

6 Νοεμβρίου 2025

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

Διευκρινήσεις σχετικά με τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Μετά από έγγραφο της αρμόδιας Διεύθυνσης Προγραμματισμού και Συντονισμού Εργασιακών Σχέσεων της Επιθεώρησης Εργασίας και τις σχετικές διευκρινήσεις του υπουργείου Εργασίας, ενημερώνουμε για τα εξής:

Με το άρθρο 8 του ν. 5239/2025 τροποποιείται το άρθρο 202 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 41 του ν. 1892/1990, σχετικά με τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας.

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας είναι ένα σύστημα που επιτρέπει την προσαρμογή των ωρών εργασίας σε περιόδους αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης, ώστε ο μέσος όρος εβδομαδιαίας εργασίας να παραμένει σταθερός. Αντί να καταβάλλεται υπερωριακή αμοιβή, οι επιπλέον ώρες σε περίοδο αυξημένης απασχόλησης αντισταθμίζονται με ημέρες ανάπαυσης ή ημέρες άδειας μετ' αποδοχών ή μειωμένες ώρες εργασίας ή συνδυασμό αυτών σε άλλη περίοδο (μειωμένης απασχόλησης), ενώ ο μισθός παραμένει σταθερός.

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας εφαρμόζεται σε απασχόληση με συμβατικό πλήρες ωράριο έως 40 ωρών. Αποτελεί παρέκκλιση από την εβδομαδιαία ισοκατανομή του ωραρίου που ρυθμίζεται στο άρθρο 55 του ν 4808/2021 και εξακολουθεί να ισχύει, σύμφωνα με το οποίο όταν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, το πλήρες συμβατικό ωράριο εργασίας ανέρχεται ημερησίως σε οκτώ (8) ώρες, ενώ όταν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, το πλήρες ωράριο εργασίας ανέρχεται σε έξι (6) ώρες και σαράντα (40) λεπτά ημερησίως

Βασικά χαρακτηριστικά

- **Ευέλικτο Σύστημα:** Επιτρέπει στον εργοδότη υπό προϋποθέσεις να κατανέμει τις ώρες εργασίας ανισομερώς, ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης.
- **Αντιστάθμιση απασχόλησης:** Οι επιπλέον ώρες απασχόλησης (έως 10 ώρες την ημέρα) σε μια περίοδο (αυξημένης απασχόλησης) αντισταθμίζονται με ανάλογα μειωμένες ώρες ή/και ανάλογα αυξημένες ημέρες κανονικής άδειας μετ' αποδοχών ή/και ανάπαυσης (ρεπό) ή σε μια άλλη περίοδο (μειωμένης απασχόλησης).
- **Σταθερός μισθός:** Ο μισθός διατηρείται ίδιος για όλη την περίοδο αναφοράς, ο αντιστοιχιζόμενος στο συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο (δηλαδή κατά κανόνα 40

ώρες την εβδομάδα, εκτός αν ακολουθείται μικρότερο πλήρες συμβατικό ωράριο), ακόμα και αν οι ώρες απασχόλησης διαφέρουν εβδομαδιαίως.

- Περίοδος αναφοράς: Η συμφωνία αφορά μια συγκεκριμένη περίοδο (περίοδο αναφοράς), από μία (1) εβδομάδα έως (12) δώδεκα μήνες, με δυνατότητα ανανέωσης.

Περιορισμοί

Κατά την περίοδο αυξημένης απασχόλησης, η ημερήσια εργασία δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 10 ώρες. Κατά τις μειωμένες περιόδους εφαρμόζονται οι κανόνες υπερωριακής απασχόλησης για τα όρια και την αμοιβή της (άρθρο 194 κώδικα εργατικού δικαίου).

Κατά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας καθόλη την περίοδο αναφοράς, στις οποίες δεν περιλαμβάνονται οι ώρες της υπερεργασίας και των νόμιμων υπερωριών που τυχόν θα πραγματοποιηθούν κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή αν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου. Σε περίπτωση που συνυπολογιστούν οι τυχόν πραγματοποιηθείσες ώρες υπερεργασίας και νόμιμης υπερωρίας, ο ανωτέρω μέσος όρος δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις σαράντα οκτώ (48) ώρες εβδομαδιαίως (επίσης καθόλη την περίοδο αναφοράς).

Οι κανόνες περί υποχρεωτικής ανάπαυσης έχουν εφαρμογή τόσο στην αυξημένη όσο και στη μειωμένη περίοδο απασχόλησης.

Πώς υιοθετείται;

- Σε συλλογικό επίπεδο: Με συλλογικές συμβάσεις/συμφωνίες μεταξύ εργοδότη και συνδικαλιστικής οργάνωσης, συμβουλίου εργαζομένων ή ένωσης προσώπων.
- Σε ατομικό επίπεδο: Μέσω έγγραφης ατομικής συμφωνίας, αν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων ή αν δεν επιτευχθεί συμφωνία σε συλλογικό επίπεδο.

Επισημαίνεται ότι προκειμένου το σύστημα διευθέτησης να μπορεί να συμφωνηθεί με ατομική συμφωνία εργοδότη - εργαζομένου, δεν αρκεί η έλλειψη συνδικαλιστικής οργάνωσης, αλλά πρέπει να μην υπάρχει ούτε συμβούλιο εργαζομένων, ούτε ένωση προσώπων, ή να μην έχει επιτευχθεί σχετική συμφωνία.

Διοικητικές υποχρεώσεις προς τις Αρχές

Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις και συμφωνίες υποβάλλονται ηλεκτρονικά στο Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ μέσω του Εντύπου Ε10. Οι υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας

κατατίθενται στην κεντρική υπηρεσία του υπουργείου Εργασίας. Σημειώνεται ότι με επιχειρησιακές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας επιτρέπεται να καθορίζεται διαφορετικό σύστημα διευθέτησης, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης

Οι ατομικές συμφωνίες, δεδομένου ότι μέχρι στιγμής δεν καθίσταται δυνατή η ηλεκτρονική γνωστοποίησής τους μέσω ΕΡΓΑΝΗ II, σύμφωνα με πρόσφατες διευκρινήσεις του υπουργείου Εργασίας γνωστοποιούνται στην κατά τόπο αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας ως εξής: Καταρτίζονται σε τρία πρωτότυπα, υπογεγραμμένα από τον εργοδότη και εργαζόμενο, ένα για τον κάθε υπογράφοντα και το τρίτο κατατίθεται στην αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων με βάση τον τόπο κατάρτισης της συμφωνίας διευθέτησης. Επιπλέον, οι εργοδότες υποβάλλουν ψηφιακή οργάνωση του χρόνου εργασίας για όλη την περίοδο αναφοράς, αντιστοίχως με τα όσα έχουν συμφωνηθεί στη συμφωνία διευθέτησης (αρχικό πρόγραμμα διευθέτησης του χρόνου εργασίας). Τυχόν αλλαγές ή τροποποιήσεις οργάνωσης του χρόνου εργασίας επιτρέπονται εφόσον εναρμονίζονται με το πλαίσιο της συμφωνίας των μερών.

Υπογραμμίζεται ότι εφόσον δεν έχει συμφωνηθεί κατά τα ανωτέρω σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν τα όσα ορίζονται περί ισοκατανομής του ωραρίου πλήρους απασχόλησης στο άρθρο 55 του Ν 4808/2021. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον εργασίας εφόσον η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη και τα χρηστά ήθη. Αυτή η άρνηση του εργαζόμενου να παράσχει επιπλέον εργασίας δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της εργασιακής σχέσης.

Επίσης, αν για οποιονδήποτε λόγο, ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζομένου, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, έχουν πλήρη εφαρμογή όλες οι προστατευτικές διατάξεις, που καθορίζουν τις συνέπειες της υπέρβασης του ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας.

Τέλος, στην περίπτωση που λυθεί η σύμβαση εργασίας πριν από τη λήψη, εν όλω ή εν μέρει, του χρονικού αντισταθμίσματος που προβλέπεται κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης, ο εργαζόμενος λαμβάνει, κατά τη λύση, αποζημίωση για τις υπερβάλλουσες ώρες που έχει απασχοληθεί, σύμφωνα με τα οριζόμενα για την αμοιβή στο άρθρο 194 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου.