



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ

ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ  
ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ,  
ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ  
ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ  
ΕΝΤΑΞΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ  
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΧΡΟΝΙΚΩΝ ΟΡΙΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ταχ. Δ/ση : Σταδίου 29  
Ταχ.Κώδικας : 10559-Αθήνα  
Πληροφορίες : Ε. Κρασαδάκη  
Τηλέφωνο : 2131516355

Αθή  
30  
Σεπτεμβρι  
2020  
Αρ.  
πρωτ.:  
38404/12

ΠΡΟ

**ΘΕΜΑ:** Παροχή πληροφοριών σχετικά με άδεια και επίδομα αδείας κατά την αναστολή της εργασιακής σχέσης

**ΣΧΕΤ.:** Το από 23/09/2020 μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου

Απαντώντας επί του ανωτέρω σχετικού και μετά από τηλεφωνική επικοινωνία, σας γνωρίζουμε τα εξής:

Α. 1. Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 3302/2004 (ΦΕΚ 267/ Α'/28-12-2004), καθώς και την αρ. πρωτ. 3392/01-03-2005 εγκύκλιο του Υπουργού Απασχόλησης, κάθε μισθωτός ο οποίος συνδέεται με σύμβαση εξαρτημένης σχέσης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούται να λάβει ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησής του σε συγκεκριμένη υπόχρεη επιχείρηση.

Η άδεια αυτή χορηγείται από τον εργοδότη αναλογικά (ποσοστό) με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε ο εργαζόμενος στον εργοδότη αυτό. Η αναλογία της χορηγούμενης άδειας υπολογίζεται βάσει ετήσιας αδείας 20 εργασίμων ημερών επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 24 εργασίμων ημερών επί εξαημέρου, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχούς απασχόλησης. Ο εργοδότης υποχρεούται μέχρι τη λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός, να χορηγήσει τμηματικά την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησης του στην υπόχρεη επιχείρηση. Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος ο μισθωτός δι-



καιούται να λάβει την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησης του στην υπόχρεη επιχείρηση και υπολογίζεται όπως ανωτέρω. Η άδεια αυτή επαυξάνεται κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης επιπλέον του πρώτου μέχρι τις είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες σε περίπτωση εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή μέχρι τις είκοσι δύο (22) ημέρες αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. 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.

Επισημαίνεται ότι, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρ.6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000/2001, εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 12 ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια 30 εργάσιμων ημερών αν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και 25 εργάσιμων ημερών αν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Από 01-01-2008 (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2008/2009), μετά τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας δικαιούνται μία (1) επιπλέον εργάσιμη ημέρα, δηλ. συνολικά τριάντα μία (31) ημέρες επί εξαήμερου και είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες επί πενθημέρου.

Εκτός από τις αποδοχές αδείας οι μισθωτοί δικαιούνται να λάβουν και «Επίδομα αδείας» (αρ. 3 Ν. 4504/66). Το επίδομα της αδείας υπολογίζεται, όπως υπολογίζονται και οι αποδοχές της αδείας, με τον περιορισμό, ότι δεν μπορεί να υπερβεί το μισό μισθό για όσους μισθωτούς αμείβονται με μισθό, και τα 13 ημερομίσθια για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο ή με ποσοστά κλπ.

Β. Η αναστολή της εργασιακής σχέσης, αναστέλλει κατ' αρχήν την εκτέλεση των υποχρεώσεων των μερών για το χρονικό διάστημα αυτής, όμως δεν την καταλύει. Απλώς αναστέλλει την ενέργεια και τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης, με διατήρησή της όμως προς το σκοπό της συνέχισής της, όταν εκλείψει ο λόγος αναστολής. Η αναστολή αναφέρεται στις κύριες υποχρεώσεις των μερών από την εργασιακή σχέση, δηλαδή στην υποχρέωση παροχής της συμφωνημένης εργασίας και σ' εκείνη της υποχρέωσης καταβολής του συμφωνημένου ή νόμιμου μισθού. Αντιθέτως, οι λοιπές παρεπόμενες υποχρεώσεις των μερών δεν επηρεάζονται, ενώ ο χρόνος αναστολής υπολογίζεται κατά κανόνα, ως χρόνος εργασίας για όλα τα δικαιώματα του εργαζόμενου, που στηρίζονται στην απα-

σχόλησή του (Α.Π. 317/53, 463/63, Πρωτ. Θεσ/κης 30/60, Α.Π. 231/53, Π. Θεσ/κης 1312/72, Α.Π. 751/87 κλπ., Ι. Κουκιάδης: εργατικό δίκαιο 1984 σελ. 643- 649).

Ειδικότερα και σε ότι αφορά την ετήσια κανονική άδεια των μισθωτών, επισημαίνεται ότι σύμφωνα με την παρ.6 του αρ.2 του Α.Ν. 539/1945, για τον υπολογισμό του χρόνου απασχόλησης των μισθωτών, τα διαστήματα, κατά τα οποία ο μισθωτός απείχε ή απέχει από την εργασία του, λόγω βραχείας ασθενείας στρατεύσεως, απεργίας, ανταπεργίας ή ανωτέρας βίας, δεν θεωρούνται ως χρόνος μη απασχολήσεως, ούτε συμψηφίζονται με τις ημέρες αδείας τις οποίες αυτός δικαιούται.

\* Ενόψει των ανωτέρω νομικών και νομολογιακών δεδομένων, καθίσταται εμφανές ότι οι εργαζόμενοι που τελούν σε αναστολή της εργασιακής τους σχέσης, είτε λόγω απαγόρευσης λειτουργίας της επιχειρηματικής δραστηριότητας της επιχείρησης στην οποία εργάζονται, με εντολή δημόσιας αρχής, είτε επειδή οι επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονται έχουν προβεί σε αναστολή των συμβάσεων εργασίας μέρους ή συνόλου των εργαζομένων τους, προκειμένου να προσαρμόσουν τις λειτουργικές ανάγκες τους στο δυσμενές περιβάλλον που δημιουργείται, εξακολουθούν να δικαιούνται άδεια και επίδομα αδείας καθώς ο χρόνος αναστολής υπολογίζεται ως χρόνος εργασίας για τα συγκεκριμένα δικαιώματα. \*

Ευνόητο είναι ότι οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι δεν μπορούν να λάβουν την ετήσια κανονική τους άδεια κατά το χρονικό διάστημα που τελούν σε προσωρινή αναστολή της εργασιακής τους σχέσης, δεδομένου ότι η άδεια χορηγείται σε εργάσιμες ημέρες, οι οποίες δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες τις οποίες ο εργαζόμενος ήταν σε αναστολή.

Επιπλέον και σε ότι αφορά στο επίδομα αδείας, αυτό με βάση τις γενικές διατάξεις για την άδεια, ακολουθεί την άδεια και καταβάλλεται, από τον εργοδότη, μαζί με τις αποδοχές αδείας του μισθωτού, κατά την έναρξη της αδείας του μισθωτού, κατ'αναλογία πάντα των ημερών αδείας που λαμβάνει κάθε φορά ο μισθωτός.

Επιπροσθέτως, σύμφωνα με το άρθρο 4 του Α.Ν. 539/1945, όπως τροποποιήθηκε με την παρ. 15 του άρθρου 3 του Ν. 4504/1966, σε συνδυασμό με την παρ. 1 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/1945, όπως ισχύει, με το άρθρο 1 του Ν. 3302/2004, καθώς και με την αρ.πρ. 3392/1-3-2005 Εγκύκλιο επί του άρθρου αυτού, η κανονική άδεια θα πρέπει να χορηγείται από τον εργοδότη κατά τέτοιο τρόπο ώστε να έχει εξαντληθεί έως την 31η Δεκεμβρίου εκάστου ημερολογιακού έτους, ακόμη και εάν δεν έχει ζητηθεί από τον εργαζόμενο,

δεδομένου ότι δεν επιτρέπεται μεταφορά της αδειάς σε επόμενο έτος, έστω και αν αυτό έγινε με τη συναίνεση του εργαζομένου.

Σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας μισθωτού με οποιονδήποτε τρόπο (απόλυση, αποχώρηση απ' την εργασία κ.λ.π.) πριν λάβει την κανονική άδεια που του οφείλεται, ο μισθωτός δικαιούται από τον εργοδότη, σύμφωνα με το άρθρο 1, παρ. 3 του Ν. 1346/1983, αποζημίωση αδειάς και επίδομα αδειάς σύμφωνα με τις αποδοχές που θα ελάμβανε αν του είχε χορηγηθεί η άδεια.

✳ Η αποζημίωση αδειάς καθώς και το επίδομα αδειάς θα πρέπει, σύμφωνα και με την υπ. Αρ. 97/09 Απόφαση του Αρείου Πάγου, να λαμβάνονται από τον εργαζόμενο κατά το χρόνο της λύσης της σχέσης εργασίας, που αποτελεί και τη δήλη ημέρα πληρωμής.

Εύλογο είναι ότι το ίδιο ισχύει και επί συμβάσεων ορισμένου χρόνου των οποίων η διάρκεια έληξε χωρίς να έχει χορηγηθεί η νομίμως προβλεπόμενη άδεια.

#### **ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΔΙΑΝΟΜΗ:**

1. Δ/ση Δ7/Β
2. Κ.Φ.

Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΗ ΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ

ΒΑΣΙΛΙΚΗ ΤΣΙΩΛΗ