

Προς: Όλα τα Μέλη μας

Τι ισχύει Νομοθετικά με τα **Ρεπό** και τις **Αργίες**
του Κλάδου μας.

Συνάδελφοι,

Μας ζητήσατε για άλλη μια φορά να σας πληροφορήσουμε σχετικά με την ισχύουσα Εργατική Νομοθεσία, στον Κλάδο της Ιδιωτικής Υγείας, για τα **Ρεπό** και τις **Αργίες** που δικαιούνται οι εργαζόμενοι σε αυτόν και πως αυτές πρέπει να χορηγούνται σε αυτούς.

Σας κοινοποιούμε λοιπόν το Γνωμοδοτικό Σημείωμα της Νομικού μας Συμβούλου έτσι όπως μας το απέστειλε, μετά από το σχετικό ερώτημά μας.

« Σε απάντηση ερωτήματος που μου ετέθη σχετικά με την μεταφορά ημερών ανάπαυσης εργαζόμενων σε Κυριακή ή ημέρα Αργίας, αναφέρω τα κάτωθι:

Η Κυριακή είναι ημέρα υποχρεωτικής αργίας και επομένως η απασχόληση του εργαζόμενου κατά την ημέρα αυτή απαγορεύεται. Το προσωπικό των επιχειρήσεων που επιτρέπεται να λειτουργούν ημέρα Κυριακή και πράγματι θα απασχοληθεί σε ημέρα Κυριακή, δικαιούται να λάβει προσαύξηση 75% επί του νομίμου ημερομισθίου, καθώς και αναπληρωματική εβδομαδιαία ανάπαυση σε άλλη ημέρα της εβδομάδας. Περαιτέρω σημειώνεται ότι στις επιχειρήσεις που από την φύση τους είναι συνεχούς λειτουργίας, η δεύτερη ημέρα ανάπαυσης στο σύστημα της πενθήμερης απασχόλησης, δεν απαιτείται να είναι συνεχόμενη με την Κυριακή, όπως ισχύει λχ. για τις βιομηχανικές επιχειρήσεις που λειτουργούν πέντε ημέρες την εβδομάδα. Οι ημέρες ανάπαυσης μπορεί να είναι διακεκομμένες και χωρίς περιορισμό ως προς την ημέρα ανάπαυσης. Όμως, δύο φορές κάθε 4 εβδομάδες πρέπει να είναι συνεχόμενες, ενώ και μία φορά κάθε 4 εβδομάδες πρέπει να περιλαμβάνουν και την Κυριακή.

Εκτός από την αργία της Κυριακής και την αναπληρωματική εργάσιμη ημέρα αυτής, προβλέπονται από την ισχύουσα νομοθεσία και άλλες ημέρες αργίας, από τις

οποίες άλλες είναι υποχρεωτικές και άλλες προαιρετικές. Όταν η αργία (άλλως εξαιρέσιμη ημέρα) είναι υποχρεωτική, τότε η απασχόληση κατ' αυτήν επιτρέπεται μόνο στις περιπτώσεις εκείνες που επιτρέπεται και η εργασία κατά την Κυριακή. Η διαφορά εδώ είναι ότι τυχόν απασχόληση σε μία τέτοια ημέρα δεν παρέχει στον εργαζόμενο αντίστοιχο δικαίωμα ανάπαυσης σε άλλη εργάσιμη ημέρα της ίδιας εβδομάδας (ρεπό). Το ΒΔ 748/66 (αρ.4) καθόρισε ευθέως ως ημέρες υποχρεωτικής αργίας την 25^η Μαρτίου, την Δευτέρα του Πάσχα, την εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15 Αυγούστου) και την εορτή της γέννησης του Χριστού (25 Δεκεμβρίου). Δυνάμει του άρθρου 14 του Ν. 4468/2017 ορίστηκε ως ημέρα υποχρεωτικής αργίας η 1^η Μαΐου, ενώ δυνάμει του άρθρου 42 του Ν. 4554/2018 προστέθηκε στις υποχρεωτικές αργίες και η 26^η Δεκεμβρίου (δεύτερη ημέρα Χριστουγέννων), στις δε ημέρες προαιρετικής αργίας εντάσσεται η 28^η Οκτωβρίου. Περαιτέρω υπάρχουν και οι λεγόμενες κατ' έθιμο αργίες, στις οποίες εντάσσεται η Πρωτοχρονιά, η 6^η Ιανουαρίου, η Καθαρή Δευτέρα, η Μεγάλη Παρασκευή, η ημέρα του Αγίου Πνεύματος και μεγάλες τοπικές εορτές.

Οι μισθωτοί που θα απασχοληθούν ημέρα υποχρεωτικής αργίας δικαιούνται να λάβουν αν αμείβονται με ημερομίσθιο το σύνηθες καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους και προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ωρομίσθιό τους για όσες ώρες απασχοληθούν. Στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι αμείβονται με μηνιαίο μισθό: α) προσαύξηση 75% επί του νόμιμου ωρομίσθιού τους και το οφειλόμενο κατά τη συγκεκριμένη ημέρα μισθό τους ίσο με τόσα ωρομίσθια όσα είναι και οι ώρες απασχόλησης εφόσον πρόκειται για επιχειρήσεις που υπάγονται στις διατάξεις περί Κυριακής αργίας και λειτουργούν εκτάκτως και β) μόνο προσαύξηση 75% επί του νόμιμου ημερομίσθιου για όσες ώρες απασχοληθούν αν πρόκειται για μισθωτούς επιχειρήσεων που δεν υπάγονται στις διατάξεις περί Κυριακής αργίας γ) Όσοι από τους ημερομίσθιους δεν προσέλθουν στην εργασία τους αν γνωρίζουν ότι η επιχείρηση λειτουργεί δεν θα λάβουν την αμοιβή της ημέρας αυτής. Τέλος για την περίπτωση της κατ' έθιμο ή προαιρετικής αργίας, δεδομένου ότι οι ημέρες αυτές δεν περιλαμβάνονται στις εξαιρέσιμες συνεπώς είναι εργάσιμες ημέρες για τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα εκτός αν έχουν καθιερωθεί ως εξαιρέσιμες αργίες με ειδικά διατάγματα, συλλογικές συμβάσεις κτλ. Έτσι επιτρέπεται κατά την ημέρα αυτή η λειτουργία των ιδιωτικών επιχειρήσεων όσο και η απασχόληση των μισθωτών. Στους μισθωτούς που απασχολούνται κατά τις ημέρες αυτές, αν μιν είναι ημερομίσθιοι οφείλεται να λάβουν το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους χωρίς καμία προσαύξηση, αν δε

αμείβονται με μηνιαίο μισθό δεν λαμβάνουν καμιά αμοιβή, πέρα του κανονικού μισθού τους.

Η ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης (ρεπό) θα πρέπει να δίνεται σε εργάσιμη για τον εργαζόμενο ημέρα και όχι να συμπίπτει με ημέρα αργίας ή άδειας. Ωστόσο, σε περίπτωση που η ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης χορηγείται στον μισθωτό σταθερά ολόκληρο το έτος σε συγκεκριμένη ημέρα ή το πρόγραμμα εργασίας του προκύπτει με ετήσιο προγραμματισμό, εάν η ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης συμπίπτει με ημέρα αργίας, τότε αυτή δεν μεταφέρεται. Ωστόσο δεν θα πρέπει καταχρηστικά να συντάσσεται πρόγραμμα εργασίας, στο οποίο δεν θα εφαρμόζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και επιλεκτικά, κατά τρόπο σταθερό, συγκεκριμένοι εργαζόμενοι θα λαμβάνουν την ημέρα ημερήσιας ανάπαυσής τους σε ημέρα αργία. Εξυπακούεται δε ότι η ημέρα αργίας επίσης δεν μεταφέρεται όταν συμπίπτει σε ημέρα Σαββάτου ή Κυριακής για τους εργαζόμενους στους οποίους σταθερά χορηγείται τις ημέρες αυτές η εβδομαδιαία τους ανάπαυση».

Η Γνωμοδοτούσα

Χρυσάνθη Δ. Υφαντή

Δικηγόρος παρ' Αρείω Πάγω (LLM)

Ηπείρου 1 – 10433 Αθήνα– τηλ. 210 3636414, κιν. 6977249746

fax 210 3636175 - e-mail: ifanti.ch.d@dsa.gr

Ο Πρόεδρος

Β. Γκλεζάκος



Για το ΔΣ της ΟΣΝΙΕ

Γεν. Γραμματέας

Γ. Υφαντής