



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ
ΓΡΑΦΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ**

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
Πληροφορίες: Ζ. Αδαμοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516472
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα
Αριθ. Εσωτ. Πρωτ.:22

ΠΡΟΣ: Τη Βουλή των Ελλήνων
Δ/ση Κοιν/κού Ελέγχου
Τμήμα Ερωτήσεων
Αθήνα

ΚΟΙΝ.: Γραμματεία Υπουργού/Πολιτική
Γραμματεία

ΘΕΜΑ: Αλλαγή σύμβασης ζητούν οι εργαζόμενοι οδηγοί στο ΚΤΕΛ Θεσσαλονίκης Α.Ε.

ΣΧΕΤ: Η αριθ. πρωτ. 2525/10-1-2024 Ερώτηση.

Σε απάντηση της παραπάνω Ερώτησης, που κατατέθηκε στη Βουλή από τον βουλευτή κ. Κωνσταντίνο Χήτα και στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του Υπουργείου μας, σας πληροφορούμε τα εξής:

1.Ως προς τα θέματα του χρόνου καταβολής και της καθυστέρησης καταβολής του μισθού, των περιορισμών ως προς τη δυνατότητα σύναψης διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου και της πρόωρης λύσης αυτών:

Α. Σύμφωνα με το πρώτο και δεύτερο εδάφιο του άρθρου 655 του Αστικού Κώδικα «*Αν δεν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή συνήθεια, ο μισθός καταβάλλεται μετά την παροχή της εργασίας και, αν υπολογίζεται κατά ορισμένα διαστήματα κατά τη διάρκεια της σύμβασης, καταβάλλεται στο τέλος καθενός από αυτά. Σε κάθε περίπτωση μόλις λήξει η σύμβαση γίνεται απαιτητός ο μισθός που αντιστοιχεί στο χρόνο έως τη λήξη*»(σχετικό το άρθρο 7 του ΠΔ 80/2022 «Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου» (Α' 222).

Από την ανωτέρω διάταξη προκύπτει ότι ο μισθός πρέπει να καταβάλλεται στο τέλος κάθε χρονικού διαστήματος, που αποτελεί τη βάση του υπολογισμού του. Η ως άνω διάταξη είναι ενδοτικού δικαίου (Α.Π. 142/71) και επομένως είναι επιτρεπτό με διαφορετική συμφωνία ρητή ή σιωπηρή να καθορισθεί π.χ. ότι ο μηνιαίος μισθός δε θα καταβάλλεται στο τέλος κάθε μήνα αλλά στα ενδιάμεσα χρονικά διαστήματα (π.χ. στο τέλος κάθε εβδομάδας ή κάθε δεκαπενθημέρου) ή ότι το ημερομίσθιο δεν θα καταβάλλεται κάθε ημέρα αλλά στο τέλος κάθε εβδομάδας. Έχει γίνει δεκτό και από τα δικαστήρια ότι ο μισθός του μισθωτού, ο οποίος συμφωνείται κατά μήνα (μηνιαίος μισθός) καταβάλλεται στο τέλος κάθε ημερολογιακού μήνα. Ειδικότερα στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, η διάταξη του άρθρου 655 του Α.Κ. συμπληρώνεται με την αριθ. 95/1949 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας, που κυρώθηκε με το Ν. 3248/55 (Α' 138), και έχει αναγκαστικό χαρακτήρα. Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 12 της εν λόγω Δ.Σ.Ε., ο μισθός πρέπει να καταβάλλεται σε κανονικά χρονικά διαστήματα. Τα διαστήματα αυτά, αν δεν υπάρχουν άλλες συμφωνίες που να τα καθορίζουν κατά τρόπο

ικανοποιητικό, καθορίζονται με την εθνική νομοθεσία ή με συλλογικές συμβάσεις ή με αποφάσεις διαιτησίας.

Ο συμφωνημένος χρόνος πληρωμής δεν μπορεί να αλλάξει μονομερώς από τον εργοδότη Έτσι το αδίκημα της καθυστέρησης του μισθού θεωρείται ότι έχει συντελεστεί, όταν παρέλθει ο προβλεπόμενος χρόνος πληρωμής του μισθού, όπως έχει προσδιοριστεί, χωρίς να έχει καταβληθεί αυτός.

Δεν είναι αναγκαία η όχληση του εργοδότη ή οποιουδήποτε εκπροσώπου του από τον εργαζόμενο, όταν δεν του καταβάλλεται ο μισθός, διότι η ημέρα που έπρεπε να πληρωθεί και δεν πληρώθηκε από το νόμο ή συμφωνία, θεωρείται με την έννοια της παρ. 1 του άρθρου 341 του Αστικού Κώδικα «δήλη» μέρα και συνεπώς από τότε αρχίζει η υπερημερία του και η ποινική του ευθύνη.

Από το συνδυασμό δε των διατάξεων των άρθρων 341, 345 και 655 του Α.Κ. προκύπτει ότι ο καθορισμός του τέλους κάθε μήνα ως δήλης ημέρας προς καταβολή του μηνιαίου μισθού, μετά την παρέλευση της οποίας ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος και υποχρεούται σε τοκοδοσία, δεν αναφέρεται σε κάθε απαίτηση του μισθωτού από οποιαδήποτε αιτία, αλλά μόνο για το συμβατικό ή νόμιμο μισθό του υπό στενή έννοια. Και τούτο γιατί μόνο στην περίπτωση αυτή, που το ύψος του μισθού είναι ακριβώς καθορισμένο από τη σύμβαση ή το νόμο, αρκεί για τη γένεση της σχετικής αξιώσεως μόνη η πάροδος του χρόνου, χωρίς να απαιτείται η συνδρομή και άλλου περιστατικού, όπως συμβαίνει με τις λοιπές αποδοχές του μισθωτού για εργασία κατά Κυριακές, υπερωριακή εργασία, υπερεργασία, αποζημίωση αδείας και επιδόματα αδείας και εορτών (Α.Π. 174/91, Α.Π. 2068/1990, Α.Π. 694/72). Ειδικότερα, σε περίπτωση που δεν υπάρχει ειδική συμφωνία για το χρόνο καταβολής του μισθού, θα θεωρηθεί ως δήλη ημέρα η τελευταία του χρονικού διαστήματος βάσει του οποίου υπολογίζεται ο μισθός, από την ημέρα δε αυτή, ο εργοδότης που δεν καταβάλλει τον μισθό γίνεται υπερήμερος και επομένως οφείλει κατά το άρθρο 345 Α.Κ., τόκους υπερημερίας.

Β. Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 7 του ν. 2112/1920 (Α' 67), όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 58 του ν. 4635/2019 (Α' 167), που ισχύει αναλόγως και για το εργατοτεχνικό προσωπικό, κάθε μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής σύμβασης που βλάπτει τον υπάλληλο, θεωρείται ως καταγγελία αυτής, για την οποία ισχύουν οι διατάξεις του νόμου αυτού. Από την ανωτέρω διάταξη συνάγεται ότι: α) μονομερής μεν μεταβολή των όρων της εργασιακής σύμβασης είναι αυτή που επιχειρείται χωρίς τη συγκατάθεση του μισθωτού υπό μόνου του εργοδότη, χωρίς να παρέχεται σ' αυτόν δικαίωμα από τη σύμβαση και β) βλαπτική δε αυτή που επιφέρει άμεση ή έμμεση ηθική ή υλική (οικονομική) βλάβη του μισθωτού.

Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του ν. 4635/2019, με την ως άνω ρύθμιση τίθεται απώτατο χρονικό όριο, πέραν του οποίου, η καθυστέρηση των δεδουλευμένων αποδοχών συνιστά αυτοδικαίως βλαπτική και μονομερή τροποποίηση των όρων εργασίας, κατ' αθέτηση της εργασιακής σύμβασης από τον εργοδότη. Ως εκ τούτου, με την νέα ρύθμιση αίρεται η ανασφάλεια δικαίου που δημιουργούσε ο αόριστος όρος «αξιόλογη».

Η μονομερής μεταβολή των όρων της εργασίας από τον εργοδότη, αν είναι και βλαπτική για τον εργαζόμενο, σύμφωνα με τα ανωτέρω προκαλεί τις συνέπειες του άρθρου 7 του Ν.2112/20 και ο εργαζόμενος έχει τις εξής δυνατότητες:

- Να αποδεχθεί τη μονομερή εργοδοτική μεταβολή, οπότε πλέον η μεταβολή από μονομερής γίνεται διμερής και η εργασιακή σύμβαση συνεχίζεται μόνιμα πλέον με τους νέους όρους.

- Να αξιώσει από τον εργοδότη τη συνέχιση της σύμβασής του με τους μέχρι τώρα όρους και να εξακολουθήσει να προσφέρει σε αυτόν την εργασία του σύμφωνα με αυτούς, οπότε, αν ο εργοδότης δεν την αποδέχεται με τον τρόπο που εξακολουθεί να του προσφέρεται, περιέρχεται σε υπερημερία και οφείλει το συμφωνημένο μισθό του εργαζομένου μη έχοντας την υποχρέωση να του προσφέρει την εργασία του σε άλλο χρόνο.

Διανομή μέσω 'ΤΡΙΔΑ' με UID: 65b0f838ad3e76a8cfee58f3 στις 01/02/24 13:13

Σελίδα 2 από 8

-Να θεωρήσει τη μεταβολή ως καταγγελία της εργασιακής σύμβασης από πλευράς εργοδότη και να αποχωρήσει από την εργασία του, αξιώνοντας συγχρόνως και τη νόμιμη αποζημίωση του (Α.Π. 1825/90, Α.Π.228/91, Α.Π.351/90, Α.Π.390/93 κ.α.).

Εκτός από τις ανωτέρω δυνατότητες ο εργαζόμενος μπορεί ακόμα να ζητήσει δικαστικώς να υποχρεωθεί ο υπερήμερος εργοδότης να αποδέχεται πραγματικώς τις υπηρεσίες του σύμφωνα με τους αμοιβαίως συμφωνημένους όρους της σύμβασής του, τα συναλλακτικά ήθη και τον σεβασμό που αρμόζει στην προσωπικότητα του, και εφόσον η μονομερής βλαπτική μεταβολή προκαλεί επιπλέον και προσβολή της προσωπικότητας του, να ζητήσει και τη χρηματική ικανοποίηση της ηθικής του βλάβης κατά τα άρθρα 59 και 932 του Α.Κ.

Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας η οποία γίνεται ένεκα της αρνήσεως του εργαζομένου να αποδεχθεί μονομερή σε βάρος του βλαπτική μεταβολή των συμβατικών όρων είναι καταχρηστική και ως εκ τούτου απαγορευμένη και άκυρη. Επίσης, έχει κριθεί ότι ο εξαναγκασμός του εργαζομένου σε οικειοθελή αποχώρηση ισοδυναμεί με απόλυση, η οποία είναι άκυρη, εφόσον δεν διατυπώθηκε εγγράφως και δεν κατεβλήθη η νόμιμη αποζημίωση. Η συμπεριφορά αυτή του εργοδότη προσβάλλει την προσωπικότητα του εργαζομένου κι επομένως οφείλεται, επιπλέον και χρηματική ικανοποίηση λόγω της ηθικής του βλάβης.

Γ. Με το άρθρο 5 του Π.Δ. 81/2003 (77 Α'), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 3 του Π.Δ. 180/04 (160 Α') και στη συνέχεια αντικαταστάθηκε από το άρθρο 41 του Νόμου 3986/2011 (152 Α) προβλέπονται τα εξής: « 1.Η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται ιδίως : Αν δικαιολογείται από τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα του εργοδότη ή της επιχείρησης, ή από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, εφόσον τα στοιχεία αυτά προκύπτουν αμέσως ή εμμέσως από την οικεία σύμβαση, όπως η προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού, η εκτέλεση εργασιών παροδικού χαρακτήρα, η προσωρινή σώρευση εργασίας, ή η ορισμένη διάρκεια βρίσκεται σε συνάρτηση με εκπαίδευση ή κατάρτιση, ή γίνεται με σκοπό τη διευκόλυνση μετάβασης του εργαζομένου σε συναφή απασχόληση ή γίνεται για την πραγματοποίηση συγκεκριμένου έργου ή προγράμματος ή συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός ή αναφέρεται στον τομέα των επιχειρήσεων αεροπορικών μεταφορών και των επιχειρήσεων που ασκούν δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών αεροδρομίου εδάφους και πτήσης.

2.Σε κάθε περίπτωση οι λόγοι οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση της σύμβασης ή σχέση εργασίας ορισμένης χρονικής διάρκειας πρέπει να αναφέρονται στη σχετική συμφωνία των μερών, η οποία συνάπτεται εγγράφως, ή να προκύπτουν ευθέως από αυτήν.

3.Σε περίπτωση μη συνδρομής αντικειμενικού λόγου και εφόσον η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τα τρία (3) έτη, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Αν στο χρονικό διάστημα των τριών (3) ετών ο αριθμός των ανανεώσεων, σύμφωνα με την παράγραφο 4 του παρόντος άρθρου, διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας υπερβαίνει τις τρεις (3), τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Το βάρος της ανταπόδειξης σε κάθε περίπτωση φέρει ο εργοδότης.

4.Διαδοχικές θεωρούνται οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που καταρτίζονται μεταξύ του εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των σαράντα πέντε (45) ημερών, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και οι μη εργάσιμες μέρες. Προκειμένου περί ομίλου επιχειρήσεων για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου στην έννοια του όρου « ίδιου εργοδότη» περιλαμβάνονται και οι επιχειρήσεις του ομίλου» [Βλ. και άρθρο 91 του ΠΔ 80/2022].

Δ. Από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 648, 669 του Αστικού Κώδικα, και της παρ. 3 του άρθρου 9 του Ν. 3198/55 (Α' 98) προκύπτει ότι, σύμβαση μισθώσεως παροχής εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένης χρονικής διάρκειας, η οποία έχει ως χαρακτηριστικό γνώρισμα τη βεβαιότητα ότι θα διαρκέσει μέχρι ορισμένου σημείου από του οποίου και θα λήξει αυτομάτως, είναι εκείνη με την οποία συνομολογείται και καθορίζεται εκ των προτέρων κατά την κατάρτισή της είτε ρητώς είτε σιωπηρώς και κατά τρόπο αντικειμενικό, σαφή, ακριβή και αναμφισβήτητο η διάρκεια αυτής, με αναφορά σε ορισμένο χρονικό σημείο ή στην επέλευση ορισμένου μέλλοντος και βέβαιου γεγονότος ή στην εκτέλεση ορισμένου έργου, μετά την περάτωση του οποίου ή την επέλευση του βέβαιου γεγονότος ή του χρονικού σημείου, παύει να ισχύει αυτοδικαίως ή όταν η διάρκειά της υπαγορεύεται από αποχρώντα λόγο αναφερόμενο στις ιδιαίτερες συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησης ή προκύπτει από το είδος και το σκοπό της εργασίας (Α.Π. 936/2004, 971/2000, 1089/1993, 346/1997, 742/1992, 905/1992, 169/1991).

Κατά τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 669 του Α.Κ., οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου λύνονται αυτοδικαίως με την πάροδο του χρόνου ή την περάτωση του έργου για το οποίο συνομολογήθηκαν χωρίς οποιαδήποτε περί αυτού δήλωση βουλήσεως του ετέρου των μερών και χωρίς καταβολή αποζημιώσεως. Μέχρι την επέλευση του συμφωνηθέντος χρονικού σημείου τα συμβαλλόμενα μέρη δεσμεύονται για όλο το χρόνο που είχαν προβλέψει. Κατ' εξαίρεση μπορούν να αποδεσμευτούν και να λυθεί η σχέση τους με καταγγελία, αν υπάρχει σπουδαίος λόγος. Κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 672 του Α.Κ., όταν συντρέχει σπουδαίος λόγος, καθένα από τα μέρη έχει δικαίωμα σε κάθε περίπτωση να καταγγείλει οποτεδήποτε τη σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο, χωρίς να τηρήσει προθεσμία, ενώ το δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να αποκλεισθεί με συμφωνία. Σπουδαίο λόγο καταγγελίας αποτελούν τα περιστατικά εκείνα - ακόμη και μεμονωμένα - τα οποία, ανεξαρτήτως της προέλευσής τους ή της ύπαρξης υπαιτιότητας, καθιστούν, σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, μη ανεκτή για τον καταγγέλλοντα τη συνέχιση της σύμβασης μέχρι την κανονική της λήξη, για τον προσδιορισμό δε του σπουδαίου λόγου συνεκτιμώνται οι συγκεκριμένες περιστάσεις, όπως το είδος της εργασίας και η φύση της επιχείρησης. Τα περιστατικά μπορεί να είναι και τυχαία ή να οφείλονται σε ανώτερη βία, χωρίς να ενδιαφέρει στη σφαίρα ποιου από τα δύο μέρη γεννήθηκαν (Α.Π. 57/2015, Α.Π. 359/2010, Α.Π. 62/2009). Επίσης, ο σπουδαίος λόγος δεν προϋποθέτει κατ' ανάγκη υπαιτιότητα στο πρόσωπο εκείνου κατά του οποίου στρέφεται η καταγγελία (Ολ. Α.Π. 10/1995, Α.Π. 255/2006, Α.Π. 703/2006). Εξάλλου, κατά το άρθρο 673 Α.Κ. «*Αν ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο έγινε η καταγγελία συνίσταται ή οφείλεται σε αθέτηση της σύμβασης, εκείνος που την αθέτησε έχει υποχρέωση σε αποζημίωση*». Όταν ο εργοδότης, χωρίς να τηρήσει την προθεσμία της λήξεώς της, καταγγείλει τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου χωρίς σπουδαίο λόγο, η καταγγελία είναι άκυρη και θεωρείται ότι δεν έγινε, με αποτέλεσμα να εξακολουθεί να υφίσταται η εργασιακή σύμβαση, οπότε ο εργοδότης, αρνούμενος να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του μισθωτού, οφείλει να του καταβάλει μισθούς υπερημερίας για το μετά την καταγγελία και έως τη συμφωνημένη λήξη της συμβάσεως χρονικό διάστημα (άρθρα 672, 673, 3, 174, 180, 349, 350, 655, 656, 361, 648, 649 Α.Κ.). [Βλ. και άρθρα 313-316 του ΠΔ 80/2022]

Ωστόσο, σύμφωνα με το άρθρο 40 του ν. 3986/2011 (Α' 152): «*Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία περιλαμβάνει όρο για πρόωρη καταγγελία της με εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας ως προς την αποζημίωση απόλυσης για τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, κατά τις διατάξεις του ν. 2112/1920, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 74 παράγραφοι 2 και 3 του ν. 3863/2010, μετατρέπεται αυτοδικαίως σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου κατά την καταγγελία*».

Με τον όρο αυτό, ο οποίος αποτελεί περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας που συνάπτεται μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου στα πλαίσια της ελευθερίας των συμβάσεων (361 Α.Κ.), ο εργοδότης επιφυλάσσει ρητά το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας του εργαζόμενου, χωρίς τη συνδρομή σπουδαίου λόγου, τηρώντας τις διατάξεις που διέπουν την

Διανομή μέσω 'ΙΡΙΔΑ' με UID: 65b0f838ad3e76a8cfee58f3 στις 01/02/24 13:13

καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου. Επομένως, είναι έγκυρη η καταγγελία σύμβασης ορισμένου χρόνου χωρίς σπουδαίο λόγο, αλλά εγγράφως, όταν υπήρχε στη σύμβαση ρήτρα περί δικαιώματος του εργοδότη να καταγγείλει ελεύθερα τη σύμβαση και πριν από την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου, τηρώντας τις διατάξεις περί καταγγελίας της σύμβασης αορίστου χρόνου [σχετ. και το άρθρο 335 του ΠΔ 80/2022].

2. Ως προς τα θέματα ετήσιας κανονικής άδειας, επιδόματος αδειας, υπερωριών, προσαυξήσεων για εργασία κατά νύχτα, υπερωρίες και αργίες:

Α. Από το συνδυασμό των διατάξεων του άρθρου 1 του Ν. 3302/2004 (267 Α'), της αριθ. πρωτ. 3392/01-03-2005 εγκυκλίου του Υπουργού Απασχόλησης καθώς και του άρθρου 61 του ν.4808/21 (Α'101) [σχετ. και το άρθρο. 211 Π.Δ. 80/2022] προκύπτει ότι, κάθε μισθωτός ο οποίος συνδέεται με σύμβαση εξαρτημένης σχέσης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούται να λάβει ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησής του σε συγκεκριμένη υπόχρεη επιχείρηση.

Η άδεια αυτή χορηγείται από τον εργοδότη αναλογικά (ποσοστό) με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε ο εργαζόμενος στον εργοδότη αυτόν. Η αναλογία της χορηγούμενης άδειας υπολογίζεται βάσει ετήσιας αδειάς 20 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 24 εργάσιμων ημερών επί εξαημέρου, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχούς απασχόλησης. Ο εργοδότης υποχρεούται μέχρι τη λήξη του πρώτου τριμήνου του επόμενου ημερολογιακού έτους από το ημερολογιακό έτος εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός, να χορηγήσει τμηματικά την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησης του στην υπόχρεη επιχείρηση. Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος ο μισθωτός δικαιούται να λάβει την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησης του στην υπόχρεη επιχείρηση και υπολογίζεται όπως ανωτέρω. Η άδεια αυτή επαυξάνεται κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης επιπλέον του πρώτου μέχρι τις είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες σε περίπτωση εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή μέχρι τις είκοσι δύο (22) ημέρες αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος καθώς και τα επόμενα ο μισθωτός δικαιούται να λάβει ολόκληρη την ετήσια αδειά του και σε κάθε χρονικό σημείο του έτους αυτού.

Επιπλέον, σύμφωνα με την παρ.16 του άρθρου 3 του Ν.4504/1966, οι μισθωτοί με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιονδήποτε εργοδότη δικαιούνται κατ' έτος επιδόματος αδειάς ίσου προς το σύνολο των αποδοχών αδειάς αναπαύσεως υπό τον περιορισμό ότι το επίδομα αυτό δεν δύναται να υπερβαίνει τις αποδοχές ενός 15νθημέρου για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό και των 13 εργάσιμων ημερών για όσους μισθωτούς αμείβονται με ημερομίσθιο. Το ως άνω επίδομα καταβάλλεται μαζί με τις αποδοχές αδειάς του μισθωτού.[σχετ. το άρθρο 213 Π.Δ. 80/2022].

Περαιτέρω, σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 1346/83, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 1 του Ν.3302/2004, η άδεια την οποία δικαιούται κάθε εργαζόμενος χορηγείται σε εργάσιμες ημέρες. Δεν συμπεριλαμβάνονται σε αυτήν, οι Κυριακές (ή τα Σάββατα ή άλλη εργάσιμη ημέρα κατά την οποία δεν εργάζονται οι εργαζόμενοι που έχουν σύστημα πενθήμερης εργασίας), οι αργίες καθώς και οι ημέρες ασθενείας (παρ. 3 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/1945 -άρθρο 211 Π.Δ. 80/2022].

Β. Από το συνδυασμό των διατάξεων του άρθρου 6 της από 14-2-1984 ΕΓΣΣΕ και του άρθρου 6 της από 26-02-1975 ΕΓΣΣΕ, που κυρώθηκε με το άρθρο μόνον του Ν.133/75 καθώς και την διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 55 του Ν.4808/2021 (Α' 101) , εμφανίζεται ότι:

Το συμβατικό (συλλογικό) ωράριο εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτών ορίζεται σε 40 ώρες εβδομαδιαίως. Οι ώρες αυτές κατανέμονται σε 5 ημέρες επί εφαρμογής συστήματος πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ($40:5=8$ ώρες ημερησίως) ή σε 6 ημέρες επί εφαρμογής συστήματος εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ($40:6=6,40$ ημερησίως). Στην περίπτωση εφαρμογής συστήματος πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, ο εργοδότης οφείλει να χορηγεί δύο ημέρες αναπληρωματικής ανάπαυσης (ρεπό) ανά εβδομάδα, η μια εκ των οποίων πρέπει να συμπίπτει καταρχήν με την Κυριακή (συνδυασμός των διατάξεων των άρθρων 1 και 3 του Β.Δ. 748/1966 και του άρθρου 5 του Π.Δ. 88/99 όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του Π.Δ.76/2005).

Αντιστοίχως σε περίπτωση εφαρμογής συστήματος εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, ο εργοδότης οφείλει να χορηγεί μια ημέρα αναπληρωματικής ανάπαυσης (ρεπό) ανά εβδομάδα, η οποία πρέπει να συμπίπτει καταρχήν με την Κυριακή εκτός εάν ως ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης προβλέπεται, από την οικεία νομοθεσία άλλη ημέρα πλην της Κυριακής.

Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρο 4 του Ν. 2874/2000, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 58 του Ν.4808/2021,σε επιχειρήσεις, στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41η, 42η, 43η, 44η, 45η ώρα) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά είκοσι τοις εκατό (20%) και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα η σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα). Η πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα απασχόληση του μισθωτού στις επιχειρήσεις της παραγράφου 1 θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα, υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η εργασία πέραν των σαράντα οκτώ (48) ωρών την εβδομάδα. Σε κάθε περίπτωση, διατηρούνται σε ισχύ οι ρυθμίσεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας.

Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακώς δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας, έως τρεις (3) ώρες ημερησίως και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν πενήντα (150) ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%). Κάθε ώρα υπερωρίας, για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης, χαρακτηρίζεται εφεξής παράνομη υπερωρία. Για κάθε ώρα παράνομης υπερωρίας ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εκατόν είκοσι τοις εκατό (120%).

Γ. Σύμφωνα με τις αριθ. 8900/46 και 25825/51 κοινές αποφάσεις των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, στους μισθωτούς που απασχολούνται κατά τις Κυριακές και τις αργίες, παρέχεται πρόσθετη αμοιβή, η οποία ανέρχεται στο 75% του 1/25 του νομίμου μηνιαίου μισθού ή του νομίμου ημερομισθίου [άρθρο 209 Π.Δ.80/2022]. Τις ανωτέρω αμοιβές δικαιούνται οι μισθωτοί σύμφωνα με το άρθρο 2 του Ν. 435/1976, τόσο σε νόμιμη όσο και σε παράνομη απασχόληση.

Επιπλέον, από το συνδυασμό των διατάξεων των αριθ. 18310/46 και 25825/51 ΚΥΑ, καθώς και του άρθρου 2 του Π.Δ. 88/1999 (Α' 94), όπως ισχύει, προκύπτει ότι στους μισθωτούς που απασχολούνται κατά τις νυχτερινές ώρες, ήτοι 22:00 μ.μ. – 06:00 π.μ., είτε καθ' όλο το χρονικό διάστημα της νύχτας, είτε μόνο σε ορισμένες νυχτερινές ώρες και ανεξάρτητα αν πρόκειται για συνεχή ή έκτακτη απασχόληση, καταβάλλονται οι εκάστοτε νόμιμες αποδοχές προσαυξημένες κατά 25%. [άρθρο 143 Π.Δ.80/2022].

Δ. Από τη διάταξη της παρ. 4 του άρθρου 8 του ΝΔ 4020/1959 προκύπτει ότι είναι άκυρη η μεταξύ του εργοδότη και του μισθωτού συμφωνία κατά την οποία οι αμοιβές και

αποζημιώσεις για νόμιμη και παράνομη υπερωρία καλύπτονται εν όλω ή εν μέρει με την πληρωμή μισθού, μεγαλύτερου του νομίμου. Αντίθετα, δεν είναι άκυρη η συμφωνία για συμψηφισμό στον υπέρτερο του νόμιμου μισθού των οφειλόμενων προσαυξήσεων και αποζημιώσεων που δικαιούται ο μισθωτός για πρόσθετη απασχόλησή του λόγω υπερεργασίας, παροχής εργασίας τις Κυριακές και αργίες και κατά τη διάρκεια της νύκτας (ΑΠ 1401/2011, ΑΠ 429/2010, ΑΠ 809/2010, ΑΠ 1322/2010, ΑΠ 1413/2009, ΑΠ 220/2007, ΑΠ 1129/2007, ΑΠ 1321/2006 κλπ).

Ε. Τέλος, σε ότι αφορά στην ψηφιακή κάρτα εργασίας, σημειώνεται ότι σύμφωνα με την παρ.1 του Μέρους Α της αριθ. 49758/26-05-22 ΥΑ, 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 την αριθ. 113169/27.12.2023 Υ.Α. (Β 7421), προσδιορίζεται το πεδίο εφαρμογής του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας, το οποίο στην παρούσα φάση εφαρμογής, εξειδικεύεται ως εξής:

«2. α. Κατά την πρώτη φάση εφαρμογής του συστήματος της ψηφιακής κάρτας εργασίας, η οποία άρχεται την 1η Ιουλίου 2022, εντάσσονται υποχρεωτικά στο εν λόγω σύστημα μόνον οι επιχειρήσεις που ανήκουν στον κλάδο των Σούπερ Μάρκετ και απασχολούν συνολικά περισσότερους από 250 εργαζόμενους, καθώς και το σύνολο των Τραπεζών της Χώρας. Οι εν λόγω επιχειρήσεις - εργοδότες υποχρεούνται, από την ως άνω ημερομηνία (1.7.2022), 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.

β. Από την 16η Φεβρουαρίου 2023, εντάσσονται, υποχρεωτικά, στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας: i) οι επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών φύλαξης και προστασίας με Κ.Α.Δ. 8010 και 8020 καθώς και οι επιχειρήσεις με κύρια επιχειρηματική δραστηριότητα τις ιδιωτικές ασφάλισεις (Κ.Α.Δ. 65.1) και ii) από την 22α Μαρτίου 2023, εντάσσονται υποχρεωτικά στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας οι 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 η Hellenic Train και η Ελληνική Εταιρεία Συντήρησης Σιδηροδρομικού Υλικού. Πέραν των αναφερομένων στην υποπερίπτωση ii) του ανωτέρω εδαφίου για τους οποίους ισχύει η εφαρμογή του συστήματος ψηφιακής κάρτας εργασίας, εξαιρούνται από την υποχρέωση Ψηφιακής Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II, που προβλέπεται στην αριθ. 49758/26- 05-22 (Β` 2668) υπουργική απόφαση, 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).

γ. Από την 1η Ιανουαρίου 2024 εντάσσονται υποχρεωτικά στο σύστημα της ψηφιακής κάρτας εργασίας οι επιχειρήσεις που ανήκουν κατά κύρια δραστηριότητα (βάσει ΚΑΔ) στον κλάδο της βιομηχανίας (ήτοι, όλοι οι ΚΑΔ με πρώτα δύο ψηφία από 10 έως και 33, πλην του 19), καθώς και οι επιχειρήσεις που ανήκουν κατά κύρια δραστηριότητα (βάσει ΚΑΔ) στον κλάδο του λιανεμπορίου (ήτοι, όλοι οι ΚΑΔ με πρώτα δύο ψηφία το 47), όπως αναλύονται στον Πίνακα 1 της αριθ. 113169/27.12.2023 Υ.Α. Από το ανωτέρω εδάφιο εξαιρούνται οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον κλάδο της ενέργειας, στα πετρελαιοειδή και στα ορυχεία (ήτοι, όλοι οι ΚΑΔ με πρώτα δύο ψηφία το 19). Για τους κλάδους της παρούσας υποπαραγράφου, οι

Διανομή μέσω 'ΤΡΙΔΑ' με UID: 65b0f838ad3e76a8cfee58f3 στις 01/02/24 13:13

Σελίδα 7 από 8

διοικητικές κυρώσεις του Παραρτήματος V και VI που αφορούν στην εφαρμογή του Συστήματος Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, της αριθ. 80016/31- 08-2022 (Β` 4629) υπουργικής απόφασης επιβάλλονται: i) για τις επιχειρήσεις που ανήκουν στον κλάδο της βιομηχανίας ως ανωτέρω, από την 1η Απριλίου 2024 και ii) για τις επιχειρήσεις που ανήκουν στον κλάδο του λιανεμπορίου, ανωτέρω, από την 2α Μαΐου 2024, iii) για αμφότερους τους ανωτέρω κλάδους με αριθμό εργαζομένων που δεν υπερβαίνει τους 10 από την 13η Μαΐου 2024».

Για τις λοιπές επιχειρήσεις/εργοδότες, η υπαγωγή στον Μηχανισμό της Κάρτας Εργασίας πραγματοποιείται σταδιακά ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας ή/και ανά πλήθος εργαζομένων που απασχολούν. Σχετικές αποφάσεις, ενημερώσεις, ανακοινώσεις θα αναφέρονται στους κλάδους, στις προθεσμίες και στις λοιπές λεπτομέρειες υπαγωγής στον Μηχανισμό της Κάρτας Εργασίας.

Τέλος, ως προς αναφερόμενες στη σχετική Ερώτηση εργασιακές αδικίες σε βάρος των εργαζομένων οδηγών στο ΚΤΕΛ Θεσσαλονίκης Α.Ε, σας στέλνουμε συνημμένα το αριθ. πρωτ. ΕΞ-45469/24-1-2024 έγγραφο της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας», ως αρμόδιας για τον έλεγχο εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

Συνημμένο το αριθ. πρωτ. ΕΞ-45469/24-1-2024
έγγραφο της Επιθεώρησης Εργασίας.

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΔΟΜΝΑ ΜΑΡΙΑ ΜΙΧΑΗΛΙΔΟΥ