



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΔΙΚΤΥΟ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
2012 - 2015

Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής εργαζομένων

Εργασιακά Θέματα

«Διευθέτηση Χρόνου Εργασίας»



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1.	Διευθέτηση χρόνου εργασίας – Συνοπτική παρουσίαση.....	3
2.	Εισαγωγικές παρατηρήσεις.....	6
3.	Περιεχόμενο της διευθέτησης χρόνου εργασίας.....	6
4.	Διασφαλίσεις των εργαζομένων στο πλαίσιο της διευθέτησης χρόνου εργασίας	7
5.	Προϋποθέσεις νόμιμης επιβολής διευθέτησης χρόνου εργασίας.....	8
6.	Αμοιβή εργαζομένων σε περίπτωση διευθέτησης του χρόνου εργασίας.....	9
	Πηγές.....	10
	Συντάκτης.....	10

1. Διευθέτηση χρόνου εργασίας - Συνοπτική παρουσίαση

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ	Στις διατάξεις του άρθρου 42 του Ν. 3986/2011, καθώς και του άρθρου 2 του Ν. 3385/2005, όπως ισχύουν, εμπεριέχονται ρυθμίσεις περί επιτρεπόμενης, υπό την τήρηση συγκεκριμένων προϋποθέσεων, διευθέτησης του χρόνου εργασίας, οι οποίες βασίζονται στη λογική του μέσου όρου ως προς τον καθορισμό των ωρών επιτρεπτής εβδομαδιαίας εργασίας. Δηλαδή αποτελεί συνολική αποτίμηση της εργασίας σε ευρύτερες χρονικές περιόδους, χωρίς μεταβολή στο ύψος του μισθού.
ΒΑΣΙΚΟ ΠΕΡΙΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες εβδομαδιαίως, επιτρέπεται: (α) για μια χρονική περίοδο (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) ο εργαζόμενος να απασχολείται δύο (2) ώρες την ημέρα επιπλέον των οκτώ (8) ωρών, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των σαράντα (40) (ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου) ώρες εργασίας την εβδομάδα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης). Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους έξι (6) μήνες σε διάστημα δώδεκα (12) μηνών (περίοδος αναφοράς).

<p>ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία, στο πλαίσιο της διευθέτησης, δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του. - Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για τον χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων πρέπει να τηρούνται και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. - Αν για οποιονδήποτε λόγο, ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζομένου, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με τον παρόντα νόμο, τότε έχουν πλήρη εφαρμογή όλες οι προστατευτικές διατάξεις που καθορίζουν τις συνέπειες της υπέρβασης του ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας.
<p>ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΝΟΜΙΜΗΣ ΕΠΙΒΟΛΗΣ ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗΣ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</p>	<p>Ρητά προβλέπεται από το άρθρο 42 του Ν. 3986/2011, όπως ισχύει, ότι η διευθέτηση του χρόνου εργασίας μπορεί να καθορισθεί καταρχήν:</p> <ul style="list-style-type: none"> (α) με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή (β) συμφωνία του εργοδότη με συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση που αφορά τα μέλη της ή (γ) συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή (δ) συμφωνία του εργοδότη και ένωσης προσώπων. <p>Σε κάθε περίπτωση απαγορεύεται η μονομερής από τον εργοδότη επιβαλλόμενη διευθέτηση του χρόνου εργασίας ή η επιβολή της με ατομική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μεμονωμένων εργαζομένων.</p>

<p>ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗΣ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</p>	<p>Κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης, η ημερήσια απασχόληση του εργαζομένου δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις δέκα (10) ώρες. Στις υπερβάσεις του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου μέχρι το ανώτατο όριο των δέκα (10) ωρών, καθώς και στις υπερβάσεις των σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις περί υπερεργασίας και υπερωρίας. Αντιθέτως, κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης, η υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου εβδομαδιαίου ωραρίου, η οποία επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, αμείβεται ως εξής:</p> <p>Οι πρώτες πέντε (5) ώρες υπερβάσεως για τους απασχολούμενους με το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%.</p> <p>Οι ώρες υπερβάσεως πέραν των πέντε (5) πρώτων, σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο, θεωρούνται ώρες υπερωρίας. Εφόσον τηρηθούν οι προϋποθέσεις νομιμότητας των υπερωριών, κάθε ώρα υπερβάσεως πέραν των πέντε (5) πρώτων ωρών αποτελεί νόμιμη υπερωρία και αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%, αλλιώς αποτελεί κατ' εξαίρεση υπερωρία και αποζημιώνεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100% (άρθρο 2 Ν. 3385/2005, όπως ισχύει).</p>
<p>ΣΧΕΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ</p>	<p>Άρθρο 42 του Ν. 3986/2011, άρθρο 2 του Ν. 3385/2005</p>

2. Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Στο πλαίσιο του ελληνικού εργατικού δικαίου δεν θα ήταν δυνατόν, χωρίς νομοθετική παρέμβαση, μέσω Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΣΣΕ) ή με ατομική συμφωνία να αυξηθεί ο χρόνος της απασχόλησης πέραν του νομίμου ωραρίου.

Έτσι, στη διάταξη του άρθρου 42 του Ν. 3986/2011, καθώς και στο άρθρο 2 του Ν. 3385/2005, όπως ισχύουν, εμπεριέχονται ρυθμίσεις περί επιτρεπόμενης, υπό την τήρηση συγκεκριμένων προϋποθέσεων, διευθέτησης του χρόνου εργασίας, οι οποίες βασίζονται στη λογική του μέσου όρου ως προς τον καθορισμό των ωρών επιτρεπτής εβδομαδιαίας εργασίας. Με άλλα λόγια, το σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας αποτελεί συνολική αποτίμηση της εργασίας σε ευρύτερες χρονικές περιόδους, χωρίς μεταβολή στο ύψος του μισθού.

3. Περιεχόμενο της διευθέτησης χρόνου εργασίας

Προβλέπεται ότι σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες εβδομαδιαίως επιτρέπεται:

(α) για μια χρονική περίοδο (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) ο εργαζόμενος να απασχολείται **δύο (2) ώρες** την ημέρα επιπλέον των οκτώ (8) ωρών, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των σαράντα (40) (ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου) ώρες εργασίας την εβδομάδα **αφαιρούνται** από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης). Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους έξι (6) μήνες σε διάστημα δώδεκα (12) μηνών (περίοδος αναφοράς).

Συνεπώς, ο μέσος όρος της απασχόλησης κατά την περίοδο αναφοράς θα ανέρχεται στο ωράριο των σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως.

(β) Εφόσον η επιχείρηση εμφανίζει συσσώρευση εργασίας που οφείλεται είτε στη φύση ή το είδος των εργασιών της είτε σε ασυνήθεις και απρόβλεπτους λόγους, σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες εβδομαδιαίως, επιτρέπεται, αντί της κατά την προηγούμενη παράγραφο διευθέτησης, να συμφωνείται, υπό τις προϋποθέσεις της παραγράφου 6, ότι μέχρι διακόσιες πενήντα έξι (256) ώρες εργασίας, από τον συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους, κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες χρονικές περιόδους, που δεν

μπορούν να υπερβαίνουν τις τριάντα δύο (32) εβδομάδες ετησίως, και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους.

Συνεπώς, ο μέσος όρος της απασχόλησης κατά τις παραπάνω περιόδους θα ανέρχεται και στην περίπτωση αυτή, κατά μέσο όρο, στο συμβατικό ωράριο εργασίας.

Τέλος, προβλέπεται ότι οι διατάξεις περί διευθέτησης χρόνου εργασίας εφαρμόζονται και:

α) στις εποχιακές επιχειρήσεις και

β) σε εργαζομένους με σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερης του ενός (1) έτους.

4. Διασφαλίσεις των εργαζομένων στο πλαίσιο της διευθέτησης χρόνου εργασίας

Σε κάθε περίπτωση διευθέτησης χρόνου εργασίας πρέπει να τονιστεί ότι προβλέπεται ρητώς ότι ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη, **χωρίς αυτή η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία να συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.**

Επιπλέον, προβλέπεται ότι οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για τον χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων πρέπει να τηρούνται και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Ειδικότερα, κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο ενός ημερολογιακού έτους (περίοδος αναφοράς), στις οποίες δεν περιλαμβάνονται οι ώρες της υπερεργασίας και των νόμιμων υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή, εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου.

Περαιτέρω, προβλέπεται ότι, αντί της παραπάνω μείωσης των ωρών εργασίας, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών εργασίας και ημερών αναπαύσεως ή ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αναπαύσεως ή ημερών αδειας (συνδυασμός παραγράφων 1 και 3 του Ν. 3986/2011).

Τέλος, ορίζεται στον νόμο ότι αν για οποιονδήποτε λόγο, ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζομένου, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με τον παρόντα νόμο, τότε έχουν πλήρη εφαρμογή όλες οι

προστατευτικές διατάξεις που καθορίζουν τις συνέπειες της υπέρβασης του ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας.

5. Προϋποθέσεις νόμιμης επιβολής διευθέτησης χρόνου εργασίας

Ρητά προβλέπεται από το άρθρο 42 του Ν. 3986/2011, όπως ισχύει, ότι η διευθέτηση του χρόνου εργασίας μπορεί να καθοριστεί καταρχήν:

(α) με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή

(β) συμφωνία του εργοδότη με συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση που αφορά τα μέλη της ή

(γ) συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή

(δ) συμφωνία του εργοδότη και ένωσης προσώπων.

Περαιτέρω, προβλέπεται ότι η ένωση προσώπων που αναφέρεται στο προηγούμενο εδάφιο μπορεί να συσταθεί από το είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) τουλάχιστον των εργαζομένων στην επιχείρηση που απασχολεί πάνω από είκοσι (20) εργαζομένους και δεκαπέντε τοις εκατό (15%) εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση είναι κατ' ανώτατο αριθμό είκοσι (20) εργαζόμενοι.

Πρέπει, ωστόσο, να τονιστεί ότι φαίνεται να **δίνεται προτεραιότητα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις έναντι του συμβουλίου εργαζομένων**, καθώς στο άρθρο 2 του Ν. 3285/2005, όπως ισχύει, προβλέπεται ότι η διευθέτηση του χρόνου εργασίας της παραγράφου 1 συμφωνείται με πρακτικό συμφωνίας που καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και της πλέον αντιπροσωπευτικής επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων, έπειτα από διαβούλευσή τους.

Ενώ, μόνο αν στην επιχείρηση δεν έχει συσταθεί ή δεν λειτουργεί επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση, η συμφωνία για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και του συμβουλίου εργαζομένων, έπειτα από διαβούλευσή τους. Η συμφωνία κατατίθεται στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.

Προβλέπεται, επίσης, η έσχατη δυνατότητα σε επιχειρήσεις στις οποίες δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων του άρθρου 1 παράγραφος 3 του Ν. 1264/1982 (ΦΕΚ 78 Α), είτε γιατί δεν συντρέχουν οι νόμιμες προϋποθέσεις για τη σύστασή τους είτε για οποιονδήποτε άλλον λόγο, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας να είναι δυνατόν να εφαρμοστεί κατόπιν κοινού σχετικού εγγράφου

αιτήματος του συνόλου των εργαζομένων της επιχείρησης που αφορά η διευθέτηση και του εργοδότη, το οποίο υποβάλλεται προς επικύρωση από τα ενδιαφερόμενα μέρη στην αρμόδια Επιτροπή Διευθέτησης του Χρόνου Εργασίας.

Επιπλέον, ορίζεται ότι με επιχειρησιακές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορεί να καθορίζεται άλλο σύστημα διευθέτησης χρόνου εργασίας, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης.

Επομένως, σε κάθε περίπτωση απαγορεύεται η μονομερής από τον εργοδότη επιβαλλόμενη διευθέτηση του χρόνου εργασίας ή η επιβολή της με ατομική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μεμονωμένων εργαζομένων.

6. Αμοιβή εργαζομένων σε περίπτωση διευθέτησης του χρόνου εργασίας

Σχετικά με το ζήτημα της αμοιβής των εργαζομένων όσο ισχύει η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, προβλέπεται ρητώς ότι η καταβαλλόμενη αμοιβή κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης των παραγράφων 1 και 2 είναι ίση με την αμοιβή για εργασία σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, εφόσον στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο σαράντα (40) ωρών. Αν στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο μικρότερο των σαράντα (40) ωρών, η καταβαλλόμενη κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης αμοιβή είναι ίση με την αμοιβή που προβλέπεται για το εβδομαδιαίο αυτό ωράριο.

Ειδικότερα, κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης των παραγράφων 1 και 2, η ημερήσια απασχόληση του εργαζομένου δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις δέκα (10) ώρες. Στις υπερβάσεις του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου μέχρι το ανώτατο όριο των δέκα (10) ωρών, καθώς και στις υπερβάσεις των σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις περί υπερεργασίας και υπερωρίας.

Αντιθέτως, κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης, η υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου εβδομαδιαίου ωραρίου, η οποία επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, αμείβεται ως ακολούθως:

Οι πρώτες πέντε (5) ώρες υπερβάσεως για τους απασχολούμενους με το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας θεωρούνται υπερεργασία και αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%.

Οι ώρες υπερβάσεως πέραν των πέντε (5) πρώτων, σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο, θεωρούνται ώρες υπερωρίας. Εφόσον τηρηθούν οι προϋποθέσεις νομιμότητας των υπερωριών, κάθε ώρα υπερβάσεως πέραν των πέντε (5) ωρών αποτελεί νόμιμη υπερωρία

και αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%, αλλιώς αποτελεί κατ' εξαίρεση υπερωρία και αποζημιώνεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100% (άρθρο 2 Ν. 3385/2005, όπως ισχύει).

Πηγές

Βλαστός, Στ. (2012). *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Κουκιάδης, Ι. (2013). *Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Λεβέντης, Γ. και Παπαδημητρίου, Κ. (2011). *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*.

Συντάκτης

Ιωάννης Σκανδάλης