ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ
ΚΕΝΤΡΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ & ΑΝΕΡΓΩΝ
ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ

Γνωρίζω & Διεκδικώ
ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΜΟΥ

Συμμετέχω
ΣΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ ΜΟΥ

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.2387/1920,4301/1929, τα Ν.Δ.3565/56,4254/62, 4264/62 και Ν.100/75 και λοιπούς εν γένει κανόνες Διεθνούς Δικαίου, χωρίς προηγούμενη γραπτή άδεια του εκδότη.

**ΔΙΑΝΕΜΕΤΑΙ ΔΩΡΕΑΝ**



## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

*Πρόλογος από τον Πρόεδρο της Γ.Σ.Ε.Ε.*
*συν. Γιάννη Παναγόπουλο* ..... 7
*Τι είναι το ΚΕ.Π.Ε.Α.* ..... 8

**ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**
*Τι είναι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας* ..... 10
*Αναγγελία σύμβασης* ..... 10
*Ποιος είναι υπάλληλος* ..... 10
*Ποιος είναι εργάτης* ..... 10
*Τι είναι σύμβαση έργου* ..... 10
*Τι είναι σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών* ..... 10
*Τι είναι σύμβαση αορίστου χρόνου & ορισμένου χρόνου* ..... 11
*Τι είναι πλήρης απασχόληση* ..... 11
*Τι είναι μερική απασχόληση* ..... 11
*Διατυπώσεις σύμβασης μερικής απασχόλησης* ..... 11
*Τι είναι εκ περιτροπής εργασία* ..... 12

**ΜΙΣΘΟΣ**
*Τι είναι μισθός* ..... 13
*Υπολογισμός ωρομισθίου* ..... 13
*Πώς καθορίζεται το ύψος του* ..... 14
*Μπορεί ο μισθός να είναι μικρότερος από την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.* ..... 14
*Μπορεί ο μισθός να είναι ανώτερος από την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.* ..... 14
*Πότε καταβάλλεται ο μισθός* ..... 14
*Είναι υποχρεωτικό το εκκαθαριστικό μισθοδοσίας* ..... 14
*Προθεσμία διεκδίκησης αξιώσεων* ..... 14
*Ποιες είναι οι τακτικές αποδοχές* ..... 15
*Αποζημίωση για εκτός έδρας απασχόληση* ..... 15

**ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ**
*Τι είναι βλαπτική μεταβολή* ..... 15
*Η βλαπτική μεταβολή θεωρείται απόλυση* ..... 16
*Δικαιώματα εργαζομένου σε περίπτωση βλαπτικής μεταβολής* ..... 16

**ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ**
*Τι είναι διαθεσιμότητα* ..... 16
*Διαδικασία θέσης του μισθωτού σε διαθεσιμότητα* ..... 17

*Ποιες είναι οι αποδοχές κατά τη διαθεσιμότητα* ..... 17
*Λόγοι ακυρότητας της διαθεσιμότητας & ποιες οι συνέπειές της* ..... 17
*Που προσμετράται ο χρόνος διαθεσιμότητας* ..... 17

## ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

*Έννοια της επίσχεσης εργασίας* ..... 18
*Δικαιώματα των μισθωτών* ..... 18
*Διαδικασία επίσχεσης* ..... 18
*Υπόδειγμα δήλωσης επίσχεσης εργασίας* ..... 19

## ΩΡΑΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

*Νόμιμο ωράριο* ..... 20
*Συμβατικό ωράριο* ..... 20
*Ανώτατο συμβατικό ωράριο* ..... 20
*Τι είναι υπερεργασία & πώς αμείβεται* ..... 20
*Τι είναι υπερωρία & πώς αμείβεται* ..... 20
*Τι είναι κατ' εξαίρεση υπερωρία* ..... 21
*Πώς καθορίζεται το ανώτατο όριο υπερωριών* ..... 22
*Πότε είναι νόμιμη η υπερωρία* ..... 22
*Τι είναι νυκτερινή εργασία* ..... 22
*Πώς αμείβεται η νυκτερινή εργασία* ..... 23

## ΑΡΓΙΕΣ

*Επιτρέπεται η εργασία την Κυριακή* ..... 23
*Πώς αμείβεται η Κυριακή* ..... 23
*Ημέρες υποχρεωτικής αργίας* ..... 23
*Ημέρες προαιρετικής αργίας* ..... 23
*Ποιες είναι οι κατ' έθιμον αργίες* ..... 24

## ΑΔΕΙΕΣ

*Ετήσια άδεια αναψυχής* ..... 24
*Άδεια για το 1ο Ημερολογιακό έτος* ..... 25
*Άδεια για το 2ο Ημερολογιακό έτος* ..... 25
*Άδεια για το 3ο Ημερολογιακό έτος* ..... 25
*Πίνακας αδείας & ημερών αδείας* ..... 26
*Ποιες ημέρες υπολογίζονται στην άδεια* ..... 28
*Χρόνος χορήγησης της άδειας* ..... 28
*Τμηματική χορήγηση της άδειας* ..... 28
*Βιβλίο Αδειών* ..... 28
*Αποδοχές του μισθωτού κατά την άδεια* ..... 28





*Χρόνος καταβολής των αποδοχών αδείας και επιδόματος αδείας* ..... 29
*Πότε διπλασιάζονται οι αποδοχές* ..... 29
*Απαγορεύεται η εργασία κατά την άδεια* ..... 29
*Απαγορεύεται η απόλυση κατά την άδεια* ..... 29
*Μεταφορά αδείας* ..... 29
*Δικαιούται άδεια ο εργαζόμενος κατά τη λήξη της σύμβασής του* ..... 29
*Άδεια στράτευσης* ..... 30
*Άδεια γάμου & γέννησης παιδιού* ..... 30
*Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις* ..... 30
*Άδεια μητρότητας* ..... 30
*Άδεια θηλασμού & φροντίδας παιδιού (μειωμένο ωράριο)* ..... 31
*Εναλλακτική χρήση μειωμένου ωραρίου ως άδεια φροντίδας παιδιού* ..... 31
*Ποιος από τους γονείς δικαιούται άδεια για τη φροντίδα του παιδιού* ..... 31
*Άδεια για τη φροντίδα υιοθετημένων παιδιών* ..... 31
*Άδεια φροντίδας παιδιού με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας* ..... 31
*Άδεια γονική* ..... 32
*Άδεια στις μονογονεϊκές οικογένειες* ..... 33
*Άδεια για ασθένεια μελών της οικογενείας* ..... 33
*Άδεια σχολική* ..... 33
*Ποιοι γονείς δικαιούνται το μειωμένο ωράριο* ..... 33
*Άδεια για μεταγγίσεις αίματος και αιμοκάθαρσης* ..... 34
*Άδεια γονέα για παιδί με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος* ..... 34
*Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς* ..... 34
*Άδεια σπουδαστική* ..... 34
*Άδεια για μεταπτυχιακό* ..... 35
*Άδεια εκπαίδευσης συνδικαλιστών* ..... 35
*Άδεια εκλογική* ..... 35

## ΑΠΟΛΥΣΗ

*Τρόποι λύσης σύμβασης αορίστου χρόνου* ..... 36
*Λύση σύμβασης ορισμένου χρόνου* ..... 36
*Καταγγελία σύμβασης από εργαζόμενο* ..... 37
*Διατυπώσεις απόλυσης* ..... 37
*Απαγορεύσεις απόλυσης* ..... 38
*Ομαδικές απολύσεις* ..... 38
*Πότε είναι άκυρη η απόλυση* ..... 39
*Δικαιώματα εργαζομένου στην άκυρη απόλυση* ..... 39
*Προθεσμία για την άσκηση αγωγής* ..... 39
*Υπόδειγμα καταγγελίας της σύμβασης* ..... 40

## ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

*Πώς υπολογίζεται η αποζημίωση* ....41
*Χρόνος και τόπος καταβολής* ....41
*Πότε παραγράφεται η αποζημίωση* ....41
*Πότε δεν οφείλεται αποζημίωση* ....41
*Πότε οφείλεται μειωμένη αποζημίωση* ....42
*Κρατήσεις στην αποζημίωση* ....42
*Περιορισμοί στο ύψος της αποζημίωσης* ....42
*Πότε δικαιούνται οι αποχωρούντες αποζημίωση* ....42
*Πίνακας αποζημίωσης υπαλλήλων σε περίπτωση απόλυσης* ....43
*Πίνακας αποζημίωσης εργατοτεχνιτών σε περίπτωση απόλυσης* ....44
*Τρόπος απόλυσης* ....44
*Απόλυση χωρίς προειδοποίηση* ....44
*Απόλυση με προειδοποίηση* ....44
*Προϋποθέσεις για το ταμείο ανεργίας* ....45

## ΑΣΘΕΝΕΙΑ

*Όρια βραχείας ασθένειας* ....45
*Πώς πληρώνεται η ασθένεια* ....45

## ΔΩΡΑ ΕΟΡΤΩΝ

*Δώρα εορτών* ....46
*Χρόνος που συνυπολογίζεται στα Δώρα Πάσχα & Χριστουγέννων* ....47
*Χρόνος που δε συνυπολογίζεται στα Δώρα Πάσχα & Χριστουγέννων* ....47
*Χρόνος καταβολής δώρων Πάσχα & Χριστουγέννων* ....47
*Πως υπολογίζονται τα δώρα* ....48

## ΔΟΜΗ ΣΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ ....49

*Περιφερειακά ΚΕ.Π.Ε.Α* ....50
*Ομοσπονδίες* ....51
*Εργατικά Κέντρα* ....56

*Συναδέλφισσες - φοι,*

*Η ΓΣΕΕ με αυτή την πρωτοβουλία της και την επανέκδοση του οδηγού των εργασιακών δικαιωμάτων, προσδοκά να καλύψει την ανάγκη ενημέρωσης και πληροφόρησης των εργαζομένων για τα βασικά εργασιακά τους δικαιώματα τα οποία σε αρκετές περιπτώσεις καταστρατηγούνται.*

*Οι προηγούμενες εκδόσεις εξαντλήθηκαν πολύ γρήγορα, για αυτό προχωρήσαμε στην τέταρτη έκδοση προκειμένου να φθάσει αυτός ο οδηγός αν είναι δυνατόν σε όλους τους εργαζόμενους, στους συνδικαλιστικούς φορείς αλλά και στους εργοδότες, έτσι ώστε να είναι σε όλους γνωστά τα δικαιώματα αλλά και οι υποχρεώσεις της κάθε πλευράς.*

*Η ΓΣΕΕ θεωρεί ότι παράλληλα με την καθημερινή συνδικαλιστική δράση πρέπει να ενημερώνουμε και να πληροφορούμε τους εργαζόμενους για όλα τα δικαιώματα και τις κατακτήσεις μας.*

*Η γνώση είναι το κυρίαρχο στοιχείο της συλλογικής δράσης που ενδυναμώνει την ενότητα και το διεκδικητικό λόγο των εργαζομένων.*

*Με την επανέκδοση αυτή του ΚΕΠΕΑ 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.*

***Με συναδελφικούς χαιρετισμούς,***

***Γιάννης Παναγόπουλος***
***Πρόεδρος Γ.Σ.Ε.Ε.***

## ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΚΕΝΤΡΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ & ΑΝΕΡΓΩΝ ΤΗΣ Γ.Σ.Ε.Ε.

**Η ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ (Γ.Σ.Ε.Ε.)** οργάνωσε το **"ΚΕΝΤΡΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ & ΑΝΕΡΓΩΝ" (ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε.)** το οποίο έχει έδρα το κτίριο της Συνομοσπονδίας στην οδό Βούλγαρη 1 και Πειραιώς 24 στην Αθήνα. Το ΚΕ.Π.Ε.Α. έχει στελεχωθεί με επιστήμονες και συνδικαλιστές φιλοδοξώντας να αποτελέσει ένα μέσον έγκυρης και έγκαιρης πληροφόρησης προς τους εργαζόμενους και άνεργους, Έλληνες και οικονομικούς μετανάστες, για θέματα εργασιακών σχέσεων, ασφαλιστικής νομοθεσίας και μεταναστευτικής πολιτικής καθώς και για θέματα απασχόλησης και κατάρτισης αντίστοιχα. Αποτελείται από τα εξής Γραφεία:

Το **Γραφείο Εργασιακών Σχέσεων & Ασφαλιστικών Θεμάτων** παρέχει υπηρεσίες πληροφόρησης στους εργαζόμενους για την εφαρμογή των διατάξεων της Εργατικής & Ασφαλιστικής Νομοθεσίας. Επίσης υποδεικνύει τρόπους διεκδίκησης των δικαιωμάτων τους, επιλύει προβλήματα και παρεμβαίνει όπου χρειαστεί και κρίνεται απαραίτητο.

Ειδικά για τους μετανάστες συναδέλφους μας, το Κέντρο με το **Γραφείο Οικονομικών Μεταναστών** που ίδρυσε, θέλει να αποτελέσει τον χώρο όπου θα τους υποδέχονται και θα τους ενημερώνουν άνθρωποι που ενδιαφέρονται γι΄ αυτούς, τους θεωρούν ισότιμο κομμάτι της εργατικής τάξης της χώρας μας που έχει ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις με τους Έλληνες συναδέλφους τους.

Στα πλαίσια λειτουργίας του ΚΕ.Π.Ε.Α. λειτουργεί **Γραφείο Έυρεσης Εργασίας,** όπου οι άνεργοι μπορούν να απευθυνθούν για να καταχωρήσουν το βιογραφικό τους, να αναζητήσουν εργασία και να ενημερωθούν για προγράμματα απασχόλησης και σεμινάρια κατάρτισης. Παράλληλα, οι εργοδότες έχουν τη δυνατότητα να αναζητήσουν προσωπικό μέσω της δωρεάν πρόσβασης στην ηλεκτρονική βάση των ανέργων που έχει καταρτίσει το Γραφείο στην ιστοσελίδα μας.

Το **Γραφείο Συμβουλευτικής** απευθύνεται τόσο σε ανέργους, με κύριο στόχο την υποβοήθηση και υποστήριξή τους στη πορεία της επαγγελματικής τους ανάπτυξης (εξατομικευμένη προσέγγιση), μέρος της οποίας είναι και η ανεύρεση της κατάλληλης θέσης εργασίας όσο και σε ευρύτερες ομάδες όπως εργαζόμενοι ή οικονομικοί μετανάστες όπου μπορούν να τύχουν πολύ-





πλευρης καθοδήγησης και στήριξης σε δυσκολίες των εργασιακών προβλημάτων τους.

Το **Γραφείο Υποστήριξης** του Κέντρου συγκεντρώνει, αναλύει και επεξεργάζεται τα ποιοτικά χαρακτηριστικά των ανέργων που επισκέπτονται το ΚΕ.Π.Ε.Α., τα ερωτήματα που θέτουν οι εργαζόμενοι και τα προβλήματα που κατά καιρούς απασχολούν τους οικονομικούς μετανάστες. Μέσω ενός ηλεκτρονικού προγράμματος πραγματοποιείται η επεξεργασία στατιστικών στοιχείων για τα οποία ενημερώνει το Διοικητικό Συμβούλιο της Γ.Σ.Ε.Ε.

Η **Νομική Υπηρεσία** συνεπικουρεί το έργο των τμημάτων του ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ, γνωμοδοτώντας και παρέχοντας όλη την εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία και νομολογία, ώστε να γνωρίζουν όλοι οι εργαζόμενοι τα εργασιακά και ασφαλιστικά τους δικαιώματα. Συμβάλλει στην επίλυση διαφορών, παρεμβαίνει στους αρμόδιους φορείς όπου αυτό κρίνεται σκόπιμο και γενικά παρέχει την νομική στήριξη σε συμβουλευτικό επίπεδο με τους νομικούς της συμβούλους σε εργαζόμενους και συνδικαλιστικές οργανώσεις.

## ΤΡΟΠΟΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

- Οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να επισκέπτονται το Κέντρο από τις 09:00 το πρωί μέχρι τις 19:30 το βράδυ.
- Να επικοινωνούν τηλεφωνικώς στο τετραψήφιο 1966 απ όλη την Ελλάδα ή στον αριθμό 210 52.88.000, καθώς και με Fax στον αριθμό 210 52.45.510
- Δια αλληλογραφίας στην ταχυδρομική διεύθυνση "Για το ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ οδός Βούλγαρη 1 & Πειραιώς 24 Τ.Κ.104-37 Αθήνα".
- Με e-mail μέσω του διαδικτυακού κόμβου στην ηλεκτρονική μας διεύθυνση *http://www.kepea.gr*

# ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### Τι είναι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας;

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, βάσει της οποίας ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την κύρια υποχρέωση να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη, υπό την εποπτεία και τον έλεγχό του και ο εργοδότης την κύρια υποχρέωση καταβολής του μισθού. Οι κύριες υποχρεώσεις των μερών συνοδεύονται βέβαια και από αρκετές παρεπόμενες.

### Υποχρεούται ο εργοδότης να αναγγείλει τη σύμβαση;

Ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγείλει την πρόσληψη εργαζομένου στον Ο.Α.Ε.Δ. μέσα σε 8 ημερολογιακές ημέρες ή μέσα σε 30 ημέρες αν πρόκειται για νεοϊδρυθείσα επιχείρηση.

### Δικαιούται ο εργαζόμενος να ζητήσει εγγράφως ενημέρωση για τους όρους εργασίας;

Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιήσει αναλυτικά στον εργαζόμενο τους όρους εργασίας, δίνοντάς του έγγραφο που περιγράφει τη μορφή της εργασιακής σχέσης και τους όρους της, ανεξαρτήτως αν η σύμβαση εργασίας καταρτίστηκε προφορικά ή γραπτά.(άρ.2 Π.Δ. 156/94)

### Ποιος είναι υπάλληλος;

Υπάλληλος χαρακτηρίζεται ο εργαζόμενος στην εργασία του οποίου προέχει το πνευματικό στοιχείο, εκείνος δηλαδή που παρέχει κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία.

### Ποιος είναι εργάτης;

Εργάτης χαρακτηρίζεται ο εργαζόμενος που παρέχει κατά κύριο λόγο σωματική εργασία.

### Τι είναι σύμβαση έργου;

Σύμβαση έργου υπάρχει όταν ένα πρόσωπο (εργολάβος) αναλαμβάνει έναντι ενός άλλου προσώπου (εργοδότη / κυρίου του έργου) την υποχρέωση εκτέλεσης ορισμένου έργου έναντι αμοιβής. Το κύριο στοιχείο που διακρίνει τη σύμβαση εργασίας από τη σύμβαση έργου είναι ότι στην περίπτωση της σύμβασης εργασίας ενδιαφέρει η παροχή της εργασίας ανεξαρτήτως συγκεκριμένου αποτελέσματος, ενώ στην περίπτωση της σύμβασης έργου ενδιαφέρει το αποτέλεσμα της εκτέλεσης ορισμένου έργου.

### Τι είναι η σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών;

Σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών υπάρχει, όταν ο παρέχων ανεξάρτητες υπηρεσίες αναλαμβάνει την υποχρέωση έναντι ενός προσώπου, για





παροχή εργασίας χωρίς όμως να υπόκειται στην εποπτεία και τον έλεγχο του αντισυμβαλλομένου του. Κύριο χαρακτηριστικό, επομένως της σύμβασης παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών είναι η ανάπτυξη πρωτοβουλίας και η ανεξαρτησία ως προς τον καθορισμό του τόπου, του χρόνου και του τρόπου παροχής της εργασίας, κάτι που βασικά δεν συμβαίνει στην περίπτωση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.

### Τι είναι σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου;

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μπορεί να συμφωνηθεί για ορισμένο ή αόριστο χρόνο.
Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει όταν δεν καθορίζεται η διάρκειά της.
Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει όταν η λύση της είναι ημερολογιακά καθορισμένη ή όταν συνδέεται με την εκτέλεση ορισμένου έργου ή την επέλευση ορισμένου γεγονότος.

### Τι είναι η 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 συνήθεια κ.ο.κ.

### Τι είναι η μερική απασχόληση;

Μερική απασχόληση υπάρχει όταν συμφωνείται παροχή εργασίας μικρότερης διάρκειας από την πλήρη / κανονική, με μικρότερη αντίστοιχα αμοιβή.
Συνήθης μορφή μερικής απασχόλησης είναι εκείνη κατά την οποία ο εργαζόμενος εργάζεται την ημέρα λιγότερες ώρες από το ημερήσιο ωράριο πλήρους απασχόλησης. Στην περίπτωση αυτή η εργασία πρέπει να παρέχεται συνεχόμενα και μια φορά ημερησίως.

### Απαιτείται έγγραφο για τη μερική απασχόληση;

Η σύμβαση μερικής απασχόλησης πρέπει να καταρτίζεται εγγράφως.
Η έγγραφη αυτή συμφωνία πρέπει να περιέχει τουλάχιστον τα ακόλουθα στοιχεία:

α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων,
β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη,
γ) το χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας,
δ) τον τρόπο αμοιβής και
ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.(άρ.2 Ν.2639/1998)

### Ποια η συνέπεια παράλειψης του έγγραφου τύπου;

Αν παραληφθεί η τήρηση του εγγράφου τύπου, σύμφωνα με την κρατούσα νομολογία η σύμβαση είναι άκυρη ως μερικής απασχόλησης και ισχύει ως πλήρους απασχόλησης. Η άποψη αυτή ενισχύεται και από την ίδια την διάταξη του άρ.2, παρ.1,εδ. β του Ν.2639/98 η οποία καθιερώνει τεκμήριο (μαχητό) υπέρ της σύμβασης αορίστου χρόνου.

### Υπάρχει υποχρέωση για γνωστοποίηση στην Επιθεώρηση Εργασίας;

Ο εργοδότης οφείλει, μέσα σε 15 ημέρες από την κατάρτιση της σύμβασης μερικής απασχόλησης, να τη γνωστοποιήσει στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Αν δεν προβεί στη γνωστοποίηση αυτή, τεκμαίρεται / θεωρείται ότι η σχετική σύμβαση καλύπτει σχέση πλήρους απασχόλησης.

### Πώς υπολογίζονται οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων;

Οι αποδοχές των μερικώς απασχολουμένων δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις νόμιμες αποδοχές των πλήρως απασχολουμένων στην ίδια εργασία και καθορίζονται ειδικότερα ανάλογα με τις ώρες της μερικής απασχόλησης. Εφόσον, ειδικότερα, οι μερικώς απασχολούμενοι (α) αμείβονται με το κατώτατο όριο αποδοχών -κατά τις κείμενες διατάξεις, δηλαδή κατά τη Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) που καλύπτει το συγκεκριμένο εργαζόμενο και εργοδότη και (β) το ωράριο απασχόλησής τους είναι μικρότερο των τεσσάρων (4) ωρών ημερησίως, οι αποδοχές τους προσαυξάνονται κατά 7,5 %.
Σε κάθε περίπτωση, πάντως, η απασχόληση κατά την Κυριακή ή άλλη ημέρα αργίας, όπως και η νυχτερινή εργασία συνεπάγεται την καταβολή της νόμιμης προσαύξησης.

### Απαγόρευση απόλυσης λόγω άρνησης αποδοχής μετατροπής της σύμβασης από πλήρη σε μερική απασχόληση

Η απόλυση του εργαζομένου απαγορεύεται και είναι άκυρη αν γίνει λόγω της άρνησής του να δεχτεί πρόταση του εργοδότη για μετατροπή της απασχόλησής του από πλήρη, σε μερική.

### Τι είναι εκ περιτροπής εργασία;

Ο θεσμός της εκ περιτροπής εργασίας, δηλαδή οι κατά πλήρες ωράριο εργασίας σε ορισμένες μόνο ημέρες της εβδομάδας, του 15θημέρου ή μήνα επαναρυθμίστηκε και εντάχθηκε στο θεσμό της μερικής απασχόλησης με πρόσφατο εργασιακό νόμο. Για να εφαρμοστεί η εκ περιτροπής εργασία σε μια επιχείρηση πρέπει να υπάρχουν οι εξής προϋποθέσεις:

- Έγγραφη συμφωνία εργοδότη και μισθωτού με σαφή καθορισμό εκ των προτέρων του χρόνου εργασίας και της αμοιβής του
- Αναγγελία της συμφωνίας στην Επιθεώρηση Εργασίας

Η έγγραφη συμφωνία για να είναι έγκυρη πρέπει να γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας μέσα σε 8 ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη της. Διαφορετικά αν έχει συμφωνηθεί προφορικά είναι άκυρη οπότε ο εργοδότης οφείλει να καταβάλλει πλήρεις αποδοχές σαν να υπήρχε σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.





**Ειδική Ρύθμιση**

Οι εργοδότες μπορούν να επιβάλουν εκ περιτροπής εργασία στους μισθωτούς που απασχολούν και χωρίς τη συγκατάθεσή τους, αλλά μόνο αν υπάρχει περιορισμός των εργασιών της επιχείρησης και αφού προηγουμένως ενημερώσουν και συμφωνήσουν με τους νόμιμους εκπρόσωπους των εργαζομένων.

## ΜΙΣΘΟΣ

### Τι είναι μισθός;

Μισθό αποτελεί κάθε παροχή του εργοδότη, οποιασδήποτε μορφής ή ονομασίας ή ειδικότερης αιτίας, που χορηγείται ως αντάλλαγμα για την εργασία, την απασχόληση του μισθωτού.

### Πώς βρίσκουμε το ωρομίσθιο;

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.

$$\frac{\text{ημερομίσθιο} \times 6}{\text{συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο (40 ή λιγότερο)}}$$

**Παράδειγμα 1ο :**

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

$$\frac{(\text{μισθός} : 25) \times 6}{\text{ώρες εβδομαδιαίου ωραρίου (40 ή λιγότερες)}}$$

**Παράδειγμα 2ο :**

Για να βρούμε το ωρομίσθιο του υπαλλήλου που αμείβεται με μισθό 1250 ευρώ, διαιρούμε κατ' αρχή το μισθό με τον αριθμό 25, που είναι οι εργάσιμες μέρες του μήνα για να βρούμε το ημερομίσθιο, δηλαδή 1250 ευρώ : 25 = 50

ευρώ, το οποίο στη συνέχεια πολλαπλασιαζόμενο επί 6 μας δίνει τον εβδομαδιαίο μισθό, που ανέρχεται σε 50 ευρώ Χ 6 = 300 ευρώ. Το ποσό αυτό τελικά το διαιρούμε με τον αριθμό 40 για να βρούμε το ωρομίσθιο, το οποίο ανέρχεται σε 300 ευρώ : 40 = 7,5 ευρώ.

### Πώς καθορίζεται το ύψος του μισθού;

Το ύψος του μισθού εξαρτάται από το είδος της παρεχόμενης εργασίας και την ειδικότητα με την οποία πραγματικά απασχολείται ο εργαζόμενος.

### Μπορούν οι αποδοχές να είναι κατώτερες της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.);

Η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. υπογράφεται από την Γ.Σ.Ε.Ε. και τις εργοδοτικές οργανώσεις και καθορίζει τους ελάχιστους όρους εργασίας, μισθών και ημερομισθίων στον ιδιωτικό τομέα. Συνεπώς δεν μπορεί σε καμία περίπτωση οι αποδοχές του μισθωτού, να είναι κατώτερες της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

### Μπορούν να είναι ανώτερες της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.;

Για ειδικότερους κλάδους, επαγγέλματα ή και επιμέρους επιχειρήσεις είναι δυνατή η σύναψη μεταξύ των αντίστοιχων συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των οργανώσεων των εργοδοτών Κλαδικών, Ομοιοεπαγγελματικών ή Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας που να βελτιώνουν τη θέση των εργαζομένων ως προς το ύψος του μισθού σε σχέση με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

### Πότε καταβάλλεται ο μισθός;

Ο εργοδότης οφείλει να καταβάλλει το μισθό σε τακτικά χρονικά διαστήματα, ανάλογα με την ατομική συμφωνία ή την τοπική συνήθεια (π.χ. κάθε βδομάδα, κάθε 15νθήμερο, κάθε μήνα κ.λ.π.). Η καταβολή πρέπει να γίνεται στον τόπο της εργασίας και μέσα στο χρόνο του ωραρίου του εργαζομένου.

### Είναι υποχρεωτικό το εκκαθαριστικό μισθοδοσίας;

Η εξόφληση του μισθού πρέπει να συνοδεύεται από εκκαθαριστικό σημείωμα μισθοδοσίας. Αν εφαρμόζεται μηχανογραφημένο σύστημα δίδεται ανάλυση μισθοδοσίας. Σε κάθε περίπτωση πρέπει να αναλύονται οι κάθε είδους αποδοχές και οι σχετικές κρατήσεις που έγιναν σε αυτές.

### Ποιες είναι οι προθεσμίες διεκδίκησης των αξιώσεων;

Οι αξιώσεις των εργαζομένων για κάθε είδους αποδοχές (μισθό, δώρα, επιδόματα, υπερωρίες κ.λ.π.) που δεν καταβλήθηκαν από τον εργοδότη παραγράφονται μετά από 5 χρόνια.
Σε περίπτωση παράνομης απόλυσης η αξίωση για καταβολή μισθών υπερημερίας υπόκειται σε τρίμηνη ανατρεπτική προθεσμία. Αυτό σημαίνει ότι η σχετική αγωγή πρέπει να ασκηθεί (κατάθεση και κοινοποίηση) μέσα σε 3 μήνες, άλλως απορρίπτεται ως απαράδεκτη.





Η αξίωση για καταβολή αποζημίωσης λόγω απόλυσης υπόκειται σε 6μηνη ανατρεπτική προθεσμία. Πρέπει να σημειωθεί ότι η απόλυση είναι παράνομη αν ο εργοδότης δεν καταβάλει αποζημίωση. Εναπόκειται όμως, στην ευχέρεια του εργαζομένου, αν θα ζητήσει την ακύρωση της απόλυσης ή την αποζημίωση.
Η καταγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας δεν διακόπτει την παραγραφή αξιώσεων.

### Ποιες είναι οι τακτικές αποδοχές;

Τακτικές αποδοχές είναι ο βασικός μισθός ή το ημερομίσθιο, όλα τα επιδόματα και κάθε άλλη παροχή (χρηματική ή σε είδος) που δίνει ο εργοδότης σε σταθερή και μόνιμη βάση.
Στις τακτικές αποδοχές συμπεριλαμβάνονται:
Τα δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα, τα επιδόματα αδείας, πολυετίας, ανθυγιεινής εργασίας, επικίνδυνης εργασίας, επιστημονικό, διαχειριστικών λαθών, παραγωγής, οικογενειακό, Κυριακής και νυχτερινής εργασίας, νόμιμης τακτικής υπερωριακής απασχόλησης, τροφής, κατοικίας και οποιαδήποτε άλλη παροχή που καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα.

### Ποια είναι η αποζημίωση εκτός έδρας;

Ο εργοδότης που απασχολεί προσωρινά έναν εργαζόμενο εκτός έδρας, δηλαδή σε άλλο τόπο, οφείλει, εκτός των οδοιπορικών εξόδων και πρόσθετη αποζημίωση, δηλαδή ένα επιπλέον ημερομίσθιο ή το 1/25 του μισθού για κάθε διανυκτέρευση.
Αν ο εργοδότης παρέχει τροφή και στέγη οφείλει το 1/4 της παραπάνω αποζημίωσης εάν όμως παρέχεται μόνο τροφή καταβάλλεται το 1/2 της αποζημίωσης και αν παρέχεται μόνο κατοικία τα 4/5 της αποζημίωσης. Αυτονόητο είναι ότι και ως προς αυτό υπερισχύουν τυχόν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις.
Αν στο διάστημα που ο εργαζόμενος βρίσκεται εκτός έδρας συμπέσουν Κυριακή ή εξαιρετέα αργία και δεν εργαστεί κατά την ημέρα αυτή, δικαιούται μία ημέρα πρόσθετης ανάπαυσης, μετά την επιστροφή του, επειδή την ημέρα εκείνη βρισκόταν εκτός έδρας και δεν ήταν πλήρως απαλλαγμένος. Τέλος ο εργαζόμενος για όσες ώρες εργαστεί την Κυριακή ή την αργία δικαιούται προσαύξηση 75%.

## ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ

### Τι είναι βλαπτική μεταβολή;

Κάθε μεταβολή των όρων εργασίας της σύμβασης, η οποία γίνεται μονομερώς και χωρίς τη συναίνεση του μισθωτού και οι οποία επιφέρει ζημία υλική ή ηθική στον εργαζόμενο, συνιστά βλαπτική μεταβολή.

**Χαρακτηριστικά παραδείγματα**

- 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 νομίμου.
- Μείωση ωρών εργασίας με αντίστοιχη μείωση του μισθού.
- Καθυστέρηση αποδοχών με σκοπό τον εξαναγκασμό σε παραίτηση.
- Συμψηφισμός πρόσθετων αποδοχών σε νόμιμες αυξήσεις.
- Την αλλαγή ασφάλισης στο ΙΚΑ.

### Η βλαπτική μεταβολή θεωρείται απόλυση;

Κάθε αυθαίρετη μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας του εργαζόμενου η οποία είναι βλαπτική για τον εργαζόμενο, μπορεί να ληφθεί ως καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.

### Τι δικαιώματα έχει ο εργαζόμενος σε περίπτωση βλαπτικής μεταβολής;

Σε περίπτωση αυθαίρετης μεταβολής των όρων της σύμβασης εργασίας του, ο εργαζόμενος έχει τα εξής δικαιώματα:

- Να θεωρήσει τη μεταβολή αυτή σαν άκυρη καταγγελία της εργασιακής σύμβασης και να ασκήσει, μέσα στη νόμιμη προθεσμία αγωγή για ακύρωση της απόλυσης και καταβολή μισθών υπερημερίας ή για την επιδίκαση της αποζημίωσής του.
- Να επιμείνει στην τήρηση των αρχικών όρων της σύμβασής του και να συνεχίσει να προσφέρει τις υπηρεσίες του με βάση την αρχική σύμβαση, χωρίς να αποδεχτεί την προσφορά υπηρεσιών διαφορετικών από τις συμφωνηθείσες.
  Παράλληλα, μπορεί να ζητήσει να του επιδικασθεί αποζημίωση για την ηθική βλάβη που υπέστη λόγω της προσβολής της προσωπικότητάς του.
- Κρατά επιφύλαξη και προσφεύγει στα δικαστήρια για ανατροπή της βλαπτικής απόφασης.

## ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ

### Τι είναι η διαθεσιμότητα;

Ο εργοδότης, σε περίπτωση περιορισμού της οικονομικής του δραστηριότητας, μπορεί αντί να προβεί σε απολύσεις, να θέσει σε διαθεσιμότη-





τα τους εργαζομένους του, με τους όρους και τις προϋποθέσεις του άρθρου 10, Ν.3198/55

### Ποιος είναι ο νόμιμος λόγος για τη διαθεσιμότητα;

Νόμιμος λόγος για τη θέση σε διαθεσιμότητα είναι ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης. Σύμφωνα με τη νομολογία των δικαστηρίων, η προϋπόθεση αυτή συντρέχει όταν ο περιορισμός του κύκλου των εργασιών της επιχείρησης καθιστά αδύνατη ή ασύμφορη την απασχόληση του συνόλου ή μέρους του προσωπικού.

### Πώς τίθεται ο εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα;

Η θέση σε διαθεσιμότητα πρέπει να γίνεται εγγράφως και να απευθύνεται χωριστά σε κάθε εργαζόμενο στον οποίο αφορά.

### Για πόσο χρόνο;

Η διαθεσιμότητα δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους τρεις μήνες ετησίως.

### Ποιες είναι οι αποδοχές κατά τη διαθεσιμότητα;

Κατά τη διάρκειά της ο εργαζόμενος δεν παρέχει εργασία, αλλά λαμβάνει τις μισές αποδοχές. Οι αποδοχές αυτές υπολογίζονται βάσει του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών του των δύο τελευταίων μηνών.

### Ποιοι είναι οι λόγοι ακυρότητας της διαθεσιμότητας;

Αν οι οικονομικοί λόγοι που προβάλλει ο εργοδότης για τη θέση εργαζομένων του σε διαθεσιμότητα δεν συντρέχουν πραγματικά, πράγμα που μπορεί να διασταυρώσει και ο εργαζόμενος με τη βοήθεια της συνδικαλιστικής του οργάνωσης, η διαθεσιμότητα είναι άκυρη.
Αν η διαθεσιμότητα δεν γίνεται εγγράφως, είναι επίσης άκυρη.

### Ποια η συνέπεια ακυρότητας της διαθεσιμότητας;

Όταν η διαθεσιμότητα είναι άκυρη, ο εργοδότης οφείλει πλήρεις αποδοχές.

### Πού προσμετράται ο χρόνος;

Ο χρόνος διαθεσιμότητας θεωρείται χρόνος πραγματικής υπηρεσίας του εργαζομένου. Κατά τη διάρκειά της η εργασιακή σχέση παραμένει σε ισχύ.
Επομένως, κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας συνεχίζεται κανονικά η ασφάλιση του εργαζομένου.
Επίσης, ο χρόνος αυτός προσμετράται για τον υπολογισμό του χρόνου προϋπηρεσίας του εργαζομένου για την ένταξή του στα μισθολογικά κλιμάκια, για τη χορήγηση ετήσιας άδειας αναψυχής και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης.

# ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### Τι σημαίνει άσκηση επίσχεσης εργασίας;

Σε περίπτωση καθυστέρησης των δεδουλευμένων αποδοχών του μισθωτού εκ μέρους του εργοδότη, ο μισθωτός έχει δικαίωμα, ως μέσο άμυνας, να ασκήσει το απορρέον από τις διατάξεις των άρθρων 325 επ ΑΚ δικαίωμα επισχέσεως της εργασίας του. Σ' αυτή την περίπτωση ο εργαζόμενος απαλλάσσεται από την υποχρεώσή του περί παροχής εργασίας, δικαιούμενος παράλληλα τις αποδοχές του για το χρονικό διάστημα αποχής του μέχρι την αποπληρωμή των οφειλομένων από τον εργοδότη.

### Τι δικαιούται ο εργαζόμενος όταν δεν του πληρώνεται έγκαιρα ο μισθός;

α) Να ασκήσει αγωγή και να ζητήσει εντόκως τους καθυστερούμενους μισθούς του, καθώς και αποζημίωση για κάθε άλλη ζημία του.
β) Έχει το δικαίωμα να κάνει επίσχεση της εργασίας του.
γ) Να ζητήσει την κήρυξη του εργοδότη σε πτώχευση, αν είναι έμπορος.
δ) Να θεωρήσει την καθυστέρηση ως βλαπτική μεταβολή με τα συναφή δικαιώματα, εφόσον η καθυστέρηση γίνεται συστηματικά και οφείλεται σε δόλο του εργοδότη.
ε) Να ζητήσει την ποινική δίωξη του εργοδότη για μη καταβολή των δεδουλευμένων αποδοχών του.

### Πώς γίνεται η επίσχεση;

Με αντίστοιχη δήλωση βούλησης που πρέπει να είναι σαφής και ατομική. Απλή άρνηση εργασίας δεν αρκεί, γιατί κινδυνεύει να εκληφθεί ως παραίτηση από τη θέση.

### Η δήλωση για επίσχεση καλύπτεται από αντίστοιχη δήλωση του συνδικαλιστικού φορέα;

Όχι, η λεγόμενη ομαδική επίσχεση είναι επίσχεση που στηρίζεται σε ισάριθμες δηλώσεις από τους ενδιαφερόμενους μισθωτούς.

### Ποιο είναι το ευαίσθητο σημείο της επίσχεσης;

Η άσκηση του δικαιώματος να μην είναι καταχρηστική (281 ΑΚ), οπότε από μέσο προστασίας του μισθού, μπορεί να έχει ως συνέπεια την απώλεια της θέσης εργασίας.

### Πότε θεωρείται καλόπιστη η άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης;

Λαμβάνονται υπ' όψιν οι ιδιαιτερότητες της σύμβασης εργασίας και συνήθως συνδέεται με την αποτροπή αιφνιδιασμού του εργοδότη, το ύψος των καθυστερούμενων αποδοχών και το βέβαιο της απαίτησης.





# ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΔΗΛΩΣΗΣ ΕΠΙΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

των
(ονοματεπώνυμο, διεύθυνση)

1.....
2.....
3.....

## ΠΡΟΣ

την επιχείρηση .....(επωνυμία, διεύθυνση)
όπως εκπροσωπείται νόμιμα.

Είναι γνωστό ότι πλέον αδείας, επιδόματος αυτής και Δώρου εορτών έτους ..... οφείλετε δεδουλευμένες αποδοχές σύμφωνα με τα παρακάτω:

1) Στην πρώτη από μας .....(ονοματεπώνυμο) δεδουλευμένες αποδοχές.....ευρώ (ακριβής λογαριασμός)
2) Στο δεύτερο από μας .....
3) Στο τρίτο.....

Με τη παρούσα και εν όψει του γεγονότος ότι τα παραπάνω ποσά είναι απολύτως αναγκαία για την αντιμετώπιση των βιοτικών μας αναγκών, σας ΔΗΛΩΝΟΥΜΕ ότι από …/…/……. , προβαίνουμε σε επίσχεση της εργασίας μας, μέχρι πλήρους αποπληρωμής ΟΛΩΝ των οφειλομένων και αυτών του χρόνου επισχέσεως.

Με επιφύλαξη κάθε νόμιμου δικαιώματός μας.

Αθήνα, …/…/…20…..

Οι εργαζόμενοι
1)
2)
3)

Παρελήφθη όμοιο
στις …/…/…20….
Ο παραλαβών

3 αντίγραφα
1 επιχείρηση
1 Επιθεώρηση Εργασίας

# ΩΡΑΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

## Τι είναι νόμιμο ωράριο;

Είναι εκείνο που καθορίζεται με διάταξη νόμου ή κατόπιν εξουσιοδοτήσεως νόμου. Οι διατάξεις αυτές ορίζουν το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης μισθωτών και είναι υποχρεωτικές. Έτσι μόνο μικρότερα ωράρια μπορούν να εφαρμοσθούν και όχι μεγαλύτερα των νομίμων.

## Τι είναι συμβατικό ωράριο;

Είναι αυτό που καθορίζεται με συλλογική ή ατομική σύμβαση εργασίας. Το συμβατικό ωράριο μπορεί να είναι μικρότερο, αλλά ποτέ μεγαλύτερο από το νόμιμο.
Το ωράριο που εφαρμόζεται με ατομική σύμβαση εργασίας δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερο εκείνου που προβλέπεται στην αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας ή τον κανονισμό της επιχείρησης.
Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με συμβατικό ωράριο μικρότερο του νομίμου δικαιούνται ολόκληρο το μισθό τους.

## Πόσες ώρες είναι το ανώτατο συμβατικό ωράριο;

Από την 1/1/84 με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας καθιερώνεται το ωράριο των 40 ωρών εβδομαδιαίας εργασίας για τον ιδιωτικό τομέα.

## Τι είναι υπερεργασία & πώς αμείβεται;

Σύμφωνα με τον Ν.3385/2005, η απασχόληση 5 ωρών επιπλέον την βδομάδα μετά τις 40, για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο σύστημα απασχόλησης και 8 ωρών επιπλέον τη βδομάδα, για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν σύστημα εξαήμερης απασχόλησης, θεωρείται υπερεργασία.
Συγκεκριμένα οι 5ώρες υπερεργασία για το σύστημα του πενθημέρου είναι: 41η, 42η, 43η, 44η, 45η ενώ οι 8 ώρες για το σύστημα του εξαημέρου είναι: 41η, 42η, 43η, 44η, 45η, 46η, 47η, 48η.
Η πραγματοποίηση της υπερεργασίας ανήκει στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη και εφ' όσον ζητηθεί από τον τελευταίο, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να την παρέχει.
Οι παραπάνω ώρες που αναφέραμε αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 25%

## Τι είναι υπερωρία & πώς αμείβεται;

Σύμφωνα με τον Ν.3385/2005 η απασχόληση πέραν των 45 ωρών την εβδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο ή των 48 ωρών τη βδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν εξαήμερο, θεωρείται υπερωριακή απασχόληση και διέπεται απ όλες τις νόμιμες συνέπειες διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Ως εκ' τούτου λοιπόν απαιτείται για πέραν των 45 ωρών επί πενθημέρου και 48 επί εξαημέρου απασχόληση, έγκριση από την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας ή έγκριση με απόφαση Υπουργού, μετά από γνωμοδότηση του ΑΣΕ στην περίπτωση που εξαντλήθηκε το ανώτατο όριο που χορηγεί η Επιθεώρηση Εργασίας.
Εύλογο είναι ότι η καθιέρωση της υπερωριακής απασχόλησης για εργασία πέραν των 45 ωρών επί πενθημέρου και των 48 ωρών επί εξαημέρου, βρίσκεται πάντα εντός των πλαισίων που καθορίζονται από τις ισχύουσες διατάξεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας.
Συγκεκριμένα, κάθε εργαζόμενος δικαιούται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%.
Για πέραν των 120 ωρών ετησίως νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης παρέχεται αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, προσαυξημένο κατά 75%.
Η παραπάνω αμοιβή (75%) καταβάλλεται και για τη νόμιμη υπερωριακή απασχόληση που πραγματοποιείται πέραν των ορίων υπερωριακής εργασίας, που καθορίζονται με τις εξαμηνιαίες αποφάσεις του Υπουργού Απασχόλησης

## Τι είναι κατ' εξαίρεση υπερωρία (μη νόμιμη υπερωρία);

Για κάθε ώρα που πραγματοποιείται και δεν θα τηρηθούν οι προβλεπόμενες από το νόμο διαδικασίες έγκρισης, θεωρείται κατ' εξαίρεση υπερωρία (μη νόμιμη υπερωρία) και καταβάλλεται στο μισθωτό αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%.
Τέλος είναι προφανές ότι σε περίπτωση που ισχύει συμβατικό ωράριο μικρότερο των 40 ωρών τη βδομάδα, η απασχόληση πέραν του μικρότερου αυτού ωραρίου και έως 40 ωρών αμείβεται σύμφωνα με το άρθρο 659 του Α.Κ. ως πρόσθετη εργασία (απλό ωρομίσθιο)

## Σχεδιαγράμματα:

### Υπολογισμός υπερεργασίας με πενθήμερο

| | |
|---|---|
| **Υπερεργασία Εβδομαδιαίως** | **40 - 45 ώρες + 25% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο** |

**Η αμοιβή της 9ης ώρας ημερησίως πληρώνεται με προσαύξηση 25% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο και δεν χρειάζεται άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας.*

## Υπολογισμός υπερεργασίας με εξαήμερο

| | |
|---|---|
| **Υπερεργασία Εβδομαδιαίως** | **40 - 48 ώρες + 25% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο** |

## Υπολογισμός υπερωρίας

- Εργασία από 46η (πενθήμερο) και 49η (εξαήμερο) έως 120 ώρες ετησίως νόμιμης υπερωρίας, αμείβεται με προσαύξηση 50% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.
- Η υπέρβαση των 120 ωρών νόμιμης υπερωρίας ετησίως αμείβεται με προσαύξηση 75% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.
- Κατ' εξαίρεση υπερωρία (μη νόμιμη) αμείβεται με προσαύξηση 100% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.
- Εργασία άνω των 9 ωρών ημερησίως επί 5νθημέρου συνιστά υπερωρία και αμείβεται με προσαύξηση 50% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.
- Εργασία άνω των 8 ωρών ημερησίως επί 6ημέρου συνιστά υπερωρία και αμείβεται με προσαύξηση 50% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.

## Πώς καθορίζεται το ανώτατο όριο υπερωριών;

Οι ώρες υπερωριακής εργασίας που χορηγούνται από τις οικείες Κοινωνικές Επιθεωρήσεις Εργασίας (ΣΕΠΕ) είναι 120 ώρες ετησίως προκειμένου περί μη βιομηχανικών επιχειρήσεων και 30 ή 25 ώρες ανάλογα με τις κατηγορίες των βιομηχανικών επιχειρήσεων όπως αυτές καθορίζονται ανά εξάμηνο με κοινές υπουργικές αποφάσεις των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Οικονομικών.

## Πότε είναι νόμιμη η υπερωρία;

Για να είναι <u>νόμιμη η υπερωρία</u> πρέπει να τηρούνται οι εξής προϋποθέσεις:

- Ο εργοδότης να αναγγείλει την πραγματοποίηση τους στην Αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Η θεώρηση-έγκριση προηγείται της πραγματοποίησής τους.
- Να τηρείται στην επιχείρηση βιβλίο υπερωριών, θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας.
- Να υπάρχουν έκτακτες ή επείγουσες ανάγκες της επιχείρησης.

## Τι είναι η νυχτερινή εργασία;

Νυχτερινή 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 μμ-10 μμ είναι ημερήσιες και οι άλλες 4, 10 μμ-2 πμ νυκτερινές).





## Πως αμείβεται η νυκτερινή εργασία;

Η νυκτερινή εργασία αμείβεται με κανονικό ημερομίσθιο, όπως και η ημερήσια, με προσαύξηση κατά 25%.
Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος απασχολείται υπερωριακά κατά τη νύχτα, τότε η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται επί του ωρομισθίου που έχει προηγουμένως προσαυξηθεί με το 25% της νυκτερινής εργασίας (ωρομίσθιο + 25% + υπερωρίες).
Ο ίδιος υπολογισμός γίνεται σε περίπτωση νυχτερινής εργασίας κατά την Κυριακή.
Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις ή κανονισμοί ή πρακτικά συμφωνίας κ.λ.π. υπερισχύουν.

# ΑΡΓΙΕΣ

## Επιτρέπεται η εργασία την Κυριακή;

Οι εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας είναι 6 σύμφωνα με το νόμο, όπου δεν έχει εφαρμοσθεί ήδη το πενθήμερο. Η 7η ημέρα, κατά κανόνα η 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.

## Ημέρες υποχρεωτικής & προαιρετικής αργίας

Οι <u>ημέρες υποχρεωτικής αργίας</u> που από το νόμο έχουν καθορισθεί και κατά τις οποίες απαγορεύεται κάθε βιομηχανική, βιοτεχνική, εμπορική εργασία, επαγγελματική δραστηριότητα, καθώς και η απασχόληση των μισθωτών είναι οι εξής:

- η 25η Μαρτίου
- η Δευτέρα του Πάσχα
- η εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15η Αυγούστου)
- η εορτή της Γεννήσεως του Χριστού (25η Δεκεμβρίου).

Οι <u>ημέρες προαιρετικής αργίας</u> είναι:

- η 28η Οκτωβρίου

Είναι μία από τις εξαιρέσιμες εορτές του έτους, αλλά έχει το χαρακτήρα της προαιρετικής αργίας

- η 1η Μαΐου

Βάσει του Α.Ν 380/68 μπορεί να καθορίζεται και σαν ημέρα υποχρεωτικής αργίας με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, αυτό γίνεται μέχρι και σήμερα. Η μόνη διαφορά μεταξύ αυτών των δύο αργιών είναι ότι στις υποχρεωτικές αργίες απαγορεύεται η απασχόληση των μισθωτών ενώ κατά την προαιρετική αργία εξαρτάται από την κρίση (βούληση) του εργοδότη αν θα λειτουργήσει την επιχείρηση.

### Ποιες είναι οι κατ' έθιμον αργίες;

Πέρα όμως από τις παραπάνω εορτές (υποχρεωτικές), έχουν καθιερωθεί από διάφορους οργανισμούς, οι μεγάλες επιχειρήσεις και άλλες ημέρες του έτους, εορτάσιμες ή μη, σαν ημέρες αργίας. Οι ημέρες αυτές θεωρούνται σαν αργίες, είτε έχουν ορισθεί με Κανονισμό Εργασίας της επιχείρησης, είτε από έθιμο, είτε με Συλλογική Σύμβαση, διαιτητική απόφαση, διάταγμα, εσωτερικό κανονισμό ή από επιχειρησιακή συνήθεια.

Τέτοιες εορτές είναι:

- Πρωτοχρονιά
- Θεοφάνια
- Καθαρή Δευτέρα
- Μεγάλη Παρασκευή
- Αγίου Πνεύματος
- Δεύτερη μέρα των Χριστουγέννων
- Μεγάλες τοπικές εορτές.

## ΑΔΕΙΕΣ

### Ετήσια άδεια

Τα θέματα χορήγησης ετήσιας άδειας με αποδοχές στους μισθωτούς ρυθμίζονται από τις διατάξεις του Α.Ν. 539/1945, όπως αυτός ισχύει σήμερα μετά τις τροποποιήσεις που έχει υποστεί με το άρθρο 6 του Ν. 3144/2003 και το άρθρο 1 Ν. 3302/2004.

Ως βάση χορήγησης της ετήσιας άδειας με αποδοχές των εργαζομένων επαναφέρεται το ημερολογιακό έτος, σύμφωνα με τις τελευταίες ρυθμίσεις του άρθρο 1 Ν. 3302/2004, ενώ έχει ήδη κατοχυρωθεί το δικαίωμα λήψης αναλογικής άδειας από τον πρώτο μήνα απασχόλησης των εργαζομένων, σύμφωνα με το άρθρο 6 Ν. 3144/2003.

Ειδικότερα, με τη νέα παράγραφο 1α του Α.Ν.539/1945, προβλέπεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι οι οποίοι συνδέονται με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούνται να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησής τους σε συγκεκριμένη υπόχρεη επιχείρηση. 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 εβδομαδιαίας εργασίας και 24 εργάσιμων ημερών, επί εξαημέρου, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχούς απασχόλησης. Παράλληλα, διευκρινίζεται πλήρως και συμπληρώνεται η διαδικασία λήψης της άδειας κατά τα δύο πρώτα ημερολογιακά έτη της εργασιακής σχέσης του μισθωτού.

Η διάταξη του άρ. 1 του Ν.3302/2004, όπως και αυτή του άρ. 6 του Ν.3144/2003, αναφέρει ρητώς ότι η ετήσια άδεια με αποδοχές, καθώς και το





επίδομα αδείας, διέπονται και από τις λοιπές οικείες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Ως εκ τούτου, εξασφαλίζεται η συνέχεια της ισχύος των κειμένων διατάξεων που αφορούν το μηχανισμό και τον τρόπο χορήγησης της άδειας και του επιδόματος αδείας. Υπενθυμίζεται ότι, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρ. 3 του Ν. 3755/1957, καθώς και τη σχετική νομολογία, σε περίπτωση μη χορήγησης από τον εργοδότη λόγω υπαιτιότητάς του (άρνηση, πταίσμα, αμέλεια), της άδειας που δικαιούται ο εργαζόμενος εντός του ημερολογιακού έτους, υποχρεούται να καταβάλλει σ' αυτόν τις αντίστοιχες αποδοχές αδείας με προσαύξηση 100%, όχι όμως και του επιδόματος αδείας.

### Ι. Ρύθμιση άδειας κατά το 1ο ημερολογιακό έτος

Με τη νέα παράγραφο 1β του Α.Ν.539/1945, καθιερώνεται για το πρώτο ημερολογιακό έτος, εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός, υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί μέχρι την 31η Δεκεμβρίου αναλογία - ποσοστό των ημερών αδείας που δικαιούται ο μισθωτός, βάσει του χρονικού διαστήματος απασχόλησης στο έτος αυτό. Η αναλογία της άδειας, η οποία υπολογίζεται επί των 20 (επί πενθημέρου) και των 24 (επί εξαημέρου) ημερών, θα πρέπει να χορηγείται από τον εργοδότη έως την 31η Δεκεμβρίου του ημερολογιακού έτους πρόσληψης ακόμη και αν δεν έχει ζητηθεί από τους εργαζόμενους (άρ.4 του Α.Ν.539/1945, όπως τροποποιήθηκε με την παρ.15 του άρ.3 του Ν.4504/1966).

### ΙΙ. Ρύθμιση άδειας κατά το 2ο ημερολογιακό έτος

Κατά 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 εξαημέρου. Κατά τη διάρκεια του έτους αυτού και κατά το χρονικό σημείο συμπληρώσεως 12 μηνών από την ημερομηνία πρόσληψης, η άδεια επαυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα. Ως εκ τούτου, η άδεια κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, η οποία θα πρέπει να χορηγηθεί από τον εργοδότη αναλογικώς ή ολόκληρη στο τέλος, έως την 31η Δεκεμβρίου του έτους αυτού, φθάνει στο ύψος των 21 επί πενθημέρου και 25 επί εξαημέρου, εργάσιμων ημερών.

### ΙΙΙ. Ρύθμιση άδειας κατά το τρίτο και επόμενα ημερολογιακά έτη

Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος, καθώς και τα επόμενα, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει ολόκληρη την ετήσια άδειά του και σε κάθε χρονικό σημείο του έτους αυτού.

Η άδεια αυτή, θα φθάσει τις 22 ημέρες επί πενθημέρου και τις 26 επί εξαημέρου, εάν έχουν συμπληρωθεί 2 έτη απασχόλησης εντός του τρίτου αυτού ημερολογιακού έτους.

# ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΔΕΙΩΝ (κατά το Ν.3302/2004)

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

| ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΟ ΕΤΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΙΔΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ | ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΜΕ 5ΗΜΕΡΟ | ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΜΕ 6ΗΜΕΡΟ | ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ 5ΘΗΜΕΡΟ ΚΑΙ 6ΗΜΕΡΟ | ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ 5ΘΗΜΕΡΟ ΚΑΙ 6ΗΜΕΡΟ |
|---|---|---|---|---|
| **1ο ημερολογιακό έτος (από την πρόσληψη έως 31/12)** | 20/12 Χ μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου ή 1,6667 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης | 2 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης ή 24/12 Χ μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου | 2 ημερομίσθια ή 2/25 του μηνιαίου μισθού για κάθε μήνα απασχόλησης, από την πρόσληψη μέχρι 31-12. | Αναλογικά βάσει του χρόνου απασχόλησης και των αποδοχών αδείας και μέχρι συμπλήρωσης 13 ημερομισθίων ή το ½ του μηνιαίου μισθού. |
| **2ο ημερολογιακό έτος (από 01/01 έως τη συμπλήρωση 12μήνου από την πρόσληψη)** | 20/12 Χ μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου | 24/12 Χ μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου | από 1-1 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 αδείας και μέχρι συμπλήρωσης 13 ημερομισθίων ή το ½ του μηνιαίου μισθού. |
| **2ο ημερολογιακό έτος (από τη συμπλήρωση του 12μηνου και μέχρι 31-12)** | 21 ημέρες για όλο το έτος ή 21/12 Χ μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου. | 25 ημέρες ή 25/12 Χ μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου. | Από 12 μήνες έως 31-12 25/12 Χ μήνες απασχόλησης. Για όλο το έτος 25 ημερομίσθια ή 1 μηνιαίος μισθός | Αναλογικά βάσει του χρόνου απασχόλησης και των αποδοχών αδείας και μέχρι συμπλήρωσης 13 ημερομισθίων ή το ½ του μηνιαίου μισθού. |
| **3ο έτος και τά επομένα έτη Ολόκληρη άδεια σε οποιοδηποτε χρονικό σημείο του έτους ακόμη και την 1/1** | **μέχρι τη συμπλήρωση 24 μηνών** | | | |
| | 21 ημέρες | 25 ημέρες | 1μηνιαίος μισθός ή 25 ημερομίσθια | ½ του μηνιαίου μισθού ή 13 ημερομίσθια |
| | **από τη συμπλήρωση 24 μηνών** | | | |
| | 22 ημέρες | 26 ημέρες | 1 μηνιαίος μισθός ή 26 ημερομίσθια | ½ του μηνιαίου μισθού ή 13 ημερομίσθια |

**ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΜΕΧΡΙ 31-12, (ΝΟΜΟΣ 3302/2004)**





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

| Ημερολογιακά έτη διανυόμενα στον ίδιο εργοδότη | ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ 5ΘΗΜΕΡΟ | ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ 6ΗΜΕΡΟ | ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ 5ΘΗΜΕΡΟ ΚΑΙ 6ΗΜΕΡΟ | ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ 5ΘΗΜΕΡΟ ΚΑΙ 6ΗΜΕΡΟ |
|---|---|---|---|---|
| **1ο έτος (από προσλήψεως έως 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) απασχολήσης. | 2,5 ημερομίσθια ή 2,5/25 του μηνιαίου μισθού για κάθε μήνα απασχόλησης από την προσλήψη μέχρι 31-12. | Ποσόν ίσο με τις αποδοχές αδείας με το όριο του 1/2 μηνιαίου μισθού ή των 13 ημερομισθίων. |
| **2ο 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 απο 1-1 μέχρι 31-12. | 1/2 του μισθού ή 13 ημερομίσθια συνολικώς. Χορηγείται κατά τμήματα, ακολουθώντας τις αποδοχές αδείας. |
| **3ο έτος και τά επομένα έτη. Ολόκληρη άδεια σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο του έτους, ακόμη και την 1-1** | 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 αδείας. |

### Ποιες ημέρες υπολογίζονται στην άδεια;

Στην άδεια υπολογίζονται μόνο οι εργάσιμες ημέρες (παρ. 1,3 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/45). 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.

### Πότε πρέπει να χορηγείται η άδεια;

Ο χρόνος χορηγήσεως των αδειών σύμφωνα με το άρθρο 4 του Α.Ν.539/45, καθορίζεται κατόπιν συμφωνίας μεταξύ μισθωτών και εργοδότη. Οι μισοί τουλάχιστον από τους μισθωτούς πρέπει να λάβουν την άδειά τους μέσα στο χρονικό από 1η Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να χορηγήσει την άδεια εντός δύο μηνών από το χρονικό σημείο που διατυπώθηκε το σχετικό αίτημα.

### Επιτρέπεται η άδεια να δοθεί τμηματικά;

Η άδεια χορηγείται ολόκληρη. Επιτρέπεται όμως η χορήγηση τής άδειας σε δύο περιόδους, στις εξής περιπτώσεις:

α) Όταν υπάρχει σοβαρή ή επείγουσα ανάγκη της επιχείρησης ή του εργοδότη γενικά

β) Όταν υπάρχει αίτηση του μισθωτού για δικαιολογημένη αιτία και πάντοτε μετά από έγκριση της αρμόδιας υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας. Στην περίπτωση αυτή το πρώτο μέρος της άδειας πρέπει να περιλαμβάνει 6 τουλάχιστον εργάσιμες μέρες και για τους ανήλικους κάτω των 18 ετών 12 τουλάχιστον εργάσιμες μέρες.
Σε περίπτωση διαφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου για τη διάρκεια της άδειας (όχι λιγότερο απο 6 ημέρες) και το χρόνο χορήγησής της, αποφασίζει τριμελής Επιτροπή της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας, ύστερα από αίτηση των ενδιαφερομένων.

### Βιβλίο Αδειών

Από το νόμο επιβάλλεται ο κάθε εργοδότης να τηρεί "Ειδικό Βιβλίο Αδειών", θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας στο οποίο οφείλει να καταχωρεί τα στοιχεία του εργαζόμενου, την περίοδο χορήγησης της άδειας καθώς και τις αποδοχές αδείας. Όταν ο μισθωτός λάβει την άδεια του και πληρωθεί τις αποδοχές αυτής, οφείλει να υπογράψει έναντι αυτών.

### Τι αποδοχές δικαιούται ο εργαζόμενος κατά την άδεια;

Κατά τη διάρκεια της άδειας ο μισθωτός δικαιούται να λάβει από τον εργοδότη τις "συνήθεις αποδοχές" που θα λάμβανε αν πραγματικά απασχολούνταν στην επιχείρηση κατά τον αντίστοιχο χρόνο της άδειάς του. Στην έννοια





των συνήθων αποδοχών περιλαμβάνεται, ότι καταβάλλεται στο μισθωτό τακτικά και μόνιμα ως αντάλλαγμα της εργασίας του, τόσο ο πάγιος μισθός ή το ημερομίσθιο, όσο και κάθε είδους πρόσθετες συμπληρωματικές παροχές, είτε σε χρήμα είτε σε είδος (όπως λ.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 1/2 του μισθού 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 νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές.

### Πότε διπλασιάζονται οι αποδοχές αδείας;

Αν από υπαιτιότητα του εργοδότη δεν χορηγηθεί η άδεια μέχρι το τέλος του ημερολογιακού έτους, ο εργαζόμενος δικαιούται τις αποδοχές άδειας αυξημένες στο 100% (διπλάσιο).
Δεν διπλασιάζεται όμως το επίδομα άδειας.

### Απαγορεύεται η εργασία κατά την άδεια;

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

### Απαγορεύεται η απόλυση 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.

### Μεταφέρεται η άδεια;

Απαγορεύεται η μεταφορά της άδειας στο επόμενο ημερολογιακό έτος, έστω και αν ακόμα έχει γίνει συμφωνία εργαζομένου εργοδότη.

### Δικαιούται άδεια ο εργαζόμενος όταν λήξει η σύμβασή του;

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 (αρ.1 παρ.3 του Ν.1346/1983).
Αποζημίωση άδειας και επίδομα άδειας, αναλόγως προς τον χρόνο υπηρεσίας.

α) Κατά τον πρώτο ημερολογιακό έτος που έγινε η πρόσληψη του, δικαιούται να λάβει 2 ημερομίσθια ή 2/25 του μισθού για κάθε μήνα απασχόλησης, όπως και 2 ημερομίσθια σαν επίδομα αδείας (με τον περιορισμό του μισού μισθού ή των 13 ημερομισθίων).
β) Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται επίσης 2 ημερομίσθια ή 2/25 του μισθού για κάθε μήνα απασχόλησης, όπως και 2 ημερομίσθια σαν επίδομα αδείας (με τον περιορισμό του μισού μισθού ή των 13 ημερομισθίων).
γ) Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος και για τα επόμενα οφείλονται αποδοχές πλήρους άδειας και επιδόματος αδείας, που αντιπροσωπεύουν αυτές που θα δικαιούταν ο μισθωτός εάν έπαιρνε την άδειά του κατά το χρονικό διάστημα της λύσης της σχέσης εργασίας.

### 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 λάβουν άδεια κατά το ημερολογιακό έτος στο οποίο εμπίπτει η στράτευση τους, εφ όσον βέβαια υπάρχει χρόνος για τη λήψη της άδειας τους.
Αν συνεχίσουν την εργασία τους στον ίδιο εργοδότη θα λάβουν κανονικά την άδεια τους, αν όμως δεν συνεχίσουν θα λάβουν αποζημίωση αδείας.

### Άδεια γάμου & γέννησης παιδιού

Όλοι οι εργαζόμενοι δικαιούνται άδεια γάμου 5 εργάσιμων ημερών για όσους εργάζονται με πενθήμερο και 6 εργάσιμων ημερών με αποδοχές για αυτούς που εργάζονται με εξαήμερο (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000 - 2001 άρθρο 10). Επίσης σε περίπτωση γέννησης παιδιού ο πατέρας δικαιούται δύο (2) ημέρες άδεια με αποδοχές για κάθε παιδί. Οι άδειες αυτές είναι πρόσθετες και δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες κανονικής άδειας.

### Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις

Με ευνοϊκότερες κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας δίδεται άδεια γάμου μεγαλύτερη των 5 ημερών π.χ. 6 ημέρες για λογιστές, προσωπικό Α.Ε. - Ε.Π.Ε. επιχειρήσεων, προσωπικό καταστημάτων, Σούπερ-Μάρκετ, προσωπικό κλινικών και νοσηλευτικών ιδρυμάτων, 7 ημέρες για επιχειρήσεις πετρελαίου - υγραερίου, 9 ήμερες για κλωστοϋφαντουργούς, 10 ημέρες για ατμοπλοϊκές - πρακτοριακές επιχειρήσεις, αρχιτέκτονες, πολιτικούς μηχανικούς, αγρονόμους - τοπογράφους - μηχανικούς με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, μηχανολόγους - ηλεκτρολόγους ΕΜΠ κ.λ.π.

### Άδεια μητρότητας

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας 17 εβδομάδων.





Οι 8 εβδομάδες χορηγούνται υποχρεωτικά πριν την πιθανή ημερομηνία τοκετού, και οι υπόλοιπες 9 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 (Ε.Γ.Σ.Ε.Ε. 2000 - 2001, άρ. 7).

### Άδεια θηλασμού & φροντίδας παιδιού (μειωμένο ωράριο)

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται:

α) Για το χρονικό διάστημα 30 μηνών από τη λήξη της άδειας λοχείας, δηλαδή 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό, (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004 άρθρο 8), είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε ημέρα από την εργασία τους.
β) Εναλλακτικά, με συμφωνία του εργοδότη, το ημερήσιο ωράριο των μητέρων 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 (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002 - 2003 άρθρο 6).

### Εναλλακτική χρήση του μειωμένου ωραρίου ως άδεια φροντίδας παιδιού.

Το μειωμένο ωράριο "άδειας" θηλασμού και φροντίδας παιδιών του άρθρου 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του έτους 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, δικαιούται ο/η εργαζόμενος/η με αίτηση του / της να το ζητήσει εναλλακτικά ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου για την φροντίδα του παιδιού.

### Ποιος από τους γονείς δικαιούται άδεια φροντίδας παιδιού;

Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας παιδιού μπορεί εναλλακτικά να ζητήσει και ο πατέρας, εφόσον δεν κάνει χρήση η εργαζόμενη μητέρα.
Το μειωμένο ωράριο για τη φροντίδα των παιδιών θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., 1993,άρθρο 9) και δεν πρέπει να δημιουργεί δυσμενείς συνθήκες στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις.

### Άδεια φροντίδας υιοθετημένων παιδιών

Το δικαίωμα διακοπής της εργασίας ή καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας και εναλλακτικά του πατέρα για τη φροντίδα παιδιών, σύμφωνα με το άρθρο 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 1993, έχουν και οι θετοί γονείς παιδιών ηλικίας έως 6 ετών (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000 - 2001 άρθρο 8) την άδεια φροντίδας παιδιού δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς, με χρονική αφετηρία την ημερομηνία της υιοθεσίας.

### Άδεια φροντίδας παιδιού με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας

(Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2006 - 2007 άρθρο 7) 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 ήσαν φυσικοί γονείς. Κατά τη διάρκεια του θηλασμού, το μειωμένο ωράριο του άρθρου 9 ΕΓΣΣΕ 1993 όπως ισχύει δικαιούνται η γυναίκα που γέννησε και η αποκτώσα μητέρα.

## Πότε ο εργαζόμενος δικαιούται γονική άδεια;

Η γονική άδεια χορηγείται στους μισθωτούς κάθε επιχείρησης ανεξάρτητα του αριθμού απασχολουμένων σ' αυτήν. Επίσης κατά τον Ν. 2639/98 γονική άδεια χορηγείται σ' όλους τους γονείς με σειρά προτεραιότητας, χωρίς δηλαδή το όριο που καθόριζαν τόσο ο Ν.1483/84, όσο και η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 9.6.93.(8% του συνόλου των απασχολουμένων στην επιχείρηση). Η άδεια χορηγείται μέχρι το παιδί να συμπληρώσει τα 3,5 έτη και η διάρκειά της μπορεί να φτάσει μέχρι και 3,5 μήνες για κάθε γονέα.

Οι προϋποθέσεις λήψεως της γονικής άδειας ανατροφής είναι:

1) Η συμπλήρωση 1 έτους εργασίας στον ίδιο εργοδότη και
2) Το να απασχολείται ο άλλος γονιός έξω από το σπίτι.

Το χρονικό διάστημα της γονικής άδειας αρχίζει από τη στιγμή που λήγει η άδεια μητρότητας.

Η γονική άδεια ανατροφής είναι άνευ αποδοχών. Σε περίπτωση που υπάρχουν περισσότερα παιδιά, το δικαίωμα των παιδιών είναι αυτοτελές για το κάθε ένα απ' αυτά, εφ' όσον από την ημερομηνία που χορηγήθηκε για το προηγούμενο παιδί πέρασε ένας χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη.

Αν και οι δύο γονείς πληρούν τις προϋποθέσεις λήψεως της γονικής αδείας ανατροφής, αποφασίζουν με κοινή συμφωνία, κάθε φορά, ποιος απ' τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα.

Το δικαίωμα λήψεως της αδείας έχουν και όσοι έχουν υιοθετήσει παιδί. Σε περίπτωση διαστάσεως ή διαζυγίου ή χηρείας ή γεννήσεως τέκνου εκτός γάμου τη γονική άδεια και μέχρι 6 μηνών δικαιούται ο γονιός που έχει την επιμέλεια του παιδιού.

Μετά τη λήξη της γονικής άδειας ανατροφής, ο εργαζόμενος δικαιούται να επανέλθει στην εργασία του, στην ίδια ή σε παρόμοια θέση, η οποία δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να είναι κατώτερη από αυτήν που κατείχε πριν πάρει την γονική άδεια ανατροφής.

Ο χρόνος αποχής από την εργασία λόγω γονικής άδειας ανατροφής υπολογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό αποδοχών τους (επιδόματα προϋπηρεσίας κλπ), για τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας και του επιδόματος αδείας, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημιώσεως σε περίπτωση απολύσεως.

Με το άρθρο 5 του Ν.2335/95 προβλέπεται ότι ως χρόνος ασφαλίσεως υπολογίζεται και ο χρόνος γονικής άδειας ανατροφής παιδιών. Σχετικά με την καταβολή εισφορών, δικαιούται αυτό το χρόνο ο εργαζόμενος να συνεχίσει την ασφάλισή του αλλά καταβάλλοντας το σύνολο των εισφορών (εγκ. ΙΚΑ 90/95).





Στο άρθρο 25 του Ν.2639/98 για πρώτη φορά μπήκε διάταξη, σύμφωνα με την οποία η καταγγελία σύμβασης που γίνεται εξ αιτίας της ασκήσεως του δικαιώματος για λήψη γονικής άδειας είναι άκυρη.

## Άδειες στις Μονογονεϊκές οικογένειες

Στους εργαζόμενους - ες που έχουν χηρέψει και στον άγαμο - άγαμη γονέα, που έχουν την 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. Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών, ηλικίας μέχρι 12 ετών συμπληρωμένων, χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003, άρθρο 7).

## Άδεια για ασθένεια μελών της οικογένειας

Στην περίπτωση ασθένειας εξαρτωμένων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας χορηγείται άδεια με τις ακόλουθες προϋποθέσεις: α) ο εργαζόμενος γονέας θα πρέπει να απασχολείται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση, ανεξάρτητα αν έχει συμπληρώσει υπηρεσία 1 έτους στον ίδιο εργοδότη και β) ύπαρξη ασθενείας εξαρτωμένων από αυτόν μελών της οικογενείας του. Εξαρτώμενα πρόσωπα είναι : παιδιά μέχρι 16 ετών - φυσικά ή υιοθετημένα - και άνω των 16 εφόσον πάσχουν από βαριά ασθένεια ή αναπηρία, σύζυγος που δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί, γονείς ή ανύπαντρα αδέλφια που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν. Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές, μπορεί να χορηγηθεί εφάπαξ ή και τμηματικά και η διάρκειά της δεν μπορεί να ξεπεράσει τις 6 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, εάν ο δικαιούχος προστατεύει ένα παιδί με δυνατότητα αύξησής της σε 8 εργάσιμες ημέρες, εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε 12 εργάσιμες ημέρες για περισσότερα από δύο παιδιά (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2000 άρθρο 11).

## Άδεια σχολικής παρακολούθησης

Όταν έχει παιδιά μέχρι 16 ετών που παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, μπορεί να απουσιάζει ορισμένες ώρες ή ολόκληρη ημέρα από την εργασία του για να επισκεφτεί το σχολείο των παιδιών. Η άδεια είναι με αποδοχές και φτάνει συνολικά μέχρι 4 ημέρες το χρόνο. Την παραπάνω άδεια δικαιούνται και οι γονείς με παιδιά στο νηπιαγωγείο.

## Ποιοι γονείς δικαιούνται μειωμένο ωράριο εργασίας;

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 (Ν.1483/84).

Με ποιες προϋποθέσεις:

α) Να εργάζεται σε επιχείρηση που απασχολεί τουλάχιστον 50 άτομα.
β) Να έχει παιδί με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία. η οποία διαπιστώνεται με ιατρική γνωμάτευση.

Το ωράριο του εργαζόμενου γονέα σ' αυτήν την περίπτωση μειώνεται κατά 1 ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών.

## Τι επιπλέον προστασία έχουν

Στον προγραμματισμό αδειών: Οι εργοδότες που απασχολούν γονείς παιδιών μέχρι 16 ετών ή άνω των 16 με βαριά ή χρόνια ασθένεια ή αναπηρία, υποχρεούνται κατά τον προγραμματισμό του χρόνου χορήγησης των ετήσιων αδειών να δίνουν προτεραιότητα σ' αυτούς τους εργαζόμενους.
Στην καταγγελία συμβάσεων εργασίας: Οι οικογενειακές υποχρεώσεις των εργαζομένων δεν αποτελούν λόγο καταγγελίας της σύμβασης.

## Άδεια για μεταγγίσεις αίματος & παραγώγων αιμοκάθαρσης

Εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας, που έχουν υπηρεσία μέχρι 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. (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002 -2003, άρθρο 8)

## Άδεια γονέα για παιδί με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος.

Στους φυσικούς ή θετούς γονείς παιδιού ηλικίας ως δέκα έξι (16) ετών συμπληρωμένων, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του η αιμοκάθαρση χορηγείται πρόσθετη δέκα (10) εργασίμων ημερών ετησίως. Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές και χορηγείται και στους δύο γονείς επιπλέον της άδειας που δικαιούνται από άλλες διατάξεις (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004 άρθρο12).

## 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. (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003, άρθρο 9)

## Πότε ο εργαζόμενος δικαιούται άδεια σπουδών (Ν.1346/83 άρθρο 2)

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 εποπτευομένων από το Δημόσιο με οποιοδήποτε τρόπο, δικαιούνται να λάβουν από τον εργοδότη τους και πρόσθετη άδεια άνευ αποδοχών διαρκείας 30 ημερών, (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 96 άρθρο 7), συνεχών ή διακεκομμένων κατ' έτος για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις.





Την ειδική άδεια δικαιούνται να λάβουν όλοι οι εργαζόμενοι - εργαζόμενες σπουδαστές, χωρίς όριο ηλικίας, αλλά μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών που κάθε φορά παρακολουθεί ο εργαζόμενος, προσαυξημένη κατά δύο έτη, ανεξάρτητα αν οι σπουδές διανύθηκαν συνεχώς ή διακεκομμένα και ανεξάρτητα αν έχουν συμπληρώσει 1 χρόνο υπηρεσίας στον εργοδότη.
Η ιδιότητα του μαθητή, σπουδαστή φοιτητή και η συμμετοχή του στις εξετάσεις αποδεικνύεται με βεβαίωση της σχολής του που υποβάλλεται στον εργοδότη από τον εργαζόμενο.
Για τους ανήλικους εργαζόμενους που είναι συγχρόνως μαθητές ή σπουδαστές ο Ν. 1837/89, ορίζει ότι δικαιούνται για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις άδεια άνευ αποδοχών δύο ημερών, συνεχόμενη ή τμηματική, για κάθε μέρα εξετάσεων. Για την άδεια αυτή, που δεν μπορεί να είναι μικρότερη από 14 ημέρες, καταβάλλονται αποδοχές από τον Ο.Α.Ε.Δ..
Για τις ημέρες αδείας εξετάσεων οι μαθητές - σπουδαστές δικαιούνται αποδοχές από τον Ο.Α.Ε.Δ..
Οι μαθητές, σπουδαστές και φοιτητές που εργάζονται στο Δημόσιο ή ΝΠΔΔ δικαιούνται άδεια 14 ημερών με αποδοχές

## Άδεια εξετάσεων σε μεταπτυχιακούς φοιτητές

Όσοι συμμετέχουν σε πρόγραμμα για μεταπτυχιακό δίπλωμα ετησίας τουλάχιστον φοίτησης ή διδακτορικό δίπλωμα ΑΕΙ και ΤΕΙ της ημεδαπής ή της αλλοδαπής, δικαιούνται άδεια 10 εργασίμων 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 (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004-05, άρθρο 10).

## Άδεια εκπαίδευσης συνδικαλιστών

Για να διευκολύνεται η εκπαίδευση και η επιμόρφωση των συνδικαλιστικών στελεχών, καθώς και η ανάδειξη νέων στελεχών μεταξύ των εργαζομένων, προβλέπεται οι επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες που απασχολούν πάνω από 50 μισθωτούς, να χορηγούν πρόσθετη κανονική άδεια με αποδοχές, διάρκειας μέχρι δύο εβδομάδων το έτος, σε μισθωτούς που επιλέγονται για το σκοπό αυτό από τη ΓΣΕΕ και σε αναλογία 1% επί του προσωπικού που απασχολούν. Ο αριθμός των μισθωτών που θα επιλέγονται κάθε έτος δεν μπορεί να είναι μικρότερος από 3 μισθωτούς, αλλά ούτε μεγαλύτερος από 15. (άρ.5 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1988)

## Εκλογική άδεια

Η ειδική άδεια που δίδεται για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος είναι και στον ιδιωτικό τομέα με αποδοχές. Η άδεια αυτή δεν συμψηφίζεται με την κανονική ή άλλης μορφής άδεια.

Η διάρκεια της είναι ανάλογη με τη χιλιομετρική απόσταση.
Συγκεκριμένα για το πενθήμερο:

- από 200 - 400 χλμ., μια εργάσιμη ημέρα
- από 401 και πάνω, δύο εργάσιμες ημέρες
- για τα νησιά μέχρι 3 ημέρες

για το εξαήμερο:

- από 100 - 200 χλμ., μια εργάσιμη ημέρα
- από 201 - 400 χλμ., δύο εργάσιμες ημέρες
- από 401 και πάνω, τρεις εργάσιμες ημέρες
- για τα νησιά μέχρι 3 ημέρες

## ΑΠΟΛΥΣΗ

### Τρόποι λύσης σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου

Η σύμβαση εργασίας σύμφωνα με τη νομοθεσία μας, λύνεται αυτόματα:

α) με το θάνατο του εργαζόμενου
β) με το θάνατο του εργοδότη, αν ο εργαζόμενος εξυπηρετούσε προσωποπαγείς ανάγκες του (π.χ. γραμματέας) αλλιώς μπορεί να καταγγελθεί η σχέση εργασίας από τους διαδόχους του εργοδότη
γ) 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
δ) με πειθαρχική ποινή απόλυσης, αν αυτό προβλέπεται από κανονισμό που ισχύει με νόμο.
ε) με αμοιβαία συναίνεση εργοδότη και εργαζόμενου, κυρίως για την περίπτωση της συνταξιοδότησης.
στ) με 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.
ζ) με 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. Οφείλει όμως να προειδοποιήσει τον εργοδότη του, μέσα στα καθορισμένα από το νόμο χρονικά όρια.

### Πώς λύεται η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου

Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λύεται μόνο με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου λήξης. Προκειμένου να καταγγελθεί πρόωρα η σύμβαση αυτή θα πρέπει να υφίσταται σπουδαίος λόγος (παράβαση υποχρεώσεων που απορρέουν από τη σύμβαση, συνεχιζόμενη αδικαιολόγητη απουσία εκ μέρους του εργαζόμενου, αποδεδειγμένη ανεπάρκεια ή ανικανότητα στην εκπλήρωση των καθηκόντων του ώστε να μην καθίσταται δυνατή η συνέχιση της εργασιακής σχέσης κλπ).





### Ο εργαζόμενος μπορεί να καταγγείλει την σχέση εργασίας του;

Ο εργαζόμενος μπορεί να παραιτηθεί ή να αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία του με ρητή δήλωση ή και σιωπηρά. Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος δεν δικαιούται αποζημίωση, αλλά δικαιούται: α) δεδουλευμένες αποδοχές, β) αποδοχές της ετήσιας άδειάς του και του επιδόματος αδείας, γ) αναλογία δώρου εορτών μέχρι την λήξη της εργασιακής σχέσης.

### Πώς γίνεται η απόλυση;

Προϋποθέσεις έγκυρης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας είναι:
Η γνωστοποίηση γραπτώς της καταγγελίας στον εργαζόμενο.
Η καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης εφόσον ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει τουλάχιστον δίμηνη εργασία
Η αναγγελία της απόλυσης στον Ο.Α.Ε.Δ. μέσα σε 8 ημέρες από την κοινοποίηση του εγγράφου της καταγγελίας στον εργαζόμενο, αλλιώς ο εργοδότης έχει ποινικές συνέπειες. Δεν θίγεται το κύρος της καταγγελίας από την παράλειψη αυτή.
Η γνωστοποίηση του λόγου της καταγγελίας, ώστε να διαπιστώνεται ότι δεν προσκρούει σε απαγορευτικές διατάξεις ή ότι ασκείται καταχρηστικά.

### Αν ο εργαζόμενος υπογράψει το έγγραφο της καταγγελίας και λάβει την αποζημίωση μπορεί να προσβάλλει την απόλυσή του;

Ο εργαζόμενος αν δεν υπογράψει ότι έλαβε γνώση του εγγράφου της απόλυσης, απλώς δυσκολεύει την κατάσταση, γιατί τότε ο εργοδότης θα κοινοποιήσει το έγγραφο μέσω δικαστικού επιμελητή. Το γεγονός ότι, ο εργαζόμενος παραλαμβάνει το έγγραφο της καταγγελίας ή την αποζημίωση, αν είναι δυνατόν προσθέτοντας την φράση πριν την υπογραφή του "με επιφύλαξη κάθε δικαιώματός μου" δεν του στερεί το δικαίωμα να προσβάλει το κύρος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.
Σκόπιμο βέβαια είναι να προσέχει ο εργαζόμενος να μην υπάρχουν φράσεις άσχετες στο έγγραφο, όπως π.χ. αποδέχομαι την απόλυσή μου κ.ά. Αν στο έγγραφο υπάρχει ανάλογη φράση να μην υπογράψει.

## ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΕΙΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

### Επιτρέπεται η απόλυση εγκύου;

Η απόλυση εγκύου εργαζόμενης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης αλλά και για ένα χρόνο μετά τον τοκετό ή για μεγαλύτερο διάστημα, αν είχε επιπλοκές λόγω του τοκετού, απαγορεύεται. Επιτρέπεται μόνο για σπουδαίο λόγο, άσχετο με την μείωση της αποδοτικότητάς της εξαιτίας της εγκυμοσύνης και πρέπει να γνωστοποιείται και στην Επιθεώρηση Εργασίας.

### Συνδικαλιστές μπορούν να απολυθούν;

Η απόλυση ορισμένων προστατευομένων στελεχών απαγορεύεται χωρίς απόφαση της ειδικής επιτροπής του άρθρου.15, Ν.1264/82 (αποτελούμενης από εκπροσώπους του κράτους των εργαζομένων και της εργοδοσίας) και μόνο για ορισμένους περιοριστικούς λόγους όπως αναφέρεται αναλυτικά στον Ν.1264/82, όπως ισχύει σήμερα.

### Ποιοι άλλοι δεν επιτρέπεται να απολυθούν;

α) Όσοι στρατεύονται δεν μπορούν να απολυθούν κατά την περίοδο της στράτευσής τους και για ένα χρόνο μετά την αποστράτευσή τους, χωρίς την άδεια της ειδικής διοικητικής επιτροπής. Αν δεν τηρηθούν αυτές οι διαδικασίες ο μισθωτός έχει αξίωση πρόσθετης αποζημίωσης έξι μηνών επιπλέον για την απόλυσή του.
β) Όσοι έχουν προσληφθεί αναγκαστικά με νόμους για την προστασία ατόμου με ειδικές ανάγκες, πολυτέκνων, πολεμιστών, αγωνιστών Εθνικής Αντίστασης κ.λ.π. δεν επιτρέπεται να απολυθούν χωρίς απόφαση της αρμόδιας ειδικής επιτροπής.
γ) Ακόμη σε ορισμένες περιπτώσεις και για μισθωτούς δημοσίων υπηρεσιών ή επιχειρήσεων που ο κανονισμός έχει σχετική ρύθμιση, απαιτείται η συγκατάθεση του υπηρεσιακού ή Πειθαρχικού Συμβουλίου.

## ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

### Τι είναι ομαδικές απολύσεις;

Ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυομένων και υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα τα εξής όρια:
α) 4 εργαζόμενοι για επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 έως 200 άτομα.
β) Ποσοστό 2-3% του προσωπικού και μέχρι 30 άτομα για επιχειρήσεις που





απασχολούν πάνω από 200 εργαζόμενους. Το ποσοστό αυτό καθορίζεται για κάθε ημερολογιακό εξάμηνο και ανάλογα με τις συνθήκες της αγοράς εργασίας με απόφαση του Υπουργού Εργασίας.
Σημειωτέον ότι για τον υπολογισμό του αριθμού των απολύσεων, λαμβάνονται υπόψη όλοι οι τρόποι λήξης της σύμβασης εργασίας που γίνονται με πρωτοβουλία του εργοδότη, υπό τον όρο ότι οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε.

## ΑΚΥΡΗ ΑΠΟΛΥΣΗ

### Πότε είναι άκυρη η απόλυση;

Σύμφωνα με το νόμο και τη νομολογία έχει κριθεί ότι η απόλυση είναι άκυρη:
α) Όταν δεν καταβληθεί η αποζημίωση μαζί με το έγγραφο της απόλυσης, ή στην περίπτωση που προβλέπεται η πληρωμή της αποζημίωσης με δόσεις και υπάρχει καθυστέρηση στη πληρωμή μίας δόσης.
β) Όταν το δικαίωμα του εργοδότη να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας ασκείται καταχρηστικά, δηλαδή υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος π.χ καταχρηστική είναι η απόλυση όταν γίνεται για λόγους εκδίκησης προς τον εργαζόμενο και για άσχετο λόγο με την εκτέλεση των καθηκόντων του εργαζόμενου.
γ) Καταχρηστική είναι επίσης η απόλυση που γίνεται για λόγους συνδικαλιστικής δράσης του εργαζόμενου.
δ) Καταχρηστική επίσης είναι η απόλυση του εργαζόμενου όταν γίνεται λόγω διεκδίκησης των αξιώσεών του ή άρνησής του να δεχθεί παράνομη απαίτηση του εργοδότη.
ε) Καταχρηστική γενικά κρίνεται η απόλυση όχι μόνο όταν δεν δικαιολογείται από κάποιο σοβαρό λόγο αλλά οφείλεται και σε επιλήψιμα κίνητρα του εργοδότη η απόδειξη των οποίων μπορεί να προκύπτει από τη διαπίστωση της απουσίας σοβαρού λόγου για την απόλυση.

### Ποια είναι τα δικαιώματα του εργαζόμενου αν η απόλυσή του είναι άκυρη;

Ο εργαζόμενος που απολύεται από την εργασία του με άκυρη καταγγελία μπορεί να προσφύγει στο Δικαστήριο 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.

### Υπάρχει προθεσμία για την άσκηση αυτής της αγωγής;

Υπάρχει σύντομη προθεσμία τριών μηνών από την κοινοποίηση του εγγράφου της απόλυσης για την άσκηση της αγωγής ακυρώσεως της απόλυσης.
Αν η αγωγή ασκηθεί μετά το τρίμηνο απορρίπτεται ακόμη και αν ο λόγος ακυρώσεως είναι προφανής και σπουδαίος.
Αν δεν κοινοποιηθεί έγγραφο απόλυσης η προθεσμία των τριών μηνών προσφυγής στο Δικαστήριο αρχίζει όταν ο εργοδότης σταμάτησε να αποδέχεται τις υπηρεσίες του εργαζόμενου.

## ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ

Προς τον

κ.....του.....
διεύθυνση κατοικίας .....
Σας γνωρίζουμε ότι σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 3198/1955 καταγγέλλουμε από.....τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου που έχουμε μαζί σας και σας καλούμε να παρουσιαστείτε για να εισπράξετε τη νόμιμη αποζημίωση σας, την οποία σε περίπτωση άρνησή σας θα καταθέσουμε στο όνομά σας στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων.

Αθήνα .....
Ο εργοδότης (ή ο νόμιμος πληρεξούσιος)
(Υπογραφή - Σφραγίδα)

Έλαβα γνώση της ανωτέρω καταγγελίας
και παρέλαβα πρωτότυπο αυτής .
Αθήνα .....
Ο παραλαβών μισθωτός





## ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

### Πώς υπολογίζεται η αποζημίωση;

Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση των μικτών τακτικών αποδοχών 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 κατά τη στιγμή της κοινοποίησης της απόλυσης. Εάν η αποζημίωση υπερβαίνει τις αποδοχές έξι μηνών ο εργοδότης δικαιούται να καταβάλλει αμέσως το τμήμα της αποζημίωσης μέχρι 6 μηνιαίους μισθούς και το υπόλοιπο σε τριμηνιαίες δόσεις κάθε μία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές τριών μηνών, εκτός εάν το υπόλοιπο της αποζημίωσης είναι μικρότερο από το ποσό των αποδοχών τριών μηνών, οπότε καταβάλλεται το ποσό αυτό. Η πρώτη δε από τις ανωτέρω δόσεις πρέπει να καταβληθεί την επόμενη που συμπληρώνεται τρίμηνο 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 δίμηνης υπηρεσίας του εργαζόμενου στην επιχείρηση.
- Αν παραιτηθεί ο εργαζόμενος.
- Στη σύμβαση ορισμένου χρόνου, εκτός αν καταγγελθεί πριν τη λήξη της από τον εργοδότη χωρίς σπουδαίο λόγο, σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Α.Κ. 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.

### Πότε οφείλεται μειωμένη αποζημίωση;

Η απόλυση των υπαλλήλων μπορεί να γίνει μόνο κατόπιν έγγραφης προειδοποίησης, πριν από ορισμένο χρόνο, που είναι ανάλογος με τα χρόνια υπηρεσίας του στον εργοδότη (τακτική απόλυση).
Η προειδοποίηση αυτή ονομάζεται προμήνυση. Ο χρόνος της προμήνυσης φαίνεται στους πίνακες αποζημίωσης που υπάρχουν παρακάτω. Στην περίπτωση αυτή ο μισθωτός παραμένει στην εργασία του μέχρι να λήξει ο χρόνος προμήνυσης, κατά την απόλυση του καταβάλλεται το 1/2 της νόμιμης αποζημίωσης που οφείλεται σε περίπτωση έκτατης καταγγελίας.
Σε περίπτωση διακοπής των εργασιών της επιχείρησης για λόγους ανώτερης βίας (καταστροφή από πυρκαγιά, σεισμό κλπ) οφείλονται τα 2/3 της νόμιμης αποζημίωσης.
Αν ο μισθωτός είναι υπάλληλος και μπορεί να συνταξιοδοτηθεί με πλήρη σύνταξη γήρατος, δικαιούται ποσοστό 50% της νόμιμης αποζημίωσης εάν δεν έχει επικουρική ασφάλιση και 40% εάν λαμβάνει επικουρική ασφάλιση.

### Γίνονται κρατήσεις στην αποζημίωση;

Η αποζημίωση καταγγελίας συμβάσεως δεν υπόκειται σε κρατήσεις για το ΙΚΑ ή άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς. Το ίδιο ισχύει για την αποζημίωση λόγω μη ληφθείσας αδείας. Αντίθετα το επίδομα αδείας υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές.
Η αποζημίωση φορολογείται. Αν το ποσό της καταβαλλόμενης αποζημίωσης είναι μέχρι 20.000 ευρώ είναι αφορολόγητη. Για το ποσό της αποζημίωσης που υπερβαίνει τα 20.000 ευρώ, υπολογίζεται φόρος με συντελεστή 20% και παρακρατείται κατά την πληρωμή της στο δικαιούχο.

### Υπάρχουν περιορισμοί στο ύψος της αποζημίωσης;

Ναι, κατά το ποσοστό που οι αποδοχές του απολυόμενου εργαζόμενου υπερβαίνουν το 8πλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιαζόμενο επί 30

### Πότε δικαιούνται οι αποχωρούντες μισθωτοί αποζημίωση;

Στη συνταξιοδότηση:
Μισθωτοί που υπάγονται στο κλάδο σύνταξης οποιουδήποτε Ασφαλιστικού Οργανισμού, εφ' όσον συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις για πλήρη σύνταξη γήρατος, εάν μεν είναι εργατοτεχνίτες μπορούν να αποχωρούν, εάν δε είναι υπάλληλοι να αποχωρούν ή να απολύονται από τον εργοδότη. Στις περιπτώσεις αυτές δικαιούνται το 50% της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης αν δεν έχουν επικουρική ασφάλιση ή το 40% αν έχουν. Τη μειωμένη αυτή αποζημίωση δικαιούνται και οι μισθωτοί, με σύμβαση ορισμένου χρόνου, που απολύονται ή αποχωρούν πριν τη λήξη της για να συνταξιοδοτηθούν. Σημειώνουμε ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να απολύσει εργατοτεχνίτη που έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης γήρατος, με καταβολή μειωμένης αποζημίωσης. Μόνο για υπαλλήλους έχει αυτή την ευχέρεια.
Με 15ετή υπηρεσία:
Μισθωτοί που συνδέονται με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου και έχουν συμπληρώσει 15ετή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη ή το όριο ηλικίας που προβλέπει ο οικείος Ασφαλιστικός Οργανισμός και όταν δεν υπάρχει όριο το 65έτος της ηλικίας τους μπορούν να αποχωρήσουν από την εργασία τους με τη συγκατάθεση του εργοδότη τους, οπότε δικαιούνται να λάβουν το 50% της νόμιμης αποζημίωσης.

### Πίνακας αποζημίωσης υπαλλήλων σε περίπτωση απόλυσης

| ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ | ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ | ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ | |
|---|---|---|---|
| | | Χρόνος προειδοποίησης | Ποσόν αποζημίωσης |
| 2 μήνες έως 1 έτος | 1 μηνός | 1 μηνας | 1/2 μηνός |
| 1 έτος συμπλ. έως 4 έτη | 2 μηνών | 2 μήνες | 1 μηνός |
| 4 ετών συμπλ. έως 6 ετών | 3 μηνών | 3 μήνες | 1 1/2 μηνών |
| 6 ετών συμπλ. έως 8 ετών | 4 μηνών | 4 μήνες | 2 μηνών |
| 8 ετών συμπλ. έως 10 ετών | 5 μηνών | 5 μήνες | 2 1/2 μηνών |
| 10 έτη συμπληρωμένα | 6 μηνών | 6 μήνες | 3 μηνών |
| 11 έτη συμπληρωμένα | 7 μηνών | 7 μήνες | 3 1/2 μηνών |
| 12 έτη συμπληρωμένα | 8 μηνών | 8 μήνες | 4 μηνών |
| 13 έτη συμπληρωμένα | 9 μηνών | 9 μήνες | 4 1/2 μηνών |
| 14 έτη συμπληρωμένα | 10 μηνών | 10 μήνες | 5 μηνών |
| 15 έτη συμπληρωμένα | 11 μηνών | 11 μήνες | 5 1/2 μηνών |
| 16 έτη συμπληρωμένα | 12 μηνών | 12 μήνες | 6 μηνών |
| 17 έτη συμπληρωμένα | 13 μηνών | 13 μήνες | 6 1/2 μηνών |
| 18 έτη συμπληρωμένα | 14 μηνών | 14 μήνες | 7 μηνών |
| 19 έτη συμπληρωμένα | 15 μηνών | 15 μήνες | 7 1/2 μηνών |
| 20 έτη συμπληρωμένα | 16 μηνών | 16 μήνες | 8 μηνών |
| 21 έτη συμπληρωμένα | 17 μηνών | 17 μήνες | 8 1/2 μηνών |
| 22 έτη συμπληρωμένα | 18 μηνών | 18 μήνες | 9 μηνών |
| 23 έτη συμπληρωμένα | 19 μηνών | 19 μήνες | 9 1/2 μηνών |
| 24 έτη συμπληρωμένα | 20 μηνών | 20 μήνες | 10 μηνών |
| 25 έτη συμπληρωμένα | 21 μηνών | 21 μήνες | 10 1/2 μηνών |
| 26 έτη συμπληρωμένα | 22 μηνών | 22 μήνες | 11 μηνών |
| 27 έτη συμπληρωμένα | 23 μηνών | 23 μήνες | 11 1/2 μηνών |
| 28 έτη συμπληρωμένα | 24 μηνών | 24 μήνες | 12 μηνών |

### Πίνακας αποζημίωσης εργατοτεχνιτών
(Σύμφωνα με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2006 -2007 άρθρο 3)

| ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ | ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ |
|---|---|
| 2 μήνες έως 1 έτος | 5 ημερομίσθια |
| 1 έτος έως 2 έτη | 7 ημερομίσθια |
| 2 έτη έως 5 έτη | 15 ημερομίσθια |
| 5 έτη έως 10 έτη | 30 ημερομίσθια |
| 10 έτη έως 15 έτη | 60 ημερομίσθια |
| 15 έτη έως 20 έτη | 100 ημερομίσθια |
| 20 έτη έως 25 έτη | 120 ημερομίσθια |
| 25 έτη έως 30 έτη | 145 ημερομίσθια |
| από 30 έτη και άνω | 165 ημερομίσθια |

### Τρόπος απόλυσης
Εάν πρόκειται για υπάλληλο, ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να προβεί σε απόλυση με δύο τρόπους, είτε με προειδοποίηση, είτε με έκτακτη καταγγελία σύμβασης εργασίας (δηλαδή χωρίς προειδοποίηση). Η επιλογή του ενός ή του άλλου τρόπου ανήκει στη βούληση του εργοδότη. Ενώ αντίθετα αν πρόκειται για εργατοτεχνίτη, οφείλεται ολόκληρη η αποζημίωση είτε απολυθεί με προμύνηση είτε όχι.

### Απόλυση χωρίς προειδοποίηση
Όπως αναφέρεται παραπάνω, εάν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας γίνει χωρίς προειδοποίηση, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει ολόκληρη την αποζημίωση που οφείλεται όπως καθορίζει ο Ν.2112/1920.

### Απόλυση με προειδοποίηση
Εάν η καταγγελία σύμβασης γίνει ύστερα από προειδοποίηση, ο εργοδότης υποχρεούται: να γνωρίσει με έγγραφο στο μισθωτό ότι, η υπάρχουσα σύμβαση εργασίας θα λυθεί μετά την πάροδο του χρόνου προειδοποίησης. Κρίνεται σκόπιμο και στην πράξη εφαρμόζεται η ημερομηνία της απόλυσης, δηλαδή η λήξη του χρόνου προειδοποίησης, να καθορίζεται επακριβώς, π.χ. 18 Οκτωβρίου 2006. Στην περίπτωση αυτή 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.





### Προϋποθέσεις για το ταμείο ανεργίας;
Αν επιδοτείται για πρώτη φορά:
Για να δικαιούται ο εργαζόμενος να επιδοτηθεί από το ταμείο ανεργίας πρέπει να έχει πραγματοποιήσει 80 ημέρες εργασίας κατ' έτος στα δύο προηγούμενα χρόνια πριν την επιδότησή του. Το τελευταίο όμως 14μηνο πρέπει να έχει συμπληρώσει 125 ημέρες εργασίας, χωρίς να υπολογίζονται τα ημερομίσθια του τελευταίου διμήνου.
Επίσης επίδομα ανεργίας παίρνει και ο ασφαλισμένος που έχει πραγματοποιήσει 200 ημέρες εργασίας στα τελευταία δύο χρόνια πριν την απόλυσή του (χωρίς να υπολογίζονται τα ημερομίσθια του τελευταίου διμήνου) από τις οποίες 80 ημέρες το λιγότερο σε κάθε χρόνο.
Αν επιδοτείται για δεύτερη φορά:
Να έχει πραγματοποιήσει 125 ημέρες εργασίας το τελευταίο 14μηνο πριν την απόλυσή του χωρίς να υπολογίζονται τα ημερομίσθια του τελευταίου διμήνου.
Δικαιολογητικά:
1) Καταγγελία της σύμβασης
2) Ένσημα τελευταίας διετίας
3) Εκκαθαριστικό Σημείωμα Εφορίας τρέχοντος έτους
4) Αστυνομική Ταυτότητα
5) Βιβλιάριο ασθενείας
Ο ενδιαφερόμενος πρέπει να προσκομίσει τα παραπάνω στοιχεία στον Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής του, το αργότερο σε 60 ημέρες από την απόλυσή του.

## ΑΣΘΕΝΕΙΑ

### Ποια είναι τα όρια βραχείας ασθένειας;
Ως "βραχεία διάρκειας" ασθένεια, βάσει του Ν.4558/30, 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;
Σύμφωνα με τις διατάξεις του Α.Ν 178/1967 σε περίπτωση απουσίας για 1-3 ημέρες από την εργασία συνεπεία ασθένειας, για τις οποίες δεν καταβάλλε-

ται επίδομα από το ΙΚΑ, 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 το ΙΚΑ 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 το ΙΚΑ.
Σε περίπτωση που ο μισθωτός ασθενήσει και απέχει από την εργασία του για διάστημα μέχρι 3 ημέρες οσεσδήποτε φορές μέσα στο έτος δεν δικαιούται να λάβει επίδομα ασθενείας από το ΙΚΑ, αλλά δεν υπολογίζεται ο χρόνος αυτός σαν χρόνος αναμονής, για άλλη ασθένεια.

## ΔΩΡΑ ΕΟΡΤΩΝ

1) 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.
2) 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 1ης Ιανουαρίου μέχρι 30ης Απριλίου, στη δε περίπτωση του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων από 1ης Μαΐου μέχρι 31ης Δεκεμβρίου κάθε χρόνου.

Όσοι από τους παραπάνω μισθωτούς δεν έχουν συμπληρώσει το παραπάνω χρονικό διάστημα, δικαιούνται:

α) Σαν επίδομα εορτών Χριστουγέννων, ποσό ίσο με 2/25 του μηνιαίου μισθού ή (2) ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε δεκαεννιά (19) ημερολογιακές ημέρες χρονικό διάστημα διάρκειας της εργασιακής σχέσης.
β) Σαν επίδομα εορτών Πάσχα ποσό ίσο με 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε οκτώ (8) ημερολογιακές ημέρες χρονικό διάστημα διάρκειας της εργασιακής σχέσης.





γ) Για χρονικό διάστημα μικρότερο του 19ημέρου ή του 8ημέρου, αντίστοιχα καταβάλλεται ανάλογο κλάσμα όπου υπολογίζεται το επίδομα Χριστουγέννων & Πάσχα.

3) 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.

### Χρόνος που συνυπολογίζεται στα Δώρα Πάσχα & Χριστουγέννων

1) Συνυπολογίζεται ο χρόνος της υποχρεωτικής αποχής από την εργασία των γυναικών πριν και μετά τον τοκετό.
2) Οι άδειες των σπουδαστών για συμμετοχή τους στις εξετάσεις.
3) Οι μισθωτοί που απουσίασαν λόγω ασθένειας δικαιούνται να υπολογίσουν ολόκληρο το χρόνο ασθένειάς τους αφαιρώντας μόνο τις ημέρες για τις οποίες έλαβαν επίδομα ασθένειας από το Ασφαλιστικό τους Ταμείο.
   Παράδειγμα: Αν ένας μισθωτός απουσίασε από την εργασία του λόγω ασθένειας 50 μέρες και πήρε επίδομα ασθένειας από το Ασφαλιστικό του Ταμείο μόνο για 30 ημέρες, θα αφαιρεθούν από το χρονικό διάστημα της εργασιακής σχέσης μόνο οι 30 ημέρες για τις οποίες επιδοτήθηκε και όχι οι 50.

### Χρόνος που δε συνυπολογίζεται στα Δώρα Πάσχα & Χριστουγέννων

1) Δεν υπολογίζονται οι μέρες κατά τις οποίες ο μισθωτός απείχε από την εργασία του αδικαιολόγητα ή λόγω άδειας χωρίς αποδοχές.
2) Δεν λαμβάνεται υπ' όψιν για τον υπολογισμό δώρων εορτών το διάστημα της απουσίας των εργαζομένων για συνδικαλιστική δραστηριότητα, δηλαδή ο χρόνος της συνδικαλιστικής άδειας.
3) Σχετικά με την απεργία η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι οι ημέρες της απεργίας δεν υπολογίζονται στο χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσης, γιατί η αποχή του μισθωτού οφείλεται σε δική του θέληση και δεν μπορεί επομένως να χαρακτηριστεί σαν δικαιολογημένη απουσία, το ίδιο ισχύει και με τις στάσεις εργασίας.

### 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.

## Πώς υπολογίζονται τα Δώρα;

Όπως και παραπάνω αναφέραμε τα δώρα εορτών υπολογίζονται με βάση τις αποδοχές που πραγματικά καταβάλλονται στους μισθωτούς κατά την 10η Δεκεμβρίου κάθε χρόνο για το δώρο των Χριστουγέννων και την 15η ημέρα πριν το Πάσχα για το Δώρο του Πάσχα. Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση έχει λυθεί πριν από τις παραπάνω ημερομηνίες τα δώρα εορτών υπολογίζονται με βάση τις αποδοχές που καταβάλλονταν την ημέρα που λύθηκε η εργασιακή σχέση. Σαν καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο νοείται το σύνολο των τακτικών αποδοχών του μισθωτού.

Στην έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται:

α) Ο συμβατικός ή ο νόμιμος μηνιαίος μισθός ή ημερομίσθιο, και
β) Οποιαδήποτε άλλη παροχή σε χρήμα ή σε είδος (λ.χ. τροφή, κατοικία), εφ' όσον καταβάλλεται από τον εργοδότη σαν αντάλλαγμα της παρεχόμενης από τον μισθωτό εργασίας, τακτικά κάθε μήνα ή κατ' επανάληψη περιοδικά σε ορισμένα διαστήματα του χρόνου. Παράλληλα έχουν κριθεί (με διάφορες δικαστικές αποφάσεις), ότι αποτελούν τακτικές αποδοχές και οι εξής παροχές:

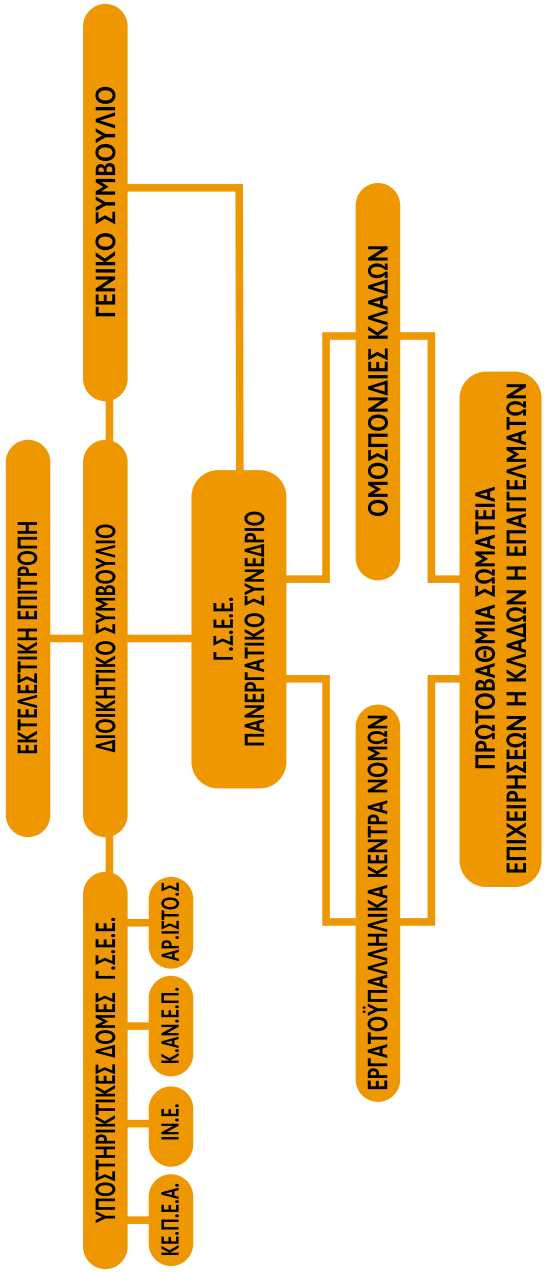
- Το επίδομα αδείας. Για να τον υπολογισμό στο δώρο της αναλογίας για το επίδομα αδείας θα πολλαπλασιασθεί το συνολικό ποσό του δώρου που δικαιούται ο μισθωτός επί τον συντελεστή 0,041666.
- Η αμοιβή για εργασία την Κυριακή και σε εξαιρέσιμες γιορτές ή σε νυκτερινές ώρες, εφ' όσον η απασχόληση είναι τακτική και μόνιμη.
- Η αξία του χορηγούμενου γάλατος ημερησίως.
- Η πρόσθετη αμοιβή που δίνεται από τον εργοδότη οικειοθελώς για μεγαλύτερη παραγωγική απόδοση (πριμ), όταν επαναλαμβάνεται για μεγάλο χρονικό διάστημα και σε τακτά χρονικά διαστήματα.
- Τα φιλοδωρήματα που δίνονται στους μισθωτούς από τρίτους.
- Τα οδοιπορικά έξοδα, όταν δεν εξαρτώνται από την πραγματοποίηση υπηρεσιακών μετακινήσεων, δεν υπόκεινται σε απόδοση λογαριασμού και δεν διακόπτονται κατά τη διάρκεια ασθένειας ή άδειας.
- Η αμοιβή της νόμιμης υπερωρίας, εφ' όσον παρέχεται τακτικά.
- Η αμοιβή της υπερεργασίας, εφ' όσον η εργασία αυτή πραγματοποιείται τακτικά.
- Η αμοιβή από προμήθειες
- Το επίδομα μη απουσίας (τακτικότητας).
- Το επίδομα κατοικίας
- Το επίδομα ισολογισμού, εφόσον καταβάλλεται τακτικά κάθε χρόνο.

Δεν θεωρείται ως τακτικές αποδοχές και συνεπώς δε συμπεριλαμβάνεται το πριμ παραγωγικότητας το οποίο χορηγείται με την προϋπόθεση της επίτευξης ορισμένου σκοπού και με την επιφύλαξη της περικοπής του οποτεδήποτε.





## ΔΟΜΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ



## ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΑ ΚΕ.Π.Ε.Α.

| ΝΟΜΟΣ | ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ | ΤΗΛΕΦΩΝΟ | FAX | ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ |
|---|---|---|---|---|
| ΑΤΤΙΚΗΣ (ΠΕΙΡΑΙΑΣ) | Δ. ΟΜ. ΣΚΥΛΙΤΣΗ 19<br>18531 ΠΕΙΡΑΙΑΣ | 210 41.71.144 | 210.41.77.697 | kepeaekp@otenet.gr |
| ΚΟΖΑΝΗΣ | Ν. ΠΛΑΚΟΠΙΤΗ & ΖΑΦΕΙΡΑΚΗ 4<br>50100 ΚΟΖΑΝΗ | 2461 0 49.570<br>2461 0 49.573 | 2461 0 49.573 | www.eknkoz.gr/kepea_index.html<br>kepea@eknkoz.gr |
| ΚΕΡΚΥΡΑΣ | ΣΑΜΑΡΑ 6<br>49100 ΚΕΡΚΥΡΑ | 2661 0 39.866 | 2661 0 46.000 | |
| ΛΑΣΙΘΙΟΥ | ΛΕΥΚΩΝ ΟΡΕΩΝ 3<br>72100<br>ΑΓ.ΝΙΚΟΛΑΟΣ | 2841 0 26.207 | 2841 0 22.364 | kepea_lassithi@altecnet.gr |
| ΞΑΝΘΗΣ | ΜΕΓ.ΡΕΜΑΤΟΣ 18<br>67100 ΞΑΝΘΗ | 2541 0 22.681 | 2541 0 21.371 | ergkexan@otenet.gr |
| ΠΡΕΒΕΖΑΣ | ΕΛ.ΒΕΝΙΖΕΛΟΥ 15<br>48100 ΠΡΕΒΕΖΑ | 2682 0 28.570<br>2682 0 22.321 | 2682 0 28.570 | ergkepr@otenet.gr |





## ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ

| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ | ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ | ΤΗΛΕΦΩΝΑ | FAX | ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ |
|---|---|---|---|---|
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ (ΟΠΑΜ) | Μ. ΜΠΟΤΣΑΡΗ 55 & ΚΑΛΛΙΡΟΗΣ<br>117 43 ΑΘΗΝΑ | 210 92.30.057<br>210 92.32.205 | 210 92.47.303 | |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΑΣ (ΟΣΠΑ) | ΖΑΝ ΜΩΡΕΑΣ 40<br>117 45 ΑΘΗΝΑ-ΦΙΞ | 210 92.38.171<br>210 92.17.447 | 210 92.19.373 | |
| ΠΑΝΕΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΑΘΛΗΤΙΚΕΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ | ΕΘΝ. ΜΑΚΑΡΙΟΥ 3<br>185 47 Ν. ΦΑΛΗΡΟ | 210 48.93.000<br>210 48.93.149 | 210 48.93.150<br>210 41.23.889 | |
| ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΑΛΙΕΡΓΑΤΩΝ | ΣΟΛΩΜΟΥ 65<br>104 32 ΑΘΗΝΑ | 210 52.26.845 | 231 0 442.240 | |
| ΠΑΝΕΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΑΡΤΕΡΓΑΤΩΝ ΣΥΝΑΦΩΝ ΕΠΑΓΓ. & ΕΡΓ.ΣΤΟ ΚΥΚΛΩΜΑ "ΣΤΑΡΙ-ΑΛΕΥΡΙ-ΨΩΜΙ" | ΑΝΑΞΑΓΟΡΑ 1<br>105 52 ΑΘΗΝΑ | 210 52.25.549 | 210 52.46.410 | |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΣΦΑΛ. ΕΛΛΑΔΟΣ (ΟΜΥΠΑΕ) | ΛΕΩΦ. ΑΘΗΝΩΝ 344<br>124 62 ΧΑΙΔΑΡΙ | 210 53.25.146 | 210 53.25.159 | grammateia@omypae.gr |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ (ΟΑΣΕ) | ΒΗΣΑΡΙΩΝΟΣ 9 & ΣΙΝΑ<br>106 72 ΑΘΗΝΑ | 210 36.16.572<br>210 36.16.578<br>210 36.16.579 | 210 36.47.284 | |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΥΠΑΕ) | ΜΕΝΑΝΔΡΟΥ 51<br>104 37 ΑΘΗΝΑ | 210 52.26.057<br>210 52.41.683 | 210 52.35.944 | |
| ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΥΠΑΛΗΛΛΛΩΝ. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΠΟΥΠΑ) | ΔΕΛΗΓΙΩΡΓΗ 26<br>104 37 ΑΘΗΝΑ | 210 52.25.960 | 210 52.34.920 | |
| ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ (ΠΟΠ-ΟΤΑ) | ΜΕΝΑΝΔΡΟΥ 26<br>105 52 ΑΘΗΝΑ | 210 52.28.155 | 210 52.03.616 | |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗΛΙΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ (ΟΒΕΣ) | ΚΑΝΙΓΓΟΣ 31<br>106 82 ΑΘΗΝΑ | 210 33.04.120-2 | 210 38.25.322 | info@obes.gr |
| ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ & ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΓΑΛΑΚΤΟΣ ΤΡΟΦ. & ΠΟΤΩΝ | ΜΕΝΑΝΔΡΟΥ 26<br>105 52 ΑΘΗΝΑ | 210 52.21.137<br>210 52.38.163 | 210 52.38.163 | poeygtp@otenet |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΕΩΡΓΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΣΕΓΟ) | ΜΕΝΑΝΔΡΟΥ 48<br>104 32 ΑΘΗΝΑ | 210 52.29.232<br>210 52.43.307 | 210 52.21.126 | |
| ΓΕΝΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΔΕΗ (ΓΕΝΟΠ – ΔΕΗ) | ΣΤΟΥΡΝΑΡΗ 73 - 75<br>104 32 ΑΘΗΝΑ | 210 52.31.781<br>210 52.35.361 | 210 52.35.996 | main@genop.gr |

| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ | ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ | ΤΗΛΕΦΩΝΑ | FAX | ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ |
|---|---|---|---|---|
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΔΕΗ (ΟΜΕ - ΔΕΗ) | ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΟΥ 42<br>104 32 ΑΘΗΝΑ | 210 52.45.442<br>210 52.47.131 | 210 52.38.079<br>210 52.24.786 | |
| ΝΕΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΔΕΗ (Ν.Ο.Π. - ΔΕΗ) | ΣΩΚΡΑΤΟΥΣ 79 - 81<br>104 32 ΑΘΗΝΑ | 210 52.29.341 | 210 52.24.748 | |
| ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ (ΠΟΕΙΔΔ) | ΧΑΛΚΟΚΟΝΔΥΛΗ 13<br>104 32 ΑΘΗΝΑ | 210 52.25.158<br>210 52.27.237 | 210 52.26.705 | |
| ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΠΕΤΡ/ΔΗ, ΔΙΥΛΙΣΤΗΡΙΑ & ΤΗ ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ | ΣΩΝΙΕΡΟΥ 18<br>104 38 ΑΘΗΝΑ | 210 52.36.118<br>210 52.44.218 | 210 52.33.581 | poedxb@otenet.gr |
| ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΕΓΓΕΙΩΝ ΒΕΛΤΙΩΣΕΩΝ | 26ης ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ 43<br>546 27 ΘΕΣ/ΝΙΚΗ | 2310 52.45.20 | 231 0 552.194 | |
| ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ | ΧΑΛΚΟΚΟΝΔΥΛΗ 13<br>104 32 ΑΘΗΝΑ | 210 80.44.812<br>210 52.38.148<br>210 53.23.129 | 210 52.30.819 | |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΙΕΛΕ) | ΧΑΛΚΟΚΟΝΔΥΛΗ 13<br>104 32 ΑΘΗΝΑ | 210 52.30.819<br>210 52.38.148 | 210 52.30.819 | |
| ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ.ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΠΙΣΙΤΙΣΜΟΥ & ΥΠΑΛ/ΛΩΝ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΑΓΓ/ΤΩΝ | ΣΟΛΩΝΟΣ 87 - 89<br>106 79 ΑΘΗΝΑ | 210 36.37.767<br>210 36.37.756<br>210 36.37.907 | 210 36.37.456 | |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΦΗΜΕΡΙΔΟΠΩΛΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ | ΓΕΡΑΝΙΟΥ 13<br>105 52 ΑΘΗΝΑ | 210 52.27.615 | 210 52.44.865 | |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΩΝ ΖΑΧΑΡΕΩΣ ΕΛΛΑΔΟΣ | ΜΗΤΡΟΠΟΛΕΩΣ 41<br>546 23 ΘΕΣ/ΝΙΚΗ | 231 0 296.415<br>231 0 261.898 | 231 0 261.896 | Oebze@Hotmail.com |
| ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ | ΣΟΛΩΜΟΥ 65<br>104 32 ΑΘΗΝΑ | 210.5234017<br>210.5245806 | 210 52.34.017<br>210 52.45.806 | |
| ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΘΕΑΜΑΤΟΣ ΑΚΡΟΑΜΑΤΟΣ (ΠΟΘΑ) | ΣΟΛΩΜΟΥ 65<br>104 32 ΑΘΗΝΑ | 210 52.35.764<br>210 52.28.770 | 210 52.28.770 | |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΘΥΡΩΡΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ | ΜΕΝΑΝΔΡΟΥ 47<br>104 37 ΑΘΗΝΑ | 210 52.25.349 | 210.52.25.349 | |
| ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΙΑΤΡΙΚΩΝ ΕΠΙΣΚΕΠΤΩΝ (ΠΟΙΕ) | ΧΑΛΚΟΚΟΝΔΥΛΗ 56<br>104 32 ΑΘΗΝΑ | 210 52.89.516<br>210 52.24.070 | 210.52.89.585<br>210.52.35.331 | www.poie.gr<br>poie@otenet.gr |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ (ΟΙΥΕ) | ΨΑΡΩΝ 2<br>(Πλ.Καραϊσκάκη)<br>104 37 ΑΘΗΝΑ | 210 52.39.766<br>210 52.39.001 | 210.52.31.619 | www.oiye.gr |





| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ | ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ | ΤΗΛΕΦΩΝΑ | FAX | ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ |
|---|---|---|---|---|
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡ/ΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΚΑΖΙΝΟ (ΟΕΣΙΚ) | ΠΛ. ΒΙΚΤΩΡΙΑΣ 5<br>104 34 ΑΘΗΝΑ | 210 82.22.942 | 210 82.22.942 | oesik@otenet.gr |
| ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΗ ΚΑΠΝΕΡΓΑΤΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ (ΠΚΟ) | ΒΕΝΙΖΕΛΟΥ 43<br>546 24 ΘΕΣ/ΝΙΚΗ | 231 0 279.833<br>231 0 287.448 | 231 0 222.741 | |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΠΝΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ | ΚΑΘ. ΕΚΚΛΗΣΙΑΣ 1<br>185 31 ΠΕΙΡΑΙΑΣ | 210 41.77.130<br>210 41.77.393 | 210 41.77.393 | |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΕΡΑΜΙΚΗΣ & ΣΥΝΑΦΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ | ΜΕΝΑΝΔΡΟΥ 58<br>104 38 ΑΘΗΝΑ | 210 52.32.757 | 210 52.32.757 | |
| ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΙΝΗΜ/ΦΟΥ ΤΗΛΕΟΡΑΣΗΣ & ΣΥΝΑΦΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ.(ΠΟΕΚΤ) | ΑΚΑΔΗΜΙΑΣ 96 - 98<br>106 77 ΑΘΗΝΑ | 210 38.06.856<br>210 38.19.396 | 210 38.19.396 | |
| ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΡΕΑΤΟΣ "Η ΕΝΩΣΙΣ" (ΠΟΕΚ) | ΚΛΕΙΣΘΕΣΝΟΥΣ 15<br>105 52 ΑΘΗΝΑ | 210 32.41.997 | 210 32.41.997 | |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΛΩΣΤΟΥΦ/ΡΓΙΑΣ ΙΜΑΤΙΣΜΟΥ ΔΕΡΜΑΤΟΣ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΕΚΙΔΕ) | ΧΑΛΚΟΚΟΝΔΥΛΗ 37<br>104 32 ΑΘΗΝΑ | 210 52.20.306<br>210 52.27.532 | 210 52.21.532 | |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΛΙΜΑΝΙΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΜΥΛΕ) | ΤΕΡΜΑ ΟΔ. ΚΑΝΑΡΗ<br>μόνιμες δεξαμεν.ΟΛΠ<br>186 48 ΠΕΙΡΑΙΑΣ | 210 46.30.446<br>210 46.14.763 | 210 46.14.655 | |
| ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΛΟΓΙΣΤΩΝ (ΠΟΛ) | ΚΑΝΙΓΓΟΣ 27<br>106 82 ΑΘΗΝΑ | 210 38.10.081 | 210 38.01.227 | |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕΤΑΛΛΕΙΩΝ ΛΙΓΝΥΤ/ΧΕΙΩΝ ΛΑΤΟΜΕΙΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΕΜΛΛΕ) | ΗΠΕΙΡΟΥ 42<br>104 33 ΑΘΗΝΑ | 210 82.19.994 | | konstantinidisioannis@europ.com |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΜΕΤΑΛΛΩΡΥΧΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ (ΟΜΕ) | ΒΕΡΑΝΖΕΡΟΥ 34<br>104 32 ΑΘΗΝΑ | 210 52.25.266<br>210 52.24.337 | 210 52.24.337 | |
| ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛ/ΛΩΝ ΜΕΤΑΛΛΟΥ (ΠΟΕΜ) | ΟΜ. ΣΚΥΛΙΤΣΗ 6<br>185 31 ΠΕΙΡΑΙΑΣ | 210 41.74.159<br>210 41.32.382 | 210 41.74.781 | poem@otenet.gr |
| ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ ΕΡΓΑΤ/ΛΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΑΣ (ΠΟΣΕΜ) | ΣΟΦΟΚΛΕΟΥΣ & ΣΑΠΦΟΥΣ 18<br>105 53 ΑΘΗΝΑ | 210 32.16.869<br>210 32.17.123 | 210 32.17.909 | |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ & ΘΕΡΜΑΣΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ | ΣΟΛΩΜΟΥ 65<br>104 32 ΑΘΗΝΑ | 210 52.33.503 | 210.52.33.503 | |
| ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΠΑΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΜΟΥΣΙΚΩΝ | ΣΑΤΩΒΡΙΑΝΔΟΥ 29<br>104 31 ΑΘΗΝΑ | 210 52.46.762 | 210 52.46.762 | |

| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ | ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ | ΤΗΛΕΦΩΝΑ | FAX | ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ |
|---|---|---|---|---|
| ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΜΥΛΕΡΓΑΤΟΫΠΑΛΛΗΛΩΝ & ΜΑΚΑΡΟΝΟΤΕΧΝΙΤΩΝ | Δ. ΣΚΥΛΙΤΣΗ 19<br>185 33 ΠΕΙΡΑΙΑΣ | 210 41.27.161<br>261 0 423.171<br>261 0 990.606 | 210 41.27.161<br>261 0 990.606 | |
| ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΝΑΥΤΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ (ΠΝΟ) | ΑΚΤΗ ΜΙΑΟΥΛΗ 47 - 49<br>185 36 ΠΕΙΡΑΙΑΣ | 210 42.93.039<br>210 42.92.958-9 | 210 42.93.040 | gram@pno.gr |
| ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΕΘΝΙΚΟΥ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ ΝΕΟΤΗΤΟΣ (ΠΟΣΕΙΝ) | ΤΣΟΧΑ 36<br>115 21 ΑΘΗΝΑ | 210 64.26.017 | 210 64.26.017 | |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΣΝΙΕ) | ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΟΥΣ 27<br>104 33 ΑΘΗΝΑ | 210 82.24.463<br>210 82.33.002 | 210 82.33.002 | |
| ΟΙΚΟΔΟΜΩΝ & ΞΥΛΟΥ ΕΛΛΑΔΟΣ | ΧΑΛΚΟΚΟΝΔΥΛΗ 37<br>104 32 ΑΘΗΝΑ | 210 52.22.882<br>210 52.26.936 | 210 52.26.936 | |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΟΙΚΟΔΟΜΩΝ & ΣΥΝΑΦΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ | ΖΗΝΩΝΟΣ 7 - 9<br>104 31 ΑΘΗΝΑ | 210 52.43.785<br>210 52.25.234 | 210 52.39.655 | |
| ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΜΦΙΑΛΩΜΕΝΩΝ ΠΟΤΩΝ | ΦΙΛΙΠΠΟΥ 43<br>546 31 ΘΕΣ/ΝΙΚΗ | 231 0 233.862<br>231 0 227.651 | 231 0 250.943 | |
| ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΜΒΑΣΙΟΥΧΩΝ ΠΥΡΟΣΒΕΣΗΣ ΔΙΑΣΩΣΗΣ (Π.Ο.Σ.ΠΟΥ.Δ.) ΤΡΕΙΣ ΠΑΙΔΕΣ ΕΝ ΚΑΜΙΝΩ | ΧΡ. ΜΩΡΑΪΤΟΥ 43<br>191 00 ΜΕΓΑΡΑ | 2296 0 25.735<br>2296 0 28.011 | 2296 0 28.011 | |
| ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΠΡΟΣ/ΚΟΥ ΕΡΤ (ΠΟΣΠ-ΕΡΤ) | ΜΕΣΟΓΕΙΩΝ 432<br>153 42<br>ΑΓ. ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ | 210 60.66.826-8 | 210 60.12.990 | pospert@ert.gr |
| ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΙΔΗΡΟΔΡΟΜΙΚΩΝ (ΠΟΣ) | ΚΑΝΙΓΓΟΣ 6<br>106 77 ΑΘΗΝΑ | 210 38.38.133<br>210 38.38.197 | 210 38.42.188 | fechemin@otenet.gr |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΣΤΙΚΩΝ ΣΥΓΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ (ΟΠΑΣΘ) | ΕΡΜΟΥ 18<br>146 24 ΘΕΣ/ΝΙΚΗ | 231 0 230.244<br>231 0 287.449 | 231 0 230.244 | |
| ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΩΝ (ΠΟΣΤ) | ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΟΥΣ 11-15<br>104 32 ΑΘΗΝΑ | 210 52.00.301-4 | 210 52.25.748 | |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΚΤΑΚΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ & ΕΙΔΙΚΟΥ ΤΕΧΝΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΕΙ | ΔΗΜ. ΜΑΛΑΓΑΡΔΗ 73<br>181 20 ΚΟΡΥΔΑΛΛΟΣ | 210 46.72.147 | 210 49.49.813<br>υπ' όψη Πρ. | |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΕΡΓ. ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ | ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΟΥΣ 83<br>104 33 ΑΘΗΝΑ | 210 88.38.390 | 210 88.38.203 | www.stye.gr/OSETEE<br>osetee@stye.gr |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ ΤΕΛΕΤΩΝ (ΟΣΕΤ) | ΕΥΓ. ΒΟΥΛΓΑΡΗ 8<br>116 36 ΑΘΗΝΑ | 210 92.25.364<br>210 92.30.978 | 210 92.30.097 | |



ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ
ΚΕΝΤΡΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ & ΑΝΕΡΓΩΝ

| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ | ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ | ΤΗΛΕΦΩΝΑ | FAX | ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ |
|---|---|---|---|---|
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΤΕ (ΟΜΕ-ΟΤΕ) | ΣΤΑΔΙΟΥ 15<br>105 61 ΑΘΗΝΑ | 210 33.02.121-4<br>210 33.02.125 | 210 32.40.699 | www.ome-ote.gr<br>info@ome-ote.gr |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΤΡΑΠΕΖ/ΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΟΤΟΕ) | ΒΗΣΣΑΡΙΩΝΟΣ 9 & ΣΙΝΑ<br>106 72 ΑΘΗΝΑ | 210 36.47.668<br>210 36.47.742 | 210 36.40.429 | www.otoe.gr<br>hanioti@otoe.gr |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ & ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΣΙΜΕΝΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ | ΣΟΛΩΜΟΥ 59<br>104 32 ΑΘΗΝΑ | 210 52.33.868 | 210 52.40.814 | |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΤΥΠΟΥ & ΧΑΡΤΟΥ ΕΛΛΑΔΟΣ | ΣΟΛΩΜΟΥ 65<br>104 32 ΑΘΗΝΑ | 210 52.44.901<br>210 52.36.838 | 210 52.36.838 | |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΥΔΡΕΥΣΕΩΣ ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ (ΟΜΕ-ΕΥΔΑΠ) | ΖΗΝΩΝΟΣ 4<br>104 31 ΑΘΗΝΑ | 210 52.32.177<br>210 52.26.801 | 210 52.39.037 | |
| ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ. ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.ΣΤΙΣ ΔΗΜΟΤ. ΕΠΙΧ.ΥΔΡΕΥΣΗΣ - ΑΠΟΧΕΥΤΕΥΣΗΣ (ΠΟΕ-ΔΕΥΑ) | Μ. ΚΑΡΑΚΩΣΤΗ 15<br>591 00 ΒΕΡΟΙΑ | 2331 0 20.530<br>2331 0 20.180 | 2331 0 20.530<br>2331 0 20.180 | poe_deya@hotmail.com |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΑΖΟΜΕΝΩΝ ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΩΝ &ΣΥΝΑΦΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ. ΕΛΛΑΔΟΣ (ΟΕΦΣΕΕ) | ΧΑΛΚΟΚΟΝΔΥΛΗ 56<br>104 32 ΑΘΗΝΑ | 210 52.38.779<br>210 52.32.723 | 210 52.47.494 | |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΦΟΡΤΟΕΚΦΟΡΤΩΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ (ΟΦΕ) | ΣΑΠΦΟΥΣ 18<br>105 53 ΑΘΗΝΑ | 210 32.47.257<br>210 32.13.894<br>210 32.14.722 | 210 32.14.961 | ofe@hol.gr |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΧΕΙΡΙΣΤΩΝ ΜΗΧΑΝΟΔΗΓΩΝ & ΓΕΩΤΡΥΠΑΝΙΣΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ | ΜΕΝΑΝΔΡΟΥ 85<br>104 38 ΑΘΗΝΑ | 210 52.37.318 | 210 52.27.823 | |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ ΧΗΜΙΚΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΕΛΛΑΔΟΣ (ΟΕΧΒΕ) | ΧΑΛΚΟΚΟΝΔΥΛΗ 43<br>104 32 ΑΘΗΝΑ | 210 52.24.674 | 210 52.24.674 | |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ. ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ. ΕΡΓ. ΣΕ ΨΥΓΕΙΑ ΔΙΑΛΟΓΗΤΗΡΙΑ ΚΟΝΣ/ΠΟΙΙΑ & ΛΟΙΠ. ΣΥΝΑΦ. ΚΛΑΔΟΥΣ | ΣΤΕΝΙΜΑΧΟΥ 20<br>582 00 ΕΔΕΣΣΑ | 2381 0 20.431 | | |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ (ΙΚΑ-ΕΤΑΜ) | ΣΩΚΡΑΤΟΥΣ 23<br>104 32 ΑΘΗΝΑ | 210 52.29.442<br>210 52.29.907 | 210 52.29.907 | |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ | ΑΜΕΡΙΚΗΣ 6<br>106 71 ΑΘΗΝΑ | 210 36.37.726<br>210 36.23.583 | 210 36.02.101 | |
| ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ | ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΟΥΣ 4<br>104 32 ΑΘΗΝΑ | 210 52.43.531<br>210 52.49.636 | 210 52.30.016 | |

# ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ

| ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ | ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ | ΤΗΛΕΦΩΝΑ | FAX | ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ |
|---|---|---|---|---|
| Ε.Κ. ΑΓΡΙΝΙΟΥ | ΕΛ.ΒΕΝΙΖΕΛΟΥ 13<br>30 100 | 2641 0 22.325 | 264 10 46.515 | |
| Ε.Κ. ΑΘΗΝΩΝ | Γ΄ ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΥ 48Β<br>104 33 ΑΘΗΝΑ | 210 82.19.662<br>210 88.36.917 | 210 88.39.271 | www.eka.org.gr<br>ekalab@otenet.gr |
| Ε.Κ. ΑΙΓΙΟΥ | Π.ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΥΣ 1<br>25 100 ΑΙΓΙΟ | 2691 0 25.100<br>2691 0 22.519 | 2691 0 22.519 | |
| Ε.Κ.ΑΛΕΞΑΝΔΡΕΙΑΣ | Γ. ΛΑΜΠΡΑΚΗ 64<br>59 300 ΑΛΕΞΑΝΔΡΕΙΑ | 2333 0 25.971 | 2333 0 24.338 | |
| Ε.Κ. ΑΛΜΥΡΟΥ | Β. ΓΕΩΡΓΙΟΥ 33<br>37 100 ΑΛΜΥΡΟΣ | 2422 0 21.818 | 2422 0 21.818 | |
| Ε.Κ. ΑΜΑΛΙΑΔΑΣ | ΚΟΥΜΟΥΝΔΟΥΡΟΥ 24<br>27 200 ΑΜΑΛΙΑΔΑ | 2622 0 28.673 | 2622 0 28.673 | |
| Ε.Κ. ΑΡΓΟΛΙΔΑΣ | ΗΦΑΙΣΤΟΥ 5<br>21 200 ΑΡΓΟΣ | 2751 0 67.764<br>2751 0 67.375 | 2751 0 24.353 | |
| Ε.Κ. ΑΡΚΑΔΙΑΣ | ΕΛ.ΒΕΝΙΖΕΛΟΥ 39<br>22 100 ΤΡΙΠΟΛΗ | 271 0 22.2218 | 271 0 238.755 | erkenar@otenet.gr |
| Ε.Κ. ΒΕΡΟΙΑΣ | ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ 8<br>59 100 ΒΕΡΟΙΑ | 2331 0 24.730 | 2331 0 22.266 | |
| Ε.Κ. ΒΟΛΟΥ | ΜΑΚΡΙΝΙΤΣΑΣ 38<br>38 333 ΒΟΛΟΣ | 2421 0 25.006<br>2421 0 24.735 | 2421 0 39.400 | |
| Ε.Κ. Β. ΕΥΒΟΙΑΣ | 28ΗΣ ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ 22<br>34 300 ΑΙΔΗΨΟΣ | 2226 0 22.366 | 2226 0 22.344 | |
| Ε.Κ. Β.ΣΥΓΚΡΟΤΗΜΑΤΟΣ ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΟΥ | ΠΟΡΦΥΡΙΟΥ 21<br>85 300 ΚΩΣ | 2242 0 22.394<br>2242 0 23.542 | 2242 0 23.542 | |
| Ε.Κ. ΓΙΑΝΝΙΤΣΩΝ | ΛΙΑΠΤΣΗ 7<br>58 100 ΓΙΑΝΝΙΝΑ | 2382 0 22.329 | 2382 0 22.153 | |
| Ε.Κ. ΓΡΕΒΕΝΩΝ | ΕΡΓ.ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑΣ 1<br>51 100 ΓΡΕΒΕΝΑ | 2462 0 22.913 | 2462 0 22.913 | |
| Ε.Κ. ΔΙΔΥΜΟΤΕΙΧΟΥ | ΥΨΗΛΑΝΤΟΥ 11<br>68 300 ΔΙΔΥΜΟΤΕΙΧΟ | 25530 22.469 | 2553 0 22.290 | |
| Ε.Κ. ΑΡΤΑΣ | ΜΑΚΡΥΓΙΑΝΝΗ 40<br>47100 ΆΡΤΑΣ | 2681 0 27.521<br>2681 0 28.023 | 2681 0 28.023 | |
| Ε.Κ. ΔΡΑΜΑΣ | ΗΠΕΙΡΟΥ 2<br>66 100 ΔΡΑΜΑ | 2521 0 32.546<br>2521 0 34.529 | 2521 0 57.889 | evkdramas@hol.gr |





| ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ | ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ | ΤΗΛΕΦΩΝΑ | FAX | ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ |
|---|---|---|---|---|
| Ε.Κ. ΕΒΡΟΥ | Λ. ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ 372<br>68 100<br>ΑΛΕΞΑΝΔΡ/ΠΟΛΗ | 2551 0 26.274<br>2551 0 81.439 | 2551 0 20.768 | ekevrou@otenet.gr |
| Ε.Κ. ΕΔΕΣΣΑΣ | ΦΛΩΡΙΝΗΣ 4<br>58 200 ΕΔΕΣΣΑ | 2381 0 23.439 | 2381 0 23.439 | |
| Ε.Κ. ΕΛΑΣΣΟΝΑΣ | 6ΗΣ ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ 117<br>40 200 ΕΛΑΣΣΟΝΑ | 2493 0 22.745 | 2493 0 23.112 | |
| Ε.Κ. ΕΛΕΥΣΙΝΑΣ | ΧΑΡΙΛΑΟΥ 28<br>19 200 ΕΛΕΥΣΙΝΑ | 210 55.46.321 | 210 55.46.237 | ekeda@otenet.gr |
| Ε.Κ. ΕΥΒΟΙΑΣ | Μ. ΦΡΙΖΗΣ 10<br>34 100 ΧΑΛΚΙΔΑ | 2221 0 24.456<br>2221 0 20.808 | 2221 0 82.116 | |
| Ε.Κ. ΕΥΡΥΤΑΝΙΑΣ | ΝΙΚ. ΤΣΙΑΜΠΟΥΛΑ 5<br>36 100 ΚΑΡΠΕΝΗΣΙ | 2237 0 22.500 | 2237 0 24.354 | |
| Ε.Κ. ΖΑΚΥΝΘΟΥ | ΕΥΓΕΝΙΔΟΥ 5<br>29 100 ΖΑΚΥΝΘΟΣ | 2695 0 42.389<br>2695 0 26.950 | 2695 0 22.365 | ergatkz@yahoo.gr |
| Ε.Κ. ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ | Λ. ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ 10<br>71 306 ΗΡΑΚΛΕΙΟ | 281 0 28.1981<br>281 0 28.2408 | 281 0 282.408 | |
| Ε.Κ. ΘΕΣΠΡΩΤΙΑΣ | ΖΩΣΙΜΑΔΩΝ 4<br>46100 ΗΓΟΥΜΕΝΙΤΣΑ | 2665 0 22.136 | 2665 028.858 | ergkigu@otenet.gr |
| Ε.Κ. ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ | ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΟΥΣ 32<br>54 631 ΘΕΣ/ΝΙΚΗ | 231 0 28.7348<br>231 0 27.0328<br>231 0 25.2910 | 231 0 264.281 | www.tucth.gr<br>ekumay36@otenet.gr |
| Ε.Κ. ΘΗΒΑΣ | ΟΙΔΙΠΟΔΟΣ 3<br>32 200 ΘΗΒΑ | 2262 0 29.694 | 2262 0 26.428 | |
| Ε.Κ. ΙΕΡΑΠΕΤΡΑΣ | 72 200 ΙΕΡΑΠΕΤΡΑ | 2842 0 22.256 | 2842 0 22.256 | |
| Ε.Κ. ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ | ΓΙΟΣΕΦ ΕΛΙΓΙΑ 7<br>45 221 ΙΩΑΝΝΙΝΑ | 2651 0 3.2513 | 2651 0 26.316 | |
| Ε.Κ. ΚΑΒΑΛΑΣ | ΕΘΝ.ΑΝΤΙΣΤΑΣΗΣ 8$^{Α}$<br>65 403 ΚΑΒΑΛΑ | 251 0 22.6515<br>251 0 22.3782 | 251 0 23.1000 | |
| Ε.Κ. ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ | ΧΡ.ΚΟΜΑΝΤΟΥ 6<br>24 100 ΚΑΛΑΜΑΤΑ | 2721 0 26.662<br>2721 0 90.411 | 2721 0 28.633 | |
| Ε.Κ. ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ | ΙΕΖΕΚΙΗΛ 44<br>43 100 ΚΑΡΔΙΤΣΑ | 2441 0 25.335<br>2441 0 22.182 | 2441 0 21.340 | |
| Ε.Κ. ΚΑΣΤΟΡΙΑΣ | Μ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΥ 53<br>52 100 ΚΑΣΤΟΡΙΑ | 2467 0 27.687 | 2467 0 82.865 | inekast@otenet.gr |

| ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ | ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ | ΤΗΛΕΦΩΝΑ | FAX | ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ |
|---|---|---|---|---|
| Ε.Κ. ΚΑΤΕΡΙΝΗΣ | ΑΓ.ΛΑΥΡΑΣ 24<br>60 100<br>ΚΑΤΕΡΙΝΗ | 2351 0 23.888 | 2351 0 75.497 | ergatiko-kentro@kat.forthnetgr |
| Ε.Κ ΚΕΡΚΥΡΑΣ | ΣΑΜΑΡΑ 6<br>49 100 ΚΕΡΚΥΡΑ | 2661 0 39.866 | 2661 0 46.000 | |
| Ε.Κ. ΚΕΦΑΛΟΝΙΑΣ & ΙΘΑΚΗΣ | Α. ΤΡΙΤΣΗ 86<br>28 100 ΚΕΦΑΛΟΝΙΑ | 2671 0 22.262 | 2771 0 22.262 | |
| Ε.Κ. ΚΙΑΤΟΥ | ΚΡΟΚΙΔΑ 34<br>20 200 ΚΙΑΤΟ | 2742 0 22.194 | 2742 0 22.194 | |
| Ε.Κ. ΚΙΛΚΙΣ | ΒΥΖΑΝΤΙΟΥ 3<br>61 100 ΚΙΛΚΙΣ | 2341 0 27.384 | 2341 0 22 384 | |
| Ε.Κ. ΚΟΖΑΝΗΣ | ΝΙΚ. ΠΛΑΚΟΠΙΤΗ &<br>ΖΑΦΕΙΡΑΚΗ 4<br>50 100 ΚΟΖΑΝΗ | 2461 0 49.570 | 2461 0 49.695 | www.eknkoz.gr<br>eknkozanis@freemail.gr |
| Ε.Κ. ΚΟΜΟΤΗΝΗΣ | ΑΥΤ. ΘΕΟΔΟΣΙΟΥ<br>7-9<br>69 100 ΚΟΜΟΤΗΝΗ | 2531 0 22.595<br>2531 0 28.083 | 2531 0 22.595 | ria@asmacom.gr |
| Ε.Κ. ΚΟΡΙΝΘΟΥ | ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 54<br>20 100 ΚΟΡΙΝΘΟΣ | 2741 0 22.081<br>2741 0 84.414 | 2741 0 25.525 | |
| Ε.Κ. ΚΡΕΣΤΕΝΩΝ | ΚΡΕΣΤΕΝΑ<br>27 055 ΗΛΕΙΑ | 2625 0 22.258 | 2625 0 22.258 | |
| Ε.Κ. ΚΥΚΛΑΔΩΝ | ΑΠΟΛΛΩΝΟΣ 3<br>84 100 ΣΥΡΟΣ | 2281 0 87.600<br>2281 0 82.372 | 2281 0 82.372 | |
| Ε.Κ. ΛΑΚΩΝΙΑΣ | ΑΓ. ΝΙΚΩΝΟΣ 124<br>23 100 ΣΠΑΡΤΗ | 2731 0 28.539 | 2731 0 28.592 | |
| Ε.Κ. ΛΑΡΙΣΑΣ | ΕΡΓ.ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑΣ 6<br>41 222 ΛΑΡΙΣΑ | 241 0 250.708<br>241 0 532.459 | 241 0 257.758 | |
| Ε.Κ. ΛΑΣΙΘΙΟΥ | ΛΕΥΚΩΝ ΟΡΕΩΝ 3<br>72 100 ΑΓ. ΝΙΚΟΛΑΟΣ | 2841 0 22.364<br>2841 0 26.2078 | 2841 0 22.364 | erkel@hol.gr |
| Ε.Κ. ΛΑΥΡΙΟΥ | ΔΑΚΟΥΝΑΡΑ 7<br>19 500 ΛΑΥΡΙΟ | 2292 0 22.968 | 2292 0 25.328 | |
| Ε.Κ. ΛΕΥΚΑΔΑΣ | Γ. ΜΕΣΙΝΗ 7<br>31 100 ΛΕΥΚΑΔΑ | 2645 0 22.466 | 2645 0 22.466 | ergatlef@otenet.gr |
| Ε.Κ. ΛΙΒΑΔΕΙΑΣ | ΠΕΣΟΝΤΩΝ ΜΑΧΗΤΩΝ<br>32 100 ΛΙΒΑΔΕΙΑ | 2261 0 28.344 | 2261 0 23.912 | |
| Ε.Κ. ΛΟΥΤΡΑΚΙΟΥ | ΕΛ. ΒΕΝΙΖΕΛΟΥ 16<br>20 300 ΛΟΥΤΡΑΚΙ | 2744 0 68.208<br>2744 0 23.794 | 2744 0 23.794 | ergatikokentro@yahoo.gr |
| Ε.Κ. ΜΕΓΑΡΩΝ | Χ. ΜΩΡΑΪΤΗ 43<br>19 100 ΜΕΓΑΡΑ | 2296 0 28.011<br>2296 0 25.735 | 2296 0 28.011 | |





| ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ | ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ | ΤΗΛΕΦΩΝΑ | FAX | ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ |
|---|---|---|---|---|
| Ε.Κ. ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ | ΕΛ. ΠΟΛΙΟΡΚΗΜΕΝΩΝ<br>45 30 200 ΜΕΣΟΛΛΟΓΓΙ | 2631 0 22.281 | 2631 0 25.251 | |
| Ε.Κ. ΜΕΣΣΗΝΗΣ | ΚΑΠΕΤΑΝ ΚΡΟΜΠΑ 68Α<br>24 200 ΜΕΣΣΗΝΗ | 2722 0 22.644 | | |
| Ε.Κ. ΜΗΛΟΥ | ΤΡΙΟΒΑΣΑΛΟΣ ΜΗΛΟΥ<br>84 800 ΚΥΚΛΑΔΕΣ | 2287 0 21.274 | 2287 0 21.066 | ekemilou@otenet.gr |
| Ε.Κ. ΝΑΟΥΣΑΣ | ΧΡ. ΛΑΝΑΡΑ 56<br>59 200 ΝΑΟΥΣΑ | 2332 0 22.230<br>2332 0 22.666 | 2332 0 23.864 | |
| Ε.Κ. ΝΑΥΠΑΚΤΙΑΣ & ΔΩΡΙΔΑΣ | ΑΠΟΚΑΥΚΟΥ 16<br>30 300 ΝΑΥΠΑΚΤΟΣ | 2634 0 27.254<br>2634 0 29.614 | 2634 0 24.424 | |
| Ε.Κ. ΝΑΥΠΛΙΟΥ | 25ΗΣ ΜΑΡΤΙΟΥ 2<br>21 100 ΝΑΥΠΛΙΟ | 2752 0 28.141<br>2752 0 21.269 | 2752 0 25.289 | |
| Ε.Κ. ΞΑΝΘΗΣ | ΜΕΓ. ΡΕΜΑΤΟΣ 18<br>67 100 ΞΑΝΘΗ | 2541 0 22.681<br>2541 0 29.722 | 2541 0 21.371 | ergkexan@otenet.gr |
| Ε.Κ. ΟΡΕΣΤΙΑΔΑΣ | ΑΓ. ΘΕΟΔΩΡΩΝ 89<br>68 200 ΟΡΕΣΤΙΑΔΑ | 2552 0 22.330<br>2552 0 29.793<br>2552 0 29.794 | 2552 0 26.152 | ekorest@otenet.gr |
| Ε.Κ. ΠΑΛΛΕΣΒΙΑΚΟ | ΚΟΜΝΗΝΑΚΗ 43<br>81 100 ΜΥΤΙΛΗΝΗ | 2251 0 22.734<br>2251 0 28.861 | 2251 0 27.856 | |
| Ε.Κ. ΠΑΝΕΡΓΑΤΙΚΟ ΕΔΕΣΣΗΣ & ΑΛΜΩΠΙΑΣ | ΕΓΝΑΤΙΑΣ 40<br>58 200 ΕΔΕΣΣΑ | 2381 0 25.328 | 2381 0 25.328 | |
| Ε.Κ. ΠΑΤΡΑΣ | ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 20<br>26 221 ΠΑΤΡΑ | 261 0 226.300<br>261 0 276.717 | 261 0 277.626 | |
| Ε.Κ. ΠΕΙΡΑΙΑ | ΔΗΜ.ΟΜ. ΣΚΥΛΙΤΣΗ 19<br>18 531 ΠΕΙΡΑΙΑ | 210 41.00.830 | 210 41.77.697 | ekp@otenet.gr |
| Ε.Κ. ΠΡΕΒΕΖΑ | ΕΛ. ΒΕΝΙΖΕΛΟΥ 15<br>48 100 ΠΡΕΒΕΖΑ | 2682 0 22.321 | 2682 0 28.570 | ergkepre@otenet.gr |
| Ε.Κ. ΠΤΟΛΕΜΑΙΔΑΣ | ΑΓ. ΤΡΙΑΔΟΣ 27<br>50 200 ΠΤΟΛΕΜΑΪΔΑ | 2463 0.53.711<br>2463 0 53.712<br>2463 0 53 713 | 2463 0 55.190 | info@ergatiko.gr |
| Ε.Κ. ΠΥΡΓΟΥ | ΞΑΝΘΟΥ 6<br>27 100 ΠΥΡΓΟΣ | 2621 0 22.707 | 2621 0 20.019 | |
| Ε. Κ. ΡΕΘΥΜΝΟΥ | ΠΛ. ΕΡΓ. ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑΣ<br>74 100 ΡΕΘΥΜΝΟ | 2831 0 22.332<br>2831 0 20.312 | | erker@otenet.gr |
| Ε.Κ. ΡΟΔΟΥ | ΣΤΕΦ. ΚΑΖΟΥΛΗ 30<br>85 100 ΡΟΔΟΣ | 2241 0 24.730 | 2241 0 355.455 | ekrhodos@otenet.gr |
| Ε.Κ. ΣΑΛΑΜΙΝΑΣ | ΠΕΤΡΟΥ ΦΟΥΡΙΚΗ 17<br>189 00 ΣΑΑΜΙΝΑ | 210 46.51.464 | 210 46.54.686 | |

| ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ | ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ | ΤΗΛΕΦΩΝΑ | FAX | ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ |
|---|---|---|---|---|
| Ε.Κ. ΣΑΜΟΥ | ΣΜΥΡΝΗΣ 2<br>83 100 ΣΑΜΟΣ | 2273 0 27.561 | 2273 0 28.440 | eksamou@internet.gr |
| Ε.Κ. ΣΕΡΡΩΝ | ΜΕΡΑΡΧΙΑΣ 38<br>62 125 ΣΕΡΡΕΣ | 2321 0 24.455<br>2321 0 22.662 | 2321 0 99.526 | serergk@reiser.gr |
| Ε.Κ. ΤΡΙΚΑΛΩΝ | ΒΑΣ. ΤΣΙΤΣΑΝΗ 28<br>42 100 ΤΡΙΚΑΛΑ | 2431 0 28.844<br>2431 0 32.740 | 2431 0 32.741 | |
| Ε.Κ. ΤΡΙΦΥΛΙΑΣ | 24 500 ΚΥΠΑΡΙΣΣΙΑ | 2761 0 22.660 | | |
| Ε.Κ. ΦΑΡΣΑΛΩΝ | ΚΑΝΑΔΑ 1<br>40 300 ΦΑΡΣΑΛΑ 8 | 2491 0 22.446 | 2491 0 22.446 | |
| Ε.Κ. ΦΘΙΩΤΙΔΑΣ | ΠΛ. ΔΙΑΚΟΥ<br>35 100 ΛΑΜΙΑ | 2231 0 26.651<br>2231 0 22.537 | 2231 0 25.583 | |
| Ε.Κ. ΦΛΩΡΙΝΑΣ | ΗΠΕΙΡΟΥ 28<br>53 100 ΦΛΩΡΙΝΑ | 2385 0 46.903 | 2385 0 22.496 | E-ekflor99@otenet.gr |
| Ε.Κ. ΦΩΚΙΔΑΣ | ΚΟΤΤΟΡΟΥ 23<br>33 100 ΆΜΦΙΣΣΑ | 2385 0 22.496 | 2265 0 23.048 | |
| Ε.Κ. ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ | ΜΟΥΣΕΙΟΥ 3<br>63 100 ΠΟΛΥΓΥΡΟΣ | 2371 0 22.312 | 2371 0 22.176 | |
| Ε.Κ. ΧΑΝΙΩΝ | ΜΑΡΚΟΥ ΜΠΟΤΣΑΡΗ 68<br>73 100 ΧΑΝΙΑ | 2821 0 92.429<br>2821 0 97.686 | 2821 0 92.429<br>2821 0 97.686 | |
| Ε.Κ. ΧΙΟΥ | ΜΑΡΤΥΡΩΝ 2<br>82 100 ΧΙΟΣ | 2271 0 23.550 | 2271 0 23.175 | |