

# ΕΠΟΧΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ



Οδηγός για την εργασία και την ασφάλιση των εποχικά απασχολούμενων στην Ελλάδα



## Πίνακας Περιεχομένων

ΟΡΙΣΜΟΣ.....	2
ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ .....	2
ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	3
Πρόωρη λήξη της Σύμβασης .....	3
Ωράριο εργασίας .....	3
Διακοπές, διαλείμματα .....	4
ΜΙΣΘΟΣ.....	5
Καταβολή Αποδοχών.....	5
Χρόνος καταβολής του μισθού .....	5
Τρόπος καταβολής του μισθού.....	5
ΘΕΜΑΤΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ.....	6
Παροχές για Ασφαλισμένους .....	6
1. Παροχές σε είδος .....	6
2. Παροχές σε χρήμα .....	6
Ανυπαίτιο Κώλυμα – Ασθένεια.....	7
ΕΙΔΙΚΕΣ ΝΟΜΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΕΠΟΧΙΚΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ .....	8
Α. Γενικά .....	8
Β. Ειδικές διατάξεις κατά την πανδημία – ο χρυσός κανόνας των "50".....	8
ΧΡΗΣΙΜΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ .....	9

# ΟΡΙΣΜΟΣ

Σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία και την πραγματική πρακτική, η **εποχική εργασία** ανήκει στον ευέλικτο τύπο συμβάσεων, καθώς παρέχεται μόνο για ένα ειδικό χρονικό διάστημα (έως και έξι μήνες), παρέχοντας έτσι κρίσιμη υποστήριξη είτε σε επιχειρήσεις που εμπλέκονται σε ορισμένους τομείς, κυρίως του τουρισμού και της γεωργίας, είτε επιχειρήσεις όλων των εποχών για την κάλυψη ειδικών αναγκών.

# ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Η αρχή της ελεύθερης κυκλοφορίας ισχύει για όλους τους πολίτες του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (Ε.Ο.Χ., δηλ. ΕΕ+ ΕΖΕΣ). Είναι σημαντικό να σημειωθεί, ωστόσο, ότι η σημαντική αύξηση της ζήτησης οδηγεί συνήθως στην απασχόληση υπηκόων τρίτων χωρών επίσης.

Ο Νόμος 4332/2015 τροποποίησε τον προηγούμενο 4251/2014 (Κώδικας Μετανάστευσης), προκειμένου να επιτευχθεί η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στην Οδηγία 2014/36/ΕΕ.

Σύμφωνα με αυτήν, **εποχική εργασία** σημαίνει ότι προσφέρεται έως και έξι μήνες σε ετήσια βάση σε ορισμένους οικονομικούς τομείς.

Όσον αφορά την απασχόληση πολιτών τρίτων χωρών, περιγράφεται μια περίπλοκη διαδικασία που περιλαμβάνει το ελληνικό κράτος, μέσω της έκδοσης υπουργικής απόφασης, η οποία απεικονίζει τις πιθανές κενές θέσεις ανά σεζόν, καθώς και των εργοδοτών, μέσω της υποβολής σχετικής αίτησης με ειδικούς όρους.

# ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμφωνα με το Προεδρικό Διάταγμα 156/1994, το οποίο ισχύει και για συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, ο εργοδότης φέρει την υποχρέωση (υπό ποινή) να ενημερώσει τον εργαζόμενο εντός δύο μηνών μετά την πρόσληψη σε γραπτή μορφή (σύμβαση εργασίας ή άλλο έγγραφο) σχετικά τους ακόλουθους συγκεκριμένους όρους:

- ταυτοποίηση του εργοδότη και του εργαζομένου
- τοποθεσία απασχόλησης
- το ακριβές πεδίο ειδικότητας των εργαζομένων, την κατηγορία απασχόλησης και τα καθήκοντα
- ημερομηνία της πρώτης ημέρας στην εργασία και διάρκεια της σύμβασης
- διάρκεια και όροι που αφορούν άδεια μετ' αποδοχών
- όροι που αφορούν την πρόωγη λύση της σύμβασης εργασίας (λόγοι, διαδικασία, κοινοποίηση, αποζημίωση)
- μισθός και κάθε είδους επιπλέον αποδοχές
- ημερήσιο και εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας
- συλλογική σύμβαση που μπορεί να ισχύει

## Πρόωρη λήξη της Σύμβασης

Μια σύμβαση ορισμένου χρόνου μπορεί να τερματιστεί πριν λήξει μόνο για «σοβαρό λόγο», η οποία θα μπορούσε να περιλαμβάνει είτε την ποιότητα των υπηρεσιών που παρέχονται από τον εργαζόμενο είτε από τον ίδιο τον εργοδότη και τις δραστηριότητες της επιχείρησης. Σε αυτές τις περιπτώσεις, ο εργοδότης δεν υποχρεούται να καταβάλει αποζημίωση, αν και η έννοια του νομικού όρου «σοβαρός λόγος» υπόκειται σε ερμηνεία από τα δικαστήρια. Εάν ο λόγος που επικαλείται δεν κρίνεται σοβαρός, η ειδοποίηση καταγγελίας της σύμβασης θεωρείται άκυρη και πρέπει να καταβληθεί αποζημίωση.

## Ωράριο εργασίας

**Νόμιμο ωράριο** καλείται το ωράριο εργασίας που καθορίζεται από νομοθετικές διατάξεις. Με το άρθρο 55 του [Ν.4808/2021](#) (ΦΕΚ Α' 101), το νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας καθορίστηκε σε **40 ώρες για κάθε εργαζόμενο με εξαρτημένη σχέση εργασίας**. Για 5θήμερη εβδομάδα εργασίας το πλήρες συμβατικό ωράριο είναι το 8ωρο ημερησίως και για 6θήμερη εβδομάδα το πλήρες ωράριο είναι έξι ώρες και σαράντα λεπτά ημερησίως.

**Συμβατικό ωράριο** καλείται το καθοριζόμενο με ατομικές ή συλλογικές συμβάσεις ωράριο εργασίας και δύναται να είναι μικρότερο ποτέ όμως μεγαλύτερο από το νόμιμο. Ειδικότερα, με την [από 14-2-84 Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας](#) (ΕΓΣΣΕ) καθορίστηκε σε 40 ώρες την εβδομάδα το οποίο ανέρχεται σε 8 ώρες ημερησίως επί πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και 6,40 ώρες ημερησίως επί εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Στο πλαίσιο διευθέτησης του χρόνου εργασίας παρέχεται η δυνατότητα 4ήμερης πλήρους απασχόλησης διάρκειας 40 ωρών εβδομαδιαίως και 10 ωρών ημερησίως, ύστερα από αίτηση του εργαζόμενου. Δεν είναι επιτρεπτή η απασχόληση πέραν των 10 ωρών ημερησίως και των 40 ωρών εβδομαδιαίως που κατανέμεται σε 4ήμερη βάση.

### Υπερεργασία και υπερωριακή απασχόληση

Η υπέρβαση των 8 ωρών ημερησίως επί πενθημέρου και μέχρι την 9η ώρα ή των 6,40 ωρών ημερησίως επί εξαήμερου και μέχρι την 8η ώρα με την προϋπόθεση ότι υφίσταται υπέρβαση των 40 ωρών την εβδομάδα και έως του ορίου των 45 ωρών επί πενθημέρου και 48 ωρών επί εξαήμερου αποτελεί, σύμφωνα με το άρθρο 1 του [Ν. 3385/2005](#) (ΦΕΚ Α' 210) όπως τροποποιήθηκε με τις παραγράφους 10 και 11 του άρθρου 74 του [Ν. 3863/2010](#) (ΦΕΚ Α' 115), υπερεργασία, η πραγματοποίηση της οποίας ανήκει στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη.

Οι 5 ώρες υπερεργασίας επί πενθημέρου (από την 41η έως την 45η ώρα) ή οι 8 ώρες υπερεργασίας επί εξαήμερου (από την 41η έως την 48η ώρα), αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο **προσαυξημένο κατά 20%** και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα όρια υπερωριακής απασχόλησης που προβλέπονται από τις οικείες διατάξεις.

Η απασχόληση πέραν των 45 ωρών την εβδομάδα επί πενθημέρου και 48 ωρών την εβδομάδα επί εξαημέρου θεωρείται – σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 74 του Ν.3863/2010 –υπερωριακή απασχόληση και διέπεται από όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες νομιμοποίησής τους. Αμείβεται δε με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο **προσαυξημένο κατά 40%**.

#### **Νομιμοποίηση υπερωριών**

Η πραγματοποίηση υπερεργασίας και υπερωριακής απασχόλησης είναι νόμιμες μόνον εάν έχουν καταχωρηθεί από τον εργοδότη στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ», πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους [( άρ. 36 του [ν. 4488/2017](#) ΦΕΚ Α' 137, όπως αντικατέστησε την παρ.1 του άρ.80 του [ν. 4144/2013](#)].

#### **Διακοπές, διαλείμματα**

Σε κάθε περίπτωση κατά την οποία ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις 4 ώρες, πρέπει να χορηγείται διάλειμμα ανώτατης διάρκειας 30 λεπτών, κατά τη διάρκεια του οποίου οι εργαζόμενοι δικαιούνται να απομακρυνθούν από τη θέση εργασίας τους. Τα διαλείμματα αυτά δεν επιτρέπεται να χορηγούνται συνεχόμενα με την έναρξη ή τη λήξη της ημερήσιας εργασίας (αρ. 4 του [Π.Δ. 88/1999](#)). Ο χρόνος του διαλείμματος δεν αποτελεί χρόνο εργασίας.

# ΜΙΣΘΟΣ

Δεν υπάρχουν ειδικές διατάξεις σχετικά με τον ακαθάριστο κατώτατο μισθό στην εποχιακή εργασία. Επομένως, εκτός από τις γενικές διατάξεις, ο μισθός καθορίζεται συνήθως μέσω συλλογικών συμβάσεων, ειδικά στον τουριστικό τομέα. Αυτά είναι συνήθως υπέρ του υπαλλήλου, αφού συνήθως προβλέπουν ειδικά μπόνους και ασφάλιστρα. Επίσης, σε ατομική βάση και ανάλογα με τον τύπο του τομέα, τον τύπο της σύμβασης και τις ειδικές περιστάσεις, θα μπορούσαν ενδεχομένως να προβλεφθούν άλλα μη μισθολογικά οφέλη (διαμονή, γεύματα κ.λπ.)

Ένα άτομο που εργάζεται σε Διατροφή/Φιλοξενία/Τουρισμό/Εστίαση στην Ελλάδα τυπικά κερδίζει περίπου **1.620 Ευρώ** το μήνα. Οι μισθοί κυμαίνονται από **620 EUR** (χαμηλότερος μέσος όρος) έως **4.520 EUR** (υψηλότερος μέσος όρος, ο πραγματικός μέγιστος μισθός είναι υψηλότερος). Αυτός είναι ο μέσος μηνιαίος μισθός συμπεριλαμβανομένης της στέγασης, της μεταφοράς και άλλων παροχών.

Οι μισθοί ποικίλλουν δραστικά μεταξύ διαφορετικών σταδιοδρομιών στους κλάδους Διατροφής/ Φιλοξενίας/ Τουρισμού/ Εστίασης.

Ακολουθούν ορισμένα παραδείγματα του μέσου μισθού ανά επάγγελμα:

Καμαριέρα	600 EUR	Λαντζέρης	570 EUR	Μπαρίστα	900 EUR
Μπάρμαν	930 EUR	Υπάλληλος υποδοχής	860 EUR	Επόπτης τραπεζαρίας	1.310 EUR
Σερβιτόρος	720 EUR	Διευθυντής υποδοχής	1.550 EUR	Επικεφαλής θυρωρός	1.180 EUR
Μάγειρας	1.300 EUR	Προσωπικό κουζίνας	800 EUR	Αχθοφόρος αποσκευών	590 EUR

Πηγή: [Salary Explorer](#)

## Καταβολή Αποδοχών

### Χρόνος καταβολής του μισθού

Ο μισθός πρέπει να καταβάλλεται στο τέλος κάθε χρονικού διαστήματος, που αποτελεί τη βάση του υπολογισμού του (ημέρα- εβδομάδα- μήνα). Ωστόσο, είναι επιτρεπτό με διαφορετική συμφωνία, ρητή ή σιωπηρή, να καθοριστεί π.χ. ότι ο μηνιαίος μισθός δε θα καταβάλλεται στο τέλος κάθε μήνα αλλά στα ενδιάμεσα χρονικά διαστήματα (π.χ. στο τέλος κάθε εβδομάδας ή κάθε δεκαπενθήμερου), όπως επίσης μπορεί να καθοριστεί ότι το ημερομίσθιο δεν θα καταβάλλεται κάθε ημέρα αλλά στο τέλος κάθε εβδομάδας. Σε περίπτωση, που δεν υπάρχει ειδική συμφωνία για το χρόνο καταβολής του μισθού, η τελευταία ημέρα του χρονικού διαστήματος βάσει του οποίου υπολογίζεται ο μισθός θεωρείται *δήλη ημέρα*, υπό την έννοια ότι από την ημέρα αυτή, ο εργοδότης που δεν καταβάλει τον μισθό, γίνεται υπερήμερος και επομένως οφείλει τόκους υπερημερίας.

### Τρόπος καταβολής του μισθού

Σύμφωνα με την Κοινή Υπουργική Απόφαση 26034/695/ 2019 (B 2362), οι εργοδότες υποχρεούνται να καταβάλλουν τις αποδοχές των εργαζομένων αποκλειστικά σε λογαριασμούς πληρωμών των δικαιούχων μισθωτών, αναφέροντας για κάθε καταβολή την αιτιολογία και το χρονικό διάστημα που αφορά. Η καταβολή των αποδοχών στους λογαριασμούς των δικαιούχων μισθωτών γίνεται με οποιονδήποτε τρόπο, συμπεριλαμβανομένης της χρήσης ηλεκτρονικών μέσων πληρωμής ή παρόχων υπηρεσιών πληρωμών.

# ΘΕΜΑΤΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει όλα τα απαραίτητα μέσα και μέτρα για την ασφάλεια στην εργασία υπό οποιοσδήποτε συνθήκες και δωρεάν. Όλοι οι εργαζόμενοι με κάθε είδους σύμβαση εργασίας είναι ασφαλισμένοι για ιατρική περίθαλψη και σύνταξη. Για εποχικούς εργαζόμενους που απασχολούνται στη γεωργία και είναι ασφαλισμένοι ως μισθωτοί ή αυτοαπασχολούμενοι στη χώρα καταγωγής τους, είναι σκόπιμο να υποβάλουν αίτηση για Α1 ΡD πριν από την αναχώρησή τους και επίσης για Ευρωπαϊκή Κάρτα Ασφάλισης Υγείας.

## Παροχές για Ασφαλισμένους

### 1. Παροχές σε είδος

Οι παροχές σε είδος παρέχονται από τον Εθνικό Οργανισμό Παροχής Υπηρεσιών Υγείας (ΕΟΠΥΥ) με βάση τον Ενιαίο Κανονισμό Παροχών Υγείας (ΕΚΠΥ) ([eopyy.gov.gr/ekpy/view](http://eopyy.gov.gr/ekpy/view))

### Προϋποθέσεις χορήγησης:

Οι άμεσα ασφαλισμένοι του ΕΦΚΑ δικαιούνται παροχές σε είδος εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις χορήγησης ασφαλιστικής ικανότητας σε είδος και συγκεκριμένα:

- Οι μισθωτοί απαιτείται να έχουν πραγματοποιήσει πενήντα (50) ημέρες ασφάλισης είτε κατά το προηγούμενο της ασθένειας έτος, είτε κατά το προηγούμενο 15μηνο χωρίς στην τελευταία περίπτωση να λαμβάνεται υπόψη το τελευταίο ημερολογιακό τρίμηνο.
- Οι μη-μισθωτοί απαιτείται να έχουν πραγματοποιήσει δύο (2) μήνες ασφάλισης κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος.

### 2. Παροχές σε χρήμα

Οι παροχές σε χρήμα είναι οι εξής:

- i. επίδομα ασθένειας
- ii. επίδομα μητρότητας
- iii. παροχές αναπηρίας ή ανικανότητας εργασίας
- iv. έξοδα κηδείας
- v. λοιπές παροχές

Οι μισθωτοί ασφαλισμένοι του ΕΦΚΑ υπάγονται για παροχές σε χρήμα από το πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ εφόσον: έχουν πραγματοποιήσει εκατόν είκοσι ημέρες (120) ημέρες εργασίας κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος της αναγγελίας της ασθένειας ή της πιθανής/πραγματικής ημερομηνίας τοκετού ή κατά το προηγούμενο 15μηνο, μη συνυπολογιζόμενων στη περίπτωση αυτή των ημερών εργασίας που πραγματοποιήθηκαν κατά το τελευταίο ημερολογιακό τρίμηνο του 15μήνου σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ.2 του άρθρου 148 του ν. 3655/2008 (Α'58).

Οι άμεσα ασφαλισμένοι του ΕΦΚΑ, οι οποίοι εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα και υπάγονται στην ασφάλιση του πρώην ΙΚΑ –ΕΤΑΜ, δικαιούνται το επίδομα ασθένειας σύμφωνα με το άρθρο 35 του Α.Ν.1856/1951 και χορηγείται με τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

- Λόγω ασθένειας σωματικής ή πνευματικής κρίνονται ανίκανοι να συνεχίσουν την εργασία τους σύμφωνα με την γνωμάτευση του θεράποντα γιατρού και έγκριση από την πρωτοβάθμια ή την δευτεροβάθμια υγειονομική επιτροπή του ΠΕΔΥ όταν η γνωμάτευση είναι από ιδιώτη γιατρό και όταν είναι ασθενείς πέραν των 15 ημερών.
- Απέχουν από την εργασία τους κατόπιν βεβαίωσης που προσκομίζουν από τον εργοδότη.
- Η αποχή διαρκεί πλέον των 3 ημερών από την αναγγελία (χρόνος αναμονής).
- Κατά το χρονικό διάστημα (1-3 ημέρες) από την αναγγελία της ανικανότητας προς εργασία μέχρι την έναρξη της επιδότησης από το ΙΚΑ ο εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή μόνο του μισού

ημερομισθίου ή του αναλογούντος μισθού, και δεν συμπληρώνεται από το ΙΚΑ( άρθρο 5 του ν.178/1967). Για το διάστημα αυτό ο εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή ενσήμων.

- Αν η ασθένεια διαρκέσει πάνω από 3 ημέρες ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει από το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ επίδομα ασθένειας από την τέταρτη (4η) ημέρα και για όσο χρονικό διάστημα διαρκέσει η επιδότηση ασθένειας. Εφόσον ο εργαζόμενος παρείχε εργασία πέραν των 10 ημερών ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει τη διαφορά μεταξύ του ημερομισθίου και του επιδόματος ασθένειας μέχρι 13 ημέρες, όταν η εργασιακή σχέση είναι μέχρι ένα (1) έτος, ή 26 ημέρες ή ένα μήνα όταν η εργασιακή σχέση είναι πέραν του (1) έτους. Ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει και τις αναλογούσες ασφαλιστικές εισφορές (Α.Κ. άρθρα 657 και 658).

## **Ανυπαίτιο Κώλυμα – Ασθένεια**

### **Άρθρα 657 και 658 ΑΚ**

Το άρθρο 657 του Αστικού Κώδικα (Π.Δ. 456/84, ΦΕΚ Α' 164) ορίζει ότι: «Ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωση του για το μισθό, αν ύστερα από δεκαήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας εμποδίζεται να εργαστεί από σπουδαίο λόγο που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του.

Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό τα ποσά που εξαιτίας του εμποδίου καταβλήθηκαν στον εργαζόμενο από ασφάλιση υποχρεωτική από το νόμο».

Το άρθρο 658 του Α.Κ. ορίζει ότι: «Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο διατηρείται, σύμφωνα με το προηγούμενο άρθρο, η αξίωση για το μισθό σε περίπτωση εμποδίου, δεν μπορεί να υπερβαίνει τον ένα μήνα, αν το εμπόδιο εμφανίστηκε ένα τουλάχιστον έτος μετά την έναρξη της σύμβασης, και το μισό μήνα σε κάθε άλλη περίπτωση. Η αξίωση για το διάστημα αυτό υπάρχει και αν ακόμη ο εργοδότης κατάγγειλε τη μίσθωση, επειδή το εμπόδιο του παρείχε το δικαίωμα αυτό».

Οι διατάξεις των ανωτέρω άρθρων αποτελούν αναγκαστικό δίκαιο και επομένως δεν επιτρέπεται αντίθετη ατομική ή συλλογική συμφωνία ως προς τα κατώτερα όρια του χρόνου κατά τον οποίο διατηρείται η αξίωση του εργαζομένου για λήψη του μισθού του.



# ΕΙΔΙΚΕΣ ΝΟΜΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΕΠΟΧΙΚΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

## A. Γενικά

Η ελληνική νομοθεσία προβλέπει επίσης συγκεκριμένους κανονισμούς που αποσκοπούν στην προστασία των δικαιωμάτων των εποχικών εργαζομένων.

Στον τομέα του τουρισμού, το πιο σημαντικό δικαίωμα αφορά την επαναπρόσληψή τους κατά τη διάρκεια της επόμενης σεζόν, υπό την προϋπόθεση ότι θα υποβάλουν αίτηση για αυτό σε εύθετο χρόνο. Εάν ο εργοδότης αρνηθεί να ανανεώσει τη σύμβαση εργασίας ή απολύσει τον εργαζόμενο, ο τελευταίος δικαιούται ορισμένους τύπους αποζημίωσης ανάλογα με τις περιστάσεις. Το δικαίωμα αυτό βασίζεται στη συνταγματική αρχή της ισότητας και της προστασίας της εργασίας, καθώς και στο Άρθ. 8, Ν. 1346/1983, όπως τροποποιήθηκε με το Ν. 1545/1985 και ορίστηκε με συλλογικές συμβάσεις.

Επιπλέον, ανάλογα με τη συνολική διάρκεια των συμβάσεων εργασίας τους, οι εποχικοί εργαζόμενοι δικαιούνται επίσης ορισμένα οικονομικά επιδόματα και παροχές από τον εργοδότη.

Κατά τη λεγόμενη «νεκρή περίοδο», οι εποχικοί εργαζόμενοι υπόκεινται σε ειδικές διατάξεις σχετικά με το επίδομα ανεργίας που παρέχεται από την Ελληνική Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΟΑΕΔ).

Επιπλέον, δικαιούνται ειδική εποχιακή αποζημίωση από τον ΟΑΕΔ, συνήθως το φθινόπωρο, ανάλογα με τον τομέα ειδικότητάς τους και τις ημέρες ασφάλισης κατά την προηγούμενη περίοδο.

## B. Ειδικές διατάξεις κατά την πανδημία – ο χρυσός κανόνας των "50"

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του COVID, οι τομείς των υπηρεσιών διαμονής και τροφίμων, καθώς και της μεταποίησης, δέχθηκαν ένα μεγάλο πλήγμα, ενώ ο πρωτογενής τομέας της οικονομίας (γεωργία, δασοκομία, αλιεία) έχει υποστεί μέτρια επίπτωση. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα απώλεια θέσεων εργασίας και μείωση του ωραρίου εργασίας.

Ως εκ τούτου, εκδόθηκαν ειδικοί κανονισμοί για την οικονομική υποστήριξη των εποχικών εργαζομένων:

- μηνιαίο επίδομα για τους εποχικούς εργαζόμενους των οποίων η σύμβαση εργασίας είχε ανασταλεί λόγω των περιοριστικών μέτρων, συν
- ο χρυσός κανόνας του «50» για τα επιδόματα ανεργίας υπέρ των εποχικών εργαζομένων  
50 ημέρες ασφάλισης ανά σεζόν  
50 ημέρες ασφάλισης για τον χαρακτηρισμό εποχιακού εργαζομένου για όσους εργάζονται για πρώτη φορά σε αυτήν την κατηγορία  
50 ημέρες επέκταση των επιδομάτων ανεργίας για όλους τους εποχικούς εργαζόμενους

# ΧΡΗΣΙΜΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ

<https://www.oaed.gr/> - ΟΑΕΔ

<https://www.efka.gov.gr/el> – Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης

<https://ypergasias.gov.gr/> - Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

<https://www.sepenet.gr/liferayportal/2> – Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

<https://www.kepea.gr/#> - Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων

<http://www.minagric.gr/index.php/en/> - Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων

<https://mintour.gov.gr/en/archiki-english/> - Υπουργείο Τουρισμού

<https://sete.gr/en/> - Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ)

<https://www.gov.gr/> - Ενιαία ψηφιακή πύλη της Δημόσιας Διοίκησης