

ΑΠΟ Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (ΔΕΝ)
ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΥΠΕΡΩΡΙΑ-ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ

1. ΤΙ ΣΥΝΙΣΤΑ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ-ΥΠΕΡΩΡΙΑ

Το γενικώς ισχύον από 1-1-84 μέχρι σήμερα ωράριο είναι οι 40 ώρες την εβδομάδα Έχει καθιερωθεί με την από 14-2-84 Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΔΕΝ 1984 σ. 155) και, ως εκ τούτου χαρακτηρίζεται ως «συμβατικό» ωράριο.

Ως συμβατικό ωράριο χαρακτηρίζεται και το τυχόν μικρότερο των 40 ωρών εβδομαδιαίως ισχύον ωράριο, το οποίο έχει καθιερωθεί με ειδικότερη Συλλογική Σύμβαση ή και με την ατομική σύμβαση.

Προς το συμβατικό ωράριο αντιδιαστέλλεται το «νόμιμο» ωράριο, εκείνο δηλαδή που έχει καθιερωθεί με νόμο ή με κανονιστική διοικητική πράξη κατά νόμιμη εξουσιοδότηση (ΑΠ 587/94 - ΔΕΝ 1995 σ. 21).

Η υπέρβαση του συμβατικού ωραρίου συνιστά ή **A) πρόσθετη εργασία**, όταν αφορά απασχόληση πέραν τού, τυχόν, μικρότερου των 40 ωρών συμβατικού ωραρίου και μέχρι 40 ώρες ή **B) υπερεργασία**, όταν αφορά απασχόληση πέρα των 40 ωρών και μέχρι του νομίμου εβδομαδιαίου ωραρίου, ή **Γ) υπερωρία**, όταν αφορά απασχόληση πέραν του νομίμου εβδομαδιαίου ή και ημερησίου ωραρίου. Για την επί πλέον αυτή εργασία και την αμοιβή της πρέπει να γίνουν οι εξής διακρίσεις:

A. Απασχόληση πέρα του συμβατικού (μικρότερου των 40 ωρών) ωραρίου και μέχρι των 40 ωρών:

Για την απασχόληση αυτή οφείλεται για κάθε ώρα, το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο **απλό**. Η αμοιβή οφείλεται κατά το άρθρο 659 του Αστικού Κώδικος (βλ. και Αλλ. ΔΕΝ 2009 σ. 747).

B. Απασχόληση πέρα των 40 ωρών εβδομαδιαίως και μέχρι του νομίμου ωραρίου.

• Η απασχόληση αυτή θεωρείται ως υπερεργασία, παρέχεται κατά την κρίση του εργοδότη, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσηυξημένο κατά **20%** και δεν συνυπολογίζεται στα επιτρεπόμενα όρια υπερωριακής απασχολήσεως. Συγκεκριμένα:

α) Για τους μισθωτούς που απασχολούνται με σύστημα θημέρου εβδομαδιαίας εργασίας, υπερεργασία χαρακτηρίζεται η απασχόληση μέχρι των 48 ωρών εβδομαδιαίως (από 41η έως 48η ώρα) και

β) Για τους μισθωτούς που απασχολούνται με σύστημα 5θημέρου εβδομαδιαίας εργασίας, υπερεργασία χαρακτηρίζεται η απασχόληση μέχρι των 45 ωρών εβδομαδιαίως (41η έως 45η ώρα).

Τα ανωτέρω ορίζονται στο άρθρο 1 παρ. 1 του Ν. 3385/05 (ΔΕΝ 2005, τεύχος 1455 σ. 1119, όπως αντικατεστάθη με το άρθρο 74 του Ν. 3863/2010 (ΔΕΝ 2010 σ. 897).

ΠΡΟΣΟΧΗ: Υπερεργασία συνιστά η υπέρβαση των 40 ωρών εβδομαδιαίως. Οι ώρες υπερεργασίας εξευρίσκονται αφού αφαιρεθούν προηγούμενως οι ώρες υπερωρίας (υπέρβαση του ημερησίου ωραρίου βλ. και ΔΕΝ 2016, τ. 1698 σ. 1214).

Γ. Απασχόληση πέραν του νομίμου ωραρίου (υπερωρία):

• Ως υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες, θεωρείται για όσους μεν εργαζομένους απασχολούνται με σύστημα θημέρου εβδομαδιαίας εργασίας, η εργασία πέρα των 48 ωρών την εβδομάδα και των 8 ωρών ημερησίως, ενώ για όσους απασχολούνται με σύστημα 5θημέρου, η απασχόληση πέρα των 45 ωρών την εβδομάδα και των 9 ωρών ημερησίως.

Για την υπερωριακή απασχόληση γίνονται από το άρθρο 1 παρ. 3 και 4 του Ν. 3385/05, όπως αντικατεστάθη με το άρθρο 74 του Ν. 3863/10, οι εξής διακρίσεις:

α) Για την πραγματοποίηση νομίμου υπερωρίας οι μισθωτοί δικαιούνται για κάθε ώρα και μέχρι την συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσηυξημένο κατά **40%**. Για την πέρα των 120 ωρών ετησίως νόμιμη υπερωριακή απασχόληση, η αμοιβή συνίσταται στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσηυξημένο κατά **60%**.

β) Για κάθε ώρα υπερωρίας για την οποία δεν ετηρήθησαν οι προβλεπόμενες διατυπώσεις και διαδικασίες εγκρίσεως (κατ' εξαίρεσιν, δηλαδή παράνομη υπερωρία), ο μισθωτός δικαιούται αποζημιώσεως ίσης με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσηυξημένο κατά **80%**.

ΑΠΟ Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (ΔΕΝ)
ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΥΠΕΡΩΡΙΑ-ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ

γ) Σε περίπτωση λήψεως αδείας πραγματοποίησε επί πλέον υπερωριών κατά ΝΔ 264/73, το ωρομίσθιο καταβάλλεται ηξημένο κατά **60%** (αντί 75%), κατά τον Ν. 3863/10 άρθρο 74 παρ. 11.

ΠΡΟΣΟΧΗ: Υπερωρία συνιστά η υπέρβαση του ημερησίου ωραρίου.

Τι ίσχυε πριν από την τροποποίηση με τον Ν. 3863/10 βλ. στο ΔΕΝ 2010, τεύχος 1556 σ. 382 και προηγούμενος, ΔΕΝ 2007 σ. 444.

Για την απαγόρευση απασχόλησεως σε άλλο εργοδότη μετά από την συμπλήρωση του 8ώρου βλ. ΔΕΝ 2016, τεύχος 1689 σ. 511.

(Από το ΔΕΝ 2016, τεύχος 1699 σελ. 1292)

2. ΠΟΤΕ ΥΠΑΡΧΕΙ ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ:

Για να θεωρηθή ως υπερεργασία η απασχόληση πέρα των 6,66 ωρών μέχρι 8 ωρών στο εξαήμερο, και πέρα των 8 και μέχρι 9 ωρών στο πενθήμερο, πρέπει να υπάρχει και υπέρβαση των 40 ωρών την εβδομάδα. Τότε μόνον οφείλεται, για κάθε ώρα πέρα των 40, επί πλέον αμοιβή και προσαύξηση 20%.

Αν δεν υπάρχει τέτοια υπέρβαση, η απασχόληση μέχρι 8 ωρών ή μέχρι 9 ωρών (6ημερο - 5ημερο αντιστοίχως) αποτελεί επιτρεπτή απασχόληση, για την οποία ουδεμία επί πλέον (της εβδομαδιαίας) αμοιβή οφείλεται. Η λήψη αμοιβής για υπερεργασία προϋποθέτει κατά κανόνα πραγματική απασχόληση πέρα των 40 ωρών την εβδομάδα. Αν συνεπώς ο μισθωτός κατά την συγκεκριμένη εβδομάδα κατά την οποία είχε προγραμματισθή απασχόληση επί 9 ώρες ημερησίως, δηλαδή 5 ώρες πλέον των 40 ωρών, απουσίασε αδικαιολογήτως ή λόγω αδείας άνευ αποδοχών επί μία ημέρα των 9 ωρών ή και επί 5 μόνον ώρες, με συνέπεια να μη υπερβή η εβδομαδιαία απασχόλησή του τις 40 ώρες, δεν θα λάβει επί πλέον αμοιβή και προσαύξηση 20% για όσες ώρες πέρα των 8 (μέχρι 9) εππραγματοποίησε κατά τις υπόλοιπες ημέρες.

Αντιθέτως αν πρόκειται για απουσία λόγω ασθενείας ή άλλου ανυπαίτιου κωλύματος ή για απουσία προς άσκηση δικαιώματος εκ του νόμου ή άλλη απουσία για την οποία δεν φέρει ευθύνη ο μισθωτός (π.χ. υπερημερία εργοδότη κλπ.), οι ώρες απουσίας δεν θα αφαιρεθούν από τις συνολικές ώρες της εβδομάδος, θεωρουμένου «πλασματικώς» ότι ο μισθωτός απασχολήθηκε καθ' όλο το προγραμματισμένο ωράριο της εβδομάδος, όπως οι λοιποί μισθωτοί.

Κατά τα ανωτέρω, δεν αφαιρείται η μη απασχόληση καθ' ημέραν αργίας, είτε εξαιρεσίμου είτε βάσει ΣΣΕ είτε και εθιμικώς καθορισθείσης (μη εξαιρεσίμη π.χ. είναι η αργία της 6ης Ιανουαρίου - Θεοφάνεια), ούτε η μη απασχόληση κατά την Κυριακή των Εκλογών, κατά την οποία άλλωστε χορηγείται με την εκδιδόμενη γνωστή απόφαση ειδική άδεια σε όσους απασχολούνται κατά την ημέρα αυτή κατά το πρόγραμμα εργασίας.

Δεν αφαιρείται επίσης ο χρόνος κανονικής αδείας που έλαβε ο μισθωτός επί π.χ. 1 ή 2 ημέρες κατά την διάρκεια της εβδομάδος, αφού βάσει του ΑΝ 539/45 ο μισθωτός κατά την διάρκεια της αδείας του λαμβάνει ό,τι θα ελάμβανε αν κατά τον αντίστοιχο χρόνο εργαζόταν, θεωρείται δηλαδή (πλασματικώς) ότι απασχολείται.

(Από το ΔΕΝ 2015, τεύχος 1663 σελ. 173)

3. ΠΟΙΕΣ ΟΙ ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΗΣ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΥΠΕΡΩΡΙΑΣ

1. Με το άρθρο 55 του Ν. 4310/14 (ΔΕΝ 2014, τεύχος 1660 σ. 1617) καταργήθηκε η υποχρέωση του εργοδότη να αναγράφη στο ΕΙΔΙΚΟ ΒΙΒΛΙΟ Υπερωριών και κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργανώσεως του χρόνου εργασίας, όπως είχε καθιερωθή με το άρθρο 14 παρ. 2 του Ν. 4225/14 (ΔΕΝ 2014 σ. 52 και σ. 56).

Συνεπώς από 8-12-2014, σε περίπτωση αλλαγής ή τροποποίησης του ωραρίου ή της οργανώσεως του χρόνου εργασίας, ο εργοδότης υποχρεούται να υποβάλει συμπληρωματικούς ΠΙΝΑΚΕΣ προσωπικού ως προς τα μεταβαλλόμενα στοιχεία, το αργότερο ως και την ίδια ημέρα της αλλαγής και σε κάθε περίπτωση πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τους εργαζομένους. Βλ. την Εγκ. 46755/847/14 στο ΔΕΝ 2014, τεύχος 1660 σ. 1631 και ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ του ΒΙΒΛΙΟΥ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ στο ΔΕΝ 2013, τεύχος 1637 σ. 1584 και κατωτ. σ. 1296. Σχετική είναι η απόφαση

ΑΠΟ Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (ΔΕΝ)
ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΥΠΕΡΩΡΙΑ-ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ

49327/14, ΔΕΝ 2015 τ. 1661 σελ. 69. Ρητώς ορίζεται στον Ν. 4310/14 άρθρο 55 παρ. 1Β ότι διατηρείται το ΕΙΔΙΚΟ ΒΙΒΛΙΟ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ του άρθρου 80 του Ν. 4144/13 (ΔΕΝ 2013 σ. 513).

2. Για τις υπερωρίες ισχύουν τα οριζόμενα στον Ν. 4093/12 ΥΠΟΠΑΡ. ΙΑ 13 περ. 2 (ΔΕΝ 2012 σ. 1393 (1439)), όπως η διάταξη διαμορφώθηκε τελικώς με τον Ν. 4111/13 άρθρο 35 παρ. 9 (ΔΕΝ 2013 σ. 185 (196)). Βάσει αυτών η υπέρβαση του ωραρίου εργασίας για όλες τις περιπτώσεις (πλην βιομηχανίας - βιοτεχνίας, υπαγομένων στο άρθρο 3 του ΝΔ 515/70) επιτρέπεται για δύο ώρες ημερησίως και έως εκατόν είκοσι ώρες το έτος, με μόνη τυπική προϋπόθεση την αναγραφή στο ισχύον «ΕΙΔΙΚΟ ΒΙΒΛΙΟ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ». Επί πλέον υπάρχει υποχρέωση γνωστοποίησης των πραγματοποιηθεισών υπερωριών στο ΣΕΠΕ, εντός του πρώτου δεκαπενθημέρου του επομένου (από την πραγματοποίηση υπερωριών), μηνός.

Ο αριθμός των ωρών υπερωρίας για τις Βιομηχανικές και Βιοτεχνικές επιχειρήσεις καθορίζεται ανά 6μηνο. Για το Α΄ εξάμηνο του έτους 2016 ισχύει η ΥΑ 57168/15 (ΔΕΝ 2016, τ. 1683 σ. 84) και για το Β΄ εξάμηνο, η ΥΑ 25958/16 - (ΔΕΝ 2016, τ. 1694 σ. 887), με τις οποίες καθορίζονται ως ανώτατο όριο οι 30 ώρες. Κατά τον Ν. 515/70, άρθρο 1 παρ. 2, ανώτατο όριο της ημερησίας απασχόλησής είναι γενικώς οι τρεις (3) ώρες.

Στίς βιομηχανίες - βιοτεχνίες ανήκουν από πλευράς ωραρίου και οι Τεχνικές επιχ/σεις (κατ' άρθρο 1 της Διεθνούς Συμβάσεως - κυρωθείσης με τον Ν. 2990/22 - βλ. στο ΔΕΝ 2010, τ. 1559 σ. Π89).

3. Σημειώνουμε και τα εξής:

α) Στο ΒΙΒΛΙΟ αναγράφονται μόνον οι νόμιμες υπερωρίες. Όχι οι παράνομες. Ούτε η υπερεργασία.

β) ΒΙΒΛΙΟ πρέπει να υπάρχει και όταν δεν γίνονται υπερωρίες. Βλ. Αλλ. ΔΕΝ 2013 σ. 1418.

γ) Η απασχόληση κατά την Κυριακή, καθώς και κατά την 6η ημέρα της εβδομάδος επί πενθημέρου δεν συνιστά υπερωρία, εφ' όσον δεν υπερβαίνει τις 8 ώρες. Τι οφείλεται βλ. ΔΕΝ 2015, τεύχος 1663 σ. 172. Πότε επιτρεπτή η απασχόληση βλ. ΔΕΝ 2015 τ. 1664 σ. 241 επ. Για τις αναπαύσεις βλ. ΔΕΝ 2015 σ. 1276.

(Από το ΔΕΝ 2016, τεύχος 1699 σελ. 1293)

* Με το άρθρο 36 του Νόμου 4488/17 (ΔΕΝ 2017 σελ. 1057) καταργείται το Βιβλίο Υπερωριών καθώς και η υποχρέωση υποβολής εγγράφου κατά το Α΄ δεκαπενθήμερο του επομένου μηνός για τις πραγματοποιηθείσες υπερωρίες. Ορίζεται ότι κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργανώσεως του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης και της υπερεργασίας και της νομίμου υπερωρίας, πρέπει να καταχωρίζεται στην ΕΡΓΑΝΗ πριν την ανάληψη υπηρεσίας ή την έναρξη πραγματοποίησής της. Παρέχεται εξουσιοδότηση για την έκδοση αποφάσεως στην οποία θα καθορίζεται η διαδικασία καταχωρίσεως, τα γνωστοποιούμενα στοιχεία και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια.

Από της εκδόσεως της αποφάσεως θα αρχίσει η ισχύς της νέας διατάξεως.

(Από το ΔΕΝ 2017, τεύχος 1718 σελ. 1084)

4. ΠΟΙΟ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΟΡΙΟ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ

A. Για τις Βιομηχανίες - Βιοτεχνίες **καθορίζεται** κάθε εξάμηνο με Υπουργική Απόφαση. Για το Α΄ εξάμηνο 2017 εξεδόθη και ισχύει η ΥΑ 56835/1191/2016 (την ΥΑ βλ. [εδώ](#)).

B. Για τις λοιπές επιχειρήσεις **το όριο είναι 120 ώρες** το έτος.

(Βλ. αναλυτικά ΔΕΝ 2016, τεύχος 1699 σελ. 1293)

5. ΕΛΑΧΙΣΤΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΑΝΑΠΑΥΣΗΣ

Σύμφωνα με την υποπαράγραφο ΙΑ.14. εδ. 2 του Ν. 4093/12, για κάθε περίοδο είκοσι τεσσάρων (24) ωρών, η ελάχιστη ανάπαυση δεν μπορεί να είναι κατώτερη από έντεκα (11) συνεχείς ώρες. Η περίοδος των 24 ωρών αρχίζει την 00.01 και λήγει την 24.00 ώρα.

(Βλ. αναλυτικά ΔΕΝ 2014 τεύχος 1656 σελ. 1337 και ΔΕΝ 2012 τεύχος 1614 σελ. 1440)

ΑΠΟ Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (ΔΕΝ)
ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΥΠΕΡΩΡΙΑ-ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ

6. ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΥΠΕΡΩΡΙΑΣ

Υπερωρία και υπερεργασία

Εξαήμερο και πενθήμερο

Όπως τονίζεται και στις αποφάσεις του Αρείου Πάγου (βλ. π.χ. την ΑΠ 893/15 - ΔΕΝ 2016, τεύχος 1684 σ. 116) η υπερωριακή εργασία έχει ως βάση το ανώτατο όριο της ημερησίας εργασίας, κατ' αντιδιαστολήν προς την υπερεργασία για την οποία κριτήριο αποτελεί η εβδομαδιαία απασχόληση κατά τις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδος.

Υπερωρία συνιστά η υπέρβαση των κατά κανόνα 8 ωρών ημερησίως επί δημέρου συστήματος εβδομαδιαίας εργασίας, και των 9 ωρών ημερησίως επί 5θήμερου συστήματος εργασίας. Υπερεργασία συνιστά η υπέρβαση των 40 ωρών εβδομαδιαίως και μέχρι τις 48 ώρες επί δημέρου ή τις 45 ώρες επί πενθημέρου.

Για τον χαρακτηρισμό των επί πλέον ωρών απασχολήσεως καθ' εβδομάδα, προηγείται η αφαίρεση των ωρών που υπερβαίνουν ημερησίως τις 8 ή τις 9 ώρες (6ήμερο - 5θήμερο αντιστοίχως). Αφού αφαιρεθούν οι ώρες αυτές (υπερωρίας), γίνεται ἡ υπολογισμός των επί πλέον των 40 ωρών απασχολήσεως, οι οποίες συνιστούν την υπερεργασία.

Η απασχόληση κατά την 6η ημέρα της εβδομάδος δεν συνυπολογίζεται όταν πρόκειται για 5θήμερη εργασία, εφόσον βεβαίως συνιστά περιστασιακή και όχι μόνιμη απασχόληση. Στην περίπτωση μόνιμου ή συνεχής επαναλαμβανομένης νομίμου απασχολήσεως κατά την 6η ημέρα επί 5θήμερου, μπορεί να συναχθή ερμηνευτικώς ότι με σιωπηρή συμφωνία έχει επέλθει τροποποίηση της ατομικής συμβάσεως σε σύμβαση 6θήμερου απασχολήσεως, οπότε οι ώρες της 6ης ημέρας πρέπει να προστίθενται στο ωράριο των 5 ημερών της ίδιας εβδομάδος, τυχόν δέ απασχόληση πέρα των 8 ωρών κατά τις ημέρες της εβδομάδος θεωρείται ως υπερωρία, εφαρμοζομένων των κανόνων του δημέρου.

Για την απασχόληση κατά την 6η ημέρα οφείλεται προσαύξηση 30% (κατά Ν. 3846/10) μόνον όταν το πενθήμερο έχη καθιερωθή με διάταξη κανονιστικού χαρακτήρος, δηλαδή με νόμο ή Συλλογική Σύμβαση (ή ΔΑ). Αν η περιστασιακή απασχόληση την 6η ημέρα είναι επιτρεπτή, στηριζόμενη στην ατομική σύμβαση, δεν γεννάται θέμα καταβολής προσαυξήσεως 30%. Οφείλεται μόνον το απλό ωρομίσθιο για όσες ώρες απασχολείται ο μισθωτός (βλ. σχετική Αλληλογραφία ΔΕΝ 2015, τεύχος 1663 σ. 174).

Γιά την 6η ημέρα (επί 5θήμερου), για την 7η ημέρα (Κυριακή κατά κανόνα) καθώς και για τις λιγότερες ημέρες απασχολήσεως της εβδομάδος επί εκ περιτροπής απασχολήσεως, ως υπερωρία θεωρείται η υπέρβαση των 8 ωρών ημερησίως (βλ. και Αλληλ. ΔΕΝ 2013 σ. 1182 και ΔΕΝ 2014 σ. 267).