

ΕΝΩΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (ΕΝ.ΕΡ. – ΟΣΝΙΕ)

Συνδικαλιστική παράταξη στην Ομοσπονδία Ιδιωτικής Υγείας (ΟΣΝΙΕ)
[Email επικοινωνίας: ener.osnie@gmail.com]

ΕΙΔΙΚΗ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ: Η επιπλέον εργασία: Τί προβλέπεται – πώς αμείβεται.

Η **ΕΝΩΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ** δίνει μεγάλη βαρύτητα στον **σωστό τρόπο αμοιβής** της **επιπλέον** (8ωρου – 5ήμερης) εργασίας ως **απαραίτητη προϋπόθεση αντιμετώπισης της έλλειψης προσωπικού**.

Κωδικοποιήσαμε τις βασικές ρυθμίσεις της **τρέχουσας** νομοθεσίας για να **διαμορφώσουμε** έναν χρήσιμο οδηγό που μπορεί να **αξιοποιηθεί** από Σωματεία, συνδικαλιστές και εργαζόμενους.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΤΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

👉 **ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ:** Ονομάζεται η πρώτη ώρα μετά το τέλος του 8ώρου, δηλαδή η 9^η ώρα εργασίας.

➔ Αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο με **προσαύξηση 20%**.

👉 **ΝΟΜΙΜΗ ΥΠΕΡΩΡΙΑ:** Από την 10^η ώρα ως και την 12^η ώρα θεωρείται νόμιμη υπερωρία.

➔ Αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο με **προσαύξηση 40%**.

👉 **ΠΑΡΑΝΟΜΗ ΥΠΕΡΩΡΙΑ:** Από την 13^η ώρα και μετέπειτα θεωρείται υπέρβαση της νόμιμης υπερωρίας (παράνομη).

➔ Αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο με **προσαύξηση 120%**.

Επίσης οι **υπερωριακές ώρες** από τις 150 ετησίως και περισσότερες θεωρούνται ως **παράνομες υπερωρίες**, αμείβονται αντίστοιχα εκτός αν δοθεί ειδική άδεια στην επιχείρηση οπότε αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο με **προσαύξηση 60%**

👉 **Η 6^η ΗΜΕΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:** Ο νόμος προβλέπει ότι μπορεί η εταιρεία να απασχολήσει τον εργαζόμενο και **6^η ημέρα σε μια εβδομάδα**. Σε αυτή τη περίπτωση απαγορεύεται η εργασία **πάνω από 8 ώρες**. Οι ώρες της 6^{ης} ημέρας **δεν θεωρούνται υπερωρίες** (δεν υπολογίζονται στο όριο των 150 ετησίως)

➔ Αμείβεται με το καταβαλλόμενο **ημερομίσθιο** προσαυξημένο **κατά 40%**.

👉 **Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ON CALL:** Όταν καλεστεί ο εργαζόμενος που βρίσκεται σε καθεστώς ετοιμότητας (on call) την **ίδια ημέρα που έχει βάρδια** τότε

➔ **αμείβεται** για την **επιπλέον εργασία** σύμφωνα με τις ρυθμίσεις υπερωριακής απασχόλησης.

Σε ποιες περιπτώσεις ΔΕΝ αμείβεται η επιπλέον εργασία. Τί είναι η διευθέτηση του χρόνου εργασίας.

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σημαίνει ότι ο εργαζόμενος αντί να αμείβεται για τις ώρες της επιπλέον εργασίας παίρνει σε αντιστάθμισμα ώρες ή ρεπό.

Σύμφωνα με τη νομοθεσία για να γίνει διευθέτηση του χρόνου εργασίας πρέπει να υπάρχει **έγγραφη συμφωνία** εργοδότη και εργαζόμενου.

Υποχρεώσεις του Εργοδότη για την επιπλέον Εργασία

- Δεν μπορεί να επιβάλλει **μονομερώς** διευθέτηση του χρόνου εργασίας.
- Πρέπει να **δηλώνει την επιπλέον εργασία στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ**. Αν δεν δηλώνεται τότε ο εργαζόμενος **μπορεί να αρνηθεί** την παροχή της. Υπερωρία που **δεν δηλώνεται** στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ θεωρείται **παράνομη** και αμείβεται **με προσαύξηση 120%** του ωρομίσθιου. Η δήλωση στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ πρέπει να γίνει πριν την εκτέλεση της εργασίας.
- Σε κάθε περίπτωση είναι υποχρεωτική η τήρηση της **11ωρης υποχρεωτικής ανάπαυσης**.

Χρήσιμες παρατηρήσεις

- ✓ Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας είναι **αρνητική** για τον εργαζόμενο γιατί **χάνονται οι προσαυξήσεις**. Οι οφειλόμενες ώρες δεν επιστρέφονται με προσαύξηση. Η «επιπλέον» εργασία παρέχεται όταν υπάρχει **αυξημένη ανάγκη** ενώ οι οφειλόμενες ώρες επιστρέφονται σε περιόδους πτώσης της δουλειάς. Με αυτό τον τρόπο ενισχύεται η **εντατικοποίηση** της εργασίας.
- ✓ Η μη-σωστή καταβολή υπερωριών **αποτρέπει** τις επιχειρήσεις από **προσλήψεις** γιατί η δουλειά βγαίνει με το ελάχιστο προσωπικό, δηλαδή με το ελάχιστο κόστος.
- ✓ Όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να παρακολουθούμε το **σύστημα ΕΡΓΑΝΗ** μέσω της ειδικής εφαρμογής myergani και να αναφέρουμε στα Σωματεία και στην Επιθεώρηση Εργασίας ότι δεν καταγράφεται.

Παράρτημα

Υπολογισμός ημερομίσθιου: Διαιρούμε τον μισθό με τον αριθμό **25**, που είναι οι εργάσιμες μέρες του μήνα.

Υπολογισμός ωρομίσθιου: Για να υπολογίσουμε το ωρομίσθιο πολλαπλασιάζουμε το **ημερομίσθιο** επί (*) **6** και διαιρούμε το αποτέλεσμα με τον αριθμό **40** που είναι οι ώρες της εβδομάδας.