

# Απόλυση Εργαζομένων: Νομολογία, Όροι & Ποσά Αποζημίωσης

## Καταγγελία Σύμβασης Εργασίας Αορίστου Χρόνου

Η απόλυση των υπαλλήλων μπορεί να γίνει είτε με προειδοποίηση είτε αμέσως χωρίς προειδοποίηση. Έγκυρη καθίσταται και στις δύο περιπτώσεις εφόσον μαζί με το έγγραφο κοινοποίησης της καταγγελίας καταβληθεί και η νόμιμη αποζημίωση.

Αν δεν υπογράψει ο εργαζόμενος ότι έλαβε γνώση του εγγράφου της απόλυσης, τότε ο εργοδότης μπορεί να κοινοποιήσει το έγγραφο μέσω δικαστικού επιμελητή. Το γεγονός ότι, ο εργαζόμενος παραλαμβάνει το έγγραφο της καταγγελίας ή την αποζημίωση, 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.

## Υπολογισμός Αποζημίωσης

Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του μισθωτού (άσχετα αν πρόκειται για υπάλληλου ή εργάτη) κατά τον τελευταίο μήνα με καθεστώς πλήρους απασχόλησης (άρθρο 5 παρ.1 Ν.3198/55).

**Σαν τελευταίος μήνας** για τον υπολογισμό της αποζημίωσης νοείται το χρονικό διάστημα που έχει σαν τέλος την ημερομηνία απόλυσης του εργαζόμενου και αρχή την αντίστοιχη ημερομηνία του προηγούμενου μήνα.

Επισημαίνεται ότι η αποζημίωση πρέπει να υπολογίζεται βάσει των πραγματικά καταβαλλόμενων αποδοχών και όχι βάσει των νομίμων.

**Τακτικές αποδοχές** θεωρούνται ο μισθός, καθώς και κάθε άλλη παροχή σε είδος και σε χρήμα που δίνεται τακτικά και μόνιμα. Ειδικά για την αποζημίωση απόλυσης συνυπολογίζονται τα δώρα εορτών και το επίδομα άδειας, **προσαυξάνοντας κατά το 1/6 του μηνιαίου μισθού ή του ημερομισθίου.**

Μισθωτός που έχει την υπαλληλική ιδιότητα κατά το χρόνο της απόλυσης, ενώ αρχικά είχε προσληφθεί σαν εργάτης και η ιδιότητά του μετατράπηκε σε υπαλληλική χωρίς να λυθεί η σύμβασή του, δικαιούται αποζημίωση υπαλλήλου, βάσει της συνολικής υπηρεσίας του στον αυτό εργοδότη (Α.Π. 636/71, 760/81).

## Χρόνος και τρόπος καταβολής

Η αποζημίωση πρέπει να καταβληθεί ταυτόχρονα με την επίδοση του εγγράφου της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για να είναι έγκυρη η απόλυση.

**Τρόπος καταβολής** Η αποζημίωση πρέπει να καταβληθεί σε μετρητά. 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.

### **Τρόπος Απόλυσης: Υπάλληλοι**

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.

### **Ορισμός Υπαλλήλου**

Υπάλληλος θεωρείται ο μισθωτός που παρέχει κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία, με βάση δηλαδή ουσιαστικά κριτήρια, ενώ υπάρχει πλέον πλούσια νομολογία, σύμφωνα με την οποία χαρακτηρίζονται ως υπάλληλοι συγκεκριμένες ειδικότητες εργαζομένων, οι οποίοι παρέχουν μεν σωματική εργασία, πλην όμως έχουν εξειδικευμένη εμπειρία, θεωρητική μόρφωση και κυρίως ανάπτυξη πρωτοβουλίας και ανάληψη ευθύνης κατά την εκτέλεση του έργου.

Τέλος, υπάρχουν κατηγορίες ή ειδικότητες εργαζομένων οι οποίοι χαρακτηρίζονται από τον νόμο, από κανονισμούς που εκδίδονται με νομοθετική εξουσιοδότηση ή από σ.σ.ε., ως ιδιωτικοί υπάλληλοι ή εξομοιώνονται με αυτούς, ανεξάρτητα από το είδος της παρεχόμενης εργασίας (υπάλληλοι) με βάση τυπικό κριτήριο.

### **Απόλυση χωρίς προειδοποίηση**

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 (προμήνυση)**

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.

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.

### **Πίνακας Αποζημίωσης Υπαλλήλων**

Σύμφωνα με τον Ν.2112/1920, σε συνδυασμό με τον Ν.3198/1955 & το Ν.3863/2010:

ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ	ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ
	(Τακτικές αποδοχές)	Ποσό αποζημίωσης
2 μήνες έως 1 έτος	1 μηνός	1/2 μηνός
1 έτος συμπλ. έως 4 έτη	2 μηνών	1 μηνός
4 έτη συμπλ. έως 6 έτη	3 μηνών	1 1/2 μηνών
6 έτη συμπλ. έως 8 έτη	4 μηνών	2 μηνών
8 έτη συμπλ. έως 10 έτη	5 μηνών	2 1/2 μηνών
10 έτη συμπληρωμένα	6 μηνών	3 μηνών
11 έτη συμπληρωμένα	7 μηνών	3 1/2 μηνών
12 έτη συμπληρωμένα	8 μηνών	4 μηνών
13 έτη συμπληρωμένα	9 μηνών	4 1/2 μηνών
14 έτη συμπληρωμένα	10 μηνών	5 μηνών
15 έτη συμπληρωμένα	11 μηνών	5 1/2 μηνών
16 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	6 μηνών

17 έτη συμπληρωμένα	13 μηνών	6 1/2 μηνών
18 έτη συμπληρωμένα	14 μηνών	7 μηνών
19 έτη συμπληρωμένα	15 μηνών	7 1/2 μηνών
20 έτη συμπληρωμένα	16 μηνών	8 μηνών
21 έτη συμπληρωμένα	17 μηνών	8 1/2 μηνών
22 έτη συμπληρωμένα	18 μηνών	9 μηνών
23 έτη συμπληρωμένα	19 μηνών	9 1/2 μηνών
24 έτη συμπληρωμένα	20 μηνών	10 μηνών
25 έτη συμπληρωμένα	21 μηνών	10 1/2 μηνών
26 έτη συμπληρωμένα	22 μηνών	11 μηνών
27 έτη συμπληρωμένα	23 μηνών	11 1/2 μηνών
28 έτη συμπληρωμένα	24 μηνών	12 μηνών

Αναφορικά με το χρόνο προειδοποίησης, σύμβαση μισθωτού με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, διάρκειας πέραν των δύο (2) μηνών, δύναται να καταγγελθεί κατόπιν προηγούμενης έγγραφης προειδοποίησης του εργοδότη, ως εξής:

Διάρκεια Υπηρεσίας	Χρόνος Προειδοποίησης
2 μήνες έως 2 έτη	1 μήνας

2 έτη έως 5 έτη	2 μήνες
5 έτη έως 10 έτη	3 μήνες
10 έτη έως 15 έτη	4 μήνες
15 έτη έως 20 έτη	5 μήνες
20 έτη και άνω	6 μήνες

Εάν η απόλυση γίνει πριν ο μισθωτός κλείσει δίμηνη υπηρεσία, δεν οφείλεται αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασεως.

Από το νόμο ορίζεται όπως και από τον παραπάνω πίνακα ότι για τους μισθωτούς που έχουν συμπληρώσει πάνω από 10 χρόνια υπηρεσία προστίθεται για κάθε έτος υπηρεσίας 1 μηνός αποδοχές μετά τους 6 μισθούς. Πάντως σε καμιά περίπτωση η αποζημίωση δεν μπορεί να υπερβεί τις αποδοχές 2 ετών δηλαδή τους 24 μήνες.

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

Εργαζόμενοι ηλικίας 55 έως 64 ετών των οποίων η σύμβαση εργασίας καταγγέλλεται, ανεξάρτητα αν πρόκειται για ομαδικές ή μεμονωμένες απολύσεις, εφόσον παραμένουν άνεργοι, έχουν το δικαίωμα της αυτασφάλισης, η οποία ασκείται εντός διμήνου από την καταγγελία, στην οποία υποχρεούται ο εργοδότης που τους απέλυσε να συμμετέχει με:

α) Το πενήντα τοις εκατό (50%) του κόστους της αυτασφάλισης για ασφαλισμένους ηλικίας 55 ετών έως 60 ετών και για χρονικό διάστημα μέχρι τρία (3) χρόνια.

β) Το ογδόντα τοις εκατό (80%) του κόστους της αυτασφάλισης για ασφαλισμένους 60 ετών συμπληρωμένων έως 64 ετών και για χρονικό διάστημα μέχρι τρία (3) χρόνια.

### **Τρόπος Απόλυσης: Εργάτες**

Αν πρόκειται για εργάτη, οφείλεται ολόκληρη η αποζημίωση είτε απολυθεί με προμήνυση είτε όχι.

### **Ορισμός Εργάτη**

Εργάτης θεωρείται ο μισθωτός που παρέχει κατά κύριο λόγο σωματική εργασία. Οι εργάτες αποκαλούνται

πολλές φορές εργατοτεχνίτες ή τεχνίτες. Με τους εργάτες εξομοιώνονται γενικώς οι μαθητευόμενοι, οι μαθητές, τεχνίτες και το υπηρετικό προσωπικό.

### **Πίνακας Αποζημίωσης Εργατοτεχνιτών**

Όπως ισχύουν με την ΕΓΣΣΕ 2006-2007, άρθρο 3.

<b>ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ</b>	<b>ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ</b>
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
30 έτη και άνω	165 ημερομίσθια

### **Κρατήσεις στην Αποζημίωση Απόλυσης**

Η αποζημίωση καταγγελίας συμβάσεως δεν υπόκειται σε κρατήσεις για το ΙΚΑ ή άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς.

Ωστόσο, η αποζημίωση φορολογείται. Αν το ποσό της καταβαλλόμενης αποζημίωσης είναι μέχρι 20.000 €

είναι αφορολόγητη. Για το ποσό της αποζημίωσης που υπερβαίνει τα 20.000 €, υπολογίζεται φόρος με συντελεστή 20%.

Ο φόρος, που βαρύνει τον απολυόμενο, παρακρατείται κατά την πληρωμή της αποζημίωσης από τον εργοδότη.

Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση απόδοσής του στην οικεία Δ.Ο.Υ. αυτοτελώς με δήλωση, η οποία περιλαμβάνει τους απολυθέντες μισθωτούς και τα σχετικά ποσά για κάθε μήνα. Προθεσμία αποδόσεως ο επόμενος μήνας. Τα ποσά που αποδίδονται μ' αυτή τη δήλωση δεν περιλαμβάνονται ούτε στις τριμηνιαίες ούτε στην ετήσια εκκαθαριστική δήλωση Φ.Μ.Υ. (Υπ. Οικ. Πολ. 1170/1989).

### **Περιορισμοί στο ύψος της Αποζημίωσης**

Για τον υπολογισμό της αποζημίωσης των ιδιωτικών υπαλλήλων δεν λαμβάνονται υπόψη οι μηνιαίες αποδοχές κατά το τμήμα που υπερβαίνουν το 8πλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη πολλαπλασιαζόμενο επί 30.

### **Αποζημίωση λόγω συνταξιοδότησης**

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 μπορούν 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 θεμελιώνεται χωρίς να απαιτείται η συγκατάθεση του εργοδότη (άρθρο 8, Ν. [3198/1955](#)).

Σημειώνεται ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να απολύσει εργάτη που έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης γήρατος, με καταβολή μειωμένης αποζημίωσης. Μόνο για υπαλλήλους έχει αυτή την ευχέρεια.

### **Αποζημίωση με 15ετή υπηρεσία**

Μισθωτοί γενικά που υπάγονται για σύνταξη σε οποιοδήποτε ασφαλιστικό φορέα, μπορούν να αποχωρούν από την εργασία τους, δικαιούμενη της μισής αποζημίωσης του Ν. [2112/1920](#) ή του Β.Δ. 16/18.7.1920 για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας τους εφόσον υπάρχουν οι παρακάτω προϋποθέσεις.

- Συνδέονται με τον εργοδότη τους με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

- Έχουν συμπληρώσει δεκαπενταετή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη ή το προβλεπόμενο όριο ηλικίας του ασφαλιστικού τους οργανισμού.

- Αποχωρούν από την εργασία τους με τη συγκατάθεση του εργοδότη.

### **Αποζημιώσεις ορισμένων κατηγοριών μισθωτών**

**Θυρωροί πολυκατοικιών:** Η αποζημίωσή τους λόγω απόλυσης ανέρχεται στο 1/2 της προβλεπόμενης για τους ιδιωτικούς υπαλλήλους.

**Κλητήρες γραφείων:** Απολυόμενοι δικαιούνται αποζημίωση εργατοτεχνίτη διότι δεν θεωρείται ότι έχουν την υπαλληλική ιδιότητα έστω κι αν χρησιμοποιούνται για την κατάθεση ή είσπραξη χρημάτων από τράπεζες ή πελάτες (Α.Π. 132/90).

**Οικιακοί υπηρέτες, οικόσιτο προσωπικό:** Δικαιούνται την αποζημίωση του εργατοτεχνίτη, αδιάφορα αν έχουν την υπαλληλική ιδιότητα.

### **Πότε οφείλεται μειωμένη Αποζημίωση**

1. Απόλυση με προμήνυση (μόνο για τους υπαλλήλους). Στη περίπτωση αυτή, στο μισθωτό που παραμένει στην εργασία του μέχρι να λήξει ο χρόνος προμήνυσης κατά την απόλυση του, καταβάλλεται το ½ της νόμιμης αποζημίωσης που οφείλεται σε περίπτωση έκτατης καταγγελίας.

2. Σε περίπτωση διακοπής των εργασιών της επιχείρησης για λόγους ανώτερης βίας (καταστροφή από πυρκαγιά, σεισμό κλπ) οφείλονται τα 2/3 της νόμιμης αποζημίωσης (άρθρα 6 παρ. 2 εδ. 2 Ν. 2112/1920 όπως ισχύει με το άρθρο 4 Ν. 4558/30)..

3. 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.

### **Παραγραφή Αποζημίωσης**

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

### **Άρνηση καταβολής αποζημίωσης**

Από τη νομοθεσία προβλέπεται ότι ο εργοδότης που καθυστερεί να καταβάλλει τις αποδοχές στους μισθωτούς διώκεται ποινικά και τιμωρείται με φυλάκιση και χρηματική ποινή (άρθρο 8 Ν.2336/95). Αντίθετα η άρνηση του εργοδότη να καταβάλλει στον απολυόμενο την οφειλόμενη σ' αυτόν αποζημίωση, δεν διώκεται ποινικά γιατί η αποζημίωση δεν έχει το χαρακτήρα του μισθού. Οι συνέπειες για τον εργοδότη που αρνείται ή καθυστερεί να καταβάλλει την αποζημίωση είναι μόνο αστικές.

### **Άκυρη και Καταχρηστική Απόλυση**



Με βάση τις σχετικές διατάξεις για την καταγγελία συμβάσεως και την πλούσια νομολογία, όπως έχει διαμορφωθεί ενδεικτικά αναφέρονται και οι παρακάτω περιπτώσεις ακυρότητας της απόλυσης:

#### **α. Μη καταβολή της αποζημίωσης μαζί με έγγραφο της απόλυσης:**

1) Όταν δεν καταβληθεί ολόκληρη η νόμιμη αποζημίωση, μαζί με την έγγραφη κοινοποίηση της απόλυσης στον εργαζόμενο και

2) Σε περίπτωση καταβολής της αποζημίωσης στις προβλεπόμενες από το νόμο δόσεις δηλαδή αποζημίωση άνω των 6 μηνών, εάν έχουμε καθυστέρηση μια δόσης, επέρχεται ακυρότητα της απόλυσης.

Για να είναι έγκυρη η απόλυση δεν αρκεί η προσφορά της αποζημίωσης στον απολυόμενο, αλλά σε περίπτωση αρνήσεως του τελευταίου για να την εισπράξει, απαιτείται η δημόσια κατάθεσή της στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων.

#### **β. Καταχρηστική απόλυση**

Όταν το δικαίωμα του εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας ασκείται καταχρηστικά, όταν δηλαδή υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος.

Πολλές περιπτώσεις απόλυσης έχουν κριθεί από τα Δικαστήρια σαν καταχρηστικές.

Χαρακτηριστικά παραδείγματα:

Απόλυση που γίνεται για την ικανοποίηση από τον εργοδότη αισθήματος εκδίκησης προς τον εργαζόμενο που είναι άσχετο με την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας.

Καταχρηστικές είναι και οι απολύσεις που γίνονται λόγω νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης του εργαζόμενου, ή λόγω δικαστικής διεκδίκησης των αξιώσεών του, ή λόγω αρνήσεώς του να δεχθεί παράνομη απαίτηση του εργοδότη, ή για πολιτικούς λόγους κλπ.

Καταχρηστική έχει κριθεί επίσης η προσφυγή από τον εργοδότη στο δυσμενέστερο για τον εργαζόμενο μέσο, την απόλυση, για πειθαρχική παράβαση ενώ ήταν δυνατόν να αντιμετωπισθεί με ηπιότερα μέτρα, όπως με τις προβλεπόμενες από τον Κανονισμό της επιχείρησης ποινές.

#### **γ. Απόλυση αντίθετη με απαγορευτικές διατάξεις**

Σε ορισμένες περιπτώσεις η νομοθεσία απαγορεύει ρητά την απόλυση. Τέτοιες περιπτώσεις είναι κυρίως οι εξής:

**Συνδικαλιστικά στελέχη:** Απαγορεύεται η απόλυση των συνδικαλιστικών στελεχών χωρίς απόφαση της αρμόδιας Επιτροπής.

**Έγκυες εργαζόμενες:** Απαγορεύεται η απόλυση των εγκύων τόσο κατά τη διάρκεια της κύησης, όσο και για χρονικό διάστημα 1 έτους μετά τον τοκετό, ή κατά την απουσία τους για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα λόγω ασθένειας. Επιτρέπεται μόνο για σπουδαίο λόγο. Τέτοιος λόγος σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί η μειωμένη απόδοση λόγω εγκυμοσύνης.

**Εργαζόμενοι σε κανονική άδεια:** Είναι άκυρη η απόλυση εργαζομένου που έγινε κατά την διάρκεια της ετήσιας κανονικής άδειας που του χορηγήθηκε.

**Στρατευμένοι μισθωτοί:** Δεν αποτελεί λόγο λύσης σύμβασης εργασίας, η στράτευσή τους. Υπάρχουν προστατευτικές διατάξεις γι' αυτούς που στρατεύονται ή αποστρατεύονται και δεν επιτρέπεται να απολυθούν, ακόμα και για ένα χρόνο μετά την αποστράτευσή τους. Η κύρωση για το μη σεβασμό των διατάξεων, είναι η ειδική πρόσθετη αποζημίωση, ίση με μισθούς 6 μηνών επιπλέον της αποζημίωσης για την απόλυση.

**Οι προσληφθέντες αναγκαστικά με τις διατάξεις** για την προστασία ατόμων με ειδικές ανάγκες, πολυτέκνων, πολεμιστών, αγωνιστών της Εθνικής Αντίστασης κλπ, δεν επιτρέπεται να απολυθούν χωρίς απόφαση της αρμόδιας Επιτροπής.

### **Ενέργειες Εργαζόμενου σε περίπτωση Άκυρης Απόλυσης**

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

### **Ποιες είναι οι προθεσμίες**

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

Αν η ακυρότητα της απόλυσης οφείλεται στη μη κοινοποίηση εγγράφου, η 3μηνη προθεσμία αρχίζει από την ημέρα που ο εργοδότης σταμάτησε να αποδέχεται τις υπηρεσίες του εργαζόμενου. Πάντως, η με επιφύλαξη είσπραξη της αποζημίωσης δεν αποτελεί παραίτηση του εργαζόμενου από το δικαίωμα ακυρότητας της απόλυσης ή της επιδίωξης μεγαλύτερης αποζημίωσης.

### **Μη οφειλή αποζημίωσης**

Στις παρακάτω περιπτώσεις απολύσεως ή αποχωρήσεως μισθωτού δεν οφείλεται αποζημίωση:

- Πριν τη συμπλήρωση διμήνου υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη.
- Στην οικειοθελή αποχώρηση του μισθωτού από την εργασία του.
- Λόγω λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου.
- Λόγω λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου έργου.
- Αν η καταγγελία ήταν αποτέλεσμα δόλιας αντισυμβατικής συμπεριφοράς του μισθωτού.
- Αν η καταγγελία έγινε λόγω υποβολής μήνυσης εναντίον του μισθωτού για αξιόπονη πράξη κατά την υπηρεσία, ή αδίκημα που φέρει το χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος. (άρθρο 5 παρ. 1 Ν. [2112/1920](#))

και άρθρο 6 παρ. 2 Β.Δ. 16/18-7-20).

Πηγή: [ΚΕΠΕΑ](#), [Taxheaven.gr](#)

*Μαμάκης Στέφανος*

*Οικονομολόγος MSc - Λογιστής Α' Τάξης*