

# Απουσία από την εργασία

- [Απουσία για σπουδαίο λόγο](#)
- [Χρονικά όρια απουσίας μετ' αποδοχών](#)
- [Ασθένεια διάρκειας 3 ημερών](#)
- [Ασθένεια μεγαλύτερης διάρκειας](#)
- [Πότε η απουσία μπορεί να θεωρηθεί παραίτηση;](#)

## 6.1 Απουσία για σπουδαίο λόγο

Η γενικός κανόνας που διέπει κάθε σύμβαση εργασίας είναι ότι **όταν ο εργαζόμενος αδυνατεί να παρέχει εργασία για λόγους για τους οποίους δεν ευθύνεται, τότε κι ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής του μισθού για το διάστημα απουσίας από την εργασία.**

Στον παραπάνω όμως κανόνα εισάγεται από το νόμο **εξαίρεση με την οποία ο εργαζόμενος μπορεί να αξιώσει την καταβολή μισθού για το διάστημα της απουσίας του.** Οι προϋποθέσεις εφαρμογής της εξαίρεσης αυτής είναι:

- **Ο εργαζόμενος να έχει εργασθεί τουλάχιστον 10 ημέρες στο συγκεκριμένο εργοδότη.** Οι 10 αυτές ημέρες πρέπει να είναι ημέρες πραγματικής εργασίας, δε λογίζονται δηλαδή σαββατοκύριακα κι αργίες.
- **Να υπάρχει εμπόδιο στην παροχή εργασίας και να οφείλεται σε σπουδαίο λόγο.** Ως **εμπόδιο** θεωρείται κάθε αντικειμενικό γεγονός που εμποδίζει τον εργαζόμενο να προσέλθει στον τόπο εργασίας ή να προσφέρει εργασία γενικά (ασθένεια, αδυναμία μετάβασης στην εργασία για διάφορους λόγους, υποχρέωση παρουσίας ως μάρτυρας ή ένορκος σε δικαστήριο, επιστράτευση κλπ). Ως **σπουδαίος λόγος** θεωρείται αυτός που με βάση την καλή πίστη δικαιολογεί την ύπαρξη του εμποδίου και την απουσία από την εργασία. Σπουδαίο λόγο απουσίας από την εργασία έχει κριθεί ότι αποτελούν όχι μόνο αντικειμενικά εμπόδια αλλά και υποκειμενικοί λόγοι, όπως πχ ο θάνατος συγγενικού προσώπου του εργαζόμενου.
- **Ο εργαζόμενος να μην είναι υπαίτιος του εμποδίου,** δηλαδή το εμπόδιο να μην οφείλεται σε σκοπιμότητα, δόλο ή αμέλεια του εργαζόμενου. Για παράδειγμα ο τραυματισμός σε περίπτωση απόπειρας αυτοκτονίας δεν δικαιολογεί απουσία από την εργασία. Ή η συμμετοχή σε δικη είτε ως μηνυτή είτε ως κατηγορούμενου δεν δικαιολογεί απουσία από την εργασία.

Αν ισχύουν οι πιο πάνω προϋποθέσεις, τότε η απουσία από την εργασία θεωρείται δικαιολογημένη και ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει το μισθό για της μέρες που απουσίαζε, χωρίς καμιά υποχρέωση παροχής της εργασίας σε άλλο χρόνο.

## 6.2 Χρονικά όρια απουσίας μετ' αποδοχών

Εφόσον ο εργαζόμενος έχει εργασθεί ένα (1) τουλάχιστον έτος στον ίδιο εργοδότη δικαιούται να λάβει μισθό **το πολύ** για ένα μήνα αποχής ή 26 ημερομίσθια αν πρόκειται για εργατοτεχνίτη. Ο μήνας λογίζεται από την ημέρα που προέκυψε το εμπόδιο μέχρι την αντίστοιχη ημέρα του επόμενου μήνα. *(Ως έτος θεωρείται "εργασιακό" έτος, δηλαδή το χρονικό διάστημα από την ημέρα έναρξης της σύμβασης εργασίας μέχρι την αντίστοιχη ημερομηνία του επόμενου ημερολογιακού έτους)*

Αν έχει εργασθεί λιγότερο από ένα έτος (και περισσότερο από 10 ημέρες) δικαιούται να

λάβει μισθό **το πολύ** για μισό μήνα αποχής ή 13 ημερομίσθια αν πρόκειται για εργατοτεχνίτη. Το δεκαπενθήμερο λογίζεται από την ημέρα που προέκυψε το εμπόδιο και μέχρι την παρέλευση των 15 ημερών.

Αν το εμπόδιο και επομένως η απουσία διήρκεσε περισσότερο από τα προαναφερθέντα όρια, ο εργαζόμενος δεν δικαιούται μισθό για το επιπλέον χρονικό διάστημα.

Αν προκύψουν στο ίδιο έτος περισσότερα εμπόδια (συσχετιζόμενα μεταξύ τους ή όχι), τότε υπολογίζεται η συνολική απουσία μέσα στο έτος και με βάση τα προαναφερθέντα όρια.

Αν προκύψουν περισσότερα εμπόδια σε περισσότερα έτη, ο μισθωτός δικαιούται μισθό ενός μήνα απουσίας για κάθε έτος. Μοναδικός περιορισμός είναι να μην συμπληρώνεται το εργασιακό έτος κατά τη διάρκεια της αποχής από την εργασία. Διότι τότε θεωρείται ότι δεν πρόκειται για διαφορετικά εμπόδια αλλά για το ίδιο που συνεχίζεται και στον επόμενο χρόνο. Σ' αυτήν την περίπτωση δεν ανανεώνεται αυτόματα ο χρόνος που δικαιούται ο μισθωτός να απουσιάζει μετ' αποδοχών.

Η **ασθένεια** αποτελεί προφανώς "σπουδαίο λόγο" αποχής από την εργασία και ισχύουν όλα όσα έχουν αναλυθεί έως τώρα, **με εξαίρεση κάποιες ειδικές ρυθμίσεις που περιγράφονται πιο κάτω.**

### 6.3 Ασθένεια διάρκειας 3 ημερών

Σε περίπτωση ασθένειας ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει στον εργαζόμενο το 1/2 των αποδοχών του μέχρι την έναρξη επιδότησης από το ΙΚΑ ή άλλον ασφαλιστικό οργανισμό. Ειδικά για το ΙΚΑ η επιδότηση αρχίζει μετά τη συμπλήρωση τριών ημερών από την αναγγελία της ασθένειας, δηλ. την 4η μέρα.

**Σε αντίθεση δηλαδή με τον εργαζόμενο που απουσιάζει για άλλο σπουδαίο λόγο και δικαιούται πλήρεις αποδοχές, ο εργαζόμενος που απουσιάζει λόγω ασθένειας και η απουσία του είναι μέχρι και τρεις (3) ημέρες δικαιούται μόνο το ήμισυ των αποδοχών.** Αυτό ισχύει ακόμη κι αν αρρωστήσει περισσότερες φορές μέσα στο έτος αλλά κάθε φορά απουσιάζει μέχρι και 3 ημέρες. Κάθε φορά θα λάβει το 1/2 των αποδοχών, παρόλο που το ασφαλιστικό ταμείο δεν θα του καταβάλλει τα υπόλοιπα.

### 6.4 Ασθένεια μεγαλύτερης διάρκειας

Αν η ασθένεια ξεπεράσει τις τρεις ημέρες, **τότε από την τέταρτη ημέρα ο εργαζόμενος θα λαμβάνει από το ΙΚΑ το επίδομα ασθενείας και από τον εργοδότη τη διαφορά που προκύπτει από το μισθό και το επίδομα ασθενείας.**

Αν ο εργαζόμενος μέσα στο ίδιο εργασιακό έτος αρρωστήσει μια φορά για τρεις ημέρες και μια άλλη για περισσότερες από τρεις ημέρες, τη δεύτερη φορά το ΙΚΑ θα καταβάλλει επίδομα ασθενείας για όλες της ημέρες ασθενείας (και για τις 3 πρώτες) όπως επίσης ο εργοδότης θα του καταβάλλει τη διαφορά για όλες τις ημέρες της απουσίας.

### 6.5 Πότε η απουσία μπορεί να θεωρηθεί παραίτηση;

Το ζήτημα πότε η αποχή από την εργασία μπορεί να θεωρηθεί από τον εργοδότη σαν παραίτηση και να τον απολύσει χωρίς την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης έχει συχνά απασχολήσει τα Δικαστήρια. Ο νόμος δεν ορίζει ρητά πότε η αποχή από την εργασία αποτελεί παραίτηση. Προβλέπει όμως ότι δεν αποτελεί παραίτηση αποχή από την εργασία που οφείλεται σε ασθένεια μικρής ("βραχείας") διάρκειας, η προκειμένου για

γυναίκα σε λοχεία.

Ως "βραχείας διάρκειας" ασθένεια θεωρείται αυτή που διαρκεί:

- 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 τη απουσία του εργαζόμενου μέσα στα παραπάνω χρονικά όρια και για τους παραπάνω λόγους***

Αυτό όμως δε σημαίνει ότι κάθε ασθένεια μεγαλύτερης διάρκειας μπορεί να θεωρηθεί ότι αποτελεί και παραίτηση από την εργασία. Για να κριθεί κάτι τέτοιο πρέπει παράλληλα να αποδειχθεί η βούληση του εργαζόμενου να παραιτηθεί. Τι ίδιο ισχύει και με την αποχή που οφείλεται σε άλλο σπουδαίο λόγο. Η εξέταση των λόγων αποχής και της πρόθεσης ή μη του εργαζόμενου σε παραίτηση είναι κύρια στοιχεία για να διαπιστωθεί αν τέτοιες περιπτώσεις αποτελούν παραίτηση ή όχι.

**Τα θέματα αυτά έχουν μεγάλη πρακτική σημασία για τους εργαζόμενους. Αν ο εργοδότης δεν αποδεχτεί τις υπηρεσίες τους μετά τη λήξη της ασθένειας ή των λόγων της αποχής, θεωρώντας ότι έχουν αποχωρήσει οικειοθελώς, μπορούν να διεκδικήσουν, όπως και στην άκυρη απόλυση, είτε μισθούς υπερημερίας και διατήρηση της θέσης εργασίας, είτε την αποζημίωση απολύσεως.**