

ΣΤΡΑΤΕΥΣΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΚΑΙ ΕΝΝΟΜΕΣ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ



**A. A. Αργυριάδης
& Συνεργάτες**
Δικηγορική Εταιρία

Γράφει η Σαπουντζή Βαΐα

Ασκούμενη Δικηγόρος στην

«Α & Α Αργυριάδης και Συνεργάτες Δικηγορική Εταιρία»

Ως στράτευση νοείται η «υπό τα όπλα πρόσκληση» με οποιοδήποτε τρόπο, για οποιοδήποτε λόγο και για οποιαδήποτε αιτία.¹ Η προστασία της εργατικής νομοθεσίας καταλαμβάνει κάθε μισθωτό ο οποίος καλείται να εκπληρώσει τις στρατιωτικές υποχρεώσεις του στις Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις ή σε άλλο κράτος υπό την προϋπόθεση ότι το κράτος αυτό είναι μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ακόμη, η προστασία παρέχεται ανεξάρτητα από τον χρόνο παραμονής του στρατευθέντος μισθωτού στο στράτευμα, χωρίς να υφίσταται υποχρέωση εκπλήρωσης του συνόλου ή ενός μέρους

της θητείας του, ή εάν ο εργαζόμενος πήρε αναβολή για λόγους υγείας ή εάν απαλλάχθηκε νόμιμα από τις στρατιωτικές υποχρεώσεις του, η, δε, προστασία παρέχεται μετά από κάθε στράτευση.²

Σύμφωνα με το άρθρο 1 εδ. α του Ν. 3514/1928 οι μισθωτοί που απασχολούνται με έγκυρη σύμβαση εργασίας και στρατεύονται αφού έχουν συμπληρώσει **6 μήνες** υπηρεσία στον ίδιο (τελευταίο) εργοδότη **διατηρούν** την εργασιακή τους σχέση. **Η στράτευση** του μισθωτού **επιφέρει** εν προκειμένω **την αναστολή της εργασιακής σχέσης**, ήτοι ο ενοχικός δεσμός επιβιώνει ενώ παράλληλα (για όσο χρόνο διαρκεί η στράτευση) ο μισθωτός απαλλάσσεται από την υποχρέωση παροχής της συμφωνημένης εργασίας και ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής του συμφωνημένου ή νόμιμου μισθού. Πρόκειται για την περίπτωση της νόμιμης απαλλαγής, καθώς οφείλεται σε ειδικό από τον νόμο λόγο, ενώ αντιδιαστέλλεται με τη συμβατική που απαιτεί τη συναίνεση του εργοδότη. Η αναστολή αρχίζει από την πρόσκληση του μισθωτού να εκ-

1. Δ. Ζερδελής, *Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, 2025, σελ. 738, ΤΝΠ Sakoulas-Online.

2. Ι. Ληξουριώτης, *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, 2021, σελ. 797-798.

πληρώσει τις στρατιωτικές του υποχρεώσεις, χωρίς να υπάρχει υποχρέωση προγενέστερης γνωστοποίησης της στράτευσης στον εργοδότη.³

Ο χρόνος που διαρκεί η στράτευση εξομοιώνεται με χρόνο πραγματικής εργασίας του μισθωτού. Αυτό έχει ιδιαίτερη πρακτική σημασία για τα δικαιώματα του εργαζομένου που συνδέονται με τη διάρκεια απασχόλησης του, όπως για παράδειγμα η αύξηση του μισθού, ο υπολογισμός των χορηγούμενων ημερών άδειας αναψυχής, ο υπολογισμός της αποζημίωσης καταγγελίας, τα επιδόματα εορτών.⁴

Σύμφωνα με το άρθρο 66 παρ. 1 περ. γζ του Ν. 4808/2021 (Αρ. 339 ΚΕΔ) η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη είναι άκυρη κατά τη διάρκεια της στράτευσης του μισθωτού. Καθίσταται σαφές ότι η στράτευση του μισθωτού δεν αποτελεί λόγο λύσης της σύμβασης εργασίας. Αναφορικά με τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου ισχύει η προστασία του νόμου, αλλά δεν παρατείνει τη διάρκεια της σύμβασης πέρα από τον συμφωνημένο χρόνο. Αυτό σημαίνει ότι η σύμβαση εργασίας αναστέλλεται μεν για όσο διαρκεί η στράτευση του μισθωτού, θα λήξει δε στον συμφωνημένο χρόνο. Συνεπώς για τις βραχυχρόνιες συμβάσεις αν στο μεταξύ λήξει η διάρκεια τους η προστασία δεν έχει πρακτική σημασία.⁵

Σύμφωνα με το άρθρο 1 εδ. β του Ν. 3514/1928 ο μισθωτός ο οποίος αποστρατεύεται δικαιούται να επανέλθει στην εργασία του εφόσον:

1. Εντός 1 μήνα από την αποστράτευσή του εμφανισθεί στον εργοδότη και δηλώσει τοιου-



τοτρόπως την πρόθεσή του αυτή και

2. 15 μέρες μετά τη δήλωσή του αυτή προσέλθει στο χώρο της εργασίας του για να παρέχει την εργασία.

Εν προκειμένω, ο εργοδότης υποχρεούται να απασχολήσει τον μισθωτό και δεν δικαιούται να τον απολύσει πριν την πάροδο 1 έτους σύμφωνα με το άρθρο 4 του Ν.3514/1928, εκτός αν υπάρχει δικαιολογημένη αιτία που κρίνεται από την ειδική επιτροπή του Α.Ν. 244/1936.

Στην περίπτωση που ο εργοδότης προβεί σε απόλυση χωρίς την προηγούμενη συναινετική απόφαση της ειδικής επιτροπής, έχοντας όμως τηρήσει τις λοιπές νόμιμες υποχρεώσεις (άρθρα 331 έως 344 ΚΕΔ), τότε η απόλυση δεν είναι άκυρη, αλλά ο εργαζόμενος δικαιούται πέρα από τη νόμιμη αποζημίωση που προβλέπεται στα άρθρα 331 επ. ΚΕΔ και ειδική πρόσθετη αποζημίωση ίση με τις αποδοχές 6 μηνών κατ' άρθρο 4 του Ν.3514/1928. Ως βάση λαμβάνονται οι τακτικές αποδοχές με καθεστώς πλήρους απασχόλησης κατά την ημέρα της απόλυσης (άρθρο 4 του Ν. 3514/1928 σε συνδυασμό με το άρθρο 5 του Α.Ν. 765/1943).

3. Δ. Ζερδελής, *Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, 2025, σελ. 738, ΤΝΠ Sakkoulas-Online

4. Ι. Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δικαίο της ευελιξίας της εργασίας*, 2024 σελ. 1092, ΤΝΠ Sakkoulas-Online σελ. 941

5. Ι. Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δικαίο της ευελιξίας της εργασίας*, 2024 σελ. 1092, ΤΝΠ Sakkoulas-Online