

Οδηγός
Εργασιακών
Δικαιωμάτων



ΔΙΑΝΕΜΕΤΑΙ ΔΩΡΕΑΝ

Απαγορεύεται η αναδημοσίευση και γενικά η αναπαραγωγή εν λόγω ή εν μέρει ή και περιληπτικά, κατά παράφραση ή διασκευή, του παρόντος έργου με οποιοδήποτε μέσο ή τρόπο, μηχανικό, ηλεκτρονικό, φωτοτυπικό, ηχογραφήσεως ή άλλως πως σύμφωνα με τον Ν.2387/1920, Ν.4301/1929, τα Ν.Δ3565/56, 4254/62, 4264/62, Ν.100/75 και Ν.2121/1993 και λοιπούς εν γένει κανόνες Διεθνούς Δικαίου, χωρίς προηγούμενη γραπτή άδεια του εργοδότη.



Π Ε Ρ Ι Ε Χ Ο Μ Ε Ν Α

Πρόλογος από τον Πρόεδρο της ΓΣΕΕ Γιάννη Παναγόπουλο.....	8
ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	10
Ορισμός.....	10
Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.....	10
Σύμβαση Εργασίας Αορίστου Χρόνου.....	10
Σύμβαση Εργασίας Ορισμένου Χρόνου.....	10
Διάκριση υπαλλήλου και εργάτη.....	10
Ορισμός Υπαλλήλου.....	10
Ορισμός Εργάτη.....	11
Πλήρης απασχόληση.....	11
Μερική απασχόληση.....	11
Εκ περιτροπής εργασία.....	12
Ορισμός.....	12
<i>Μονομερής επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας από τον εργοδότη.....</i>	<i>12</i>
ΜΙΣΘΟΣ.....	13
Ορισμός.....	13
Υπολογισμός ωρομισθίου.....	13
Καθυστέρηση μισθού-Συνέπειες.....	14
Παραγραφή αξιώσεων από το μισθό.....	15
ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ.....	15
ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	16



ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	17
Ορισμός.....	17
Νόμιμο ωράριο	17
Αμοιβή Σαββάτου (ως έκτη ημέρα εργασίας).....	17
Νυκτερινή Εργασία	18
Ορισμός.....	18
Αμοιβή νυκτερινής εργασίας.....	18
Υπερεργασία	19
Τρόπος αμοιβής υπερεργασίας.....	19
Υπερωρία.....	19
Τρόπος αμοιβής υπερωρίας.....	19
ΑΡΓΙΕΣ	20
Εργασία την Κυριακή.....	20
Πώς αμείβεται η εργασία την Κυριακή.....	20
ΑΔΕΙΕΣ.....	22
Χρόνος χορήγησης.....	22
Άδεια για το 1ο ημερολογιακό έτος.....	22
Άδεια για το 2ο ημερολογιακό έτος.....	23
Άδεια για το 3ο ημερολογιακό έτος.....	23
ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΔΕΙΩΝ (κατά το Ν.3302/2004)	24
Ημέρες που υπολογίζονται στην άδεια	27
Απαγόρευση απόλυσης κατά την άδεια.....	27
Αποδοχές εργαζομένου κατά την άδεια.....	27
Πότε πρέπει να καταβάλλονται οι αποδοχές αδειάς και επιδόματος αδειάς	27
Πότε διπλασιάζονται οι αποδοχές αδειάς;.....	28
Απαγόρευση εργασίας κατά την άδεια.....	28



Άδεια όταν λήξει η σύμβαση εργασίας.....	28
Παραγραφή.....	28
Άδεια κατά την στράτευση.....	29
Άδεια γάμου.....	29
Άδεια για υποβολή σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής.....	29
Άδεια προγεννητικών εξετάσεων.....	30
Άδεια Μητρότητας (κυοφορίας-λοχείας).....	30
Άδεια πατρότητας.....	30
Άδεια φροντίδας παιδιών (μειωμένο ωράριο).....	31
Άδεια για τη φροντίδα υιοθετημένων παιδιών.....	32
Άδεια για τη φροντίδα παιδιών που αποκτήθηκαν μέσω παρένθετης μητρότητας.....	32
Ειδική 9μηνη άδεια προστασίας μητρότητας (ΔΥΠΑ).....	32
Ποσό επιδότησης.....	33
Ασφάλιση.....	33
Μεταβίβαση άδειας στον πατέρα.....	33
Γονική άδεια ανατροφής τέκνων.....	33
Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες.....	34
Άδεια για ασθένεια μελών οικογένειας.....	34
Γονική άδεια για παιδί με σοβαρά νοσήματα και λόγω νοσηλείας παιδιών.....	35
Άδεια φροντιστή.....	35
Άδεια απουσίας από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας.....	36
Άδεια για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης.....	36
Ευέλικτο ωράριο εργασίας κατόπιν αιτήματος εργαζόμενου γονέα.....	36
Άδεια αιμοδοσίας.....	36
Άδεια για μετάγγιση αίματος και αιμοκάθαρση.....	37
Άδεια λόγω AIDS.....	37



Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς	37
Μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία	37
Προϋποθέσεις	37
Άδεια εξετάσεων μαθητών, σπουδαστών, φοιτητών	38
Άδεια εξετάσεων μεταπτυχιακών φοιτητών.....	38
Άδεια εκλογών	39
Άδειες συνδικαλιστών	40
Άδεια επιμόρφωσης συνδικαλιστικών στελεχών.....	41
Άδεια άνευ αποδοχών.....	42

ΑΠΟΛΥΣΗ.....42

Απόλυση χωρίς προειδοποίηση	42
Απόλυση με προειδοποίηση.....	42
Τρόποι λύσης σύμβασης αορίστου χρόνου.....	43
Λήξη σύμβασης ορισμένου χρόνου	43
Καταγγελία σύμβασης ορισμένου χρόνου πριν τη λήξη.....	44
Ομαδικές απολύσεις.....	44
Άκυρη απόλυση-Απαγόρευση απόλυσης.....	44
Ενέργειες εργαζόμενου σε περίπτωση άκυρης απόλυσης.....	45
Ποιες είναι οι προθεσμίες	45

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ45

Πώς υπολογίζεται η αποζημίωση.....	45
Χρόνος και τόπος καταβολής.....	46
Πότε παραγράφεται η αποζημίωση.....	46
Πότε δεν οφείλεται αποζημίωση	46
Αποζημίωση λόγω συνταξιοδότησης	47



Συγκεντρωτικός πίνακας αποζημιώσεως υπαλλήλων & εργατοτεχνιτών.....	48
Κατάργηση διάκρισης υπαλλήλου και εργατοτεχνίτη.....	50
ΑΣΘΕΝΕΙΑ.....	51
Όρια βραχείας ασθένειας.....	51
Πώς πληρώνεται η ασθένεια	51
ΔΩΡΑ ΕΟΡΤΩΝ.....	52
Χρόνοι που συνυπολογίζονται στα δώρα.....	53
Χρόνος καταβολής Δώρων Πάσχα & Χριστουγέννων	54
ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ (MOBBING).....	55
ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ.....	57
Ορισμός.....	57
Πλαίσιο εφαρμογής.....	57
ΨΗΦΙΑΚΗ ΚΑΡΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	58
ΤΑΜΕΙΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ (ΔΥΠΑ).....	59
Προϋποθέσεις για το ταμείο ανεργίας.....	59
α) Για ασφαλισμένους που επιδοτούνται για πρώτη φορά.....	59
β) Για ασφαλισμένους που έχουν επιδοτηθεί στο παρελθόν:.....	59
ONLINE ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΚΕΠΕΑ.....	61
ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ.....	63



Με ιδιαίτερη τιμή, χαρά και ικανοποίηση, η ΓΣΕΕ παραδίδει τον επικαιροποιημένο Οδηγό Εργασιακών Δικαιωμάτων του Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων, επιχειρώντας να καλύψει βασικές ανάγκες πληροφόρησης των εργαζομένων για διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, που αρκετές φορές καταστρατηγούνται σε πλειάδα εργασιακών χώρων. Πρόκειται για ένα εγχειρίδιο

που απλουστευμένα και χωρίς κουραστικές παραπομπές σε διατάξεις νόμων, περιγράφει με συντομία επιλεγμένες διατάξεις βασικών εργασιακών δικαιωμάτων.

Οι προηγούμενες εκδόσεις του Οδηγού εξαντλήθηκαν άμεσα. Έκτοτε έχουν συντελεστεί σημαντικές αλλαγές στο ατομικό εργατικό δίκαιο, γι' αυτό προχωρήσαμε σε μια νέα έκδοση που εμπεριέχει σχεδόν όλες τις νέες εργασιακές ρυθμίσεις, προκειμένου να φθάσει αυτός ο οδηγός, αν είναι δυνατόν, στην έντυπη και ηλεκτρονική μορφή του, σε όλους τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες, σε όλους τους συνδικαλιστικούς φορείς αλλά και στις επιχειρήσεις, έτσι ώστε να είναι σε όλους γνωστά τα δικαιώματα αλλά και οι υποχρεώσεις της κάθε πλευράς.

Το ΚΕ.Π.Ε.Α/Γ.Σ.Ε.Ε, 23 χρόνια μετά την έναρξη της λειτουργίας του, συνιστά πλέον μια υπηρεσία που αξιοποιεί όλα τα σύγχρονα τεχνολογικά εργαλεία διασφαλίζοντας καθημερινή και αδιάκοπη παροχή πληροφόρησης σε εργαζόμενους και ανέργους. Σήμερα, με την αναβαθμισμένη πλέον ψηφιακή πλατφόρμα διαχείρισης ερωτημάτων και καταγγελιών, την ενημερωτική ιστοσελίδα με τις ιδιαίτερα χρηστικές online εφαρμογές, το κωδικοποιημένο Ηλεκτρονικό Αλφαβητάρι με απλουστευμένη όλη την εργατική νομοθεσία, την App Εφαρμογή για κινητά τηλέφωνα και το Digital Office που έχει εγκατασταθεί για τη διασφάλιση απομακρυσμένης λειτουργίας, το ΚΕ.Π.Ε.Α συνι-



στά την πιο άρτια οργανωμένη υπηρεσία πληροφόρησης των εργαζομένων της χώρας.

Η Συνομοσπονδία θεωρεί ότι η γνώση είναι το κυρίαρχο στοιχείο της συλλογικής δράσης που ενδυναμώνει την ενότητα και το διεκδικητικό λόγο των εργαζομένων. Με την επανέκδοση αυτή του ΚΕ.Π.Ε.Α. πιστεύουμε ότι προσφέρουμε ένα πολύτιμο και χρήσιμο εργαλείο γνώσης και πληροφόρησης που θα βοηθήσει την καθημερινή δράση και λειτουργία των συνδικάτων αλλά και των εργαζομένων.

Θερμά ευχαριστώ την ομάδα επιμέλειας – σύνταξης του ΚΕ.Π.Ε.Α που από την αρχή εργάστηκε με ιδιαίτερο ενθουσιασμό και ζήλο και ανταποκρίθηκε απόλυτα στο δύσκολο έργο, το οποίο ανέλαβε.

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς,

Γιάννης Παναγόπουλος

Πρόεδρος Γ.Σ.Ε.Ε



ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ορισμός

Είναι η συμφωνία γραπτή ή προφορική βάσει της οποίας ένα ορισμένο άτομο, ο μισθωτός, αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο σε ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο (εργοδότης), έναντι συμφωνημένου μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου.

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας

Στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται με τις οδηγίες και εντολές του εργοδότη και να δέχεται παράλληλα τον έλεγχό του. Επίσης, πρέπει να πληρούνται και ειδικότερα κριτήρια όπως, μεταξύ άλλων, οι σταθερά καταβαλλόμενες αποδοχές, το σταθερό ωράριο, ο προσδιορισμένος τύπος εργασίας, η διάθεση από τον εργοδότη των μέσων παραγωγής για την εκτέλεση της εργασίας, η ένταξη του εργαζόμενου σε μία ιεραρχικά οργανωμένη δομή.

Σύμβαση Εργασίας Αορίστου Χρόνου

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει όταν η διάρκεια της δεν είναι καθορισμένη από τη συμφωνία εργοδότη - εργαζόμενου.

Σύμβαση Εργασίας Ορισμένου Χρόνου

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει όταν καθορίζεται το χρονικό διάστημα, μέσα στο οποίο ο μισθωτός θα προσφέρει τις υπηρεσίες του και παύει αυτοδικαίως μόλις λήξει ο χρόνος για τον οποίο καταρτίστηκε.

Διάκριση υπαλλήλου και εργάτη

Ορισμός Υπαλλήλου

Υπάλληλος θεωρείται ο μισθωτός που παρέχει κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία, με βάση δηλαδή ουσιαστικά κριτήρια, ενώ υπάρχει πλέον πλούσια



νομολογία, σύμφωνα με την οποία χαρακτηρίζονται ως υπάλληλοι συγκεκριμένες ειδικότητες εργαζομένων, οι οποίοι παρέχουν μεν σωματική εργασία, πλην όμως έχουν εξειδικευμένη εμπειρία, θεωρητική μόρφωση και κυρίως ανάπτυξη πρωτοβουλίας και ανάληψη ευθύνης κατά την εκτέλεση του έργου.

Ο υπάλληλος αμείβεται κατά κύριο λόγο με μηνιαίο μισθό.

Ορισμός Εργάτη

Εργάτης θεωρείται ο μισθωτός που παρέχει κατά κύριο λόγο σωματική εργασία. Οι εργάτες αποκαλούνται πολλές φορές εργατοτεχνίτες ή τεχνίτες. Με τους εργάτες εξομοιώνονται γενικώς οι μαθητευόμενοι, οι μαθητές, τεχνίτες και το οικιακό προσωπικό.

Ο εργάτης αμείβεται συνήθως με ημερομίσθιο.

Πλήρης απασχόληση

Πλήρης / κανονική απασχόληση υπάρχει όταν συμφωνείται παροχή εργασίας που καλύπτει το ωράριο πλήρους απασχολήσεως που ισχύει στην επιχείρηση, το οποίο μπορεί να προκύπτει από τη σχετική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, τον Κανονισμό Εργασίας, τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, την επιχειρησιακή συνθήκη κ.ο.κ.

Μερική απασχόληση

Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική, δηλαδή την πλήρη απασχόληση (μερική απασχόληση). Η συμφωνία αυτή, εφόσον μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτισή της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται (μαχητό τεκμήριο) ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.



Εκ περιτροπής εργασία

Ορισμός

Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας.

Μονομερής επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας από τον εργοδότη

Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του, ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων.



ΜΙΣΘΟΣ

Ορισμός

Μισθός θεωρείται κάθε παροχή που δίνεται στους εργαζόμενους ως αντάλλαγμα της εργασίας τους. Δηλαδή κάθε αμοιβή σε χρήμα και σε είδος (όπως λ.χ. τροφή, κατοικία, δαπάνη ρεύματος κλπ), η οποία καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα, είτε βάσει της εργασιακής σχέσης ή της συλλογικής σύμβασης ή του νόμου, είτε βάσει της κρατούσας συνήθειας όταν δεν υπάρχει ειδική συμφωνία.

Τακτικές αποδοχές αποτελούν ο βασικός μισθός ή ημερομίσθιο, όλα τα επιδόματα, καθώς και κάθε άλλη χρηματική παροχή ή παροχή σε είδος που δίνει ο εργοδότης σε σταθερή και μόνιμη βάση. Στις τακτικές αποδοχές περιλαμβάνονται: τα επιδόματα αδειάς, Δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων, πολυετίας, οικογενειακά, ανθυγιεινής εργασίας, επικίνδυνης, επιστημονικό, διαχειριστικών λαθών, παραγωγής, Κυριακής και νυκτερινής εργασίας, νόμιμης τακτικής υπερωριακής απασχόλησης, τροφής, κατοικίας, κάθε άλλη παροχή, εφ' όσον καταβάλλεται τακτικά και νόμιμα.

Υπολογισμός ωρομισθίου

Για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, πολλαπλασιάζουμε το ημερομίσθιο επί 6 και το διαιρούμε με το ισχύον συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο, δηλαδή 40 ή λιγότερο, σε περίπτωση ωραρίου μικρότερου του 40ωρου (ημερομίσθιο x 6 : 40).

Για τους αμειβόμενους με μισθό, διαιρούμε τα 6/25 του μηνιαίου μισθού με τις 40 ώρες του ισχύοντος συμβατικού ωραρίου ή λιγότερες, εφόσον ισχύει μικρότερο ωράριο (μισθός : 25 x 6 : 40).

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 1ο:

Για να βρούμε το ωρομίσθιο του εργάτη που παίρνει ημερομίσθιο 40 €, πολλαπλασιάζουμε τα 40€ επί 6 για να βρούμε τις εβδομαδιαίες αποδοχές, $40 \times 6 = 240$ € και στη συνέχεια το ποσό αυτό διαιρούμε με τον αριθμό 40, δηλαδή όσες είναι οι ώρες της εβδομαδιαίας εργασίας, οπότε $240 : 40 = 6$ € ωρομίσθιο.



ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 2ο:

Για να βρούμε το ωρομίσθιο του υπαλλήλου που αμείβεται με μισθό 1250 €, διαιρούμε αρχικά το μισθό με τον αριθμό 25, που είναι οι εργάσιμες μέρες του μήνα για να βρούμε το ημερομίσθιο, δηλαδή $1250 \text{ €} : 25 = 50 \text{ €}$, το οποίο στη συνέχεια πολλαπλασιάζουμε επί 6 μας δίνει τον εβδομαδιαίο μισθό, που ανέρχεται σε $50 \text{ €} \times 6 = 300 \text{ €}$. Το ποσό αυτό τελικά το διαιρούμε με τον αριθμό 40 για να βρούμε το ωρομίσθιο, το οποίο ανέρχεται σε $300 \text{ €} : 40 = 7,5 \text{ €}$ ωρομίσθιο.

Υπολογίστε online το ωρομίσθιό σας



Καθυστέρηση μισθού-Συνέπειες

Η άρνηση του εργοδότη να καταβάλει τον οφειλόμενο μισθό αλλά και η καθυστέρηση πληρωμής του, παρέχει στον εργαζόμενο τα εξής δικαιώματα:

- (α) **Να υποβάλλει μήνυση σε βάρος του εργοδότη**, είτε με υποβολής της στο οικείο αστυνομικό τμήμα, είτε με προσφυγή στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας. Η μη καταβολή μισθού συνιστά **ποινικό αδίκημα** που τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι έξι μηνών και χρηματική ποινή της οποίας το ποσό δεν μπορεί να ορίζεται κάτω του 25%, ούτε πάνω του 50% του καθυστερούμενου χρηματικού ποσού.
- (β) Να ασκήσει το δικαίωμα **επίσχεσης** της εργασίας του.
- (γ) Να θεωρήσει την άρνηση ή την καθυστέρηση του μισθού ως **βλαπτική μεταβολή** των όρων εργασίας του και να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας, διεκδικώντας, εκτός από τις οφειλόμενες δεδουλευμένες αποδοχές, και την αναλογούσα αποζημίωση απολύσεως.



(δ) Να επιδιώξει **δικαστικώς** την είσπραξη του μισθού, με άσκηση αγωγής ενώπιον των πολιτικών δικαστηρίων, είτε με την αίτηση για έκδοση διαταγής πληρωμής.

Παραγραφή αξιώσεων από το μισθό

Οι αξιώσεις των εργαζομένων για κάθε είδους διαφορές με τον εργοδότη που αφορούν τις αποδοχές τους (μισθούς, υπερωρίες, δώρα, επιδόματα κλπ) παραγράφονται μετά από **5 χρόνια**. Η παραγραφή αρχίζει μόλις λήξει το έτος εντός του οποίου γεννήθηκαν οι αξιώσεις.

ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ

Ο εργαζόμενος υποχρεούται να παρέχει την συμφωνημένη εργασία του και ο εργοδότης υποχρεούται να την δέχεται σύμφωνα με τους όρους της μεταξύ τους εργασιακής συμβάσεως, μέσα στα πλαίσια της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών. Σε περίπτωση που ο εργοδότης προβεί σε ενέργειες από τις οποίες θίγεται η προσωπικότητα του εργαζόμενου, προκαλείται ηθική και υλική βλάβη σ' αυτόν και επέρχεται εις βάρος του μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεώς του.

Μονομερής βλαπτική μεταβολή θεωρείται κάθε τροποποίηση των όρων εργασίας από τον εργοδότη, η οποία προκαλεί στον εργαζόμενο άμεση ή έμμεση υλική ή ηθική ζημία. Σημαντική περίπτωση βλαπτικής μεταβολής αποτελεί η καθυστέρηση καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών και δίνεται το δικαίωμα στον εργαζόμενο να θεωρήσει την καθυστέρηση ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας του και να απαιτήσει τη νόμιμη αποζημίωση λόγω απολύσεως.

Περιπτώσεις που έχουν θεωρηθεί ότι συνιστούν βλαπτική μεταβολή όρων εργασίας των εργαζομένων:

- ▶ Μετατροπή της σύμβασης εργασίας από αορίστου σε ορισμένου χρόνου.
- ▶ Ανάκληση πρόσθετης οικειοθελούς παροχής εκ μέρους του εργοδότη, η οποία έχει καταστεί μισθός.



- Μετάθεση σε άλλο κατάστημα ή παράρτημα της επιχείρησης, όταν η σύμβαση εργασίας προσδιορίζει σαφώς συγκεκριμένο τόπο.
- Μετάθεση στην ίδια πόλη, μετακίνηση σε άλλο τμήμα με ταυτόχρονη μείωση των αποδοχών.
- Ανάθεση κατώτερων καθηκόντων με αποτέλεσμα την ηθική μείωση του εργαζομένου.
- Διακοπή της μεταφοράς του εργαζόμενου με όχημα του εργοδότη.
- Μεταβολή του είδους της εργασίας.
- Μεταβολή του ωραρίου πέραν του νόμιμου.
- Μείωση ωρών εργασίας με αντίστοιχη μείωση του μισθού.
- Καθυστέρηση αποδοχών με σκοπό τον εξαναγκασμό σε παραίτηση.
- Βάναυση και προσβλητική συμπεριφορά εργοδότη.
- Παράλειψη προστασίας εργαζόμενου σε περίπτωση καταγγελίας περιστατικού βίας και παρενόχλησης.

ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Εάν ο εργοδότης καθυστερεί να καταβάλλει τις αποδοχές που οφείλει στον εργαζόμενο του, τότε αυτός έχει δικαίωμα να προβεί σε επίσχεση της εργασίας του, δηλαδή δικαιούται να δηλώσει στον εργοδότη ότι διακόπτει την εργασία του, μέχρι να καταβληθούν οι καθυστερούμενες αποδοχές του. Κατά τη διάρκεια της επίσχεσης, ο μισθωτός μπορεί να απασχοληθεί σε άλλο εργοδότη. Η δήλωση της επίσχεσης πρέπει να είναι σαφής, ατομική και δεν πρέπει να ασκείται καταχρηστικά.

Καταχρηστική θεωρείται η επίσχεση όταν μεταξύ άλλων:

- Δεν υπάρχει χρονικά αξιόλογη καθυστέρηση στις πληρωμές των μισθών.
- Όταν η καθυστέρηση δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη, αλλά σε απρόβλεπτες περιστάσεις.
- Όταν αναφέρεται σε ασήμαντη αντιπαροχή του εργοδότη.



ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ορισμός

Ωράριο εργασίας θεωρείται ο αριθμός των ωρών που επιτρέπεται να προσφέρει ο εργαζόμενος τις υπηρεσίες του σε ημερήσια και εβδομαδιαία βάση.

Νόμιμο ωράριο

Νόμιμο ωράριο είναι εκείνο που καθορίζεται με διάταξη νόμου ή κατόπιν εξουσιοδοτήσεως νόμου. Οι διατάξεις αυτές ορίζουν το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης των μισθωτών και είναι υποχρεωτικές. Έτσι, μόνο μικρότερα ωράρια είναι δυνατόν να εφαρμοσθούν.

Έχει καθιερωθεί εβδομαδιαία εργασία 40 ωρών για τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε οποιαδήποτε εργοδότη με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Αμοιβή Σαββάτου (ως έκτη ημέρα εργασίας)

Η εργασία που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδος, κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο **προσαυξημένο κατά 30%**. Δεν υπάγονται στη διάταξη αυτή οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις.

[Υπολογίστε online την αμοιβή του Σαββάτου](#)





Νυκτερινή Εργασία

Ορισμός

Νυκτερινή είναι η εργασία που προσφέρεται στο διάστημα **από τις 10 το βράδυ, μέχρι τις 6 το πρωί**. Στις νυκτερινές ώρες μπορεί να πραγματοποιηθεί ολόκληρο το ωράριο ή ένα μέρος του, οπότε υπάρχει και η ανάλογη αμοιβή π.χ. για εργασία από τις 6 το απόγευμα μέχρι τις 2 το πρωί, οι 4 ώρες, 6 - 10 είναι ημερήσιες, και οι άλλες 4, 10 -2 νυκτερινές.

Αμοιβή νυκτερινής εργασίας

Οι εργαζόμενοι που πραγματοποιούν νυκτερινή εργασία, δικαιούνται να λάβουν το θεσπισμένο ελάχιστο όριο του ημερομισθίου προσαυξημένο κατά **25%** που υπολογίζεται στο υποχρεωτικώς θεσπισμένο ελάχιστο όριο ημερομισθίου. Δηλαδή η προσαύξηση 25% για την παροχή νυκτερινής εργασίας υπολογίζεται επί του νόμιμου ημερομισθίου ή του 1/25 του νόμιμου μηνιαίου μισθού.

Αν η νυκτερινή εργασία συμπίσει με ημέρα Κυριακής ή εξαιρέσιμης εορτής, στην περίπτωση αυτή καταβάλλεται επιπλέον της προσαύξησης 25% και η προσαύξηση 75%, δηλαδή οφείλονται και οι δύο προσαυξήσεις αθροιστικά, όμως, ο υπολογισμός της καθεμίας γίνεται αυτοτελώς (υπολογίζονται χωριστά και στη συνέχεια προστίθενται).

Υπολογίστε online την αμοιβή νυκτερινής εργασίας





Υπερεργασία

Υπερεργασία είναι η εργασία εκείνη που παρέχεται πέρα από το καθορισμένο συμβατικά εβδομαδιαίο ωράριο (40ωρο) και μέχρι να συμπληρωθεί το νόμιμο ωράριο εργασίας, δηλαδή οι 48 ώρες για την 6ήμερη απασχόληση ή οι 45 ώρες για την 5ήμερη απασχόληση.

Τρόπος αμοιβής υπερεργασίας

Υπολογισμός υπερεργασίας με πενθήμερο

Υπερεργασία Εβδομαδιαίως	40 - 45 ώρες + 20% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο
--------------------------	--

* Η αμοιβή της 9ης ώρας ημερησίως πληρώνεται με προσαύξηση 20% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο και δεν χρειάζεται άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας

Υπολογισμός υπερεργασίας με εξαήμερο

Υπερεργασία Εβδομαδιαίως	40 - 48 ώρες + 20% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο
--------------------------	--

Υπερωρία

Υπερωρία είναι η απασχόληση του εργαζόμενου που υπερβαίνει τα χρονικά όρια του νόμιμου ωραρίου εβδομαδιαίως και ημερησίως εργασίας. Δηλαδή ως υπερωρία θεωρείται η απασχόληση πέραν των 48 ωρών εβδομαδιαίως και των 8 ωρών ημερησίως (για τους εργαζόμενους με το σύστημα της εξαήμερης απασχόλησης) και πέραν των 45 ωρών εβδομαδιαίως και των 9 ωρών ημερησίως (για τους εργαζόμενους με το σύστημα του πενθημέρου).

Τρόπος αμοιβής υπερωρίας

- Νόμιμη υπερωρία **έως 150 ώρες** ετησίως: **40%** προσαύξηση στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο
- Νόμιμη υπερωρίας **άνω των 150 ωρών** ετησίως: **60%** προσαύξηση στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο
- **Παράνομη υπερωρία** (αδήλωτη): **120%** προσαύξηση στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.



Υπολογίστε online την αμοιβή υπερεργασίας & υπερωρίας



ΑΡΓΙΕΣ

Στις αργίες περιλαμβάνονται η αργία της Κυριακής, οι εξαιρέσιμες (υποχρεωτικές) και οι κατ' έθιμο.

Εργασία την Κυριακή

Οι εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας είναι 6 σύμφωνα με το νόμο, όπου δεν έχει εφαρμοσθεί ήδη το 5^οήμερο. Η 7^η ημέρα, κατά κανόνα Κυριακή, είναι υποχρεωτική ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης. Η εβδομαδιαία ανάπαυση αποτελεί δικαίωμα του μισθωτού και υποχρέωση του εργοδότη.

Πώς αμείβεται η εργασία την Κυριακή

Το προσωπικό που θα απασχοληθεί νόμιμα κατά την Κυριακή, αμείβεται με το νόμιμο ημερομίσθιο ή το 1/25 του μισθού **προσαυξημένο με 75%** στο νόμιμο ωρομίσθιο. Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις υπερισχύουν.



ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΕΣ ΑΡΓΙΕΣ	ΚΑΤ' ΕΘΙΜΟ ΑΡΓΙΕΣ
<ul style="list-style-type: none"> • Η 1η Ιανουαρίου • Η 6η Ιανουαρίου (Θεοφάνια) • Η 25η Μαρτίου • Η Δευτέρα του Πάσχα • Η εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15η Αυγούστου) • Η εορτή της Γεννήσεως του Χριστού (25η Δεκεμβρίου) • Η Δεύτερη μέρα των Χριστουγέννων (26η Δεκεμβρίου) • Η 1η Μαΐου • Η 28η Οκτωβρίου 	<ul style="list-style-type: none"> • Καθαρά Δευτέρα • Μεγάλη Παρασκευή • Αγίου Πνεύματος

Αμοιβή υποχρεωτικής αργίας



Αμοιβή κατ' έθιμο αργίας





ΑΔΕΙΕΣ

Η ετήσια κανονική άδεια χορηγείται με αποδοχές σε όλους τους μισθωτούς που συνδέονται με τον εργοδότη με σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου αλλά και στους μισθωτούς που απασχολούνται καθημερινά λιγότερες ώρες από το συνηθισμένο ή το νόμιμο ωράριο της ημερήσιας εργασίας τους (μερικώς απασχολούμενοι).

Ως βάση χορήγησης της ετήσιας άδειας με αποδοχές των εργαζομένων λαμβάνεται υπόψη το ημερολογιακό έτος, ενώ οι εργαζόμενοι δικαιούνται να λάβουν αναλογική άδεια από τον πρώτο μήνα απασχόλησής τους.

Η άδεια αυτή χορηγείται από τον εργοδότη αναλογικώς (ποσοστό) με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε ο εργαζόμενος στον εργοδότη αυτό. Η αναλογία της χορηγούμενης αδείας υπολογίζεται βάσει ετήσιας άδειας 20 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου και 24 εργάσιμων ημερών, επί εξαήμερου, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχούς απασχόλησης

Χρόνος χορήγησης

Η άδεια χορηγείται κατόπιν συμφωνίας μεταξύ μισθωτών και εργοδότη. Οι μισοί τουλάχιστον από τους μισθωτούς πρέπει να λαμβάνουν άδεια μέσα στο χρονικό διάστημα από 1 Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου και ο εργοδότης υποχρεούται να τη χορηγήσει εντός διμήνου από τότε που υποβάλει ο εργαζόμενος σχετικό αίτημα για την λήψη της.

Η δυνατότητα μεταφοράς της ετήσιας κανονικής άδειας παρατείνεται μέχρι το πρώτο τρίμηνο του επόμενου ημερολογιακού έτους (έως 31 Μαρτίου). Σε περίπτωση που παρέλθει και το πρώτο τρίμηνο του επόμενου έτους, η αξίωση για την άδεια μετατρέπεται σε χρηματική.

Άδεια για το 1^ο ημερολογιακό έτος

Ο μισθωτός δικαιούται να λάβει ετήσια κανονική άδεια από το πρώτο ημερολογιακό έτος απασχόλησης (έτος πρόσληψης) κατ' αναλογία του χρόνου απασχόλησης που συμπληρώνει αυτός στον εργοδότη, χωρίς να απαιτείται και η συμπλήρωση ορισμένου χρόνου υπηρεσίας. Η αναλογία αυτή είναι 2 ημέρες άδειας για κάθε μήνα εργασιακής σχέσης, είτε πρόκειται για πεν-



θήμερη, είτε για εξαήμερη απασχόληση και υπολογίζεται με βάση ετήσια άδεια 24 εργασίμων ημερών (επί εξαήμερου) και με βάση ετήσια άδεια 20 εργασίμων ημερών (επί πενθημέρου).

Άδεια για το 2° ημερολογιακό έτος

Και για το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τμηματικά την άδειά του, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στο δεύτερο αυτό έτος, στον οικείο εργοδότη. Η αναλογία της άδειας υπολογίζεται εκ νέου, όπως και κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος, με βάση τις 20 ημέρες επί πενθημέρου και τις 24 ημέρες επί εξαήμερου. Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος και από το χρονικό σημείο συμπλήρωσης 12 μηνών απασχόλησης, η άδεια επαυξάνεται κατά μία ημέρα, δηλαδή αυξάνεται στις 21 ημέρες επί πενθημέρου και 25 ημέρες επί εξαήμερου.

Άδεια για το 3° ημερολογιακό έτος

Για το τρίτο ημερολογιακό έτος, η άδεια ανέρχεται σε 21 ή 22 ημέρες επί πενθημέρου και σε 25 ή 26 επί εξαήμερου, αναλόγως εάν ο συγκεκριμένος εργαζόμενος κατά το χρονικό σημείο λήψης της άδειας έχει ή όχι συμπληρώσει 24 μήνες απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη. Στην περίπτωση αυτή, οι εργαζόμενοι δικαιούνται να λάβουν ολόκληρη την άδειά τους η οποία αφορά το ημερολογιακό έτος. Επισημαίνεται ότι οι μισθωτοί της κατηγορίας αυτής δικαιούνται να λάβουν άδεια σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο του ημερολογιακού έτους, ακόμη και στις αρχές αυτού.



ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΔΕΙΩΝ (κατά το Ν.3302/2004)

Υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες με συνολική υπηρεσία ή προϋπηρεσία μέχρι 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή μέχρι 12ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΟ ΕΤΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΙΔΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΜΕ 5ΘΗΜΕΡΟ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΜΕ 6ΗΜΕΡΟ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ 5ΘΗΜΕΡΟ ΚΑΙ 6ΗΜΕΡΟ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ 5ΘΗΜΕΡΟ ΚΑΙ 6ΗΜΕΡΟ
1^ο ημερολογιακό έτος (από την πρόσληψη έως 31/12)	20/12 X μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου ή 1,6667 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης	2 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης ή 24/12X μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου	2 ημερομίσθια ή 2/25 του μηνιαίου μισθού για κάθε μήνα απασχόλησης από την πρόσληψη μέχρι 31 Δεκεμβρίου	Αναλογικά βάσει του χρόνου απασχόλησης και των αποδοχών αδειάς και μέχρι συμπλήρωσης 13 ημερομισθίων ή το 1/2 του μηνιαίου μισθού
2^ο ημερολογιακό έτος (από 01/01 έως συμπλήρωση 12μήνου από την πρόσληψη)	20/12 X μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου	24/12X μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου	από 01/01 έως συμπλ. 12μηνου: 2 ημερομίσθια (24/12) ή 2/25 του μηνιαίου μισθού για κάθε μήνα απασχόλησης	Αναλογικά βάσει του χρόνου απασχόλησης και των αποδοχών αδειάς και μέχρι συμπλήρωσης 13 ημερομισθίων ή το 1/2 του μηνιαίου μισθού
3^ο ημερολογιακό (από τη συμπλήρωση του 12μήνου και μέχρι 31/12)	21 ημέρες για όλο το έτος ή 21/12X μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου	25 ημέρες ή 25/12X μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου	από 12 μήνες έως 31 Δεκ.: 25/12X μήνες απασχόλησης. Για όλο το έτος 25 ημερομίσθια ή 1 μηνιαίος μισθός	Αναλογικά βάσει του χρόνου απασχόλησης και των αποδοχών αδειάς και μέχρι συμπλήρωσης 13 ημερομισθίων ή το 1/2 του μηνιαίου μισθού



3^ο έτος και τα επόμενα έτη Ολόκληρη άδεια σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο του έτους ακόμη και την 01/01	μέχρι τη συμπλήρωση 24 μηνών			
	21 ημέρες	25 ημέρες	1 μηνιαίος μισθός ή 25 ημερομίσθια	1/2 του μηνιαίου μισθού ή 13 ημερομίσθια
	από τη συμπλήρωση 24 μηνών			
	22 ημέρες	26 ημέρες	1 μηνιαίος μισθός ή 26 ημερομίσθια	1/2 του μηνιαίου μισθού ή 13 ημερομίσθια



Οδηγός Εργασιακών Δικαιωμάτων

Υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες με συνολική υπηρεσία 10 ετών στον ίδιο εργοδότη και 12 ετών προϋπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΑ ΕΤΗ ΔΙΑΝΟΜΕΝΑ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ 5ΘΗΜΕΡΟ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ 6ΗΜΕΡΟ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ 5ΘΗΜΕΡΟ ΚΑΙ 6ΗΜΕΡΟ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ 5ΘΗΜΕΡΟ ΚΑΙ 6ΗΜΕΡΟ
1^ο έτος (από προσλήψεως έως 31/12)	25/12 κατά μήνα απασχόλησης. Στριγγυλοποίηση του γινομένου αναλόγως προς τον αριθμό των μηνών για τους οποίους ζητείται άδεια	30/12 =2,5 ημέρες κατά μήνα (5 ανά δίμηνο απασχόλησης)	2,5 ημερομίσθια ή 2,5/25 του μηνιαίου μισθού για κάθε μήνα απασχόλησης από την πρόσληψη μέχρι 31 Δεκ.	ποσόν ίσο με τις αποδοχές αδειάς με το όριο του 1/2 μηνιαίου μισθού ή των 13 ημερομισθίων
2^ο έτος, ημέρες άδειας χορηγούμενες κατά τμήματα. Αν δεν χορηγηθεί σε τμήματα, χορηγείται ολόκληρη μέχρι 31/12	25/12 κατά μήνα απασχόλησης. Στρογγυλοποίηση του γινομένου αναλόγως προς τον αριθμό των μηνών για τους οποίους ζητείται άδεια.	30/12 =2,5 ημέρες κατά μήνα (5 ανά δίμηνο απασχόλησης)	2,5 ημερομίσθια ή 2,5/25 του μηνιαίου μισθού για κάθε μήνα απασχόλησης από 01/01 μέχρι 31 Δεκ.	1/2 του μισθού ή 13 ημερομίσθια συνολικώς. Χορηγείται κατά τμήματα, ακολουθώντας τις αποδοχές αδειάς
3^ο έτος και τα επόμενα έτη. Ολόκληρη άδεια σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο του έτους, ακόμη και την 01/01	25 ημέρες άδεια	30 ημέρες άδεια	30/25 του μισθού ή 30 ημερομίσθια	1/2 του μισθού ή 13 ημερομίσθια καταβαλλόμενα μαζί με τις αποδοχές αδειάς

Από 1-1-2008, μετά την συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας δικαιούται μία (1) εργάσιμη ημέρα παραπάνω, δηλ 26 ημέρες για εργαζόμενους με πενήνήμερο και 31 ημέρες για εργαζόμενους με εξαήμερο (ΕΓΣΣΕ 2008-2009, άρθρο 3)



Ημέρες που υπολογίζονται στην άδεια

Στην άδεια υπολογίζονται μόνο οι εργάσιμες ημέρες. Δεν συμπεριλαμβάνονται οι Κυριακές, οι αργίες και οι ημέρες ασθενείας (κατά τις οποίες ο μισθωτός παρέμεινε στο σπίτι του ή νοσηλεύτηκε σε νοσοκομείο), που εμπίπτουν στο διάστημα της άδειας. Για τους μισθωτούς πενθήμερης εργασίας δεν περιλαμβάνεται στον αριθμό ημερών αδείας, η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν παρέχουν εργασία λόγω πενθημέρου (ρεπό).

Απαγόρευση απόλυσης κατά την άδεια

Απαγορεύεται η καταγγελία σύμβασης κατά τη διάρκεια της άδειας του μισθωτού από τον εργοδότη. Η απαγόρευση είναι απόλυτη και δεν επιτρέπει την απόλυση για οποιοδήποτε λόγο. Σε περίπτωση που γίνει θεωρείται άκυρη.

Αποδοχές εργαζομένου κατά την άδεια

Κατά τη διάρκεια της άδειας ο μισθωτός δικαιούται να λάβει από τον εργοδότη τις «συνήθεις αποδοχές» που θα ελάμβανε αν πραγματικά απασχολούνταν στην επιχείρηση κατά τον αντίστοιχο χρόνο της άδειάς του. Στην έννοια των συνήθων αποδοχών περιλαμβάνεται οτιδήποτε καταβάλλεται στο μισθωτό τακτικά και μόνιμα ως αντάλλαγμα της εργασίας του, δηλαδή τόσο ο πάγιος μισθός ή το ημερομίσθιο, όσο και κάθε είδους πρόσθετες συμπληρωματικές παροχές, είτε σε χρήμα είτε σε είδος (όπως π.χ. τροφή, κατοικία, ποσοστά, επιδόματα κλπ.).

Εκτός από τις αποδοχές της άδειας, ο μισθωτός δικαιούται και επίδομα αδείας. Το επίδομα αδείας δεν μπορεί να υπερβεί για όσους αμείβονται με μισθό το μισό μισθό και για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο τα 13 ημερομίσθια.

Πότε πρέπει να καταβάλλονται οι αποδοχές αδείας και επιδόματος αδείας

Τόσο οι αποδοχές αδείας όσο και το επίδομα αδείας προκαταβάλλονται στον μισθωτό κατά την έναρξη της αδείας του και δεν συμψηφίζονται με ανώτερες των νόμιμων καταβαλλόμενες αποδοχές.



Πότε διπλασιάζονται οι αποδοχές αδειάς;

Αν από υπαιτιότητα του εργοδότη δεν χορηγηθεί η άδεια μέχρι 31/3 της επόμενης χρονιάς, ο εργαζόμενος δικαιούται τις αποδοχές άδειας αυξημένες στο 100%. Δεν διπλασιάζεται όμως το επίδομα άδειας.

Απαγόρευση εργασίας κατά την άδεια

Απαγορεύεται η απασχόληση του μισθωτού κατά τη διάρκεια της αδειάς του.

Άδεια όταν λήξει η σύμβαση εργασίας

Εάν λήξει η σύμβαση εργασίας με οποιονδήποτε τρόπο (απόλυση, παραίτηση, θάνατος εργαζόμενου, λήξη σύμβασης ορισμένου χρόνου), και ο εργαζόμενος δεν είχε πάρει την κανονική του άδεια που του οφείλεται, τότε δικαιούται τις αποδοχές τις οποίες θα έπαιρνε αν του είχε χορηγηθεί η άδεια.

Οι εργαζόμενοι δικαιούνται αποζημίωση άδειας και επίδομα άδειας, αναλόγως προς τον χρόνο υπηρεσίας.

Υπολογίστε online την άδειά σας



Παραγραφή

Η αξίωση του μισθωτού για τη λήψη των αποδοχών της κανονικής του άδειας υπόκειται σε πενταετή παραγραφή, γιατί οι αποδοχές του χρόνου αδειάς θεωρούνται σαν μισθός. Στην ίδια παραγραφή υπόκειται και η αξίωση για την καταβολή της προσαύξησης 100% των αποδοχών αδειάς.



Άδεια κατά την στράτευση

Οι στρατευόμενοι μισθωτοί δεν δικαιούνται άδεια κατά το διάστημα της στράτευσής τους. Αν όμως γνωστοποίησαν εγκαίρως στον εργοδότη τη μέλλουσα στράτευσή τους, δικαιούνται να πάρουν άδεια κατά το ημερολογιακό έτος στο οποίο εμπίπτει η στράτευσή τους, εφόσον βέβαια υπάρχει χρόνος για τη λήψη της άδειάς τους.

Αν συνεχίσουν την εργασία τους στον ίδιο εργοδότη θα λάβουν κανονικά την άδειά τους, αν όμως δεν συνεχίσουν θα λάβουν αποζημίωση αδείας.

Άδεια γάμου

Όλοι οι εργαζόμενοι δικαιούνται άδειας γάμου ή τέλεσης συμφώνου συμβίωσης **5 εργάσιμων ημερών** για όσους εργάζονται με **πενθήμερο** και **6 εργάσιμων ημερών** για αυτούς που εργάζονται με **εξαήμερο** με αποδοχές αντίστοιχα.

Η άδεια αυτή είναι πρόσθετη και δεν συμψηφίζεται με τις ημέρες κανονικής άδειας.

Με ευνοϊκότερες κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορεί να δοθεί άδεια γάμου μεγαλύτερη των 5 ημερών.

Άδεια για υποβολή σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής

Εργαζόμενες οι οποίες υποβάλλονται σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής, δικαιούνται άδεια επτά **(7) εργάσιμων ημερών** με αποδοχές, ύστερα από βεβαίωση του θεράποντος ιατρού ή του Διευθυντή μονάδας ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής. Η εν λόγω άδεια δίνεται στις εργαζόμενες για όσες φορές υποβληθούν στην υποβοηθούμενη αναπαραγωγή.



Άδεια προγεννητικών εξετάσεων

Εργαζόμενες σε κατάσταση εγκυμοσύνης απαλλάσσονται από την εργασία τους, χωρίς περικοπή των αποδοχών τους, κατόπιν προηγούμενης ενημέρωσης του εργοδότη με κάθε πρόσφορο μέσο, προκειμένου να υποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές πρέπει να διενεργηθούν κατά τη διάρκεια του χρόνου.

Άδεια Μητρότητας (κυοφορίας-λοχείας)

Οι εργαζόμενες μπτέρες δικαιούνται άδειας μητρότητας συνολικής διάρκειας 17 εβδομάδων. Οι 8 εβδομάδες (**56 ημέρες**) χορηγούνται υποχρεωτικά πριν την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες 9 (**63 ημέρες**) μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε προγενέστερη από την πιθανή ημερομηνία, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται μετά τον τοκετό, ώστε να συμπληρωθούν οι 17 εβδομάδες.

Το τμήμα της άδειας μετά τον τοκετό (λοχείας), με τις ανάλογες αποδοχές και επιδόματα, δικαιούνται και οι γυναίκες που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της **παρένθητης μητρότητας**, καθώς και οι εργαζόμενες που **υιοθετούν** τέκνο από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των **8 ετών**.

Άδεια πατρότητας

Κάθε εργαζόμενος πατέρας δικαιούται άδεια πατρότητας δεκατεσσάρων (**14 εργάσιμων ημερών**) με αποδοχές, η οποία πρέπει να λαμβάνεται κατά τη γέννηση του τέκνου. Η άδεια αυτή δύναται είτε α) να χορηγείται δύο ημέρες πριν την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού, οπότε οι υπόλοιπες 12 ημέρες χορηγούνται, συνολικά ή τμηματικά άμεσα λόγω της γέννησης του τέκνου, εντός τριάντα ημερών από την ημερομηνία γέννησης, είτε β) να χορηγείται μετά την ημερομηνία γέννησης.

Σε περίπτωση **υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου ηλικίας έως 8 ετών**, η άδεια πατρότητας χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.



Άδεια φροντίδας παιδιών (μειωμένο ωράριο)

Οι εργαζόμενοι γονείς δικαιούνται εναλλακτικώς μεταξύ τους, ανεξάρτητα από το είδος της δραστηριότητας του άλλου γονέα, ακόμη και εάν ο άλλος δεν εργάζεται:

- (α) Για το χρονικό διάστημα **30 μηνών από τη λήξη της άδειας λοχείας**, δηλαδή 9 βδομάδες μετά τον τοκετό, ή της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας ή της γονικής άδειας ανατροφής (4μηνος), είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα, **κατά μία ώρα κάθε ημέρα** από την εργασία τους, είτε να διακόπτουν αυτή κατά μία ώρα ημερησίως.
- (β) Εναλλακτικά με συμφωνία του εργοδότη, το ημερήσιο ωράριο μπορεί να ορίζεται **μειωμένο κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες** και **σε μία (1) ώρα ημερησίως για έξι (6) επιπλέον μήνες**.
- (γ) Εναλλακτικά, μπορεί να χορηγηθεί στον γονέα **ισόχρονη άδεια με αποδοχές σε συνεχείς ημέρες**, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού. Η εναλλακτική χορήγηση της άδειας **προϋποθέτει αίτηση του δικαιούχου εργαζόμενου** και **αντίστοιχη συμφωνία του εργοδότη** και χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά.
- (δ) Εναλλακτικά, μπορεί να χορηγηθούν πλήρεις ημέρες αδείας, οι οποίες κατανέμονται σε εβδομαδιαία βάση, αντίστοιχου συνολικού αριθμού ωρών, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο εργαζόμενος δικαιούται μειωμένου ωραρίου για την φροντίδα του παιδιού.

Υπολογίστε online το μειωμένο ωράριο





Άδεια για τη φροντίδα υιοθετημένων παιδιών

Το δικαίωμα διακοπής της εργασίας ή καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης για τη φροντίδα παιδιών, έχουν και οι θετοί γονείς παιδιών από την ένταξη του παιδιού στην **οικογένεια και μέχρι την ηλικία έως 8 ετών**.

Άδεια για τη φροντίδα παιδιών που αποκτήθηκαν μέσω παρένθετης μητρότητας

Σε περίπτωση απόκτησης παιδιού με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, οι αποκτώντες γονείς δικαιούνται τις άδειες που αφορούν τη φροντίδα και την ανατροφή του παιδιού, ως εάν ήταν φυσικοί γονείς.

Ειδική 9μηνη άδεια προστασίας μητρότητας (ΔΥΠΑ)

Οι εργαζόμενες μητέρες οι οποίες είναι ασφαλισμένες στον ΕΦΚΑ (πρώην ΙΚΑ-ΕΤΕΑΜ) και απασχολούνται σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις με σχέση εξαρτημένης εργασίας, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, με πλήρη ή μερική απασχόληση δικαιούνται ειδική άδεια προστασίας μητρότητας χρονικής διάρκειας **εννιά (9) μηνών**. Η άδεια αυτή χορηγείται στις εργαζόμενες μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας (τοκετού-λοχείας), της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, καθώς επίσης και στις εργαζόμενες που αμέσως μετά τα ανωτέρω διαστήματα κάνουν χρήση της ετήσιας κανονικής άδειας, εφ' όσον αυτό είναι απαραίτητο με βάση της ετήσιες προθεσμίες για τη χορήγησή της.



Ποσό επιδότησης

ΔΥΠΑ 9μηνη άδεια προστασίας μητρότητας	ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ Διάστημα πριν και μετά την 9μηνη άδεια που αντιστοιχεί στο ημερολογιακό έτος
Μηνιαίος μισθός: Ίσος με τον κατώτατο μισθό	
Αναλογία δώρων εορτών (Χριστουγέννων και Πάσχα) Ανάλογα την ημερομηνία έναρξης-λήξης του 9μηνου	Καταβολή αναλογίας δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων στο διάστημα προ και μετά του 9μηνου
Αναλογία επιδόματος αδείας για τη διάρκεια του 9μηνου	Ο εργοδότης καταβάλει τη διαφορά που προκύπτει από την καταβαλλόμενη από τη ΔΥΠΑ αναλογία επιδόματος αδείας

Ασφάλιση

Ο χρόνος της ειδικής άδειας προστασίας μητρότητας λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης στον κλάδο σύνταξης του ΕΦΚΑ (τ. ΙΚΑ-ΕΤΕΑΜ).

Μεταβίβαση άδειας στον πατέρα

Η ειδική άδεια προστασίας μητρότητας μπορεί να μεταβιβαστεί από τη μητέρα **στον πατέρα έως 7 μήνες** εάν αυτός εργάζεται με σχέση εξαρτημένης εργασίας στον ιδιωτικό τομέα.

Γονική άδεια ανατροφής τέκνων

Ο εργαζόμενος γονέας ή πρόσωπο που ασκεί τη γονική μέριμνα έχει δικαίωμα γονικής άδειας ανατροφής του παιδιού **μέχρι τη συμπλήρωση της ηλικίας των οκτώ (8) ετών**.

Για τη χορήγηση της γονικής άδειας ανατροφής οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν συμπληρώσει **ένα (1) χρόνο** συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου εργασίας στον ίδιο εργοδότη.

Η γονική άδεια ανατροφής αποτελεί ατομικό δικαίωμα κάθε γονέα, χωρίς δυνατότητα μεταβίβασης, είναι υποχρεωτική για τον εργοδότη και χορηγείται εγγράφως για περίοδο τεσσάρων (4) μηνών.



Ο εργοδότης δεν οφείλει αποδοχές κατά το διάστημα της εν λόγω άδειας, αλλά για τους δύο (2) πρώτους μήνες της γονικής άδειας, η ΔΥΠΑ υποχρεούται να καταβάλλει επίδομα γονικής άδειας στον κάθε γονέα, μηνιαίως, ποσού ίσου με τον ελάχιστο νομοθετημένο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδείας.

Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες

Στους εργαζόμενους/ες που έχουν κηρέψει και στον άγαμο/η γονέα, που έχουν την αποκλειστική επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται **άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμων ημερών** το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούνται με άλλες διατάξεις.

Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργάσιμων ημερών. Επιπλέον, δικαιούχοι της παραπάνω άδειας είναι οι εργαζόμενοι γονείς ή τρίτα πρόσωπα, που τους έχει ανατεθεί η κατ' αποκλειστικότητα άσκηση της γονικής μέριμνας του προσώπου του τέκνου/παιδιού με δικαστική απόφαση, καθώς και οι γονείς στους οποίους έχει ανατεθεί η κατ' αποκλειστικότητα άσκηση της επιμέλειας του προσώπου του τέκνου τους, με δικαστική απόφαση ή με έγγραφη συμφωνία λύσης του γάμου ή του συμφώνου συμβίωσης, ή σε περίπτωση διακοπής της συμβίωσης των συζύγων ή των μερών του συμφώνου συμβίωσης, ή ακύρωσης του γάμου.

Άδεια για ασθένεια μελών οικογένειας

Εξαρτώμενα μέλη:

- α) παιδιά μέχρι 16 ετών - φυσικά ή υιοθετημένα- εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους,
- β) παιδιά άνω των 16 εφόσον πάσχουν από βαριά ασθένεια ή αναπηρία, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους,
- γ) σύζυγος που για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας, δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί και
- δ) γονείς ή ανύπαντρα αδέρφια που για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας ή ηλικίας, δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν, εφόσον ο εργαζόμενος έχει τη φροντίδα τους και το ετήσιο εισόδημα



τους δεν είναι μεγαλύτερο από το ετήσιο εισόδημα του ημερομίσθιου ανειδίκευτου εργάτη που αμείβεται με το γενικό κατώτερο όριο ημερομίσθιου που ισχύει κάθε φορά, υπολογιζόμενο με 25 ημερομίσθια το μήνα.

Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές.

- ▶ 6 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος για 1 παιδί
- ▶ 8 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος για 2 παιδιά
- ▶ 14 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος για 3 παιδιά και άνω.

Γονική άδεια για παιδί με σοβαρά νοσήματα και λόγω νοσηλείας παιδιών

- ▶ **10 εργάσιμες ημέρες** κάθε ημερολογιακό έτος **με αποδοχές** στο φυσικό, θετό ή ανάδοχο γονέα παιδιού ηλικίας έως 18 ετών συμπληρωμένων

Μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, νεοπλασματική ασθένεια, μεταμόσχευση, βαριά νοτική στέρηση ή σύνδρομο Down ή αυτισμό.

- ▶ Για όσο διάστημα διαρκεί η νοσηλεία και όχι πέραν των **30 εργάσιμων ημερών** κατ' έτος, **χωρίς αποδοχές** στο φυσικό, θετό και ανάδοχο γονέα, σε περίπτωση νοσηλείας του παιδιού λόγω ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά αναγκαία την άμεση παρουσία του εργαζόμενου, χορηγείται γονική άδεια νοσηλείας, και μέχρι την ηλικία των 18 ετών αυτού συμπληρωμένων.

Οι άδειες των παραπάνω άρθρων αποτελούν ατομικό δικαίωμα του κάθε γονέα.

Άδεια φροντιστή

- ▶ Έως **5 εργάσιμες ημέρες** άνευ αποδοχών για κάθε ημερολογιακό έτος
- ▶ Τουλάχιστον 6 μήνες προϋπηρεσία του εργαζόμενου
- ▶ Εφόσον το πρόσωπο που φροντίζει έχει σοβαρό ιατρικό λόγο και απαιτείται ιατρική γνωμάτευση.



Άδεια απουσίας από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας

Ο εργαζόμενος γονέας ή φροντιστής δικαιούται να απουσιάσει έως **2 φορές το χρόνο** από την εργασία του με αποδοχές, για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντα οικογενειακά ζητήματα σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος, που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζόμενου.

Άδεια για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης

- ▶ Έως **4 εργάσιμες ημέρες με αποδοχές** (κάθε ημερολογιακό έτος) **για κάθε παιδί** έως 18 ετών
- ▶ Από προνήπιο- Γ' Λυκείου
- ▶ Όχι περισσότερο από 1 εργάσιμη ημέρα κάθε φορά
- ▶ Την άδεια μπορούν να κάνουν χρήση εναλλακτικώς όταν και οι δύο γονείς εργάζονται
- ▶ Χορηγείται και στον γονέα ανεξάρτητα αν ο άλλος γονέας δεν εργάζεται

Ευέλικτο ωράριο εργασίας κατόπιν αιτήματος εργαζόμενου γονέα

Κάθε εργαζόμενος **γονέας παιδιών ηλικίας έως δώδεκα (12) ετών ή φροντιστής** που έχει συμπληρώσει 6μήνες συνεχόμενης εργασίας δικαιούται να ζητά ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για λόγους φροντίδας, όπως ιδίως, **πληεργασία, ευέλικτο ωράριο εργασίας ή μερική απασχόληση** για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα που απαιτείται για την κάλυψη συγκεκριμένων οικογενειακών του αναγκών.

Άδεια αιμοδοσίας

Ο εργαζόμενος δύναται να κάνει χρήση του δικαιώματος της ειδικής άδειας αιμοληψίας μέχρι **δύο (2) φορές ετησίως**. Η άδεια είναι **με αποδοχές** και αφορά μόνο την ημέρα της αιμοδοσίας.



Άδεια για μετάγγιση αίματος και αιμοκάθαρση

Εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας, που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία τέσσερα (4) έτη στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι πάσχουν από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση και το οποίο έχει γνωστοποιηθεί στον εργοδότη, δικαιούνται έως **22 εργάσιμες ημέρες τον χρόνο** επιπλέον **άδεια με αποδοχές**.

Άδεια λόγω AIDS

Εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση που έχουν συμπληρώσει τέσσερα (4) έτη στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι-ες είναι φορείς ή πάσχουν από AIDS, και έχουν κριθεί ικανοί προς εργασία, δικαιούνται από τη γνωστοποίηση στον εργοδότη, έως ένα **(1) μήνα κάθε ημερολογιακό έτος** επιπλέον **άδεια με αποδοχές**

Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς

Στους εργαζόμενους με εξαρτημένη σχέση εργασίας χορηγείται άδεια **δύο (2) ημερών με αποδοχές**, σε περίπτωση θανάτου συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών Διευκρινίζεται ότι χορηγείται η συγκεκριμένη άδεια όχι μόνο στους εξ αίματος, αλλά και στους εξ αγχιστείας συγγενείς στην ίδια γραμμή και στον ίδιο βαθμό.

Μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία

Οι γονείς που έχουν παιδιά ανεξαρτήτως ηλικίας με πνευματική, σωματική ή ψυχική αναπηρία, δικαιούνται μειωμένου ωραρίου κατά 1 ώρα την ημέρα για να μπορούν να αφιερώσουν περισσότερο χρόνο στις ειδικές φροντίδες των παιδιών.

Προϋποθέσεις

- ▶ Να εργάζεται σε επιχείρηση που απασχολεί τουλάχιστον 50 άτομα.
- ▶ Να έχει παιδί με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία.
- ▶ Το ωράριο του εργαζόμενου γονέα σ' αυτήν την περίπτωση μειώνεται κατά 1 ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών.



- ▶ Η πνευματική, σωματική ή ψυχική αναπηρία του παιδιού διαπιστώνεται με γνωμάτευση είτε ιατρού του αρμόδιου ασφαλιστικού φορέα, είτε εποπτευόμενου από το Δημόσιο νοσηλευτικού ιδρύματος.

Άδεια εξετάσεων μαθητών, σπουδαστών, φοιτητών

Εκτός από την κανονική τους άδεια, οι εργαζόμενοι που είναι μαθητές ή σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή εποπτευόμενων από το Δημόσιο με οποιοδήποτε τρόπο, δικαιούνται να λάβουν από τον εργοδότη τους και πρόσθετη **άδεια άνευ αποδοχών διάρκειας 30 εργάσιμων ημερών**, συνεχών ή διακεκομμένων κατ' έτος για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις. Την ειδική άδεια δικαιούνται να λάβουν όλοι οι εργαζόμενοι-εργαζόμενες σπουδαστές έως 28 ετών ανεξάρτητα αν οι σπουδές διανύθηκαν συνεχώς ή διακεκομμένα και ανεξάρτητα αν έχουν συμπληρώσει 1 χρόνο υπηρεσίας στον εργοδότη.

Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι άνω των 28 ετών δικαιούνται ομοίως τη σπουδαστική-φοιτητική άδεια αλλά μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών προσαυξημένη κατά δύο έτη (v+2).

Άδεια εξετάσεων μεταπτυχιακών φοιτητών

Όσοι συμμετέχουν σε πρόγραμμα για μεταπτυχιακό δίπλωμα ετησίας τουλάχιστον φοίτησης ή διδακτορικό δίπλωμα ΑΕΙ και ΤΕΙ της ημεδαπής ή της αλλοδαπής, δικαιούνται **άδεια 10 εργάσιμων ημερών**. Η άδεια αυτή είναι **άνευ αποδοχών** από τον εργοδότη, χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά και ανεξάρτητα από την ηλικία του/της δικαιούχου και ισχύει μέχρι δύο έτη .



Άδεια εκλογών

Η ειδική άδεια που δίδεται για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος είναι με αποδοχές. Η άδεια αυτή δεν συμψηφίζεται με την κανονική ή άλλης μορφής άδεια και σε περίπτωση που συμπέσει με την ετήσια άδεια, τότε αυτή διακόπτεται και συνεχίζεται μετά την άδεια εκλογών.

Για εργαζόμενους με πενθήμερο

- ▶ από 200 - 400 χλμ., 1 εργάσιμη ημέρα
- ▶ από 401 και πάνω, 2 εργάσιμες ημέρες
- ▶ για τα νησιά μέχρι 3 ημέρες

Για εργαζόμενους με εξαήμερο

- ▶ από 100 - 200 χλμ., 1 εργάσιμη ημέρα
- ▶ από 201 - 400 χλμ., 2 εργάσιμες ημέρες
- ▶ από 401 και πάνω, 3 εργάσιμες ημέρες
- ▶ για τα νησιά μέχρι 3 εργάσιμες ημέρες



Άδειες συνδικαλιστών

ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Γ' ΒΑΘΜΟΣ (ΓΣΣΕ)		
ΟΡΓΑΝΩΣΗ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΔΕΙΑΣ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ
Μέλη Δ.Σ. της πιο αντιπροσωπευτικής τριτοβάθμιας οργάνωσης	Όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους	Με αποδοχές
Β' ΒΑΘΜΟΣ (ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ-ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ)		
Πρόεδρος και Γενικός Γραμματέας Εργατικού Κέντρου/ Ομοσπονδίας, εφόσον οι υπαγόμενες στη δύναμή τους πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, έχουν πάνω από 10.000 ψηφίσαντα μέλη	Όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους	Με αποδοχές
Πρόεδρος Εργατικού Κέντρου/Ομοσπονδίας, εφ' όσον οι υπαγόμενες στη δύναμή τους πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, έχουν πάνω από 1.501 και ως 10.000 ψηφίσαντα μέλη	Όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους	Με αποδοχές
Πρόεδρος Εργατικού Κέντρου/Ομοσπονδίας, εφ' όσον οι υπαγόμενες στη δύναμή τους πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, έχουν έως 1.500 μέλη	15 ημέρες το μήνα	Με αποδοχές
Αντιπρόεδρος, Γενικός Γραμματέας, Ταμίας των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων	15 ημέρες το μήνα	Χωρίς αποδοχές
Μέλη Δ.Σ. των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων	9 ημέρες το μήνα	Χωρίς αποδοχές
Πρόεδρος Δ.Σ. της αμέσως επόμενης αντιπροσωπευτικής οργάνωσης, εφόσον οι υπαγόμενες στη δύναμή της πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, έχουν τουλάχιστον 1.501 μέλη και πάνω	30 ημέρες το χρόνο	Χωρίς αποδοχές
Πρόεδρος Εργατικού Κέντρου/Ομοσπονδίας Αντιπρόεδρος, Γενικός Γραμματέας, Ταμίας και Μέλη Δ.Σ. της αμέσως επόμενης αντιπροσωπευτικής οργάνωσης, εφ' όσον οι υπαγόμενες στη δύναμή τους πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, έχουν έως 1.500 μέλη	1/3 του χρόνου αδειας των πιο αντιπροσωπευτικών αντίστοιχων οργανώσεων	Χωρίς αποδοχές



Α' ΒΑΘΜΟΣ (ΣΩΜΑΤΕΙΑ)		
Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος, Γενικός Γραμματέας πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών Οργανώσεων αν τα μέλη της οργάνωσης που εκπροσωπούν είναι 500 και άνω	5 ημέρες το μήνα	Χωρίς αποδοχές
Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος, Γενικός Γραμματέας πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών Οργανώσεων αν τα μέλη της οργάνωσης που εκπροσωπούν είναι λιγότερα από 500	3 ημέρες το μήνα 1/3 του χρόνου αδειάς των πιο αντιπροσωπευτικών αντίστοιχων οργανώσεων	Χωρίς αποδοχές
Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος, Γενικός Γραμματέας της αμέσως επόμενης της πιο αντιπροσωπευτικής πρωτοβάθμιας Οργάνωσης αν τα μέλη που εκπροσωπούν είναι 500 και άνω		Χωρίς αποδοχές
Αντιπρόσωποι δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων οργανώσεων και στα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων σε συνέδρια	Όλη τη διάρκεια του συνεδρίου	Χωρίς αποδοχές
Μέλη Εκτελεστικής Επιτροπής και Γραμματείας Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων	Για όσο διαρκεί η θητεία τους	Χωρίς αποδοχές

Άδεια επιμόρφωσης συνδικαλιστικών στελεχών

Επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες που απασχολούν πενήντα (50) ή περισσότερους εργαζομένους, υποχρεούνται να χορηγούν πρόσθετη **άδεια με αποδοχές** έως **14 ημέρες** κάθε ημερολογιακό έτος σε αναλογία 1% του απασχολούμενου προσωπικού, με σκοπό την συμμετοχή σε προγράμματα εκπαιδύσεως και επιμορφώσεως συνδικαλιστικών στελεχών. Η εν λόγω άδεια επεκτάθηκε και στα μέλη των Επιτροπών Υγιεινής και Ασφαλείας.

Ο αριθμός των μισθωτών που θα επιλέγονται κάθε έτος δεν μπορεί να είναι μικρότερος από 3 μισθωτούς, αλλά ούτε μεγαλύτερος από 15. Η ανωτέρω άδεια χορηγείται, μόνο εφόσον η σχετική αίτηση της ΓΣΕΕ συνοδεύεται από αναλυτικό πρόγραμμα εκπαίδευσης το οποίο θα καλύπτει το χρόνο διάρκειας της άδειας και παράλληλα θα έχει εγκριθεί από το ανώτατο συμβούλιο εργασίας.



Άδεια άνευ αποδοχών

Η άδεια άνευ αποδοχών χορηγείται μόνο κατόπιν συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου και απαραίτητη προϋπόθεση για τη χορήγησή της είναι να την αιτηθεί ο ίδιος ο εργαζόμενος. Η διάρκεια της άδειας άνευ αποδοχών **δεν μπορεί να υπερβεί το ένα (1) έτος**, δύναται όμως να παραταθεί με νεότερη συμφωνία των μερών. Κατά τη διάρκεια της απουσίας με άδεια άνευ αποδοχών, η σύμβαση εργασίας τίθεται σε αναστολή και δεν οφείλονται ασφαλιστικές εισφορές. Επίσης, η σύμβαση εργασίας δεν λύεται, απλώς αναστέλλεται η ισχύς της και συνεπώς ο εργοδότης υποχρεούται να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του εργαζόμενου μετά τη λήξη της άνω αδείας.

ΑΠΟΛΥΣΗ

Απόλυση χωρίς προειδοποίηση

Εάν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας γίνει χωρίς προειδοποίηση, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει ολόκληρη την αποζημίωση που οφείλεται.

Απόλυση με προειδοποίηση

Εάν η καταγγελία σύμβασης γίνει ύστερα από προειδοποίηση, ο εργοδότης υποχρεούται: α) να γνωρίσει με έγγραφο στο μισθωτό ότι, η υπάρχουσα σύμβαση εργασίας θα λυθεί μετά την πάροδο του χρόνου προειδοποίησης. Θα πρέπει η λήξη του χρόνου προειδοποίησης να καθορίζεται επακριβώς. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση κατά την ημέρα που ορίστηκε ως λύση της σύμβασης εργασίας (ημέρα απόλυσης), να καταβάλει το μισό (1/2) μόνο της νόμιμης αποζημίωσης.



Τρόποι λύσης σύμβασης αορίστου χρόνου

α) Θάνατος μισθωτού

Η σύμβαση εργασίας λύεται οπωσδήποτε με το θάνατο του εργαζόμενου, γιατί η σύμβαση εργασίας, είναι προσωπική σχέση. Αυτό συμβαίνει τόσο στις συμβάσεις αορίστου χρόνου όσο και στις ορισμένου χρόνου ή ορισμένου έργου.

β) Θάνατος του εργοδότη

(εκτός από την περίπτωση που η επιχείρηση μεταβιβαστεί στους κληρονόμους και αυτοί συνεχίσουν τη λειτουργία της)

γ) Καταγγελία σύμβασης εργασίας από εργοδότη. Η σύμβαση αορίστου χρόνου λύεται οποτεδήποτε και ελεύθερα από τον εργοδότη, αφού τηρήσει τις νόμιμες διαδικασίες, δηλαδή κοινοποίηση της έγγραφης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και καταβολή αποζημίωσης κλπ.

δ) Καταγγελία σύμβασης εργασίας από τον μισθωτό. Ο μισθωτός δικαιούται να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ελεύθερα και οποτεδήποτε, καθώς και να αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία του.

ε) Με αμοιβαία συναίνεση εργοδότη και εργαζόμενου, κυρίως για την περίπτωση της συνταξιοδότησης.

ζ) Με την καταδίκη του εργαζόμενου για σοβαρό αδίκημα, την απώλεια της ελληνικής ιθαγένειας, την κατάργηση της θέσης του ή την ανάληψη από αυτόν άλλης θέσης στον δημόσιο τομέα.

Λήξη σύμβασης ορισμένου χρόνου

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου λήγει αυτόματα με τη λήξη του συμφωνημένου χρόνου και δεν απαιτείται έγγραφη αναγγελία και καταβολή αποζημίωσης.

Εάν όμως μετά τη λήξη της ο εργαζόμενος συνεχίσει να παρέχει τις υπηρεσίες του, η σύμβαση θεωρείται ότι ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο, οπότε σε περίπτωση απόλυσης πρέπει να τηρηθούν οι νόμιμες προϋποθέσεις (έγγραφο, αποζημίωση).



Καταγγελία σύμβασης ορισμένου χρόνου πριν τη λήξη

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου μπορεί να καταγγελθεί πριν τη λήξη της για σπουδαίο λόγο είτε από τον εργοδότη είτε από τον εργαζόμενο. «Σπουδαίος λόγος» είναι η ύπαρξη γεγονότων στη διάρκεια της σύμβασης, εξαιτίας των οποίων είναι αδύνατη η εξακολούθησή της σύμφωνα με την καλή πίστη (π.χ. παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων και πρόκληση βλάβης από το μισθωτό με αθέτηση ουσιωδών όρων της σύμβασης και μείωση του εργαζομένου από τον εργοδότη κλπ). Εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος δεν υποχρεούται ο εργοδότης σε αποζημίωση.

Εάν δεν υπάρχει σπουδαίος λόγος και καταγγελθεί η σύμβαση, ο εργαζόμενος μπορεί να διεκδικήσει δικαστικά τους μισθούς που θα έπαιρνε μέχρι τη λήξη της.

Ομαδικές απολύσεις

Ομαδικές θεωρούνται οι απολύσεις που γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, οι οποίες απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους, για οικονομοτεχνικούς λόγους, δηλαδή για λόγους δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυόμενων και υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα κάποια όρια.

- ▶ **Μέχρι 6 εργαζόμενους**, προκειμένου για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που στην αρχή του μήνα απασχολούν από **20 έως 150 εργαζόμενους**
- ▶ **Ποσοστό 5%** του προσωπικού και μέχρι 30 εργαζόμενους για τις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από 150 εργαζόμενους.

Άκυρη απόλυση-Απαγόρευση απόλυσης

- ▶ Συνδικαλιστικά στελέχη
- ▶ Έγκυες εργαζόμενες
- ▶ Αντίστοιχη προστασία προβλέφθηκε και για τον πατέρα εργαζόμενο
- ▶ Αδειούχοι εργαζόμενοι
- ▶ Στρατευμένοι μισθωτοί



- Οι προσληφθέντες αναγκαστικά με τις διατάξεις για ην προστασία από των με ειδικές ανάγκες, πολυτέκνων, πολεμιστών, αγωνιστών της Εθνικής Αντίστασης κλπ.

Ενέργειες εργαζόμενου σε περίπτωση άκυρης απόλυσης

Ο εργαζόμενος που απολύεται από την εργασία του με άκυρη καταγγελία μπορεί να προσφύγει στα Δικαστήρια και να ζητήσει να αναγνωρισθεί η ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του και να του καταβληθούν οι μισθοί υπερημερίας από τον εργοδότη που δεν αποδέχεται τις προσφερόμενες υπηρεσίες του.

Ποιες είναι οι προθεσμίες

Η σχετική αγωγή πρέπει να γίνει μέσα σε διάστημα 3 μηνών από την κοινοποίηση του εγγράφου της απόλυσης, αλλιώς το δικαίωμα παραγράφεται και η αγωγή απορρίπτεται ως απαράδεκτη.

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

Πώς υπολογίζεται η αποζημίωση

Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση τις μικτές τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα.

Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός, καθώς και κάθε άλλη παροχή σε είδος και σε χρήμα που δίνεται τακτικά και μόνιμα. Επίσης η αποζημίωση προσαυξάνεται με τον συνυπολογισμό των Δώρων Εορτών και του επιδόματος αδείας. Επομένως για τον υπολογισμό της αποζημίωσης λαμβάνεται υπόψη ο μηνιαίος μικτός μισθός ή το μικτό ημερομίσθιο που καταβάλλεται, προσαυξημένος κατά το 1/6 αυτού και βάσει αυτού του προσαυξημένου μισθού ή ημερομισθίου υπολογίζεται κατόπιν η αποζημίωση που πρέπει να καταβληθεί.



Χρόνος και τόπος καταβολής

Η αποζημίωση πρέπει να καταβληθεί ταυτόχρονα με την επίδοση του εγγράφου της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για να είναι έγκυρη η απόλυση. Το ποσό πρέπει να καταβληθεί είτε στο σύνολό του άμεσα (εφάπαξ), είτε τμηματικά.

Συγκεκριμένα, όταν η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει τις αποδοχές δύο (2) μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές δύο (2) μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, καθεμία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο (2) μηνών, εκτός και αν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημίωσης είναι μικρότερο. Η πρώτη από τις διμηνιαίες δόσεις καταβάλλεται την επομένη της συμπλήρωσης διμήνου από την απόλυση.

Πότε παραγράφεται η αποζημίωση

Κάθε αγωγή του εργαζομένου για καταβολή ή συμπλήρωση της αποζημίωσης, πρέπει να ασκηθεί μέσα σε ανατρεπτική προθεσμία 6 μηνών από τότε που κατέστη απαιτητή, δηλ. από την καταβολή της αποζημίωσης ή την λύση της εργασιακής σχέσης.

Πότε δεν οφείλεται αποζημίωση

Αποζημίωση δεν οφείλεται:

- ▶ Πριν τη συμπλήρωση ενός έτους υπηρεσίας του εργαζόμενου στην επιχείρηση.
- ▶ Αν παραιτηθεί ο εργαζόμενος.
- ▶ Στη σύμβαση ορισμένου χρόνου, εκτός αν καταγγεληθεί πριν τη λήξη της από τον εργοδότη χωρίς σπουδαίο λόγο οπότε οφείλονται όλοι οι μισθοί του υπόλοιπου χρόνου μέχρι τη λήξη της.
- ▶ Στη σύμβαση ορισμένου έργου, εκτός αν υποκρύπτεται σχέση ή σύμβαση εξαρτημένης εργασίας οπότε τεκμαίρεται ότι υφίσταται μια ενιαία σύμβαση εργασίας και οφείλεται αποζημίωση.



- ▶ Σε περίπτωση μήνυσης σε βάρος του εργαζόμενου για αδίκημα που διαπράχθηκε κατά την εκτέλεση της εργασίας του ή του απαγγέλθηκε κατηγορία για αδίκημα τουλάχιστον σε βαθμό πλημμελήματος. Εάν απαλλαγεί ο μισθωτός δικαιούται να ζητήσει την αποζημίωσή του.

Αποζημίωση λόγω συνταξιοδότησης

Ο μισθωτός που συνταξιοδοτείται με πλήρη σύνταξη γήρατος, δικαιούται ποσοστό 50% της νόμιμης αποζημίωσης εάν δεν έχει επικουρική ασφάλιση και **40% εάν λαμβάνει επικουρική ασφάλιση**. Τη μειωμένη αυτή αποζημίωση δικαιούνται και οι μισθωτοί, με σύμβαση ορισμένου χρόνου, που απολύονται ή αποχωρούν πριν τη λήξη της για να συνταξιοδοτηθούν.



Πίνακας αποζημίωσης υπαλλήλων & εργατοτεχνιτών

Καταγγελία ΧΩΡΙΣ προειδοποίηση			Καταγγελία ΜΕ προειδοποίηση		
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημιώσεως	Επιπλέον ποσό αποζημιώσεως	Χρόνος προειδοποίησης	Ποσό αποζημιώσεως	Επιπλέον ποσό αποζημιώσεως
1 έτος συμπλ. έως 2 έτη	2 μηνών		1 μήνας	1 μηνός	
2 έτη συμπλ. έως 4 έτη	2 μηνών		2 μήνες	1 μηνός	
4 έτη συμπλ. έως 5 έτη	3 μηνών		2 μήνες	1 1/2 μηνός	
5 έτη συμπλ. έως 6 έτη	3 μηνών		3 μήνες	1 1/2 μηνός	
6 έτη συμπλ. έως 8 έτη	4 μηνών		3 μήνες	2 μηνών	
8 έτη συμπλ. έως 10 έτη	5 μηνών		3 μήνες	2 1/2 μηνών	
10 έτη συμπληρωμένα	6 μηνών		4 μήνες	3 μηνών	
11 έτη συμπληρωμένα	7 μηνών		4 μήνες	3 1/2 μηνών	
12 έτη συμπληρωμένα	8 μηνών		4 μήνες	4 μηνών	
13 έτη συμπληρωμένα	9 μηνών		4 μήνες	4 1/2 μηνών	
14 έτη συμπληρωμένα	10 μηνών		4 μήνες	5 μηνών	
15 έτη συμπληρωμένα	11 μηνών		4 μήνες	5 1/2 μηνών	
16 έτη συμπληρωμένα και άνω	12 μηνών		4 μήνες	6 μηνών	



Καταγγελία ΧΩΡΙΣ προειδοποίηση			Καταγγελία ΜΕ προειδοποίηση		
Χρόνος υπη- ρεσίας στον ίδιο εργοδότη (αφορά ιδιωτ. υπαλλήλους που την 12-11-2012 έχουν συ- μπληρώσει 17 έτη και άνω)		Κατά τον κά- τωθι υπολογι- σμό δεν λαμβά- νονται υπό- ψη οι τακτικές αποδοχές κατά το ποσό που υπερβαίνουν τα 2.000 ευρώ			Κατά τον κάτω- θι υπολογισμό δεν λαμβάνο- νται υπόψη οι τακτικές αποδοχές κατά το ποσό που υπερβαίνουν τα 2.000 ευρώ
17 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 1 μηνός	4 μήνες	6 μηνών	+ 1/2 μηνός
18 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 2 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 1 μηνός
19 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 3 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 1 1/2 μηνός
20 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 4 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 2 μηνών
21 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 5 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 2 1/2 μηνών
22 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 6 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 3 μηνών
23 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 7 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 3 1/2 μηνών



Καταγγελία ΧΩΡΙΣ προειδοποίηση			Καταγγελία ΜΕ προειδοποίηση		
24 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 8 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 4 μηνών
25 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 9 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 4 1/2 μηνών
26 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 10 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 5 μηνών
27 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	+ 11 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	+ 5 1/2 μηνών
28 έτη συμπληρωμένα και άνω	12 μηνών	+ 12 μηνών	4 μήνες	6 μηνών	6 μηνών

Κατάργηση διάκρισης υπαλλήλου και εργατοτεχνίτη

Από 1.01.2022 καταργήθηκε κάθε διάκριση μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών αναφορικά με την προθεσμία προμήνυσης και την καταγγελία των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας, ενώ παράλληλα ορίστηκε ότι οι διατάξεις που διέπουν την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας των υπαλλήλων, εφαρμόζονται και επί των εργατοτεχνιτών. Για τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης εργατοτεχνίτη, ως **μηνιαίος μισθός λογίζονται τα είκοσι δύο (22) ημερομίσθια**, εκτός εάν ήδη ο εργαζόμενος αμείβεται με μηνιαίο μισθό.

Υπολογίστε online την αποζημίωσή σας





ΑΣΘΕΝΕΙΑ

Όρια βραχείας ασθένειας

Ως “βραχεία διάρκειας” ασθένεια, θεωρείται αυτή που διαρκεί, πάντα στον ίδιο εργοδότη από:

- ▶ Ένα μήνα για όσους υπηρετούν μέχρι 4 χρόνια
- ▶ Τρεις μήνες για όσους υπηρετούν από 4 μέχρι 10 χρόνια
- ▶ Τέσσερις μήνες για όσους υπηρετούν από 10 μέχρι 15 χρόνια
- ▶ Έξι μήνες για όσους υπηρετούν από 15 χρόνια και πάνω

Η έννοια της παραπάνω διάταξης είναι ότι ο εργοδότης δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρήσει ως οικειοθελή αποχώρηση την απουσία του εργαζομένου μέσα στα παραπάνω χρονικά όρια και για τους παραπάνω λόγους, ασθένεια, λοχεία.

Πώς πληρώνεται η ασθένεια

Σε περίπτωση απουσίας για 1-3 ημέρες από την εργασία συνεπεία ασθένειας, για τις οποίες δεν καταβάλλεται επίδομα από τον ΕΦΚΑ, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλλει μόνο το μισό του ημερομισθίου ή του ανάλογου ημερήσιου μισθού. Αντίθετα αν η ασθένεια διαρκέσει πάνω από 3 ημέρες π.χ.12 ημέρες, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει από τον ΕΦΚΑ επίδομα μόνο για τις 9 ημέρες της ασθένειας του, γιατί αφαιρείται ο 3ήμερος χρόνος αναμονής. Έτσι ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλλει, για μεν τις 3 πρώτες ημέρες το μισό (1/2) μόνο του ημερομισθίου ή του ανάλογου ημερήσιου μισθού, για δε τις υπόλοιπες 9 ημέρες τη διαφορά μεταξύ του ημερομισθίου και του επιδόματος ασθένειας που καταβάλλει ο ΕΦΚΑ.



ΔΩΡΑ ΕΟΡΤΩΝ

- ▶ Όλοι οι μισθωτοί που αμείβονται με μισθό ή με ημερομίσθιο, δικαιούνται από τους εργοδότες τους:
 - α) Επίδομα εορτών Χριστουγέννων ίσο με ένα μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.
 - β) Επίδομα εορτών Πάσχα ίσο με μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.
- ▶ Τα παραπάνω επιδόματα καταβάλλονται στο ακέραιο εφ' όσον η σχέση εργασίας των μισθωτών με τον εργοδότη είχε διάρκεια ολόκληρη τη χρονική περίοδο, στην μεν περίπτωση του επιδόματος εορτών Πάσχα από 1/4 έως 30/4, στη δε περίπτωση του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων από 1/5 έως 31/12 κάθε χρόνου διαφορετικά κατ' αναλογία.
- ▶ Δώρο εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα ανάλογο με το χρόνο που διήρκεσε η εργασιακή σχέση, δικαιούνται και οι μισθωτοί που έχουν αποχωρήσει από την εργασία τους, πριν από τις παραπάνω γιορτές είτε γιατί απολύθηκαν από τον εργοδότη τους, είτε γιατί αποχώρησαν οικειοθελώς.



Χρόνοι που συνοπολογίζονται στα δώρα

Ημέρες που δεν συνοπολογίζονται	Ημέρες που συνοπολογίζονται
Ασθένεια για την οποία καταβλήθηκε επίδομα ασθενείας από τον ΕΦΚΑ	Ασθένεια για την οποία δεν καταβλήθηκε επίδομα ασθενείας από τον ΕΦΚΑ
Αναστολή εργασιακής σχέσης λόγω νεκρής περιόδου εποχιακών επιχειρήσεων	Απουσία μαθητών-σπουδαστών για συμμετοχή σε εξετάσεις
Άδεια άνευ αποδοχών	Ημέρες επίσημων αργιών και κατ' έθιμον
Απεργία ή στάσεις εργασίας	Επίσκεψη εργασίας
Γονική άδεια, αν είναι άνευ αποδοχών	Κυριακές
Σε περίπτωση στράτευσης, τα χρονικά διαστήματα μετά την έναρξη της θητείας ή πριν την λήξη αυτής	Σε περίπτωση στράτευσης ή στρατιωτικής άσκησης, αναλογία επιδόματων εορτών για το διάστημα εργασίας πριν την ημερομηνία στράτευσης. Θα αφαιρεθούν δηλαδή από τον υπολογισμό οι ημέρες από την έναρξη της θητείας έως τις 30/4 ή την 31/12. Όταν απολυθεί δικαιούται αντίστοιχα αναλογίας δώρων από τότε που ανέλαβε εργασία έως την 30/4 ή την 31/12.
Παράνομη υπερωριακή απασχόληση	Υπερημερία εργοδότη
Αδικαιολόγητη απουσία	Ετήσια κανονική άδεια
Ειδικό 9μηνο μητρότητας που η μητέρα επιδοτείται από τον ΔΥΠΑ	Ο χρόνος υποχρεωτικής αποχής από την εργασία των γυναικών πριν και μετά τον τοκετό
Ημέρες ασθένειας που υπερβαίνουν τα όρια της βραχείας ασθένειας	Ημέρες αποχής από την εργασία λόγω ανυπαίτιου κωλύματος
	Ημέρες λοιπών αδειών μετ' αποδοχών



Χρόνος καταβολής Δώρων Πάσχα & Χριστουγέννων

Τα δώρα καταβάλλονται στους δικαιούχους για μεν τα Χριστούγεννα την **21η Δεκεμβρίου**, για δε το Πάσχα τη **Μεγάλη Τετάρτη** κάθε έτους. Νοείται βέβαια ότι δεν υπάρχει δέσμευση για τον εργοδότη να καταβάλλει το δώρο νωρίτερα απ' αυτές τις ημερομηνίες. Τα δώρα εορτών σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθούν σε είδος, αλλά μόνο σε χρήμα.

Υπολογίστε online το Δώρο Πάσχα



Υπολογίστε online το Δώρο Χριστουγέννων





ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ (MOBBING)

Με τον όρο **mobbing** (από την αγγλικό ρήμα «mob» που σημαίνει επιτίθειμαι, περικυκλώνω, ενοχλώ) εννοείται η **ηθική παρενόχληση** εργαζομένων στο χώρο εργασίας τους. Είναι δηλαδή κάθε καταχρηστική συμπεριφορά που εκδηλώνεται με λόγια, πράξεις, γραπτά μηνύματα και μπορεί να ζημιώσει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη σωματική ή ψυχική ακεραιότητα του ατόμου, να θέσει σε κίνδυνο την εργασία του ή να διαταράξει το εργασιακό κλίμα. Πρόκειται για συστηματική, μεθοδική και συνεχή (τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα και για μεγάλο χρονικό διάστημα) άσκηση ψυχολογικής βίας, ηθικής βίας, διαμόρφωση εχθρικού και ταπεινωτικού εργασιακού περιβάλλοντος, για την επιβολή διακριτικής μεταχείρισης και τρομοκρατίας, που προσβάλλει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια, τη σωματική και ψυχική ακεραιότητα του εργαζόμενου και οδηγεί συχνά σε ολοκληρωτική εξάντληση (burn-out) του εργαζόμενου, προκειμένου να εξαναγκαστεί σε παραίτηση. Η ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας παίρνει τη μορφή **ταπεινωτικής συμπεριφοράς, άνισης μεταχείρισης, προσβολών, απομόνωσης, εξώθησης σε σφάλματα, απειλών, άσκησης ψυχολογικής βίας, ανάθεσης υπερβολικού όγκου εργασίας σε συνδυασμό με κακόβουλα σχόλια για την δήθεν ελλιπή απόδοση, τοποθέτησης σε θέση «ψυγείο» χωρίς καθήκοντα και αντικείμενο εργασίας** κ.α..

Θύμα ηθικής παρενόχλησης μπορεί να πέσει κάθε εργαζόμενος. Το mobbing προκαλείται **είτε από τους εργοδότες, είτε και από εργαζόμενους σε βάρος άλλων εργαζομένων**. Υπάρχουν αρκετοί τρόποι εκδήλωσης της ηθικής παρενόχλησης, μεταξύ των οποίων:

- α) η κάθετη από προϊστάμενο προς υφιστάμενο (που είναι η πιο συνήθης μορφή). Ο προϊστάμενος χρησιμοποιεί την εξουσία του και επιβάλλεται, οι δε εργαζόμενοι τον ανέχονται από φόβο,
- β) η παρενόχληση μεταξύ συναδέλφων, φαινόμενο που μπορεί να οφείλεται σε προσωπικές εμπάθειες, στον ανταγωνισμό κλπ,
- γ) η παρενόχληση, αντίστροφα, από υφιστάμενο ή ομάδα υφισταμένων προς προϊστάμενο (η οποία συναντάται σπανίως).

Στην πράξη το θύμα συστηματικής ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας πρέπει καταρχήν να προσπαθήσει να αντιδράσει άμεσα και να λάβει ψυχο-



λογική και νομική στήριξη. Το θύμα θα πρέπει, εάν τούτο είναι εφικτό, **να αναφερθεί άμεσα στον εργοδότη του** (π.χ. Διεύθυνση Προσωπικού), **στον ιατρό εργασίας ή την συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης στην οποία ανήκει**, προκειμένου να λάβει βοήθεια. Επίσης δύναται **να αναφέρει το γεγονός στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας** ή ακόμη και να προσφύγει στα πολιτικά δικαστήρια, **ζητώντας με αγωγή αποζημίωση λόγω ηθικής βλάβης**.

Περαιτέρω, η παράλειψη του εργοδότη του να λάβει μέτρα κατά της ηθικής και ψυχολογικής παρενόχλησής του ή να την εμποδίσει, μπορεί, υπό προϋποθέσεις, να αποτελέσει **μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του**.

Υπό προϋποθέσεις ο εργαζόμενος που παρενοχλείται μπορεί να ασκήσει και το δικαίωμα της επίσκεψης εργασίας. Σε περίπτωση που τελικά η ηθική και ψυχολογική παρενόχληση του εργαζόμενου οδηγήσει σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας του, η καταγγελία αυτή μπορεί να ελεγχθεί αν είναι καταχρηστική. Σημειώνεται ότι ο εργαζόμενος παράλληλα με τις αστικές διεκδικήσεις του μπορεί να ζητήσει και την **ποινική τιμωρία του θύτη** με βάση διατάξεις του Ποινικού Δικαίου (εξύβριση κλπ).

Η Γ.Σ.Ε.Ε. έχει ήδη ζητήσει την ενσωμάτωση των διατάξεων σχετικά με το mobbing στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.



ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

Ορισμός

Η εξ αποστάσεως παροχή της εξαρτημένης εργασίας του εργαζόμενου και με τη χρήση της τεχνολογίας, δυνάμει της σύμβασης εργασίας, πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

Πλαίσιο εφαρμογής

- Οι τηλεεργαζόμενοι απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα που διασφαλίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις για συγκρίσιμους εργαζόμενους μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.
- Η τηλεεργασία **έχει οικειοθελή χαρακτήρα για τους ενδιαφερόμενους**, εργαζόμενο και εργοδότη, υπό την έννοια ότι **απαιτείται η συναίνεση του εργαζόμενου** για την παροχή εργασίας εξ αποστάσεως.
- Στην τηλεεργασία η έννοια «χρόνος εργασίας» αποκτά άλλη διάσταση απ' ότι στην απλή εργασία. Θα πρέπει να υφίσταται ρητή αναφορά στη σύμβαση σχετικά με τα χρονικά όρια της τηλεεργασίας και τις συνθήκες υπό τις οποίες αυτή θα παρέχεται και να τονίζεται στον εργαζόμενο το δικαίωμά του στην αποσύνδεση μετά τη λήξη του ωραρίου εργασίας του.
- Ο εργοδότης υποχρεούται, **εντός 8 ημερών από την έναρξη της τηλεεργασίας**, να γνωστοποιεί τους ειδικούς όρους αυτής, όπως ιδίως το δικαίωμα αποσύνδεσης, τυχόν συμφωνία για τηλε-ετοιμότητα (on call), τους ισχύοντες όρους υγιεινής και ασφάλειας, καθώς και τους όρους προστασίας των προσωπικών δεδομένων του εργαζόμενου.
- Το ωράριο τηλεεργασίας, καθώς και η αναλογία τηλεεργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, δηλώνονται στο **Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ»**.
- **Ο εργοδότης αναλαμβάνει σε κάθε περίπτωση το κόστος που προκαλείται στον μισθωτό από τη μορφή αυτή εργασίας και ειδικότερα του κόστους του εξοπλισμού, εκτός αν συμφωνηθεί να γίνεται χρήση εξοπλισμού του εργαζόμενου, των τηλεπικοινωνιών**



νωνιών, της συντήρησης του εξοπλισμού και της αποκατάστασης των βλαβών.

- ▶ Ο εργοδότης πληροφορεί τον τηλεργαζόμενο για την πολιτική της επιχείρησης, **όσον αφορά στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, η οποία περιλαμβάνει ιδίως τις προδιαγραφές του χώρου τηλεργασίας, τους κανόνες χρήσης οθονών οπτικής απεικόνισης, τα διαλείμματα, τα οργανωτικά και τεχνικά μέσα για την παροχή τηλεργασίας και κάθε άλλο αναγκαίο στοιχείο.**
- ▶ Ο τηλεργαζόμενος έχει νομοθετικά ρυθμισμένο πλέον **δικαίωμα αποσύνδεσης**, το οποίο συνίσταται στο δικαίωμά του να απέχει πλήρως από την παροχή της εργασίας του και ιδίως, να μην επικοινωνεί ψηφιακά και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή σε οποιασδήποτε μορφής επικοινωνία εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του.

ΨΗΦΙΑΚΗ ΚΑΡΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Από 1ης Ιουλίου 2022 ξεκίνησε η εφαρμογή της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας στους κλάδους των Τραπεζών και των Σούπερ Μάρκετ με περισσότερους από 250 εργαζόμενους και σταδιακά θα επεκταθεί σε όλους τους κλάδους των εργαζομένων.

Η Κάρτα Εργασίας είναι ένα σημαντικό εργαλείο για τη διασφάλιση του ωραρίου εργασίας και των υπερωριών, καθώς συνεπάγεται την καθημερινή και άμεση (σε πραγματικό χρόνο) κοινοποίηση στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ της έναρξης και λήξης εργασίας για κάθε εργαζόμενο και συνακόλουθα την προστασία κάθε εργαζόμενου από την πραγματοποίηση υπερωριακής απασχόλησης χωρίς αμοιβή, καθώς και από την με οποιοδήποτε τρόπο καταστρατήγηση των νόμιμων ορίων εργασίας.



ΤΑΜΕΙΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ (ΔΥΠΑ)

Προϋποθέσεις για το ταμείο ανεργίας

α) Για ασφαλισμένους που επιδοτούνται για πρώτη φορά

1η περίπτωση

- τουλάχιστον 125 ημέρες εργασίας ή 100 ημέρες για οικοδόμους με κρατήσεις υπέρ του κλάδου ανεργίας εντός του 14μήνου πριν από τη λήξη ή τη λύση της εργασιακής σχέσης, χωρίς να υπολογίζονται οι ημέρες των δύο τελευταίων μηνών πριν από τη λήξη ή τη λύση αυτής και
- ογδόντα (80) ημέρες εξαρτημένης εργασίας σε κάθε έτος κατά τα δύο προηγούμενα έτη πριν από την έναρξη της επιδότησής τους
- 2η περίπτωση (για ασφαλισμένους που δεν καλύπτουν την προϋπόθεση της 1ης περίπτωσης)
- τουλάχιστον 200 ημέρες εργασίας ή 180 για οικοδόμους με κρατήσεις υπέρ του κλάδου ανεργίας κατά τα δύο προηγούμενα έτη πριν από τη λύση ή τη λήξη της εργασιακής σχέσης, χωρίς να υπολογίζονται οι ημέρες των δύο τελευταίων μηνών πριν από τη λήξη ή τη λύση αυτής, και
- 80 ημέρες εξαρτημένης εργασίας σε κάθε έτος κατά τα δύο προηγούμενα έτη πριν από τη λήξη ή τη λύση της εργασιακής σχέσης.

β) Για ασφαλισμένους που έχουν επιδοτηθεί στο παρελθόν:

- τουλάχιστον 125 ημέρες εργασίας ή 100 ημέρες για οικοδόμους με κρατήσεις υπέρ του κλάδου ανεργίας εντός του 14μήνου πριν από τη λήξη ή τη λύση της εργασιακής σχέσης, χωρίς να υπολογίζονται οι ημέρες των δύο τελευταίων μηνών πριν από τη λήξη ή τη λύση αυτής.

Οι ασφαλισμένοι της κατηγορίας αυτής δεν πρέπει να έχουν λάβει εντός της προηγούμενης τετραετίας από την έναρξη της επιδότησης για την οποία υποβάλλουν αίτηση πάνω από τετρακόσια (400) ημερήσια επιδόματα.



Οδηγός Εργασιακών Δικαιωμάτων

Εάν εντός της τετραετίας έχουν επιδοτηθεί, αλλά έχουν λάβει λιγότερα από τετρακόσια (400) ημερήσια επιδόματα, δικαιούνται να επιδοτηθούν για τον υπόλοιπο αριθμό ημερησίων επιδομάτων μέχρι τη συμπλήρωση του ανώτατου ορίου των τετρακοσίων (400) ημερησίων επιδομάτων.

Για την επιδότηση στην κατηγορία των οικοδόμων απαιτείται ο ελάχιστος αριθμός ημερών εργασίας και η λύση ή λήξη της εργασιακής σχέσης να προέρχονται από τον οικοδομικό κλάδο.

Για τις υπόλοιπες κατηγορίες ανεργίας (εποχικοί, μακροχρόνιοι κτλ) επισκεφτείτε τον σύνδεσμο:

www.dypa.gov.gr  





ONLINE ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΚΕΠΕΑ

Υπολογισμός αποζημίωσης απόλυσης



**SCAN
ME!** 



**SCAN
ME!** 

Υπολογισμός αδείας

Υπολογισμός αδείας
στην εκ περιτροπής απασχόληση



**SCAN
ME!** 



**SCAN
ME!** 

Υπολογισμός Δώρου Πάσχα

Υπολογισμός Δώρου Πάσχα
στην εκ περιτροπής απασχόληση



**SCAN
ME!** 




Υπολογισμός Δώρου Χριστουγέννων



SCAN ME! 



SCAN ME! 


Υπολογισμός Δώρου Χριστουγέννων στην εκ περιτροπής απασχόληση

Υπολογισμός ωρομισθίου-νυκτερινής εργασίας κτλ



SCAN ME! 



SCAN ME! 


Υπολογισμός μειωμένου ωραρίου γονέων για την φροντίδα τέκνου

Υπολογισμός Εθνικής Σύνταξης



SCAN ME! 



SCAN ME! 

Υπολογισμός Ανταποδοτικής Σύνταξης



ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ

ΕΡΓΑΝΗ

Βρες τη σύμβαση εργασίας σου

<http://myergani.gov.gr>



ΕΦΚΑ

Βρες τα ένοσή σου

Κάνε ηλεκτρονική αίτηση για το επίδομα ασθενείας

www.efka.gov.gr



ΔΥΠΑ

- Κάνε ηλεκτρονική αίτηση για την 9μηνη ειδική άδεια προστασίας μητρότητας
- Κάνε ηλεκτρονική αίτηση για παροχές ανεργίας

www.dypa.gov.gr



