

ΠΑΝΟΣ ΖΥΓΟΥΡΗΣ & ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ ΔΙΚΗΓΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

ΑΜ ΔΣΑ 80807, Μπουμπουλίνας 9-11, Αθήνα (Μουσείο), Τ.Κ. 10682,

ΑΦΜ 996789554, Δ.Ο.Υ. Δ' Αθηνών, τηλ.: 210-8259140-141, fax: 210-8259235,

email: pzygouris@gmail.com

ΓΝΩΜΟΛΟΤΗΣΗ

(αρ. πρ. εις. Ε.Δ.Ε.Υ.Α. : 2824/17-1-2022)

Ετέθη από τη Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης Αποχέτευσης προς την Ένωση Δημοτικών Επιχειρήσεων το κάτωθι ερώτημα για τη σύνταξη νομικής γνωμοδότησης.

«1) Για το εργατοτεχνικό προσωπικό της Δ.Ε.Υ.Α. που εναλλάσσεται σε κυλιόμενες 8 ώρες βάρδιες (πρωινή, απογευματινή, νυχτερινή) σε εγκαταστάσεις 24ωρης λειτουργίας. α) πόσες ημέρες ανάπαυσης (ΡΕΠΟ) δικαιούται και πώς προκύπτουν αυτές; Δημιουργούνται από την εργασία που παρέχει ο εργαζόμενος Σάββατο , Κυριακή και τις ημέρες επίσημης αργίας, ή υπολογίζονται διαφορετικά; β) Με ποιο τρόπο χορηγούνται οι δικαιούμενες ημέρες ανάπαυσης (ΡΕΠΟ); Δηλαδή, μετά από πόσες ημέρες συνεχόμενης εργασίας και κατά ποιο τρόπο; Οι ημέρες ανάπαυσης πρέπει να είναι συνεχόμενες; Πόσες συνεχόμενες ημέρες σε αριθμό και χρονικά πότε χορηγούνται; γ) Μπορεί να χορηγηθεί ημέρα ανάπαυσης (ΡΕΠΟ) σε Σάββατο, Κυριακή και ημέρες επίσημης αργίας, ή πρέπει να χορηγηθεί άλλη μέρα;

2) Είναι δικαιολογημένη η απαίτηση εργαζομένου σε βάρδια - (πρωινή ή απογευματινή – ελλείψει προσωπικού δεν απασχολείται εργαζόμενος σε νυχτερινή βάρδια) σε εγκαταστάσεις 24ωρης λειτουργίας Διωλιστηρίου πόσιμου νερού και Βιολογικού καθαρισμού - να απασχολείται 6,5 ώρες ημερησίως με χορήγηση ημέρας ανάπαυσης (ρεπό) το Σάββατο δηλ. να απασχολείται με μειωμένο χρόνο (6,5 ωρών βάρδια) σε σχέση με τον εργατοτεχνίτη βάρδιας στο άλλο Διωλιστήριο πόσιμου νερού (8ωρη βάρδια).

3) Για την έκτακτη απασχόληση άνω των πέντε (5) ωρών (αποκατάσταση έκτακτης βλάβης ή δυσλειτουργία εγκαταστάσεων) εργαζομένων ημέρα Κυριακή ή επίσημη αργία, είναι δυνατή η χορήγηση ημέρας ανάπαυσης (ρεπό); Για την αμοιβή της υπερωρίας εφαρμόζεται το άρθρο 20 του ν. 4354/2015.»

Κατά τη γνώμη μας προσήκει η κάτωθι απάντηση.

I. Εφαρμοστέο νομοθετικό πλαίσιο

Σύμφωνα με τον ισχύοντα Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας (εφεξής ΟΕΥ) της Δ.Ε.Υ.Α. ο οποίος εγκρίθηκε με την υπ' αρ. 7717/2000 απόφαση του Γενικού Γραμματέα της Περιφέρειας ... (ΦΕΚ Β' 1505/13-12-2000), στο **άρθρο 46^ο** με τίτλο **«Είδη αδειών»** ορίζεται ότι «Οι άδειες απουσίας διακρίνονται σε: **κανονικές, για λόγους υγείας- εγκυμοσύνης, χωρίς αποδοχές, ειδικές, γονικές και ολιγόωρης απουσίας**». Στο κεφάλαιο περί **ειδικών αδειών** ορίζεται ότι «Στους εργαζόμενους χορηγείται κάθε ειδική άδεια, όπως αυτή προβλέπεται από την εκάστοτε ισχύουσα εργατική νομοθεσία (περίπτωση γάμου, παρακολούθηση προόδου και επίδοσης των παιδιών, αιμοδοσίας, θανάτου συγγενούς μέχρι 2^{ου} βαθμού, άσκηση εκλογικού δικαιώματος, σε περίπτωση στράτευσης, μονοήμερη άδεια στην ονομαστική εορτή των εργαζομένων κ.α.»).

Ήδη στην κατηγορία των νόμιμων αδειών πρέπει να προστεθούν οι προβλεπόμενες στα άρθρα 27 [άδεια πατρότητας], 28 [γονική άδεια], 29 [άδεια φροντιστή], 30 [για λόγους ανωτέρας βίας], 31, 34, 35 [άδεια για υποβολή σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής], 37 [άδεια φροντίδας τέκνου], 38 [άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου], 39 [άδεια γάμου], 40 [άδεια προγεννητικών εξετάσεων], 41 [μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία], 42 [άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους], 43 [άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων παιδιών], 44 [άδεια λόγω νοσηλείας παιδιών], 45 [άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες] **του νέου εργασιακού νόμου ν. 4808/2021 «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της**

βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις.»

Περαιτέρω σύμφωνα με το **άρθρο 56 ν. 4808/2021** με τίτλο «**Ανάπαυση εργαζομένων - Τροποποίηση της παρ. 1 του άρθρου 4 του π.δ. 88/1999**» ορίζεται ότι «1. Η παρ. 1 του άρθρου 4 του π.δ. 88/1999 (Α` 94) τροποποιείται ως προς τον χρόνο ημερήσιας εργασίας και διαλειμμάτων και το άρθρο 4 διαμορφώνεται ως εξής: (Άρθρο 4 της Οδηγίας 93/104/ΕΚ) Διαλείμματα...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 στα πλαίσια 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 (παράγραφος 4) και 10 του π.δ. 17/1996] και σύμφωνα με την γραπτή εκτίμηση κινδύνου [άρθρο 8 (παράγραφος 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, ενδιάμεσως μεταξύ των τμημάτων του ωραρίου τους, που δεν μπορεί να είναι μικρότερη από τρεις (3) ώρες.».

Περαιτέρω στο **άρθρο 60 ν. 4808/2021 «Αργία»** ορίστηκε ότι « 1. Καθορίζονται ως ημέρες υποχρεωτικής αργίας, για όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες γενικά, οι οποίες αργούν κατά τις Κυριακές και τις ημέρες αργίας, οι ακόλουθες:

- α) Η 1η Ιανουαρίου.
- β) Η εορτή των Θεοφανείων (6η Ιανουαρίου).
- γ) Η 25η Μαρτίου.
- δ) Η Δευτέρα του Πάσχα.
- ε) Η 1η Μαΐου.
- στ) Η εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15η Αυγούστου).
- ζ) Η 28η Οκτωβρίου.
- η) Η εορτή της Γεννήσεως του Χριστού (25η Δεκεμβρίου).
- θ) Η 26η Δεκεμβρίου.».

Από τις διατάξεις των **άρθρων 2 παρ. 1 εδ. α' και 3 παρ. 1 Α.Ν. 539/1945**, όπως το άρθρο 2 παρ. 1 έχει αντικατασταθεί δια του άρθρου 1 παρ. 1 Ν. 3302/2004, και 3 παρ. 16 εδ. α' Ν. 4504/1966, κατά τις οποίες αντιστοίχως, "Κάθε μισθωτός από την έναρξη της εργασίας του σε υπόχρεη επιχείρηση και μέχρι τη συμπλήρωση δώδεκα (12) μηνών συνεχούς απασχόλησης, δικαιούται να λάβει ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές κατ' αναλογία με το χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στην ίδια υπόχρεη επιχείρηση..." και "Οι επί σχέσει εργασίας του ιδιωτικού δικαίου απασχολούμενοι, παρ' οιοδήποτε εργοδότη, μισθωτοί δικαιούνται κατ' έτος "επιδόματος αδείας" ίσου προς το σύνολον των αποδοχών των υπό του Α.Ν. 539/1945 ή άλλων διατάξεων καθοριζομένων ημερών αδείας αναπαύσεως μετ' αποδοχών, των δικαιούται έκαστος μισθωτός, υπό τον περιορισμόν ότι το επίδομα τούτο δεν δύναται να υπερβαίνει τας αποδοχάς ενός 15ημέρου, διά τους επί μηνιαίω μισθώ αμειβομένους, των 13 δε εργασίμων ημερών, διά τους επί ημερομισθίω ή κατά μονάδα εργασίας ή επί ποσοστοίς ή κατ' άλλον τρόπον αμειβομένους μισθωτούς", προκύπτει ότι οι μισθωτοί δικαιούνται αδείας αναψυχής μετ' αποδοχών καθ' έκαστο ημερολογιακό έτος, κατά την οποία λαμβάνουν τις συνήθεις αποδοχές, τις οποίες θα εδικαιούντο κατά τον αντίστοιχο χρόνο, ως επίσης δικαιούνται και επιδόματος αδείας, το οποίο δεν δύναται να υπερβαίνει τις αποδοχές ενός δεκαπενθημέρου ως προς τους αμειβομένους με μηνιαίο μισθό και των δέκα τριών εργασίμων ημερών ως προς τους αμειβομένους κατ' άλλον τρόπο.

Η ετήσια αυτή κανονική άδεια του μισθωτού πρέπει να χορηγείται οπωσδήποτε ενιαίως μέσα στο έτος στο οποίο αφορά και επιτρέπεται η κατάτμησή της σε δύο χρονικές περιόδους, εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις που ορίζονται από το νόμο, χωρίς να απαιτείται προς τούτο αίτηση του μισθωτού και εάν δεν χορηγηθεί στον εργαζόμενο η άδεια μέχρι τη λήξη του έτους που αφορά, ο εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή των αποδοχών άδειας αυξημένες κατά 100%. Για τη θεμελίωση του δικαιώματος άδειας του μισθωτού δεν απαιτείται η υποβολή σχετικής αιτήσεως (έγγραφης ή προφορικής) (βλ. ΑΠ 1418/2015).

Περαιτέρω, ο εργοδότης υποχρεούται μέχρι τη λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους, εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός να χορηγεί σε αυτόν την παραπάνω αναλογία της κανονικής άδειας. Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στην υπόχρεη επιχείρηση και υπολογίζεται σύμφωνα με το δεύτερο εδάφιο της περίπτωσης α'. Η άδεια αυτή επαυξάνεται κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης επιπλέον του πρώτου μέχρι τις είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες ή μέχρι και τις είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. **Για καθένα από τα επόμενα ημερολογιακά έτη, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει από την 1η Ιανουαρίου εκάστου έτους, την κανονική ετήσια άδεια με αποδοχές, η οποία υπολογίζεται σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο (άρθρο 2 παρ. 1 εδ. β' ΑΝ. 539/1945).**

Περαιτέρω, στο άρθρο 59 ν. 4808/2021 με τίτλο «*Συμφωνία περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας - Τροποποίηση της παρ. 6 και προσθήκη παρ. 12 στο άρθρο 41 του ν. 1892/1990*» ορίζεται ότι «1. Στο τέλος της παρ. 6 του άρθρου 41 του ν. 1892/1990 (Α' 101) προστίθενται δύο εδάφια ως εξής: «Εάν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης και του εργοδότη, μπορεί, κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου, να εφαρμοσθεί το σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, μετά από έγγραφη συμφωνία. Σε κάθε περίπτωση, απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας για τον λόγο ότι ο εργαζόμενος δεν υπέβαλε αίτημα για διευθέτηση του χρόνου εργασίας.»

Εξάλλου στην **Οδηγία 2003/88/ΕΚ** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας -στην αιτιολογική σκέψη 5 της οδηγίας- για τον χρόνο εργασίας επιβεβαιώνεται η σημασία των εν λόγω περιόδων ανάπαυσης και προβλέπεται ότι «[ό]λοι οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν επαρκείς περιόδους ανάπαυσης. Η έννοια της “ανάπαυσης” πρέπει να εκφράζεται σε μονάδες χρόνου, και συγκεκριμένα ημέρες, ώρες ή και κλάσματά τους. Οι εργαζόμενοι στην Κοινότητα πρέπει να διαθέτουν ορισμένες ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης, ημερησίας, εβδομαδιαίας και ετήσιας καθώς και κατάλληλα διαλείμματα εργασίας. [...]». Στην οδηγία ορίζονται **τρία είδη περιόδων ανάπαυσης: ημερήσια ανάπαυση¹ (άρθρο 3), διαλείμματα (άρθρο 4²) και εβδομαδιαία ανάπαυση (άρθρο 5³). Το άρθρο 7 προβλέπει επίσης περίοδο ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.**

Με την από 18-12-2012 απόφαση του Δ.Σ. της Δ.Ε.Υ.Α. έχει καθιερωθεί ότι εργαζόμενοι με καθήκοντα εργατοτεχνικού στη Δ.Ε.Υ.Α. να ακολουθήσουν **το ωράριο 32 ωρών** εβδομαδιαίως των εργαζομένων με τα ίδια καθήκοντα των Δήμων.

Με το **άρθρο 41 του ν. 3979/2011 (Α'138)** «Για την Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση και λοιπές διατάξεις» αντικαταστάθηκε η παράγραφος 5 του άρθρου 1 του ν.1157/1981 (Α'126) **και ο χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας αυξήθηκε από τις τριάντα επτά και μισή (37 και ½) ώρες στις (40) σαράντα.**

Το πεδίο εφαρμογής του νέου ωραρίου καθορίστηκε ως εξής: «α) Ο νέος αυτός εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας αφορά τους μόνιμους υπαλλήλους και το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου των υπηρεσιών του Δημοσίου, (δηλ. των Υπουργείων, των Γενικών και Ειδικών Γραμματειών, των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, των Ανεξάρτητων Αρχών κ.λπ.), των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης α' και β' βαθμού (δηλ. Δήμων και Περιφερειών) και των λοιπών Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου, καθώς και τις κατηγορίες προσωπικού υπηρεσιών και φορέων του Δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα που ακολουθούν το ωράριο αυτών.

¹ «Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε κάθε εργαζόμενος να διαθέτει, ανά εικοσιτετράωρο, περίοδο ανάπαυσης ελάχιστης διάρκειας ένδεκα συναπτων ωρών.»

² «Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να εξασφαλίζεται για κάθε εργαζόμενο χρόνος διαλείμματος όταν ο χρόνος ημερησίας εργασίας υπερβαίνει τις έξι ώρες. Οι τεχνικές λεπτομέρειες του διαλείμματος, ιδίως η διάρκεια και οι όροι χορήγησής του, καθορίζονται από συλλογικές συμβάσεις ή από συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων ή, ελλείψει αυτών, από την εθνική νομοθεσία»

³ Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε κάθε εργαζόμενος να διαθέτει, ανά περίοδο επτά ημερών, μια ελάχιστη περίοδο συνεχούς ανάπαυσης εικοσιτεσσάρων ωρών, στις οποίες προστίθενται οι ένδεκα ώρες ημερησίας ανάπαυσης, οι οποίες προβλέπονται στο άρθρο 3.

β) Επίσης, αφορά τους μόνιμους υπαλλήλους και το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου των ανωτέρω υπηρεσιών και φορέων οι οποίοι απασχολούνται σε υπηρεσίες και φορείς που λειτουργούν σε 24ωρη βάση ή με τη μορφή εργοστασίου ή εργοταξίου ή συνεργείου ή που επιτελούν εργασίες υπαίθρου... β) Η κατά τα ανωτέρω αύξηση των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας δεν αποτελεί υπερωριακή ή άλλης μορφής πρόσθετη εργασία και δεν συνεπάγεται την αύξηση με οποιονδήποτε τρόπο των αποδοχών ή απολαβών ή των ειδικών επιδομάτων με οποιαδήποτε ονομασία.»

Επομένως με τις ανωτέρω διάταξης καθιερώθηκε ως εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας σε σαράντα (40) ώρες και διευκρινίστηκε ότι η αύξηση αυτή δεν θεωρείται υπερωριακή απασχόληση.

Στον ν. **4354/2015** «Διαχείριση των μη εξυπηρετούμενων δανείων, μισθολογικές ρυθμίσεις και άλλες επείγουσες διατάξεις εφαρμογής της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων» (Α'176), στο **άρθρο 20** καθορίστηκε ότι: «Α. **Αποζημίωση για εργασία καθ' υπέρβαση του υποχρεωτικού ωραρίου. 1.** Η καθιέρωση με αποζημίωση εργασίας καθ' υπέρβαση του υποχρεωτικού ωραρίου των υπαλλήλων, επιτρέπεται μόνο για την αντιμετώπιση εποχικών, έκτακτων ή επείγουσών υπηρεσιακών αναγκών.(...) Για το προσωπικό των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ν.Π.Ι.Δ. η απόφαση καθιέρωσης υπερωριακής εργασίας εκδίδεται από το Διοικητικό Συμβούλιο ή το όργανο διοίκησης ή το εξουσιοδοτημένο από αυτό όργανο.(...) Στις αποφάσεις αυτές καθορίζεται ο αριθμός των υπαλλήλων, το χρονικό διάστημα και οι ώρες υπερωριακής απασχόλησης τους μέσα στα όρια των πιστώσεων του Προϋπολογισμού τους, μη επιτρεπόμενης της επιβάρυνσης του Προϋπολογισμού Δημοσίων Επενδύσεων. Οι ανωτέρω αποφάσεις δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και ισχύουν από τη δημοσίευσή τους.».

II. Ερμηνεία

Από τη συνδυαστική ερμηνεία των ανωτέρω διατάξεων συνάγεται ότι οι εργαζόμενοι έχουν **τρία είδη περιόδων ανάπαυσης: ημερήσια ανάπαυση, διαλείμματα, εβδομαδιαία ανάπαυση και περίοδο ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών.**

Για κάθε περίοδο είκοσι τεσσάρων (24) ωρών, η οποία έχει ως έναρξη την 00.01' και λήξη την 24.00' ώρα, καθιερώνεται ελάχιστη ημερήσια ανάπαυση έντεκα (11) συνεχών ωρών (περίπτωση 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012, με την οποία αντικαταστάθηκε το άρθρο 3 του Π.Δ. 88/1999). Η ελάχιστη αυτή ημερήσια ανάπαυση ισχύει και για τις περιπτώσεις των βαρδιών, έτσι όπως αυτές προβλέπονται ως σύστημα εργασίας στο Π.Δ. 88/99 (ερμηνευτική εγκύκλιος με αριθμ. πρωτ. 26352/839/28-11-2012 της Γενικής Γραμματέως του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας). Ως εκ τούτου, θα πρέπει από τη λήξη της μιας βάρδιας μέχρι την έναρξη της επόμενης, ο εργαζόμενος που απασχολείται με το σύστημα των βαρδιών να λαμβάνει ημερήσια ανάπαυση 11 συνεχών ωρών.

Στους εργαζόμενους πρέπει να εξασφαλίζεται ανά εβδομάδα, ελάχιστη περίοδος συνεχούς ανάπαυσης εικοσιτεσσάρων (24) ωρών, η οποία συμπεριλαμβάνει κατ' αρχήν την Κυριακή, ανάλογα με τις ισχύουσες για κάθε κατηγορία εργαζομένων διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και πρακτικές, στις οποίες προστίθενται και οι συνεχείς ώρες ημερήσιας ανάπαυσης του άρθρου 3 του Π.Δ.88/1999 (άρθρο 5 του Π.Δ. 88/1999 όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 3 του Π.Δ. 76/2005).

Με το άρθρο 7 της από 2009 Κλαδικής ΣΣΕ Π.Ο.Ε.–Δ.Ε.Υ.Α. – Ε.Δ.Ε.Υ.Α. στους εργαζομένους των Δ.Ε.Υ.Α. εφαρμόζεται το ωράριο των υπαλλήλων των Δήμων.

Με τις διατάξεις του άρθρ. 41 ν. 3739/2011 αυξήθηκε ο χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας σε 40 ώρες καταλαμβάνοντας και όσους εργάζονται σε υπηρεσίες και φορείς που λειτουργούν σε 24ωρη βάση ή με τη μορφή εργοστασίου ή εργοταξίου ή συνεργείου ή που επιτελούν εργασίες υπαίθρου.

Στις περιπτώσεις όπου για λόγους υπηρεσιακών αναγκών οι εργαζόμενοι της επιχείρησης απασχολούνται με απόφαση του εργοδότη (ΔΣ) τις Κυριακές (καθότι η Επιχείρηση emπίπτει στις εξαιρέσεις του άρθρ. 63 ν. 4808/2021 ως πάροχος υπηρεσιών ύδρευσης) ή/ και κατά τις επίσημες αργίες, καταρχήν δικαιούνται την αποζημίωση της υπερωριακής απασχόλησης που προβλέπεται στο άρθρ. 20 ν. 4354/2015.

II. Επί των ερωτημάτων

Ενόψει των ανωτέρω διατάξεων συνδυαστικά ερμηνευόμενων προσήκουν οι κάτωθι απαντήσεις στα τεθέντα ερωτήματα:

- 1) Οι εργαζόμενοι των Δ.Ε.Υ.Α. (ΙΔΑΧ), καθόσον και εκείνοι που απασχολούνται σε υπηρεσίες και φορείς που λειτουργούν σε 24ωρη βάση ή με τη μορφή εργοστασίου ή εργοταξίου ή συνεργείου ή που επιτελούν εργασίες υπαίθρου, έχουν υποχρεωτικό ωράριο εβδομαδιαίας εργασίας 40 ώρες (8 ώρες ημερησίως σε καθεστώς πενθήμερης εργασίας) (άρθρο 7 Κλαδικής ΣΣΕ Π.Ο.Ε.-Δ.Ε.Υ.Α. – Ε.Δ.Ε.Υ.Α. εν συνδυασμώ με το άρθρο 41 ν. 3979/2011). Η αύξηση αυτή που εισέφερε ο ν. 3979/2011 δεν θεωρείται υπερωριακή απασχόληση.
- 2) Στους εργαζομένους (και εργατοτεχνίτες) που πρέπει για λόγους υπηρεσιακών αναγκών και λόγω της φύσης του αντικειμένου απασχόλησης να απασχολούνται και το Σάββατο ή/και τις Κυριακές και αργίες, ήτοι πέραν του υποχρεωτικού εβδομαδιαίου ωραρίου 40 ωρών, πρέπει να καταβάλλεται αποζημίωση για υπερωριακή απασχόληση κατ' άρθρ. 20 ν. 4354/2015.
- 3) Δεδομένου ότι ο εργαζόμενος δικαιούται μία ημέρα ανάπαυση ανά εβδομάδα, στους εργαζομένους που απασχολούνται πέραν του υποχρεωτικού ωραρίου, πρέπει να εξασφαλίζεται από την Επιχείρηση μία ημέρα (24 ώρες) ανάπαυσης κάθε εβδομάδα (άρθρο 5 του Π.Δ. 88/1999 όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 3 του Π.Δ. 76/2005).

Αθήνα, 4-2-2022

Οι γνωμοδοτούντες δικηγόροι

Πάνος Ζυγούρης



Σβεtlάνα (Ζέτα) Ζυγούρη

