



**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: Π.Παναγιωτακοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516475
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα
Αριθ. Εσωτ. Πρωτ.:333

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

ΚΟΙΝ.: Γραμματεία Υπουργού/Πολιτική
Γραμματεία

ΘΕΜΑ: Να διασφαλιστούν οι θέσεις εργασίας των εργαζομένων στην Εθνική Ασφαλιστική και να σταματήσει το κλίμα εκφοβισμού και τρομοκρατίας.

ΣΧΕΤ: Η αριθ. πρωτ.4272/11-4-2024 Ερώτηση.

Σε απάντηση της σχετικής Ερώτησης, που κατατέθηκε στη Βουλή από τους βουλευτές κ.κ. Χρήστο Κατσώτη, Νίκο Αμπατιέλο, Βιβή Δάγκα, Λιάνα Κανέλλη, Νίκο Καραθανασόπουλο, Αφροδίτη Κτενά, Θανάση Παφίλη, Χρήστο Τσοκάνη, Λεωνίδα Στολτίδη και Συντυχάκη Μανώλη σας πληροφορούμε τα εξής:

Α) 1. Από τις διατάξεις των άρθρων 361, 648 και 652 του Α.Κ. προκύπτει ότι ο εργοδότης έχει το διευθυντικό δικαίωμα και με βάση αυτό μπορεί να ρυθμίζει τα θέματα τα οποία ανάγονται στην, κατά τον προσφορότερο τρόπο, οργάνωση και λειτουργία της επιχειρήσεώς του για την προαγωγή και επίτευξη των σκοπών της και την κατά το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας (Α.Π. 180/2010, Α.Π. 1087/2008, Α.Π. 1222/2004). Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη συνίσταται, μεταξύ άλλων, και στον καθορισμό των συνθηκών και των όρων εργασίας των υπ' αυτού απασχολούμενων μισθωτών και δη στον προσδιορισμό του είδους, του τρόπου, του χρόνου, του τόπου και της εν γένει διάρθρωσης της εργασίας μέσα στα πλαίσια τα οποία θέτουν κανόνες αναγκαστικού δικαίου και όροι συμβάσεως, αλλά υπό την προϋπόθεση ότι το δικαίωμα αυτό δεν περιορίζεται από διατάξεις νόμων, συλλογικών συμβάσεων, κανονισμών εργασίας ή από όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας ή δεν ασκείται κατά προφανή υπέρβαση των τασσόμενων στο άρθρο 281 Α.Κ. αντικειμενικών κριτηρίων (Ολ. Α.Π. 9/2011, Α.Π. 171/2009, Α.Π. 1182/1999).

Το διευθυντικό δικαίωμα, όπως και κάθε άλλο δικαίωμα, πρέπει να ασκείται κατά τέτοιο τρόπο ώστε:

α) να μην προσβάλλεται η προσωπικότητα των εργαζομένων (άρθρο 57 Α.Κ.),
β) να ασκείται καλόπιστα (άρθρα 200 και 288 Α.Κ.) και
γ) να μην υπερβαίνει τα όρια που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή τον οικονομικό ή κοινωνικό σκοπό του δικαιώματος (άρθρο 281 Α.Κ.).
Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος που υπερβαίνει τα ως άνω όρια και είναι καταχρηστική δεν παράγει έννομες συνέπειες και δεν έχει συνεπώς την οποιαδήποτε δεσμευτική δύναμη, λόγω της αυτοδίκαιης ακυρότητάς της.

2. Σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο του άρθρου 332 του π.δ. 80/2022 «Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου» (Α' 222): *«Κάθε μονομερής μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας, βλαπτική για τον εργαζόμενο, θεωρείται ως καταγγελία αυτής, για την οποία ισχύουν οι διατάξεις του παρόντος Τμήματος».*

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 σε αυτόν σχετικό δικαίωμα από διάταξη νόμου, σ.σ.ε., κανονισμού εργασίας ή όρου ατομικής συμβάσεως εργασίας και β) βλαπτική δε αυτή που επιφέρει άμεση ή έμμεση ηθική ή υλική (οικονομική) βλάβη του μισθωτού, ενόψει μάλιστα και του κατ' εξοχήν προσωπικού χαρακτήρα της σχέσης εργασίας (Α.Π. 435/92 - 674/91 - 1212/90 - 539/90 - 351/90 - 698/89 - Α.Π. ΟΛΟΜ. 13/87 - 1532/80 - 1332/84 κ.τ.λ.).

Ο τρόπος με τον οποίο ο εργοδότης μπορεί να επιχειρήσει μονομερώς την βλαπτική για τον εργαζόμενο τροποποίηση των όρων εργασίας του, μπορεί να εκδηλωθεί με πολλούς τρόπους, μεταξύ αυτών και η μονομερής εργοδοτική συμπεριφορά, μέσω της οποίας προκαλείται προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου, δεδομένου ότι οι εκδηλώσεις εκείνες της προσωπικότητας του εργαζομένου που διασφαλίζουν την φυσική του υπόσταση, δηλαδή τη ζωή, την υγεία και τη σωματική του ακεραιότητα δεν μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο συμβατικού περιορισμού, όπως λ.χ. με την ειρωνική και καταφρονητική συμπεριφορά του εργοδότη προς αυτόν (Α.Π. 967/91, Α.Π. 675/91, Α.Π. 67/91 κ.α.). Η βάνευση συμπεριφορά του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, θεωρείται παγίως ως βλαπτική μεταβολή των εργασιακών όρων, ώστε η ευπρεπής μεταχείριση του εργαζομένου να αποτελεί στην ουσία συμβατική υποχρέωση του εργοδότη (Ολ. Α.Π. 13/87) ενώ, σύμφωνα με τη νομολογία, μπορεί να θεωρηθεί ως άτακτη καταγγελία αφού έμμεσα αλλά με σαφήνεια η συμπεριφορά αυτή δημιουργήσει συνθήκες ώστε η συνέχιση της εργασίας στο χώρο της επιχείρησης να είναι δυσχερής (Α.Π. 861/2015). Επίσης, έχει κριθεί ότι ο εργοδότης δεν μπορεί μονομερώς να υποβιβάζει τον μισθωτό με την ανάθεση σ' αυτόν καθηκόντων κατώτερης φύσης σε σχέση με τα προβλεπόμενα στους όρους της σύμβασης ή να προβαίνει σε δυσμενή μεταχείρισή του ως προς τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας του, που συνεπάγονται δυσμενείς ως προς τις αποδοχές αλλά και την προσωπικότητά του μισθωτού, συνέπειες (Α.Π. 258/2019, Α.Π. 216/2017, Α.Π. 1134/2015). Μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας έχει κριθεί ότι συνιστά και ο υποβιβασμός του μισθωτού σε θέση κατώτερη εκείνης που κατείχε, η ανάθεση καθηκόντων υποδεέστερων εκείνων που προηγουμένως εκτελούσε, η αδικαιολόγητη τοποθέτηση του εργαζομένου σε θέση χωρίς αντικείμενο εργασίας.

3. 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 υπερήμερία και οφείλει το συμφωνημένο μισθό (Α.Κ. 349 και 656), του εργαζομένου μη έχοντας την υποχρέωση να του προσφέρει την εργασία του σε άλλο χρόνο.
- Να θεωρήσει τη μεταβολή ως καταγγελία της εργασιακής σύμβασης από πλευράς εργοδότη και να αποχωρήσει από την εργασία του, αξιώνοντας συγχρόνως και τη νόμιμη αποζημίωσή 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 προσωπικότητά 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. (Α.Π.17/99, 1564/87,

Διανομή μέσω 'ΙΡΙΔΑ' με ΑΠ:30328 από ΣΤΕΦΑΝΟΥ ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ με UID: 6628daf7b01f184b16963bf2

στις 29/04/24 12:18

Σελίδα 2 από 6

Α.Π.675/91 κ.ο.κ.). Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας η οποία γίνεται λόγω της άρνησης του εργαζομένου να αποδεχθεί μονομερή σε βάρος του βλαπτική μεταβολή των συμβατικών όρων είναι καταχρηστική και ως εκ τούτου απαγορευμένη και άκυρη (Α.Π. 798/2007). Επίσης, έχει κριθεί ότι ο εξαναγκασμός του εργαζομένου σε οικειοθελή αποχώρηση ισοδυναμεί με απόλυση, η οποία είναι άκυρη, εφόσον δεν διατυπώθηκε εγγράφως και δεν καταβλήθηκε η νόμιμη αποζημίωση. Η συμπεριφορά αυτή του εργοδότη προσβάλλει την προσωπικότητα του εργαζομένου και επομένως οφείλεται, επιπλέον και χρηματική ικανοποίηση λόγω της ηθικής του βλάβης για την ανεπίτρεπτη επαγγελματική μείωση που υφίσταται (Α.Π. 173/2016, Α.Π.. 195/2015, ΑΠ. 1252/2014, Α.Π. 126/2011, Α.Π. 251/2008).

Β) Από το συνδυασμό των διατάξεων του άρθρου 1 του ν. 2112/20, των άρθρων 1 και 5 του ν. 3198/55 (Α' 98), των άρθρων 167, 168 και της παρ. 2 του άρθρου 669 του Α.Κ. προκύπτει ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου έχει το χαρακτήρα μονομερούς ανατιπώδους δικαιοπραξίας και πραγματοποιείται ελεύθερα εκτός αν περιορισθεί με συμφωνία των μερών ή με διάταξη νόμου.

Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 330 του π.δ. 80/2022: «1. Η καταγγελία της εργασιακής σχέσης θεωρείται έγκυρη, εφόσον έχει γίνει εγγράφως, έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για τον Ε.Φ.Κ.Α. μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος. Η καθυστέρηση δόσης της αποζημίωσης από τις κατά το άρθρο 326 οφειλόμενες και η μη καταχώρηση κατά τα ανωτέρω του εργαζομένου στα μισθολόγια του Ε.Φ.Κ.Α. ή η μη ασφάλισή του συνεπάγονται την ακυρότητα της καταγγελίας και ο διαδραμών χρόνος θεωρείται ως χρόνος συνέχισης της εργασίας του....

2. Εάν κατά την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας δεν τηρήθηκαν οι προϋποθέσεις της παρ. 1 και με εξαίρεση την καταβολή της αποζημίωσης απολύσεως, το κύρος της καταγγελίας ισχυροποιείται, εφόσον ο εργοδότης καλύψει την τυπική παράλειψη εντός προθεσμίας ενός (1) μηνός από την επίδοση της σχετικής αγωγής ή από την υποβολή αιτήματος επίλυσης εργατικής διαφοράς. Στην περίπτωση, που η πλήρωση των συγκεκριμένων προϋποθέσεων γίνει μετά την ως άνω προθεσμία, η πλήρωση αυτή λογίζεται ως νέα καταγγελία και η προηγούμενη ως ανυπόστατη. Όταν το ποσό της αποζημίωσης υπολείπεται του ποσού της νόμιμης αποζημίωσης, λόγω προφανούς σφάλματος ή εύλογης αμφιβολίας ως προς τη βάση υπολογισμού αυτής, δεν αναγνωρίζεται η ακυρότητα της καταγγελίας, αλλά διατάσσεται η συμπλήρωση της αποζημίωσης καταγγελίας».

Περαιτέρω, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας συνιστά άσκηση δικαιώματος και κατά συνέπεια υπόκειται στον περιορισμό του άρθρου 281 Α.Κ., δηλαδή δεν πρέπει να ασκείται καθ' υπέρβαση των ορίων που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή από τον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος, διότι διαφορετικά η άσκηση του δικαιώματος για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, επάγεται ακυρότητα της καταγγελίας, λογιζόμενης ως μη γενόμενης σύμφωνα με τα άρθρα 174 και 180 Α.Κ. Αρμόδια να κρίνουν την καταχρηστικότητα ή μη της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας τυγχάνουν τα τακτικά δικαστήρια. Έχει κριθεί νομολογιακά ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη είναι άκυρη και θεωρείται ως μη γενόμενη, ως καταχρηστική, όταν υπαγορεύεται από ταπεινά ελατήρια που δεν εξυπηρετούν τον σκοπό του δικαιώματος, όπως συμβαίνει στις περιπτώσεις που η καταγγελία οφείλεται σε εμπάθεια, μίσος ή έχθρα ή σε λόγους εκδίκησης, συνεπεία προηγηθείσας νόμιμης, αλλά μη αρεστής στον εργοδότη, συμπεριφοράς του εργαζομένου ή συνεπεία της συνδικαλιστικής δράσης του εργαζομένου, όπως είναι η διεκδίκηση των εκ της εργασιακής του σχέσεως δικαιωμάτων του και η αξίωσή του κατά του εργοδότη προς τήρηση των συμφωνηθέντων όρων εργασίας ή όταν γίνεται για οικονομοτεχνικούς λόγους, δηλαδή για την αναδιοργάνωση της επιχείρησης του εργοδότη που καθιστά αναγκαία τη μείωση του προσωπικού, εφόσον οι λόγοι αυτοί είναι προσχηματικοί και υποκρύπτουν πράγματι μίσος, εμπάθεια ή κακοβουλία ή όταν είναι πραγματικοί, αλλά δεν έγινε επιλογή των απολυομένων με αντικειμενικά κριτήρια, υπηρεσιακά ή κοινωνικά. Η άκυρη καταγγελία θεωρείται ως μη γενόμενη (180 Α.Κ.), δηλαδή η άκυρη καταγγελία δεν επιφέρει τη λύση της σύμβασης εργασίας, η οποία συνεχίζεται μετά την καταγγελία εφόσον ο εργοδότης δεν αποδέχεται την εργασία του

εργαζόμενου, καθίσταται υπερήμερος και οφείλει μισθούς υπερημερίας (349, 350, 351, 656 Α.Κ.).

Τα ανωτέρω ισχύουν σε συνδυασμό με το άρθρο 339 του π.δ. 80/2022, σύμφωνα με το οποίο: «1. Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη είναι άκυρη, εφόσον: α) Οφείλεται σε δυσμενή διάκριση σε βάρος του εργαζομένου ή εκδικητικότητα λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, πολιτικών φρονημάτων, θρησκευτικών ή φιλοσοφικών πεποιθήσεων, γενεαλογικών καταβολών, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενετήσιου ή σεξουαλικού προσανατολισμού, ηλικίας, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, αναπηρίας, ή συμμετοχής ή μη σε συνδικαλιστική οργάνωση, ή β) γίνεται ως αντίδραση σε ενάσκηση νόμιμου δικαιώματος του εργαζομένου ή γ) αντίκειται σε άλλη ειδική διάταξη νόμου, ιδίως όταν πρόκειται για απόλυση: γα) που οφείλεται σε διάκριση για έναν από τους λόγους που προβλέπονται στο άρθρο 15 ως αντίμετρο σε καταγγελία ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας, για τη διασφάλιση τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με το άρθρο 24, γβ) που οφείλεται στην άσκηση των δικαιωμάτων σε περίπτωση βίας και παρενόχλησης, σύμφωνα με το άρθρο 65, γγ) των εγκύων και τεκουσών γυναικών, όπως και του πατέρα του νεογεννηθέντος τέκνου για το χρονικό διάστημα που ορίζεται στο άρθρο 281, όταν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος, γδ) ως αντίδραση στο αίτημα ή τη λήψη οποιασδήποτε άδειας που προβλέπεται στα άρθρα 217 - 243, σύμφωνα με το άρθρο 240, ή ευέλικτης ρύθμισης για λόγους φροντίδας του τέκνου, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 224, γε) κατά τη διάρκεια της άδειας αναψυχής, σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 216, γστ) των πολύτεκνων, αναπήρων και εν γένει προστατευόμενων προσώπων, που έχουν τοποθετηθεί σύμφωνα με το Τμήμα ΙΙ του Μέρους Γ', όταν δεν έχουν τηρηθεί οι προϋποθέσεις του άρθρου 85, γζ) των στρατευμένων, σύμφωνα με το άρθρο 310, γη) των μετεκπαιδευόμενων εργαζομένων σε τουριστικές επιχειρήσεις, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 15 του ν. 1077/1980 (Α' 225), γθ) που γίνεται κατά παράβαση της νομοθεσίας περί ομαδικών απολύσεων, σύμφωνα με το άρθρο 346, γι) των συνδικαλιστικών στελεχών, όπως ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 14 του ν. 1264/1982 (Α' 79), καθώς και των μελών των συμβουλίων εργαζομένων, σύμφωνα με το άρθρο 9 του ν. 1767/1988 (Α' 63), όπως και των μελών της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας, του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων και των εκπροσώπων των εργαζομένων, που ασκούν τα καθήκοντά τους στο πλαίσιο της διαδικασίας για την ενημέρωση και τη διαβούλευση της παρ. 3 του άρθρου 56 του ν. 4052/2012 (Α' 41), σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 64 του ν. 4052/2012, κατά το χρονικό διάστημα που ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 1264/1982, όταν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος, για) που οφείλεται σε νόμιμη συνδικαλιστική δράση του εργαζομένου, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 14 του ν. 1264/1982, γιβ) λόγω μη αποδοχής από τον εργαζόμενο πρότασης του εργοδότη για μερική απασχόληση ή εκ περιτροπής εργασία, σύμφωνα με την παρ. 8 του άρθρου 106, γιγ) των εργαζομένων που αρνούνται τη διευθέτηση που έχει συμφωνηθεί συλλογικά και η άρνησή τους δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη, σύμφωνα με την περ. β) της παρ. 1 και την περ. β) της παρ. 2 του άρθρου 192, καθώς και των εργαζομένων που δεν συναίνεσαν σε διευθέτηση του χρόνου εργασίας, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 192, αν και τους ζητήθηκε από τον εργοδότη, γιδ) των εργαζομένων που ασκούν το δικαίωμα αποσύνδεσης της παρ. 9 του άρθρου 123....».

Γ) Από το συνδυασμό των διατάξεων του άρθρου 6 της από 14-2-1984 ΕΓΣΣΕ, του άρθρου 6 της από 26-02-1975 ΕΓΣΣΕ, που κυρώθηκε με το άρθρο μόνον του Ν.133/75 καθώς και της παρ. 1 του άρθρου 55 του Ν.4808/2021 (Α' 101), που κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 182 του π.δ. 80/2022, συνάγεται 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, που κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 202 του π.δ. 80/2022 και του άρθρου 5 του Π.Δ.

Διανομή μέσω 'ΙΡΙΔΑ' με ΑΠ:30328 από ΣΤΕΦΑΝΟΥ ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ με UID: 6628daf7b01f184b16963bf2

στις 29/04/24 12:18

Σελίδα 4 από 6

88/99 όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του Π.Δ.76/2005 και κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 166 του π.δ. 80/2022).

Αντίστοιχα, 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 αν ως ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης προβλέπεται, από την οικεία νομοθεσία άλλη ημέρα πλην της Κυριακής.

Επιπλέον, με το άρθρο 58 του Ν.4808/2021, που τροποποίησε το άρθρο 4 του Ν. 2874/2000 και κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 184 του π.δ. 80/2022, προβλέπεται ότι: **1.** 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).

2. Η πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα απασχόληση του εργαζομένου στις επιχειρήσεις της παρ. 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.

3. Εργαζόμενοι απασχολούμενοι υπερωριακά 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%).

4. Κάθε ώρα υπερωρίας, για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από τον νόμο διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης, χαρακτηρίζεται εφεξής παράνομη υπερωρία.

5. Για κάθε ώρα παράνομης υπερωρίας, ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εκατόν είκοσι τοις εκατό (120%)».

Σε κάθε περίπτωση, η μη καταβολή αμοιβής υπέρβασης χρονικών ορίων εργασίας αποτελεί, σύμφωνα με την αριθ. 80016/31-08-2022 Υ.Α (Β' 4629) πολύ υψηλή παράβαση και σε περίπτωση που διαπιστώνεται κάτι τέτοιο από την Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας επιβάλλονται οι προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις.

Δ) Σύμφωνα εξάλλου με το άρθρο 56 του ν.4808/2021 (Α' 101), που τροποποίησε το άρθρο 4 του π.δ. 88/1999 (Α' 94) και κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 165 του π.δ. 80/2022 :

1. Όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις τέσσερις (4) συνεχόμενες ώρες, χορηγείται διάλειμμα κατ' ελάχιστον δεκαπέντε (15) λεπτών και κατά μέγιστον τριάντα (30) λεπτών, κατά τη διάρκεια του οποίου οι εργαζόμενοι δικαιούνται να απομακρυνθούν από τη θέση εργασίας τους. Το διάλειμμα αυτό δεν αποτελεί χρόνο εργασίας και δεν επιτρέπεται να χορηγείται συνεχόμενο με την έναρξη ή τη λήξη της ημερήσιας εργασίας.

2. Οι τεχνικές λεπτομέρειες του διαλείμματος και ιδίως, η διάρκεια και οι όροι χορήγησής του, εφόσον δεν ρυθμίζονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή από την κείμενη νομοθεσία, καθορίζονται στο επίπεδο της επιχείρησης στο πλαίσιο της διαβούλευσης μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων [ν. 1264/1982 «Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων» (Α' 79)] ή των εκπροσώπων τους για θέματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων [άρθρα 2 παρ. 4 και 10 του π.δ. 17/1996 (Α' 11)] και σύμφωνα με την γραπτή

εκτίμηση κινδύνου [άρθρο 8 παρ. 1 του π.δ. 17/1996], στην οποία θα πρέπει να εκτιμώνται και οι κίνδυνοι που συνδέονται με την οργάνωση του χρόνου εργασίας.

***3.** Εργαζόμενοι, που απασχολούνται κατά πλήρες ημερήσιο, αλλά διακεκομμένο ωράριο για όλες ή μερικές ημέρες της εβδομάδας, δικαιούνται αναπαύσεως, ενδιαμέσως μεταξύ των τμημάτων του ωραρίου τους, που δεν μπορεί να είναι μικρότερη από τρεις (3) ώρες.*

Ε) Τέλος, σχετικά με τις απολύσεις εργαζομένων στην Εθνική Ασφαλιστική, όπως αναφέρεται στη σχετική Ερώτηση, σας διαβιβάζουμε συνημμένα το α.π. 211307/16-4-2024 έγγραφο της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας», ως αρμόδιας για τον έλεγχο τήρησης των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

Συνημμένα το αρ. πρ. 211307/16-4-2024 έγγραφο της Επιθεώρησης Εργασίας.

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΔΟΜΝΑ-ΜΑΡΙΑ ΜΙΧΑΗΛΙΔΟΥ