία**

**Υπερεργασία** ορίζεται η εργασία που παρέχεται πέρα από το συμβατικό ωράριο και μέχρι τη συμπλήρωση του νομίμου ωραρίου. Υπερεργασία είναι οι πέντε (5) ώρες εργασίας που παρέχεται πέρα από το συμβατικό ωράριο και μέχρι τη συμπλήρωση του νομίμου ωραρίου, δηλαδή από την 41η έως 45η ώρα. Για τους εργαζόμενους με εξαήμερη απασχόληση, η υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα).

**Υπερωρία** είναι η επιπλέον του νομίμου ωραρίου απασχόληση.

Για την πραγματοποίηση υπερωρίας ο εργοδότης οφείλει να τηρεί τα παρακάτω:

- Να αναγγέλει την πραγματοποίησή της στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας με έγγραφο το οποίο θεωρείται/εγκρίνεται από την τελευταία και αναρτάται σε εμφανές σημείο του χώρου εργασίας. **Η αναγγελία πρέπει να γίνεται πριν από την πραγματοποίηση της υπερωριακής απασχόλησης** Το έγγραφο πρέπει να αναφέρει α)τους λόγους που επιβάλλουν την υπερωριακή απασχόληση, β)την ημερομηνία εκτέλεσής της, γ)το ημερήσιο ωράριο όπως τροποποιείται δ)τον αριθμό των επιπλέον ωρών πέραν του συμβατικού ωραρίου ε)τα ονοματεπώνυμα των εργαζομένων που θ' απασχοληθούν υπερωριακά.
- Να τηρεί ειδικό βιβλίο υπερωριών που έχει τη μορφή ημερολογίου και στο οποίο αναγράφει όλα τα στοιχεία που περιλαμβάνει το έγγραφο της αναγγελίας. **Το βιβλίο θεωρείται από την Επιθεώρηση Εργασίας πριν από τη χρήση του.**
- Οι ανάγκες που επικαλείται για την πραγματοποίηση υπερωριακής απασχόλησης πρέπει να είναι έκτακτες ή επείγουσες και να μη σχετίζονται με συνήθη φόρτο εργασίας.

Ο αριθμός των υπερωριών ανά εργαζόμενο και ανά έτος δεν είναι απεριόριστο. Το **ανώτατο όριο υπερωριών** ρυθμίζεται με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας.

**Κατ' εξαίρεση υπερωρία** είναι κάθε ώρα υπερωρίας για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης.

### 3.3 Αμοιβή υπερεργασίας, υπερωρίας και κατ' εξαίρεση υπερωρίας

Οι ώρες της υπερεργασίας αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25%.

Η αμοιβή για κάθε ώρα υπερωριακής απασχόλησης και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως καθορίζεται ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%.

Η αμοιβή για κάθε ώρα υπερωριακής απασχόλησης και πέραν των εκατόν είκοσι (120) ωρών καθορίζεται ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%.

Η αμοιβή για κάθε ώρα κατ' εξαίρεση υπερωρίας καθορίζεται ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%.

#### ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟΥ

Για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, πολλαπλασιάζουμε το ημερομίσθιο επί 6 και το διαιρούμε με το ισχύον συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο (δηλαδή 40 ή λιγότερο):

$$\text{ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ} = (\text{ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ} * 6) / 40$$

Για τους αμειβόμενους με μισθό, διαιρούμε το μισθό με το 25 (κάνοντας αναγωγή σε ημερομίσθιο), το πολλαπλασιάζουμε επί 6 και το διαιρούμε με το ισχύον συμβατικό ωράριο (δηλαδή 40 ή λιγότερο):

$$\text{ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ} = (\text{ΜΙΣΘΟΣ} * 6 / 25) / 40$$

### 3.4 Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας

- **Διευθέτηση για 4 μήνες ανά έτος:** Σε επιχειρήσεις που εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως επιτρέπεται για μια χρονική περίοδο (♦περίοδο αυξημένης απασχόλησης♦) ο εργαζόμενος να απασχολείται δύο (2) ώρες επιπλέον των οκτώ (8) ωρών υπό την προϋπόθεση ότι αυτή η διαφορά θα συμψηφίζεται με λιγότερες ώρες εργασίας ή/και ημέρες ανάπαυσης (ρεπό) σε μια άλλη χρονική περίοδο (♦περίοδο μειωμένης απασχόλησης♦). Το συνολικό διάστημα αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους τέσσερις (4) μήνες ανά ημερολογιακό έτος κι ο μέσος όρος των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας παραμένει σαράντα (40) ώρες (ή όσες προβλέπει το συμβατικό ωράριο, αν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο).
- **Διευθέτηση σε ετήσια βάση:** Σε επιχειρήσεις που εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως και λόγω της φύσης των εργασιών τους ή για απρόβλεπτους λόγους εμφανίζεται σωρευση εργασίας, επιτρέπεται να συμφωνείται ότι μέχρι διακόσιες πενήντα έξι (256) ώρες εργασίας από τον συνολικό ετήσιο χρόνο απασχόλησης κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες περιόδους, που δεν μπορεί να υπερβαίνουν τις 32 εβδομάδες ετησίως και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών στο υπόλοιπο του έτους, ή/και με ρεπό ή/και με προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές.

Κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης η ημερήσια απασχόληση δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις δέκα (10) ώρες.

Και στις δύο περιπτώσεις ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επί

πλέον εργασίας αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη (659 ΑΚ). Η άρνηση αυτή του εργαζόμενου δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

Αν για οποιονδήποτε λόγο, κυρίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζόμενου, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, έχουν πλήρη ισχύ όλες οι προστατευτικές διατάξεις περί υπερβάσεως του ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας.


### **Διαδικασία συμφωνίας για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας**


Συνιστάται σε κάθε νομό Επιτροπή διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας διετούς θητείας που αποτελείται από έναν Κοινωνικό Επιθεωρητή ως πρόεδρο, δύο εκπροσώπους εργαζομένων που υποδεικνύονται από το Εργατικό Κέντρο και δύο εκπροσώπους εργοδοτών που υποδεικνύονται από τις τοπικές Εργοδοτικές Οργανώσεις. Ο τρόπος και η διαδικασία λειτουργίας της Επιτροπής, οι διαδικασίες εκπροσώπησης, ο τρόπος κατάθεσης των συμφωνιών διευθέτησης, η επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση μη τήρησης αυτών και κάθε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή του νόμου ρυθμίζονται με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης.

Η διευθέτηση για τέσσερις (4) μήνες ανά έτος συμφωνείται με πρακτικό που καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και της επιχειρησιακής ΣΟ μετά από διαβούλευσή τους. Αν δεν έχει συσταθεί ή δεν λειτουργεί ΣΟ στην επιχείρηση, η συμφωνία καταρτίζεται μεταξύ εργοδότη και του συμβουλίου εργαζομένων. Η συμφωνία δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης. Σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων ή αδυναμίας συνάψεως συμφωνίας λόγω απουσίας ΣΟ ή συμβουλίου εργαζομένων, υποβάλλεται από τον εργοδότη σχετική αίτηση στην Επιτροπή διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας, η οποία αποφασίζει επί της αιτήσεως εντός τριών (3) ημερών. Η απόφαση της επιτροπής που κάνει δεκτή την αίτηση του εργοδότη κατατίθεται στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης. Βάσει προσθήκης που κατέθεσε την ύστατη στιγμή ο υπουργός, *«η διευθέτηση του χρόνου εργασίας είναι δυνατό να εφαρμοστεί κατόπιν κοινού έγγραφου αιτήματος του συνόλου των εργαζομένων, που αφορά τη διευθέτηση, και του εργοδότη»*.

Η διευθέτηση σε ετήσια βάση συμφωνείται με πρακτικό που καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και της επιχειρησιακής ΣΟ μετά από διαβούλευσή τους. Αν δεν έχει συσταθεί ή δεν λειτουργεί ΣΟ στην επιχείρηση, η συμφωνία καταρτίζεται μεταξύ εργοδότη και του συμβουλίου εργαζομένων. Η συμφωνία κατατίθεται στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.

### **Αμοιβή υπερεργασίας και υπερωρίας σε περιόδους μειωμένης απασχόλησης**

Κατά την περίοδο της  μειωμένης απασχόλησης  η υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου εβδομαδιαίου ωραρίου αντιμετωπίζεται ως εξής:

- Οι πρώτες πέντε (5) ώρες υπερβάσεως για τους απασχολούμενους με πενθήμερο ή οι πρώτες οκτώ (8) ώρες υπερβάσεως για τους απασχολούμενους με εξαήμερο θεωρούνται υπερεργασία που αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%.
- Κάθε ώρα πέρα των πέντε (5) ή οκτώ (8) ωρών, εφόσον έχουν τηρηθεί οι προϋποθέσεις νομιμότητας, θεωρείται υπερωρία που αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%.
- Διαφορετικά θεωρείται κατ'  εξαίρεση υπερωρία και αμείβεται με το ωρομίσθιο

προσαυξημένο κατά 100%.

### 3.5 Ημέρες υποχρεωτικής και προαιρετικής αργίας

Οι εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας, όπου δεν έχει εφαρμοσθεί το πενθήμερο, είναι 6. Η έβδομη μέρα, κατά κανόνα Κυριακή, είναι υποχρεωτική ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης.

*Σε ορισμένες επιχειρήσεις, που ορίζονται από το νόμο, επιτρέπεται η εργασία κατά την Κυριακή. Στην περίπτωση αυτή πρέπει να δοθεί αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης στον εργαζόμενο μέσα στην επόμενη εβδομάδα. Προϋπόθεση για να χορηγηθεί ολόκληρη ημέρα αναπληρωματικής αργίας είναι να έχει εργασθεί την Κυριακή τουλάχιστον πέντε (5) ώρες. Σε αντίθετη περίπτωση χορηγούνται αντίστοιχες ώρες ανάπαυσης.*

Οι ημέρες υποχρεωτικής αργίας είναι:

- Η 25η Μαρτίου
- Η Δευτέρα του Πάσχα
- Η ημέρα Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15 Αυγούστου)
- Τα Χριστούγεννα (25 Δεκεμβρίου)
- Η Πρωτομαγιά

Ημέρα **προαιρετικής αργίας** είναι η **28η Οκτωβρίου**. Στην προαιρετική αργία ο εργοδότης έχει την ευχέρεια να λειτουργήσει την επιχείρηση, αρκεί να το γνωστοποιήσει εγκαίρως στο προσωπικό.

Εκτός των υποχρεωτικών αργιών υπάρχουν και οι ημέρες αργίας που έχουν καθιερωθεί **κατ' έθιμον**:

- Πρωτοχρονιά
- Θεοφάνεια (6 Ιανουαρίου)
- Καθαρή Δευτέρα
- Μεγάλη Παρασκευή
- Του Αγίου Πνεύματος
- Δεύτερη μέρα των Χριστουγέννων
- Διάφορες τοπικές εορτές

### 3.6 Εργασία την Κυριακή και τις αργίες

Καταρχήν ο εργαζόμενος δικαιούται να αρνηθεί την παροχή εργασίας τις Κυριακές και τις μέρες υποχρεωτικής αργίας. (Εξαιρέση αποτελούν τα επαγγέλματα και οι κλάδοι στα οποία επιτρέπεται από το νόμο η εργασία αυτές τις μέρες)

Σε περίπτωση απασχόλησης κατά τις ημέρες αργίας ή τις Κυριακές, οι εργαζόμενοι αμείβονται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο (ή το 1/25 του μισθού) **προσαυξημένο κατά 75% του νομίμου ημερομισθίου** (δηλαδή αυτού της ΕΓΣΣΕ και όχι του καταβαλλόμενου). Επίσης στην περίπτωση εργασίας κατά τις κατ' έθιμο αργίες, *συνηθίζεται* να αμείβονται οι εργαζόμενοι με τον ίδιο τρόπο των υπολοίπων αργιών.

Διαφορετικά, αν τις ημέρες των αργιών δεν λειτουργήσει η επιχείρηση, οι εργαζόμενοι αμείβονται κανονικά σαν να επρόκειτο για εργάσιμη ημέρα και να είχαν απασχοληθεί κατά το συμβατικό ωράριο.

### **3.7 Νυκτερινή εργασία**

Νυκτερινή είναι η εργασία που προσφέρεται στο διάστημα από τις 10μμ μέχρι τις 6πμ.

Η νυκτερινή εργασία αμείβεται με το ημερήσιο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25%. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος απασχολείται υπερωριακά κατά τη νύκτα, τότε η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται επί του προσαυξημένου κατά 25% ωρομισθίου.