

**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤ. ΕΛΛΑΔΑΣ**

**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**

**ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**



**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**Οι άδειες των εργαζομένων - ισχύον θεσμικό πλαίσιο  
και επίκαιρη νομολογία**

**ΞΥΔΙΑ ΓΕΡΑΣΙΜΙΝΑ  
ΠΑΥΛΟΓΙΑΝΝΗ ΜΑΡΙΑ  
ΣΚΙΝΤΖΗ ΙΩΑΝΝΑ**

**ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ  
ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ ΝΙΚΗ ΕΠΙΚΟΥΡΗ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ**

**ΠΑΤΡΑ 2015**

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

<b>1. ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....</b>	<b>σελ.3</b>
<b>2. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ.....</b>	<b>σελ.4</b>
<b>3. ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....</b>	<b>σελ.5</b>
3.1 SUMMARY.....	σελ.6
<b>4. Η ΑΔΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....</b>	<b>σελ.7</b>
4.1 ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ.....	σελ.7
4.2 ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ.....	σελ.9
4.3 Ο ΧΡΟΝΟΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ.....	σελ.11
4.4 ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΠΟΥ ΣΗΜΕΡΑ ΙΣΧΥΟΥΝ ΓΙΑ ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΑΔΕΙΑΣ.....	σελ.12
4.5 ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ.....	σελ.24
4.6 ΑΔΕΙΕΣ ΑΝΕΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ.....	σελ.28
4.7 ΑΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΕΣ ΑΠΟΥΣΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ.....	σελ.29
4.8 ΡΥΘΜΙΣΗ ΑΔΕΙΩΝ ΑΠΟ ΕΙΔΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΣΕ ΟΡΙΣΜΕΝΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ.....	σελ.31
4.9 ΜΕΙΩΜΕΝΗ - ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΑΔΕΙΑ.....	σελ.46
4.10 ΟΜΑΔΙΚΗ ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΑΔΕΙΩΝ.....	σελ.47
4.11 ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΆΔΕΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ (ΑΡΘΡΟ 5 ΠΑΡΑΓ. 4 ΑΝ 539/45).....	σελ.48
4.12 ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΜΗ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ.....	σελ.49
4.13 ΒΙΒΛΙΟ ΑΔΕΙΩΝ.....	σελ.50
<b>5. ΛΟΙΠΕΣ ΑΔΕΙΕΣ.....</b>	<b>σελ.51</b>
5.1 ΑΔΕΙΑ ΓΟΝΙΚΗ.....	σελ.51
5.2 ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ.....	σελ.59
5.3 ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΠΑΙΔΙΩΝ.....	σελ.64
5.4 ΛΟΙΠΕΣ ΑΔΕΙΕΣ ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΛΛΟΥΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥΣ	

ΛΟΓΟΥΣ.....	σελ.66
<b>6. ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ.....</b>	<b>σελ.90</b>
6.1 1 <sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ.....	σελ.90
6.2 2 <sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ.....	σελ.100
6.3 3 <sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ.....	σελ.102
6.4 4 <sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ.....	σελ.104
6.5 5 <sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ.....	σελ.105
6.6 6 <sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ.....	σελ.107
6.7 7 <sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ.....	σελ.108
6.8 8 <sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ.....	σελ.110
6.9 9 <sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ.....	σελ.111
6.10 10 <sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ.....	σελ.113
6.11 11 <sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ.....	σελ.114
6.12 12 <sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ.....	σελ.115
6.13 13 <sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ.....	σελ.117
6.14 14 <sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ.....	σελ.119
6.15 15 <sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ.....	σελ.125
6.16 16 <sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ.....	σελ.128
6.17 17 <sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ.....	σελ.135
<b>7. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ.....</b>	<b>σελ.138</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....</b>	<b>139</b>

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η πτυχιακή αυτή εργασία αποτελεί την κορύφωση των σπουδών μας στο ΤΕΙ Πατρών, τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής και αποτελεί εργασία έρευνας και καταγραφής, όπου περιγράφει τις άδειες των εργαζομένων και πώς εφαρμόζονται σύμφωνα με τη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Σ.Σ.Ε).

Με την υποστήριξη της καθηγήτριας μας, και εδώ θα θέλαμε να την ευχαριστήσουμε πολύ για ακόμη μία φορά γιατί μας δόθηκε η ευκαιρία να μάθουμε περισσότερα πράγματα σχετικά με τις άδειες των εργαζομένων.

Στο πρώτο κεφάλαιο μας δίνεται μια συνοπτική εικόνα των αδειών, επιδομάτων και πώς εφαρμόζονται σύμφωνα με τους νόμους που ισχύουν σήμερα, μας αναλύει επίσης τι γίνεται σε περίπτωση μη χορήγησης της άδειας και για τους εργοδότες που υποχρεωτικά πρέπει να τηρούν το βιβλίο αδειών.

Στο δεύτερο κεφάλαιο μας παρουσιάζονται οι λοιπές άδειες, τις οποίες πρέπει να γνωρίζουν οι εργαζόμενοι για να ενημερώνονται τι δικαιούνται εκτός από την κανονική άδεια.

Και τέλος στο τρίτο κεφάλαιο ολοκληρώνεται με τις δικαστικές αποφάσεις αναφέροντας μας κάποιες από αυτές μέσα από πραγματικά γεγονότα και τις αποφάσεις των δικαστηρίων προηγούμενων ετών.

Θα θέλαμε να τονίσουμε τον χαρακτήρα της εργασίας αυτής και να επισημάνουμε το σκοπό της. Η μελέτη μας στηρίχθηκε σε επιστημονικά κείμενα και περιοδικά, αλλά και σε διάφορα βιβλία και θεωρούμε πως οι εργαζόμενοι στην εποχή μας θα πρέπει να γνωρίζουν τι δικαιούνται σύμφωνα δε και με τους νόμους που ισχύουν και να το διεκδικούν.

# 1. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Στην παρούσα πτυχιακή εργασία θα ασχοληθούμε με το ζήτημα των αδειών των εργαζομένων και με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο των αδειών.

Όλοι οι εργαζόμενοι οι οποίοι συνδέονται με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου δικαιούνται να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησής τους σε συγκεκριμένη υπόχρεη επιχείρηση. Η άδεια αυτή χορηγείται από τον εργοδότη αναλογικώς (ποσοστό) με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε ο εργαζόμενος στον εργοδότη αυτόν. Η αναλογία της χορηγούμενης αδείας υπολογίζεται βάσει ετήσιας αδείας.

Η υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί στο προσωπικό άδεια αναψυχής ρυθμίζεται σήμερα με κάθε λεπτομέρεια από την νομοθεσία. Σκοπός της άδεια αναψυχής είναι η ανάπαυση των εργαζομένων και η **ανανέωση των δυνάμεών τους**. Για την επίτευξη του σκοπού αυτού χορηγείται ο απαιτούμενος ελεύθερος χρόνος και παράλληλα καταβάλλονται **ορισμένες χρηματικές αποδοχές** (αποδοχές αδείας και επίδομα αδείας).

Κατά τη διάρκεια της αδείας ο μισθωτός δικαιούται να λάβει από τον εργοδότη τις «συνήθεις αποδοχές» που θα ελάμβανε αν πραγματικά απασχολούνταν στην επιχείρηση κατά τον αντίστοιχο χρόνο της αδείας του. Στην έννοια των συνήθων αποδοχών περιλαμβάνονται, ό,τι καταβάλλεται στον μισθωτό τακτικά και μόνιμα ως αντάλλαγμα της εργασίας του, τόσο ο πάγιος μισθός ή το ημερομίσθιο όσο και κάθε είδους πρόσθετες συμπληρωματικές παροχές, είτε σε χρήμα είτε σε είδος (όπως λ.χ. τροφή, κατοικία, ποσοστά, επιδόματα κ.λπ.).

Στην παρούσα λοιπόν εργασία θα ασχοληθούμε με την άδεια και θα αναλύσουμε θέματα όπως: η διάρκεια της αδείας αναψυχής, αποδοχές και επίδομα αδείας, χρόνος παροχής της αδείας, συνέπειες της μη χορήγησης της αδείας, ωφειλόμενη άδεια σε περίπτωση λύσης της σύμβασης, λοιπές άδειες ενώ στο τέλος της εργασίας θα αναφερθούμε στους νόμους που ρυθμίζουν το καθεστώς της αδείας.

Στόχος μας είναι να παρουσιάσουμε την έννοια της αδείας και τα είδη αλλά να δώσουμε και την σηματικότητα της αδείας και την αναγκαιότητα της ύπαρξης της σε μια σχέση εργασίας, προκειμένου ο εργαζόμενος να είναι σε θέση να κανοποιήσει προσωπικές και οικογενειακές του ανάγκες.

## 2. ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία μελετά τις άδειες των εργαζομένων με βάση το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και την επίκαιρη νομολογία, τόσο βιβλιογραφικά όσο και με έρευνα, η οποία έχει σκοπό να διερευνήσει τις άδειες των εργαζομένων.

Στο πρώτο κεφάλαιο πραγματοποιείται μια προσπάθεια προσδιορισμού των αδειών των εργαζομένων είτε ατομικών είτε ομαδικών, όπως εφαρμόζονται σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο. Επιπλέον αναλύει τις διατάξεις που ισχύουν σήμερα με βάση τη χορήγηση αδειών ανάλογα με την απασχόληση αν είναι κανονική, μειωμένη ή μερική, γιατί σε κάθε μια από αυτές ισχύει διαφορετικός νόμος.

Ο εργαζόμενος, εκτός από την άδειά του, δικαιούται αποδοχές και επιδόματα αδείας. Σε περίπτωση όπου ο εργαζόμενος απέχει από την εργασία του αδικαιολόγητα, ισχύει διαφορετικός νόμος. Υπάρχουν βέβαια και ορισμένες κατηγορίες μισθωτών, όπου οι άδειές τους ρυθμίζονται από ειδικές διατάξεις. Επίσης σε περίπτωση λήξης της σχέσης εργασίας με οποιονδήποτε τρόπο πριν λάβει την άδειά του τι δικαιούται. Ο εργοδότης θα υποστεί συνέπειες αν δεν χορηγήσει τις άδειες και επιπλέον θα πρέπει να τηρεί ειδικό βιβλίο αδειών, όπως προβλέπει ο νόμος.

Το δεύτερο κεφάλαιο αναφέρεται στις λοιπές άδειες, εκτός από την ετήσια κανονική άδεια, τις οποίες δικαιούνται οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο και Ιδιωτικό τομέα βάση Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (Σ.Σ.Ε.). Στις συγκεκριμένες άδειες ανήκουν η γονική άδεια, άδεια μητρότητας, άδεια φροντίδας παιδιών. Άλλη μια κατηγορία αδειάς είναι οι λοιπές άδειες για λόγους υγείας και άλλους προσωπικούς λόγους των εργαζομένων, όπως για παράδειγμα άδεια για ασθένεια μελών της οικογένειας, άδεια για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης μαθητών, άδεια για τη φροντίδα υιοθετημένων παιδιών, άδεια σε μεταπτυχιακούς φοιτητές, άδεια για μεταγγίσεις αίματος και αιμοκάθαρση, κ.α.

Η πτυχιακή εργασία ολοκληρώνεται με τις δικαστικές αποφάσεις, σχετικά με τις άδειες των εργαζομένων, αναφέροντας τα πραγματικά γεγονότα και τις αποφάσεις που πήρε το δικαστήριο σε κάθε μία από αυτές. Το περιεχόμενο των δικαστικών αποφάσεων σχετίζεται με παραπτώματα των εργοδοτών αλλά και των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.

## 3.1 SUMMARY

The present study examines the issue of employees' leaves based on the existing legislative framework and the current case law with the use of bibliography as well as a research which intends to look into the issue of employees' leaves.

In the first chapter we attempt a definition of employees' leaves, granted either to individuals or to groups, as applied within the current legislative framework, and analyze the provisions of the law on granting leaves according to the kind of employment, since the law differs if the employment is full-time, reduced or part-time.

Apart from leave, an employee is also entitled to a salary and holiday bonus. In the case of unjustifiable absence from work the law foresees otherwise. Of course, there are categories of employees whose leaves are determined by special provisions. We also see into what the employee is entitled to, in the case that one's employment terminates - in whichever way - before he/she gets his/her leave. The employer will suffer the relevant consequences if he does not grant leaves and he is obliged to keep records of employees' leaves as required by law.

The second chapter refers to sorts of leaves, other than the annual leave, which both private and public sectors employees are entitled to according to the collective agreements. Such leaves include parental leave, maternal leave and child-care leave. Another category of leaves is those granted for health or personal reasons such as leave granted for sickness of a family member, to meet and talk with the children's teachers , adopted children's care , to post graduate course students, for blood transfusion and dialysis, etc.

The thesis is finalized with court cases on employees' leaves, reporting the facts and the decision taken on each of them. The content of the court decisions deals with offences by either employees or employers during employment.

### 3. Η ΑΔΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

#### 4.1 ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Μεταξύ των θεμελιωδών προστατευτικών προβλέψεων του εργατικού δικαίου αποτελεί και η περιοδική (κατά κανόνα σε ετήσια βάση) χορήγηση ενός ορισμένου και συνεχόμενου ελεύθερου χρόνου στο μισθωτό με σκοπό την αναψυχή του, κατά τον οποίο χρόνο η υποχρέωσή αυτού έναντι του εργοδότη προς παροχή της συμφωνημένης εργασίας αναστέλλεται, χωρίς όμως και να χάνει ο μισθωτός το δικαίωμά του στην αμοιβή.

Η υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί στο προσωπικό άδεια αναψυχής ρυθμίζεται σήμερα με κάθε λεπτομέρεια από τη νομοθεσία. Σκοπός όπως είπαμε και προηγουμένως είναι η ανάπαυση των εργαζομένων και η ανανέωση των δυνάμεών τους. Για την επίτευξη του σκοπού αυτού χορηγείται ο απαιτούμενος ελεύθερος χρόνος και παράλληλα καταβάλλονται ορισμένες χρηματικές παροχές<sup>1</sup>.

Η παροχή άδειας αναψυχής που έχει πλέον καταστεί αναμφισβήτητος εργασιακός θεσμός διεθνούς αναγνώρισης και προστασίας, αποτελεί ειδικότερη νομοθετημένη εκδήλωση της εργοδοτικής υποχρέωσης πρόνοιας, δεδομένου ότι η περιοδική ανάπαυση των εργαζομένων και η ανάληψη από αυτούς των σωματικών και ψυχικών τους δυνάμεων επιδρά γενικότερα θετικά στην σωματική και ψυχική τους υγεία<sup>2</sup>.

Για την επίτευξη άλλωστε του σκοπού αυτού απαγορεύεται η απασχόληση του μισθωτού σε άλλο εργοδότη κατά το χρόνο που αυτός ασκεί το δικαίωμα λήψης άδειας με αποδοχές<sup>3</sup>. Ωστόσο, η απαγόρευση αυτή απευθύνεται ουσιαστικά στον ίδιο τον μισθωτό και έχει ως βλαπτική για αυτόν

---

<sup>1</sup> Γεωργιάδου Νίκη, Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο, Αθήνα: Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, 2009, σελ.83

<sup>2</sup> Ληξουριώτης Ιωάννης Δ., Ατομικές εργασιακές σχέσεις - 4<sup>η</sup> Έκδοση – Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, 2013, σελ.438

<sup>3</sup> αυτό προκύπτει από τη διατύπωση του άρθρου 5 παρ.2 ΑΝ 539/1945 που ορίζει ότι «εις πάντα μισθωτόν, αναλαμβάνοντα έμμισθον απασχόλησιν κατά την διάρκεια της ετήσιας άδειάς του, ο απασχολήσας τούτον εργοδότης διακινείται να μη καταβάλλη αμοιβήν διά το αντίστοιχον χρονικόν διάστημα»



συνέπεια την δυνατότητα του τρίτου εργοδότη που απασχόλησε αυτόν να μην του καταβάλει αμοιβή για το διάστημα που απασχολήθηκε.

Η κύρια νομοθετική βάση για τη χορήγηση στους μισθωτούς της ετήσιας άδειας με αποδοχές αποτελεί ο ΑΝ 539/1945, ο οποίος έχει κατά καιρούς υποστεί διάφορες τροποποιήσεις ρητές ή σιωπηρές<sup>4</sup>, ενώ το αρχικό προσωπικό πεδίο εφαρμογής του έχει μεταγενέστερα με διάφορα διατάγματα επεκταθεί σημαντικά<sup>5</sup>. Εξάλλου ρύθμιση για την ετήσια άδεια περιέχει και το ΠΔ 88/1999 «ελάχιστες προδιαγραφές για την οργάνωση του χρόνου εργασίας σε συμμόρφωση με την οδηγία 93/104/ΕΚ», η οποία όμως δυστυχώς διαστρεβλώνει την αντίστοιχη ρύθμιση της Οδηγίας την οποία υποτίθεται ότι ενσωματώνει στην ελληνική έννομη τάξη<sup>6</sup>.

Οι διατάξεις του νόμου αυτού έχουν κατ'αρχήν εφαρμογή μόνο στους απασχολούμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας, ανεξάρτητα από το κύρος της σύμβασης εργασίας τους<sup>7</sup>.

Εξάλλου, ρυθμίσεις περί ετήσιας άδειας αναψυχής μπορεί να υπάρχουν είτε σε ειδικά νομοθετήματα<sup>8</sup>, είτε να περιλαμβάνονται ως όροι συλλογικών συμβάσεων εργασίας<sup>9</sup>. Χαρακτηριστική περίπτωση σημαντικής ρύθμισης παρέμβασης των κοινωνικών συνομιλητών στο πεδίο της ετήσιας άδειας αποτέλεσαν η από 26/02/1975 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε, με την οποία εξισώθηκε ο αριθμός ημερών αδειας εργατών και υπαλλήλων διευρύνθηκε το πεδίο εφαρμογής περί αδειας διατάξεων, η από 26/01/1997 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε με την οποία έγιναν σημαντικές τροποποιήσεις σε διάφορα ζητήματα που αφορούν τη χορήγηση της άδειας, ενώ μεταγενέστερα με συλλογικές ρυθμίσεις του ίδιου επιπέδου έχουν επανειλημμένα αυξηθεί οι παρεχόμενες ημέρες άδειας ή έχουν γίνει άλλες παρεμβάσεις στο περί ετήσιας άδειας δίκαιο.

---

<sup>4</sup> βλ. πρόσφατη τροποποίηση του άρθρου 2 παρ. 1 ΑΝ 539/1945 με άρθρο το 13 του Ν.3227/2004, που στη συνέχεια αντικαταστάθηκε με τις νεότερες διατάξεις του άρθρου 1 παρ.1 Ν3302/2004

<sup>5</sup> Η δυνατότητα για επέκταση δίνεται από την εξουσιοδοτική διάταξη του άρθρου 1παρ 2 ΑΝ 539/1945, με βάση δε αυτή έχουν υπαχθεί στις διατάξεις του εν λόγω νομοθετήματος κατηγορίες όπως για παράδειγμα το οικόσιτο προσωπικό, στους υπαλλήλους γραφείων, δικηγόρων, συμβολαιογράφων κλπ.

<sup>6</sup> Άρθρο 7 ΠΔ 88/1999

<sup>7</sup> Η νομολογία έχει δεχτεί ότι η αξίωση για άδεια με αποδοχές και επίδομα αδειας υπάρχει ανεξαρτήτως του κύρους της σύμβασης

<sup>8</sup> βλ. πχ άρθρο 10 Ν 2602/1998

<sup>9</sup> βλ και άρθρο 2 παρ. 7 ΑΝ 539/1945 όπου ορίζεται ότι «*τυχόν ευμενέστεροι όροι χορηγήσεως αδειών εις μισθωτους, περιεχόμενοι εις συλλογικάς συμβάσεις, κανονισμούς ή άλλας διατάξεις, δεν θίγονται υπό του παρόντος*».

Τα θέματα χορήγησης ετήσιας άδειας με αποδοχές στους μισθωτούς ρυθμίζονται από τις διατάξεις του Α.Ν. 539/1945, όπως αυτός ισχύει σήμερα μετά τις τροποποιήσεις που έχει υποστεί με το άρθρο 6 του Ν. 3144/2003 και το άρθρο 1 Ν. 3302/2004. Ως βάση χορήγησης της ετήσιας άδειας με αποδοχές των εργαζομένων επαναφέρεται το ημερολογιακό έτος, σύμφωνα με τις τελευταίες ρυθμίσεις του άρθρου 1 Ν. 3302/2004, ενώ έχει ήδη κατοχυρωθεί το δικαίωμα λήψης αναλογικής άδειας από τον πρώτο μήνα απασχόλησης των εργαζομένων, σύμφωνα με το άρθρο 6 Ν. 3144/2003. Ειδικότερα, με τη νέα παράγραφο 1α του Α.Ν. 539/1945, προβλέπεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι οι οποίοι συνδέονται με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούνται να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησής τους σε συγκεκριμένη υπόχρεη επιχείρηση. Η άδεια αυτή χορηγείται από τον εργοδότη αναλογικώς (ποσοστό) με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε ο εργαζόμενος στον εργοδότη αυτό. Η αναλογία της χορηγούμενης άδειας υπολογίζεται βάσει ετήσιας άδειας 20 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 24 εργάσιμων ημερών, επί εξαημέρου, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχούς απασχόλησης. Παράλληλα, διευκρινίζεται πλήρως και συμπληρώνεται η διαδικασία λήψης της άδειας κατά τα δύο πρώτα ημερολογιακά έτη της εργασιακής σχέσης του μισθωτού.

## 4.2 ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η κύρια νομοθετική βάση για τη χορήγηση στους μισθωτούς της ετήσιας άδειας με αποδοχές αποτελεί ο ΑΝ 539/1945, ο οποίος έχει κατα καιρούς υποστεί διάφορες τροποποιήσεις ρητές ή σιωπηρές, ενώ το αρχικό προσωπικό πεδίο εφαρμογής του έχει μεταγενέστερα με διάφορα διατάγματα επεκταθεί σημαντικά<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Η δυνατότητα για επέκταση δίνεται από την εξουσιοδοτική διάταξη του άρθρου 1 παρ 2 ΑΝ 539/1945, με βάση δε αυτή έχουν υπαχθεί στις διατάξεις του εν λόγω νομοθετήματος κατηγορίες, όπως για παράδειγμα, το οικόσιτο προσωπικό, στους υπαλλήλους γραφείων δικηγόρων κ.λ.π

Οι διατάξεις του νόμου αυτού έχουν κατ'αρχήν εφαρμογή μόνο στους απασχολούμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας<sup>11</sup>, ανεξάρτητα από το κύρος της σύμβασης εργασίας τους<sup>12</sup>.

Στις διατάξεις του Α.Ν. 539/45 όπως τροποποιήθηκε με το Ν. 1346/83 υπάγονται οι απασχολούμενοι σε επιχειρήσεις ή εργασίες, που έχουν σαν σκοπό το κέρδος καθώς και οι εργαζόμενοι σε βιομηχανικές, βιοτεχνικές και εμπορικές επιχειρήσεις ή επιχειρήσεις που διενεργούν μεταφορές, φορτοεκφορτώσεις, άσχετα από τη μορφή ή το χαρακτήρα της οργανώσεως τους (δημοσίου ή ιδιωτικού) καθώς και οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις κοινής ωφελείας, νοσηλευτικά ή άλλα ιδρύματα ή οργανισμοί ή οιαδήποτε άλλα έργα που διεξάγονται για λογαριασμό ιδιωτών, νομικών προσώπων, οργανισμών δημοσίου δικαίου, ή του δημοσίου ή σε σωματεία, συνεταιρισμούς, θεάματα και λέσχες. Δεν εξαιρείται δηλαδή της υποχρεώσεως για χορήγηση αδειας απουσίας ούτε το προσωπικό του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. ή επιχειρήσεων κοινής ωφελείας, εφ' όσον η σχέση εργασίας του είναι ιδιωτικού δικαίου.

Δεν υπάγονται στις σχετικές περί αδειών διατάξεις τα άτομα-πρόσωπα:

- αυτά που απασχολούνται σε ναυτιλιακές, αλιευτικές, γεωργικές κτηνοτροφικές ή δασικές επιχειρήσεις. Για τους μισθωτούς των ανωτέρω επιχειρήσεων, έχουν εφαρμογή τα άρθρα 666 και 667 του Α.Κ.
- εκείνα που απασχολούνται σε επιχειρήσεις ή εργασίες που ασκούνται για κέρδος στις οποίες εργάζονται μόνο μέλη της οικογενείας του εργοδότη
- αυτά που απασχολούνται αντί μισθού σε δημοσίου χαρακτήρα υπηρεσίες ή εκμεταλλεύσεις ή επιχειρήσεις κοινής ωφελείας, εφ' όσον, οι σχετικοί κανονισμοί δίνουν σ' αυτά το δικαίωμα αδειάς ανάλογη με εκείνη που προβλέπουν οι σχετικοί μεταγενέστεροι Νόμοι

---

<sup>11</sup> ειδικώς στο προσωπικό που απασχολείται στο δημόσιο, νπδδ, οτα με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, εφαρμόζονται ανάλογα οι περί αδειών διατάξεις των άρθρων 48 έως 53 του κώδικα κατάστασης δημοσίων πολιτικών υπαλλήλων νπδδ

<sup>12</sup> ΑΠ 389/1998 ΔΕΝ 54, 1998, 601, ΑΠ 1977/1998 ΔΕΝ 54, 1998, 1497 ΕεργΔ 58, 1999, 906, ΑΠ 983/2000 ΔΕΝ 56, 2000, 1531 = ΕεργΔ 61, 2002, 85, ΕφΑθ 7096/1996 ΕΑΕΔ 32, 1998 ,σελ.18

### 4.3 Ο ΧΡΟΝΟΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ

Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να χορηγήσει την άδεια οπωσδήποτε πριν λήξει το ημερολογιακό έτος, έστω και να δεν την έχει ζητήσει ο εργαζόμενος. Ο ακριβής χρόνος χορήγησης της άδειας διακανονίζεται του εργαζομένου και του εργοδότη με δύο περιορισμούς:

- οι μισοί τουλάχιστον από τους εργαζόμενους πρέπει να λαμβάνουν άδεια μέσα στο χρονικό διάστημα από 1 Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου<sup>13</sup>
- ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια εντός δύο μηνών από το χρονικό σημείο κατά το οποίο υποβλήθηκε το σχετικό αίτημα

Για τον ακριβή χρόνο χορήγησης των τμημάτων της αδείας, κατά το πρώτο και το δεύτερο ημερολογιακό έτος, γίνεται διακανονισμός μεταξύ εργοδότη- μισθωτού.

Κατά τον προγραμματισμό των αδειών οι εργοδότες υποχρεούνται να λαμβάνουν υπ' όψη τις ανάγκες των εργαζομένων που έχουν παιδιά μέχρι 16 ετών ή και άνω των 16 ετών με βαριά όμως ή χρόνια ασθένεια ή αναπηρία, και εφόσον έχουν και στις δύο περιπτώσεις την επιμέλεια των παιδιών αυτών<sup>14</sup>.

Η μονομερής υποχρεωτική χορήγηση ημερών ανάπαυσης από τον εργοδότη δεν αποτελεί άδεια ούτε συμψηφίζεται με τις ημέρες αδείας<sup>15</sup>.

Δεν συνιστά αναγκαία προϋπόθεση για τη θεμελίωση του δικαιώματος αδείας η υποβολή σχετικής αίτησης από τον μισθωτό<sup>16</sup>.

---

<sup>13</sup> Άρθρο 4 παρ 1 ΑΝ 539/1945

<sup>14</sup> ΔΕΝ τεύχος 1495, τόμος 63/2007, σελ.786

<sup>15</sup> ΔΕΝ 2002, σελ.1103-1104

<sup>16</sup> ΑΠ 581/1999 ΔΕΝ 56, 2000, 775 ΕεργΔ 59, 12/2000, 568 ΕλλΔνη 41,2000,91, ΕφΘες 7491/2002 Αρμ 57, 7/2003,974, ΕφΑθ 3046/2002 ΕλλΔνη 45, 2004,1697

#### 4.4 ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΠΟΥ ΣΗΜΕΡΑ ΙΣΧΥΟΥΝ ΓΙΑ ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΑΔΕΙΑΣ

Οι εργαζόμενοι γενικά δικαιούνται ετήσιας άδειας ανάπαυσης-αναψυχής. Με τον Νόμο 3302/2004 "Ρύθμιση ετήσιας άδειας εργαζομένων και άλλες διατάξεις" (ΦΕΚ 267/Α/28.12.04) στο άρθρο 1 αυτού "**Ετήσια άδεια με αποδοχές**" ορίζονται τα εξής:

- η διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 2του α.ν. 539/1945 (ΦΕΚ229 Α), όπως τροποποιήθηκε με την παράγραφο 1 του άρθρου 13 του ν. 3227/2004 (ΦΕΚ 31 Α), αντικαθίσταται ως εξής:
  - ο κάθε μισθωτός από την έναρξη της εργασίας του σε υπόχρεη επιχείρηση και μέχρι τη συμπλήρωση δώδεκα (12) μηνών συνεχούς απασχόλησης, δικαιούται να λάβει ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές κατ' αναλογία με το χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στην ίδια υπόχρεη επιχείρηση. Το ποσοστό αυτό υπολογίζεται με βάση ετήσια άδεια εικοσιτεσσάρων εργάσιμων ημερών ή αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, είκοσι (20) εργάσιμων ημερών, χωρίς να υπολογίζεται σε αυτές η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν απασχολούνται οι μισθωτοί λόγω του εφαρμοζόμενου συστήματος εργασίας
  - ο εργοδότης υποχρεούται μέχρι τη λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους, εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός να χορηγεί σε αυτόν την παραπάνω αναλογία της κανονικής άδειας<sup>17</sup>
  - ο κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησης του στην υπόχρεη επιχείρηση και υπολογίζεται σύμφωνα με το δεύτερο εδάφιο του στοιχείου

---

<sup>17</sup> ΑΠ 1234/2003 ΔΕΝ 60, 2004, σελ.778

α'. Η άδεια αυτή επαυξάνεται κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης επιπλέον του πρώτου μέχρι τις είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες ή μέχρι και τις είκοσι δύο (22) εργάσιμες μέρες αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας<sup>18</sup>

- ο για καθένα από τα επόμενα ημερολογιακά έτη, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει από την 1η Ιανουαρίου εκάστου έτους, την κανονική ετήσια άδεια με αποδοχές, η οποία υπολογίζεται σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο
  - ο η ετήσια άδεια με αποδοχές, καθώς και το επίδομα αδειας, εκτός από τις διατάξεις του νόμου αυτού διέπονται και από τις λοιπές συναφείς διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.<sup>19</sup>
- η παράγραφος 2 του άρθρου 13 του ν. 3227/2004 (ΦΕΚ 31 Α) καταργείται

Με τη διάταξη του άρθρου αυτού αντικαθίσταται η διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 2 του ν. 539/1945 (ΦΕΚ 229 Α') "περί χορηγήσεως κατ' έτος εις τους μισθωτούς αδειών μετ' αποδοχών" όπως αυτή είχε αντικατασταθεί με τη διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 13 του ν. 3227/2004 (ΦΕΚ 31 Α') και επαναφέρεται το "ημερολογιακό έτος" ως βάση χορήγησης της ετήσιας κανονικής αδειας των μισθωτών, προκειμένου να αρθούν τα προβλήματα τα οποία έχουν δημιουργηθεί τόσο στις επιχειρήσεις όσο και στους εργαζομένους από την τελευταία αυτή διάταξη, με την οποία αντί του "ημερολογιακού έτους" εισήχθη το "εργασιακό έτος" ως βάση χορήγησης της αδειας αυτής.

Παράλληλα η διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 2 του ν. 539/1945 (ΦΕΚ 229 Α') διαμορφώνεται σύμφωνα με το άρθρο 6 του ν. 3144/2003 (ΦΕΚ 111 Α'), με το οποίο καταργήθηκε ο βασικός χρόνος των δώδεκα (12) τουλάχιστον μηνών συνεχούς απασχόλησης ως προϋπόθεση για τη γένεση του δικαιώματος λήψεως της ετήσιας κανονικής αδειας.

Έτσι με βάση τα ανωτέρω και το Ν. 3302/04 άρθρο 1 αυτού για χορήγηση της ετήσιας κανονικής αδειας προκύπτει:

- χορήγηση και υποχρέωση κάθε εργοδότη της κανονικής αδειας στους εργαζόμενους μέχρι τέλους κάθε ημερολογιακού έτους

---

<sup>18</sup> [www.payroll.gr](http://www.payroll.gr)

<sup>19</sup> Λεβέντης Γ., / Πετίνη – Πηνιώτη Χ., Η νέα ρύθμιση για την άδεια, ΔΕΝ 61, 2005, σελ.84 επ

- υποχρέωση κάθε εργοδότη τόσο το 1ο ημερολογιακό έτος, ποσοστιαία αναλογία χορήγησης της κανονικής σε κάθε εργαζόμενο άδειας μέχρι 31/12, ήτοι δύο (2) εργάσιμες ημέρες με αποδοχές ανά μήνα, που υπολογίζονται με βάση τις 20 εργάσιμες ημέρες με πενθήμερη εργασία και τις 24 εργάσιμες ημέρες άδειας με εξαήμερη εργασία
- όσο και κατά το 2ο ημερολογιακό έτος ποσοστιαία και πάλι αναλογία της κανονικής άδειας ανά μήνα με προσαύξηση αυτής κατά μία (1) ημέρα. Αν εργαζόμενος δεν κάνει χρήση-ζήτησης της τμηματικής άδειας των δύο (2) εργάσιμων ημερών, τότε δικαιούται εξ ολοκλήρου την κανονική άδεια και του επιδόματος άδειας μέχρι την λήξη (31/12) του ημερολογιακού έτους
- για καθένα από τα επόμενα ημερολογιακά έτη, οι εργαζόμενοι δικαιούνται να λάβουν από 1η Ιανουαρίου και μέχρι 31/12 κάθε έτους, ολόκληρη την κανονική ετήσια άδεια και το επίδομα άδειας με αποδοχές, ή τμηματικά μόνο σε περιπτώσεις σοβαρές ή επείγουσες ύστερα από έγκριση της αρμόδιας Κοινωνικής Επιθεώρησης

Οι μισθωτοί δικαιούνται με αίτηση τους, να ζητήσουν την άδεια, σε χρόνο που επιθυμούν οι ίδιοι. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης, υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια μέσα σε δύο μήνες από της υποβολής της αιτήσεως. Ο διακανονισμός του χρόνου χορηγήσεως της άδειας εναπόκειται στην συμφωνία του μισθωτού και του εργοδότη. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει εκ των προτέρων να γνωρίζουν το χρονικό διάστημα κατά το οποίο θα απουσιάσουν λόγω της άδειας από την εργασία τους. Οι ημέρες της άδειας, τις οποίες δικαιούται ο εργαζόμενος, υπολογίζονται σε εργάσιμους, αφαιρούνται δηλαδή οι Κυριακές και οι εξαιρέσιμες καθώς και τυχόν άλλες αργίες. Η άδεια δίνεται στο ήμισυ του προσωπικού κατά την θερινή περίοδο δηλαδή 1-5 έως 30-9 κάθε ημερολογιακού έτους. Το υπόλοιπο προσωπικό θα λάβει την άδεια του κατά τους χειμερινούς μήνες, εκτός αν οι εργασίες της επιχ/σεως επιτρέπουν τη χορήγηση της άδειας κατά τους θερινούς μήνες<sup>20</sup>.

Ο χρόνος της ασθένειας, της στρατεύσεως και της νόμιμης απεργίας, θεωρείται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας και δεν αφαιρείται κατά τον υπολογισμό των ημερών άδειας που δικαιούται ο εργαζόμενος. Στην άδεια υπολογίζονται μόνο οι εργάσιμες ημέρες. Στους εργαζόμενους που απασχολούνται με πενθήμερο, το Σάββατο ή άλλη ημέρα της εβδομάδας που δεν παρέχεται εργασία δεν υπολογίζεται η ημέρα αυτή στον αριθμό ημερών άδειας.

---

<sup>20</sup> [www.ergatika.gr](http://www.ergatika.gr)

Σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν.Δ. 3755/57 (ΑΠ 1568/99) “ο εργοδότης αρνούμενος τη χορήγηση στο μισθωτό της νομίμου αδειίας του, υποχρεούται να καταβάλλει σ' αυτόν, τις αντίστοιχες αποδοχές των ημερών αδειίας επαυξημένες κατά 100%. Η μη χορήγηση της άδειας μετά τη λήξη του ημερολογιακού έτους καταβάλλεται σε χρήμα για τον λόγο ότι η μεταφορά άδειας στο επόμενο έτος δεν επιτρέπεται. (Α.Π. 1234/03). Εξάλλου η διάταξη της παραγ. 1 του άρθρου 5 του Α.Ν. 539/45 θεωρεί ανύπαρκτη κάθε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, από παραίτηση του δικαιώματος χορηγήσεως της άδειας. Η μη χορήγηση της άδειας εκτός της καταβολής σε διπλάσιο χρήμα επιφέρει και ποινικές κυρώσεις για τον εργοδότη (ΑΝ 539/45 άρθρο 5 παραγρ. 5). Αν δεν τηρούνται οι όροι των ΣΣΕ ή ΔΑ που έχουν σχέση με τη χορήγηση αδειών, οι υπεύθυνοι τιμωρούνται σύμφωνα με το άρθρο 21 του Ν. 1876/90. Η αξίωση-πληρωμή της άδειας παραγράφεται μετά την παρέλευση της πενταετίας.

Οι εργαζόμενοι κατά το χρόνο της αδειίας τους δεν επιτρέπεται να εργασθούν. Δήλη ημέρα - ορισμένη ημέρα-καταβολής των αποδοχών της άδειας και του επιδόματος άδειας είναι το τέλος κάθε ημερολογιακού έτους. (Α.Π. 40/ 2002).Ο Α.Ν. 539/45 άρθρο 5 αν ο εργαζόμενος δεν αναπαυθεί κατά τον χρόνο της αδειίας του, παρέχει το δικαίωμα στον εργοδότη να κρατήσει από τις αποδοχές του ως ποινή, τόσα ημερομίσθια όσες ημέρες εργάσθηκε.

Με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. των ετών 2000-2001/23.5.2000 άρθρο 6 (Πράξη Καταθ. Υπ. Εργασίας 31/23.5.2000) από 1.1.2000 εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 12 ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια 30 εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή 25 εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Οι ανωτέρω εργαζόμενοι που δικαιούνται 25 ή 30 εργάσιμες ημέρες άδειας, σύμφωνα με το Ν. 3302/04, έχουν δικαίωμα να κάνουν χρήση-ζήτησης της άδειας και να λάβουν αυτή τμηματικά κατά 1ο και 2ο έτος απασχόλησης τους σε Νέο εργοδότη. Σύμφωνα με το άρθρο 3 της Ε.Γ.-Σ.Σ.Ε. ετών 2008 και 2009 οι υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες που συμπληρώνουν υπηρεσία δέκα (10) ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία δώδεκα (12) ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια τριάντα (30) εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή είκοσι πέντε (25) εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.



Από 1.1.2008, μετά τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας δικαιούνται μία (1) επιπλέον εργάσιμη ημέρα, δηλ. συνολικά τριάντα μία (31) και είκοσι εξ (26) εργάσιμες ημέρες αντίστοιχα.

Οι μισθωτοί που δεν εργάζονται συνεχώς, δηλαδή κάθε μέρα, αλλά με τη μορφή διαλείπουσας ή εκ περιτροπής εργασίας, δικαιούνται άδεια. Η άδεια αυτή είναι ίση με το ένα δωδέκατο της άδειας, που δικαιούται ένας συνεχώς απασχολούμενος, για κάθε μήνα απασχόλησης.

Για τον υπολογισμό της άδειας αυτής σαν μήνας θεωρούνται είκοσι πέντε (25) ημέρες απασχόλησης. Αν κατά το παραπάνω υπολογισμό προκύπτει κλάσμα ημέρας άδειας που υπερβαίνει τη μισή ημέρα, το κλάσμα **στρογγυλοποιείται σε ολόκληρη ημέρα**. Ο υπολογισμός της άδειας στην περίπτωση αυτή μπορεί να γίνεται και με τη διαίρεση του αριθμού των ημερών εργασίας με τον αριθμό τριακόσια (300) και το πηλίκο να πολλαπλασιαστεί στη συνέχεια με τον αριθμό των ημερών άδειας που δικαιούται.

Π.χ. Αν ο εργαζόμενος έχει πραγματοποιήσει 165 ημερομίσθια εργασίας δικαιούται άδεια 165: 300 X 24 = 13 εργάσιμες ημέρες.

Αν ο εργαζόμενος έχει πραγματοποιήσει τρία (3) χρόνια εργασίας δικαιούται άδεια 165 : 300 X 26 = 14 εργάσιμες ημέρες.

Με τη **παρ. 16 του Α.Ν. 539/1945**, καθιερώνεται για το **πρώτο ημερολογιακό έτος** -εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός, υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί **μέχρι την 31η Δεκεμβρίου** αναλογία- ποσοστό των ημερών αδειας που δικαιούται ο μισθωτός, βάσει του χρονικού διαστήματος απασχόλησης στο έτος αυτό<sup>21</sup>.

Η αναλογία της άδειας, η οποία υπολογίζεται επί των 20 -επί πενθημέρου-και των 24 -επί εξαημέρου- ημερών, θα **πρέπει** να χορηγείται από τον εργοδότη έως την 31η Δεκεμβρίου του ημερολογιακού έτους πρόσληψης ακόμη και αν δεν έχει ζητηθεί από τους εργαζόμενους (άρ. 4 του Α.Ν. 539/1945, όπως τροποποιήθηκε με την παρ. 15 του άρ. 3 του Ν. 4504/1966).

Υπενθυμίζεται ότι, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρ. 3 του Ν.Δ. 3755/ 1957, καθώς και τη σχετική νομολογία, σε περίπτωση μη χορήγησης από τον εργοδότη λόγω υπαιτιότητας του (άρνηση,

---

<sup>21</sup> [www.taxheaven.gr](http://www.taxheaven.gr)

πταίσμα, αμέλεια), της άδειας που δικαιούται ο εργαζόμενος εντός του ημερολογιακού έτους, υποχρεούται να καταβάλλει σ' αυτόν τις αντίστοιχες αποδοχές αδειάς με προσαύξηση 100%.

Κατά το *δεύτερο ημερολογιακό έτος*, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τμηματικά την άδεια του, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησης του στο δεύτερο αυτό έτος, στον οικείο εργοδότη.

Η αναλογία της άδειας υπολογίζεται εκ νέου, όπως και κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος, με βάση τις 20 ημέρες επί πενθημέρου και τις 24 ημέρες επί εξαημέρου.

Κατά τη διάρκεια του έτους αυτού και κατά το χρονικό σημείο συμπλήρωσης 12 μηνών από την ημερομηνία πρόσληψης, η άδεια επαυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα. Ως εκ τούτου, η άδεια κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, η οποία **θα πρέπει να χορηγηθεί** από τον εργοδότη αναλογικώς ή ολόκληρη στο τέλος, **έως την 31η Δεκεμβρίου** του έτους αυτού, φθάνει στο ύψος των 21 επί πενθημέρου και 25 επί εξαημέρου, εργάσιμων ημερών. Συνεπώς, η μη χορήγηση της συνεπάγεται την υποχρέωση της καταβολής των αντιστοιχών αποδοχών αδειάς προσαυξημένων κατά 100%, εάν συντρέχουν οι προϋποθέσεις που αναφέρθηκαν για το πρώτο ημερολογιακό έτος (υπαιτιότητα του εργοδότη λόγω πταίσματος, αμέλειας, άρνησης κ.λπ.)<sup>22</sup>.

Κατά το  *τρίτο ημερολογιακό έτος*, καθώς και τα επόμενα, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει **ολόκληρη** την ετήσια άδεια του και **σε κάθε χρονικό σημείο του έτους αυτού**. Η άδεια αυτή, θα φθάσει τις 22 ημέρες επί πενθημέρου και τις 26 επί εξαημέρου, εάν έχουν συμπληρωθεί 2 έτη απασχόλησης εντός του τρίτου αυτού ημερολογιακού έτους.

Ο εργοδότης και σ' αυτή την περίπτωση υποχρεούται να χορηγεί την άδεια μέχρι 31 Δεκεμβρίου εκάστου ημερολογιακού έτους, με τις συνέπειες που προαναφέρθηκαν στην περίπτωση μη χορήγησης της και εφ' όσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις που μνημονεύθηκαν για τα δύο πρώτα ημερολογιακά έτη (υπαιτιότητα του εργοδότη λόγω πταίσματος, αμέλειας, άρνησης κ.λπ.).

Η διάταξη του άρ. 1 του Ν. 3302/2004, όπως και αυτή του άρ. 6 του Ν. 3144/ 2003, αναφέρει ρητώς ότι η ετήσια άδεια με αποδοχές, καθώς και το **επίδομα αδειάς**, διέπονται και από τις λοιπές οικείες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Ως εκ τούτου, εξασφαλίζεται η **συνέχεια** της ισχύος των κειμένων διατάξεων που αφορούν το μηχανισμό και τον τρόπο χορήγησης της άδειας και του επιδόματος αδειάς.

---

<sup>22</sup> Οπ.π., Ληξουριώτης Ιωάννης Δ., σελ.457

## ΠΙΝΑΚΑΣ Α

Πίνακας ημερών αδειας με πλήρεις αποδοχές και επιδόματος αδειας, που εργάζονται στον ίδιο εργοδότη (υπάλληλοι-εργατ/χνίτες), με υπηρεσία έως 10 χρόνια ή προϋπηρεσία μέχρι 12 χρόνια σε οποιονδήποτε εργοδότη (Ν. 1346/83, άρθρο 6 της από 23.5.2000-2001 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. - Άρθρο 1 Ν. 3302/2004)

<b>Υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη</b>	<b>Εργαζόμενοι με εξαήμερο</b>	<b>Εργαζόμενοι με πενθήμερο</b>	<b>Αποδοχές αδειας</b>	<b>Αποδοχές επιδόματος αδειας</b>
------------------------------------	--------------------------------	---------------------------------	------------------------	-----------------------------------

1ο Ημερολογιακό έτος Ημερομηνία προσλήψεως	Ποσοστιαία ανα- λογία άδεια 2 ημέρες ανά μήνα μέχρι λήξη του ημερολογιακού έτους (2Χμήνες) και μέχρι 24 εργάσιμες ημέρες	Ποσοστιαία ανα- λογία άδεια 2 ημέρες ανά μήνα μέχρι λήξη του ημερολογιακού έτους (2Χμήνες) και μέχρι 20 εργάσιμες ημέρες	Τόσα 24/25 μηνιαίου μισθού όσες είναι οι ημέρες αδειας ή τόσα ημερο- μίσθια όσες είναι οι ημέρες αδειας για τους εργατ/χνίτες	1/2 μηνιαίου μισθού ή 24/25 αν η άδεια είναι μικρότερη για τους υπαλλήλους 13 ημερομίσθια ή λιγότερα αν η άδεια είναι μικρότερη για τους εργατ/χνίτες
2ο Ημερολογιακό έτος	25 εργάσιμες ημέρες συνολικά ή ποσοστιαία αναλογία άδειας 2 ημέρες ανά μήνα	21 εργάσιμες ημέρες συνολικά ή ποσοστιαία αναλογία άδειας 2 ημέρες ανά μήνα	1 μηνιαίο μισθό για τους υπαλλήλους ή 25 ημερομίσθια για τους εργατ/χνίτες	1/2 μηνιαίου μισθού για τους υπαλλήλους ή 13 ημερομίσθια για τους εργατ/χνίτες
3ο Ημερολογια- κό έτος	26 εργάσιμες ημέρες	22 εργάσιμες ημέρες	1 μηνιαίο μισθό για τους υπαλλήλους ή 26 ημερομίσθια για τους εργατ/χνίτες	1/2 μηνιαίου μισθού για τους υπαλλήλους ή 13 ημερομίσθια για τους εργατ/χνίτες

Η αναλογία της άδειας με βάση το Ν, 3302/2004 χορηγείται στους εργαζόμενους, από την ημερομηνία προσλήψεως και μέχρι 31 -12 του 1 ου ημερολογιακού έτους. Κατά το 2ο ημερολογιακό έτος οι εργαζόμενοι δικαιούνται μέχρι 31 -12 άδειας 25 ημερών με εξαήμερο ή 21 ημερών με πενθήμερο συνολικά ή κατά τμήματα.

## ΠΙΝΑΚΑΣ Β

Πίνακας ημερών αδειας με πλήρεις αποδοχές και επιδόματος αδειας, για υπαλλήλους και εργατ/ χνίτες που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 12 ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη. (Άρθρο 6 της από 23.5.2000 - 2001. Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. - Άρθρο 1 Ν. 3302/2004).

<b>Χρόνια υπηρεσίας ή</b>	<b>Επιχειρήσεις με εξαήμερο</b>	<b>Επιχειρήσεις με πενθήμερο</b>	<b>Αποδοχές αδειας</b>	<b>Αποδοχές Επιδόματος</b>
-------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------	------------------------	--------------------------------

<b>προϋπηρεσίας</b>				<b>αδείας</b>
10 χρόνια συμπληρωμένα ή για όσοι εργαζόμενους έχουν προϋπηρεσία 12 χρόνια σε άλλους εργοδότες.	30 εργάσιμες ήμερες	25 εργάσιμες ήμερες	1 μηνιαίος μισθός για τους υπαλλήλους συν τόσα εικοστά πέμπτα όσες είναι οι εργάσιμες ήμερες της άδειας που διανύονται στον επόμενο μήνα, 30 ημερομίσθια για τους εργατ/χνίτες με βήμερο, 30 για τους εργατ/χνίτες με δνθήμερο	1/2 μηνιαίου μισθού για τους υπαλλήλους. 13 ημερομίσθια για τους εργατ/χνίτες.

## ΠΙΝΑΚΑΣ Γ

Πίνακας ημερών αδείας με πλήρεις αποδοχές και επιδόματος αδείας για υπαλλήλους και εργατ/ χνίτες, που έχουν συμπληρώσει 25ετή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη. (Άρθρο 3 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ετών 2008 και 2009) από 1.1.2008.

<b>Χρόνια υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας</b>	<b>Επιχειρήσεις με εξάήμερο</b>	<b>Επιχειρήσεις με πενθήμερο</b>	<b>Αποδοχές αδείας</b>	<b>Αποδοχές επιδόματος</b>
--	---------------------------------	----------------------------------	------------------------	----------------------------

				<i>αδείας</i>
25 χρόνια συμπληρωμένα υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας	31 εργάσιμες ημέρες	26 εργάσιμες ημέρες	1 μηνιαίος μισθός για τους υπαλλήλους συν τόσα εικοστά πέμπτα όσες είναι οι ημέρες της άδειας που διανύονται στον επόμενο μήνα.  31 ημερομίσθια για τους εργατ/χνίτες με δήμερο. 31 για τους εργατ/χνίτες με 5νθήμερο.	1/2 μηνιαίου μισθού για τους υπαλλήλους.  13 ημερομίσθια για τους εργατ/χνίτες.

Για τους εργαζόμενους που απασχολούνται με το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, στις 25 ή 26 ημέρες άδειας δεν υπολογίζεται στην άδεια το Σάββατο ή έκτη ημέρα, για το λόγο ότι η ημέρα αυτή συμπεριλαμβάνεται στο πενθήμερο και συνυπολογίζεται στις αποδοχές της άδειας. Οι εργαζόμενοι του πίνακα Β και Γ που δικαιούνται 25 ή 26 ή 30 ή 31 ημέρες άδειας σύμφωνα με το Ν. 3302/04 έχουν δικαίωμα να κάνουν χρήση ζήτησης της άδειας και να λάβουν αυτή τμηματικά κατά το πρώτο και δεύτερο έτος, εφόσον απασχολούνται σε νέο εργοδότη.

## ΠΙΝΑΚΑΣ Δ

Πίνακας αποζημιώσεως αδείας και επιδόματος αδείας λόγω λύσεως της συμβάσεως εργασίας Ν. 1346/83 παράγ. 3 (ΦΕΚ 46/Α/14.4.83) - Ν. 3302/04 (ΦΕΚ 267/Α/ 28.12.04).

<b>Μήνες υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη</b>	<b>Αποζημίωση άδειας υπαλλ.</b>	<b>Αποζημίωση άδειας εργατ/τών</b>	<b>Αποζημίωση επιδόματος άδειας</b>
1 μήνας	2/25 μισθού	2 ημερομίσθια	2/25 μισθού για υπαλλήλους 2 ημερομίσθια για εργατ/τες.
2 μήνες	4/25 μισθού	4 ημερομίσθια	4/25 μισθού για υπαλλήλους 4 ημερομίσθια για εργατ/τες.
3 μήνες	6/25 μισθού	6 ημερομίσθια	6/25 μισθού για υπαλλήλους 6 ημερομίσθια για εργατ/τες
4 μήνες	8/25 μισθού	8 ημερομίσθια	8/25 μισθού για υπαλλήλους 8 ημερομίσθια για εργατ/τες
5 μήνες	10/25 μισθού	10 ημερομίσθια	10/25 μισθού για υπαλλήλους 10 ημερομίσθια για εργατ/τες
6 μήνες	12/25 μισθού	12 ημερομίσθια	12/25 μισθού για υπαλλήλους 12 ημερομίσθια για εργατ/τες.
7 μήνες	14/25 μισθού	14 ημερομίσθια	1/2 μισθού για



			υπαλλήλους 13 ημερομίσθια για εργατ/τες
8 μήνες	16/25 μισθού	16 ημερομίσθια	1/2 μισθού για υπαλλήλους 13 ημερομίσθια για εργατ/τες
9 μήνες	18/25 μισθού	18 ημερομίσθια	1/2 μισθού για υπαλλήλους 13 ημερομίσθια για εργατ/τες
10 μήνες	20/25 μισθού	20 ημερομίσθια	1/2 μισθού για υπαλλήλους 13 ημερομίσθια για εργατ/τες
11 μήνες	22/25 μισθού	22 ημερομίσθια	1/2 μισθού για υπαλλήλους
12 μήνες	24/25 μισθού	24 ημερομίσθια	13 ημερομίσθια για εργατ/τες

#### 4.5 ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ

Από τις διατάξεις του Α.Ν. 539/45 προκύπτει ότι ο μισθωτός κατά τη διάρκεια της άδειας του δικαιούται να λάβει τις συνήθεις αποδοχές δηλαδή ότι θα ελάμβανε αν εργαζόταν κατά το χρονικό διάστημα της άδειας (Άρθρο 3 παραγρ. 1 Α.Ν. 539/45). Επίσης δικαιούται να λάβει και το επίδομα άδειας, το οποίο είναι ίσο με τις αποδοχές της άδειας και βέβαια υπό τους περιορισμούς του άρθρου 3 παράγ. 16 του Ν. 4505/66.

Σε κάθε περίπτωση οι αποδοχές και το επίδομα αδειας προκαταβάλλονται στον μισθωτό κατά την έναρξη της άδειας<sup>23</sup>.

Ως συνήθεις αποδοχές νοούνται όλες **οι παροχές που χορηγούνται** με οιαδήποτε μορφή τακτικά και μόνιμα, όχι μόνο σαν αντάλλαγμα για την εργασία που παρέχεται, αλλά και σαν οικονομική ενίσχυση του μισθωτού (Α.Π. 1273/84, Α.Π. 413/86 -1059/86)<sup>24</sup>. Ετσι έχει κριθεί, ότι στις αποδοχές άδειας και του επιδόματος άδειας συμπεριλαμβάνονται:

- **το επίδομα παραγωγής** (Α.Π. 256/66) Α.Π. 505/80
- **η νόμιμη υπερωριακή εργασία** που παρέχεται τακτικά ή περιοδικά καθ' ορισμένα διαστήματα του έτους (Α.Π. 548/78, Α.Π. 52/79, Α.Π. 455/81 Εφετ. Αθην. 1950/95)
- **οι προμήθειες** (Α.Π. 78/74)
- **η αξία της συμβατικά** παρεχόμενης τροφής κατοικίας (Α.Π. 639/72, Α.Π. 993/73, Α.Π. 584/78)
- **το επίδομα διαχειριστικών λαθών** (Α.Π. 551/72)
- **το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας**, η προσαύξηση για την εργασία που παρέχεται τη νύχτα και τις Κυριακές (Α.Π. 639/52, Α.Π. 632/ 63, Α.Π. 934/75, Α.Π. 322/76, Α.Π. 659/ 03) ανεξάρτητα αν παρέχεται νόμιμα (Ν. 435/76 άρθρο 2)
- **το επίδομα θέσης**, τα έξοδα παραστάσεως και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή η οποία αποτελεί προσαύξηση του μισθού (Απόφαση 396/71 Εφετ. Πατρών 10478/58 Πρωτ. Αθηνών)
- **η αμοιβή για την καταβολή υπερεργασίας εφόσον παρέχεται τακτικά** (ΑΠ. 703/02). Σύμφωνα με την νομολογία των δικαστηρίων αποδοχές αποτελούν, η αμοιβή για τακτική εργασία κατά Κυριακές, εορτές ή νύχτα (Α.Π. 540/85, Α.Π. 1318/ 84 Α.Π. 9111/86, 1078/86, 273/93, Α.Π. 1449/02) η τακτική υπερεργασία εφόσον παρέχεται κατά το χρόνο που χορηγείται η άδεια, η

<sup>23</sup> Άρθρο 3 παρ 8 ΑΝ 539/ 1945 και άρθρο 3 Ν 4504/1966, ΑΠ 1045/2004 ΔΕΝ 61, 2005,125

<sup>24</sup> Άρθρο 3 ΑΝ 539/1945 «Στις αποδοχές αυτές συμπεριλαμβάνονται οι κάθε είδους πρόσθετες ή συμπληρωματικές τακτικές παροχές, όπως η τυχόν προσαύξηση για τη σταθερώς και μονίμως προσφερόμενη εργασία κατά ημέρα Κυριακής και αργίες», ΑΠ 568/2009 ΕεργΔ 69, 2010,293, ΑΠ 659/2003 ΔΕΝ 59,2003,1145

νόμιμη τακτική υπερωρία που θα εκτελούσε ο εργαζόμενος στο διάστημα της άδειας του αν εργάζονταν (Α.Π. 911/86 Εφετ. Αθηνών 1950/95). Η 7/92 απόφαση του Αρείου Πάγου δέχθηκε ότι οι αποδοχές της άδειας και οι διατάξεις που ισχύουν γι' αυτές δημιουργούν αναγκαστικό δίκαιο και υπερισχύουν αντίθετων όρων που οι Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. θεσπίζουν. Οι αποδοχές της άδειας και του επιδόματος αδείας προκαταβάλλονται και δεν συμψηφίζονται με ανώτερες καταβαλλόμενες αποδοχές

Εξάλλου σχετικά με τον τρόπο υπολογισμού των αποδοχών αδείας και επιδόματος αδείας των μισθωτών που αμείβονται κατ' αποκοπήν, ή κατά μονάδα εργασίας, (άρθρο 5 της από 26 Ιανουαρίου 1977 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., που κυρώθηκε με το άρθρο 8 του Ν. 549/77), ή άλλο σύστημα κυμαινόμενων αποδοχών, οι αποδοχές αδείας εξευρίσκονται, πολλαπλασιάζοντας τον αριθμό των εργασίμων ημερών της άδειας με το μέσο όρο των ημερησίων αποδοχών τους, από την ημέρα που έληξε η άδεια του προηγούμενου έτους ή προκειμένου για άδεια που χορηγείται για πρώτη φορά από της προσλήψεως μέχρι της ενάρξεως της άδειας. Κατά τον ίδιο τρόπο υπολογίζεται και το επίδομα αδείας. Για τους **μισθωτούς** που αμείβονται με **ποσοστά**<sup>25</sup>, οι αποδοχές αδείας υπολογίζονται με βάση το **τεκμαρτό** ημερομίσθιο του Ι.Κ.Α. το οποίο εξευρίσκεται αφού πολλαπλασιάσουμε το καθοριζόμενο από το Ι.Κ.Α. τεκμαρτό ημερομίσθιο με τον αριθμό των εργασίμων ημερών της αδείας (Β. Δ/γμα 15.11.49). Αν τα τεκμαρτά ημερομίσθια του Ι.Κ.Α. είναι κατώτερα, από εκείνα που καθορίζουν οι Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, οι αποδοχές της άδειας των με ποσοστά αμειβομένων μισθωτών θα υπολογισθούν με βάση τις αποδοχές της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., τις οποίες εξάλλου υποχρεούται ο εργοδότης να καταβάλλει κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσεως.

Οι εργαζόμενοι δικαιούνται κατά τη διάρκεια της άδειας να λάβουν τις αποδοχές που θα ελάμβαναν αν απασχολούνταν. Οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο θα πρέπει να λαμβάνουν τόσα ημερομίσθια όσες είναι οι ημέρες αδείας. Οι αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό 24/25 ή ένα μισθό για δύο (2) ή τρία (3) έτη υπηρεσίας. Οι αμειβόμενοι που έχουν 10 έτη υπηρεσίας ή 12 έτη προϋπηρεσίας, θα πρέπει να λαμβάνουν τις αποδοχές αδείας του ενός (1) μηνιαίου μισθού, συν τόσα εικοστά πέμπτα για όσες εργάσιμες ημέρες που διανύονται στον επόμενο μήνα.

Οι αποδοχές της άδειας και του επιδόματος αδείας, προκαταβάλλονται στον εργαζόμενο κατά την έναρξη της άδειας (άρθρο 3 παραγρ. 8 του Α.Ν. 539/ 45). Οι αποδοχές της αδείας και του επιδόματος αδείας υπόκεινται στις συνήθεις εισφορές και κρατήσεις. Οι αποδοχές αδείας και το

---

<sup>25</sup> Άρθρο 3, Ν 4505/1996, Πετίνη –Πηνιώτη Χ., Η άδεια των μισθωτών, ΔΕΝ 58,2002, 790 επ

επίδομα άδειας που καταβάλλονται στους μισθωτούς που δεν έλαβαν την άδεια **υπόκεινται σε εισφορές**, ενώ δεν οφείλονται εισφορές για το διπλάσιο (100%) των αποδοχών άδειας που οφείλεται στο μισθωτό, όταν ο εργοδότης αρνήθηκε τη χορήγηση της άδειας (Εγκυκλ. ΙΚΑ 94/91, ΣτΕ 3340/87, ΑΠ 81/66, ΑΠ 718/65). Η προσαύξηση 100% των αποδοχών της άδειας φέρει το χαρακτήρα αποζημίωσης (Αστικής Ποινής).

Η αποζημίωση άδειας που καταβάλλεται στον εργαζόμενο όταν λυθεί η σχέση εργασίας πριν λάβει την κανονική του άδεια δεν υπόκειται σε εισφορές<sup>26</sup>. Υπόκειται σε εισφορές όμως το επίδομα αδειάς που λαμβάνει ο εργαζόμενος αυτός. Αποζημίωση άδειας και επίδομα άδειας δικαιούνται να λάβουν οι οικειοθελώς αποχωρούντες εργαζόμενοι - απολυόμενοι λόγω συνταξιοδότησεως, αφού συμπληρώσουν τις πλήρεις προϋποθέσεις και οι κληρονόμοι του εργαζόμενου σε περίπτωση θανάτου του. Σύμφωνα με το άρθρο 1 παραγ. 3 εδ. 5 του Ν. 1346/83 η σχέση εργασίας του εργαζόμενου που λύεται με οποιοδήποτε τρόπο, υποχρεώνει τον εργοδότη στην καταβολή των αποδοχών της άδειας και του επιδόματος άδειας. Για τη φορολογία των αποδοχών της αδειάς και του επιδόματος αδειάς, το αριθ. 1107053/ 1998/05 έγγραφο του Υπ. Οικονομικών δέχεται ότι η αποζημίωση της άδειας και του επιδόματος, αποτελεί πρόσθετη παροχή και **φορολογείται** ως εισόδημα ΣΤ πηγής. Σε περίπτωση που δεν χορηγείται η άδεια ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει στον εργαζόμενο τις αποδοχές άδειας απλές όταν δεν υπάρχει πταίσμα αυτού, αυξημένες κατά 100% όταν υπάρχει πταίσμα του εργοδότη, δηλαδή αν ζήτησε ο εργαζόμενος την άδεια και ο εργοδότης αρνήθηκε να τη δώσει (άρθρο 5 παράγ. 1 Α.Ν. 539/45 -Ν.Δ. 3755/57 άρθρο 3).

Επίσης ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει στον εργαζόμενο και το επίδομα αδειάς. Ο εργοδότης που από πρόθεση δεν χορηγεί την άδεια, υπέχει την ποινική ευθύνη που προβλέπει το άρθρο 5 παράγ. 7 του Α.Ν. 539/45<sup>27</sup>. Ακόμη αν δεν τηρεί τους όρους των Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α., που αναφέρονται στις άδειες των εργαζομένων, διώκεται και τιμωρείται σύμφωνα με το άρθρο 21 του Ν. 1876/90.

Στις αποδοχές της άδειας **δεν υπολογίζονται**, η αποζημίωση για παράνομη υπερωριακή εργασία, η εξ ελευθεριότητας παροχή εφόσον δεν έχει καταστεί μισθός (Α.Π. 519/80) ούτε η παροχή της χρήσεως αυτοκινήτου προς εξυπηρέτηση του μισθωτού κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας του και για τις ατομικές του ανάγκες (Α.Π. 1029/80) επίσης **δεν υπολογίζεται** στις αποδοχές άδειας το επίδομα

---

<sup>26</sup> Ψηλός Γ., ΔΕΝ 1995, σελ.518, «Στην περίπτωση των αποδοχών αδειάς που οφείλονται όταν η σχέση εργασίας λύεται, δεν οφείλονται εισφορές, ενώ υπόκεινται στην περίπτωση αυτή σε εισφορές το επίδομα αδειάς», ΔΕΝ 61, 2005, 896, ΔΕΝ 59, 2003, 569, άρθρο 17 Ν. 2336/1995, άρθρο 5 ΑΝ 539/1945

<sup>27</sup> ΑΠ 1305/2008, ΔΕΝ 64, 2008,1444, ΑΠ 581/1999 ΔΕΝ 2000,776, ΑΠ 636/2000 ΔΕΝ 2000,1357, ΑΠ 1305/2008 ΔΕΝ 64,2008,σελ.1444



ότι, αυτός που επανέρχεται από την άδεια χωρίς αποδοχές, δεν δικαιούται και κανονικής άδειας κατά τον Α.Ν. 539/45, καθόσον με την χορήγηση άδειας άνευ αποδοχών έχει εκπληρωθεί ο σκοπός του παραπάνω Νόμου. Το Υπουργείο Εργασίας συντάσσεται με την άποψη του Ν.Σ.Κ. καθόσον έχει τη γνώμη ότι αφενός μεν με την σύμβαση παροχής άδειας χωρίς αποδοχές, τεκμηριώνεται θέληση του εργοδότη να αναγνωρίσει τον χρόνο της άδειας χωρίς αποδοχές ως χρόνο πραγματικής υπηρεσίας, αφετέρου δε ο μισθωτός που έτυχε άδειας άνευ αποδοχών είναι δυνατό να έχει αναλώσει περισσότερες πνευματικές ή σωματικές δυνάμεις κατά το χρόνο αυτής, όπως συμβαίνει στην περίπτωση μετεκπαιδύσεως στο εξωτερικό και συνεπώς επανερχόμενος από την άδεια άνευ αποδοχών, δικαιούται τόσο την κανονική άδεια με αποδοχές βάσει του Ν. 1346/83 και του Ν. 3302/04 όσο και το επίδομα άδειας βάσει του άρθρου 3 παραγρ. 16 του Ν. 4504/66.

**Το Υπ. Εργασίας με το αριθ. 1896/ 28.8.97 έγγραφο του επανερχόμενο για το θέμα αυτό έχει την άποψη ότι δεν μπορεί να υποστηριχθεί, ότι σε κάθε περίπτωση χορήγησης άδειας άνευ αποδοχών, οφείλεται στον εργαζόμενο και η κανονική ετήσια άδεια με αποδοχές. Μόνο αν πρόκειται περί απολύτως δικαιολογημένης απουσίας, κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος που έτυχε της άδειας αυτής άνευ αποδοχών είναι δυνατόν, να έχει αναλώσει περισσότερες πνευματικές ή σωματικές δυνάμεις (όπως στην άδεια άνευ αποδοχών για μετεκπαίδευση), δικαιούται τόσο την κανονική άδεια με αποδοχές βάσει του Ν. 1346/1983, όσο και το επίδομα άδειας βάσει του άρθρου 3 παρ. 16 του Ν. 4504/ 1966.**

Για τους παραπάνω λόγους η άδεια άνευ αποδοχών θα πρέπει να χορηγείται μετά την εξάντληση της κανονικής άδειας ή να συμφωνείται η τύχη της κανονικής άδειας κατά τη χορήγηση της άδειας άνευ αποδοχών.

Βέβαια νομίζουμε ότι ο εργαζόμενος, εφόσον κάνει χρήση της άδειας άνευ αποδοχών, μπορεί να μη λάβει την κανονική άδεια, θα πρέπει όμως να λάβει τις αποδοχές της άδειας και του επιδόματος άδειας. Κατά τη διάρκεια της άδειας άνευ αποδοχών νοείται ότι ο εργαζόμενος δεν δικαιούται αποδοχές βάσει της θεσπισμένης αρχής ότι ο μισθός αντιστοιχεί σε πραγματική προσφορά της εργασίας (Άρθρ. 648 Α.Κ.).

#### **4.7 ΑΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΕΣ ΑΠΟΥΣΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ**

Με την παρ. 6 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/45 ορίζεται ότι τα χρονικά διαστήματα κατά τα οποία ο μισθωτός απέσχεν ή απέχει λόγω βραχείας σχετικής διαρκείας ασθενείας, στρατεύσεως, απεργίας, ή ανωτέρας βίας δεν θεωρούνται ως χρόνος μη απασχολήσεως, ουδέ και συμψηφίζονται προς τις ημέρες αδείας τις οποίες δικαιούται ο μισθωτός<sup>28</sup>.

Σύμφωνα με την ανωτέρω διάταξη και ιδιαίτερα τη φράση αυτής "... ουδέ και συμψηφίζονται κλπ" είχε γίνει δεκτό κατά το παρελθόν ότι συνάγεται "εξ αντιδιαστολής", ότι τα χρονικά διαστήματα αποχής του μισθωτού από την εργασία που δεν οφείλονται στους ανωτέρω περιοριστικά αναφερόμενους λόγους, όπως είναι η αποχή που οφείλεται σε αδικαιολόγητη απουσία του μισθωτού, έχουν ως συνέπεια τον συμψηφισμό της αδείας και των αποδοχών αυτής. Δηλαδή για κάθε ημέρα αδικαιολόγητης απουσίας του μισθωτού, ο εργοδότης είχε δικαίωμα περικοπής και μιας ημέρας αδείας με τις αντίστοιχες αποδοχές, με αποτέλεσμα αν το σύνολο των ημερών απουσίας ήταν ίσο ή μεγαλύτερο από τις ημέρες αδείας που εδικαιούτο ο μισθωτός, ο τελευταίος να χάνει την κανονική άδεια απουσίας, τις αποδοχές αδείας και το επίδομα αδείας.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Α.Ν. 539/45, όπως τροποποιήθηκε με το Ν. 1346/83 και το Ν. 3302/04 οι μισθωτοί θεμελιώνουν δικαίωμα αδείας ύστερα από τη συνεχή απασχόληση 12 μηνών. Η άδεια χορηγείται πλέον με βάση το Ν. 3302/04 για κάθε ημερολογιακό έτος<sup>29</sup>.

Από τις συνδυασμένες διατάξεις της παρ. 4 του άρθρου 1 του Ν. 1346/83 και της παρ. 1 του άρθρου 4 και του άρθρου 6 της από 26.1.1977 Εθν. Γεν. Συλλογικής Συμβάσεως Εργασίας και του Ν. 3302/04 σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας με οποιοδήποτε τρόπο (άρα και με οικειοθελή αποχώρηση του μισθωτού) πριν λάβει την άδεια του ο μισθωτός, δικαιούται να λάβει τις αποδοχές (άδειας) που θα έπαιρνε αν του εχορηγείτο η άδεια, καθώς και το επίδομα αδείας. Δηλαδή ένας μισθωτός μπορεί να αποχωρήσει οικειοθελώς στην αρχή του ημερολογιακού έτους και να πάρει ολόκληρες τις αποδοχές αδείας και το επίδομα αδείας, ενώ ένας άλλος μισθωτός που δεν θα αποχωρήσει αλλά θα εργασθεί όλο το έτος, αν στο έτος αυτό απουσιάσει αδικαιολόγητα τόσες ημέρες όσες και οι ημέρες αδείας που δικαιούται, σύμφωνα με τη λύση που δινόταν στο παρελθόν, δεν δικαιούται τις αποδοχές αδείας και το επίδομα αδείας. Μια τέτοια λύση όμως στο ανωτέρω σημείο δημιουργεί αδικαιολόγητη αντίφαση και άδικη μεταχείριση σε βάρος ενός μισθωτού, ο οποίος εργάστηκε περισσότερο χρόνο επ' ωφελεία του εργοδότη έναντι εκείνου ο οποίος απεχώρησε οικειοθελώς στην αρχή του έτους.

---

<sup>28</sup> [www.ergasiaka-net.gr](http://www.ergasiaka-net.gr)

<sup>29</sup> [www.taxlaw.gr](http://www.taxlaw.gr)

Εξ άλλου σύμφωνα με το άρθρο 440 του Αστικού Κώδικα οι αμοιβαίες απαιτήσεις δύο προσώπων “αποβέννυνται” με συμψηφισμό, εφόσον οι απαιτήσεις που καλύπτονται είναι ομοειδείς κατά το αντικείμενο και ληξιπρόθεσμες. Η απαίτηση όμως του εργοδότη για παροχή της εργασίας του μισθωτού, η οποία δεν ικανοποιήθηκε λόγω της αποχής του μισθωτού, δεν είναι ομοειδής και δεν μπορεί να καλυφθεί (για να ενεργηθεί συμψηφισμός), με την απαίτηση του μισθωτού να μη παράσχει την εργασία του επί ορισμένες ημέρες (όση η άδεια του) και να λάβει τις αποδοχές και το επίδομα άδειας. Ομοειδής με την ανωτέρω απαίτηση του εργοδότη, είναι η απαίτηση του μισθωτού για παροχή άδειας μόνο ως προς το σκέλος του δικαιώματος απουσίας από την εργασία (όχι όμως ως προς τις αποδοχές άδειας και το επίδομα άδειας).

**Εν όψει των ανωτέρω, νομίζουμε ότι, οι ημέρες αδικαιολόγητης απουσίας του μισθωτού ενώ μπορούν να συμψηφιστούν με τις ημέρες αδείας απουσίας, σε καμμία περίπτωση δεν συμψηφίζονται με τις αποδοχές των ημερών αδείας και το επίδομα άδειας αυτού.**

Επίσης ο χρόνος αποχής των εργαζομένων από την εργασία, λόγω απεργίας όπως ήδη έχουμε αναφέρει δεν συμψηφίζεται με τις ημέρες αδείας, στην περίπτωση μόνο που η απεργία είναι νόμιμη. Ακόμη αν ο εργαζόμενος ασθενήσει κατά τη διάρκεια της άδειας του, αυτή παρατείνεται τόσες ημέρες όσες και οι εργάσιμες ημέρες της ασθένειάς του. Συμψηφίζεται όμως με τις ημέρες αδείας η απουσία του εργαζόμενου από την εργασία λόγω ασθένειας, όταν αυτή είναι πέρα των ορίων βραχείας ασθένειας (Α.Π. 337/90). Ο χρόνος βραχείας ασθένειας είναι σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν. 4558/30, ένας (1) μήνας, για όσους έχουν υπηρεσία μέχρι 4 ετών, 3 μήνες για όσους έχουν υπηρεσία 4 ετών μέχρι 10 ετών, 4 μήνες για όσους έχουν υπηρεσία 10 ετών μέχρι 15 ετών και 6 μήνες για όσους έχουν υπηρεσία 15 ετών και άνω. Δηλαδή αφαιρούνται από τις ημέρες αδείας οι ημέρες αποχής λόγω ασθένειας που είναι πέρα από τα όρια βραχείας ασθένειας και εμπίπτουν αυτές μέσα στο ημερολογιακό έτος που αφορά την άδεια. Τέλος το δικαίωμα λήψης της άδειας διατηρείται για τον εργαζόμενο και στην περίπτωση που έχει τεθεί σε διαθεσιμότητα - βέβαια μετά τη λήξη του χρόνου διαθεσιμότητας - όπως και κατά το διάστημα της άδειας που εμπίπτει με εξαιρετέα εορτή, η άδεια παρατείνεται κατά μία ημέρα<sup>30</sup>.

#### **4.8 ΡΥΘΜΙΣΗ ΑΔΕΙΩΝ ΑΠΟ ΕΙΔΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΣΕ ΟΡΙΣΜΕΝΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ**

---

<sup>30</sup> [www.ergasiaka-net.gr](http://www.ergasiaka-net.gr)



#### 4.8.1 Άδεια μισθωτών που απασχολούνται σε εποχιακές επιχειρήσεις

Για τους μισθωτούς που εργάζονται σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις που λειτουργούν εποχιακά, ξενοδοχειακές επιχειρήσεις κ.λ.π. το θέμα της άδειας τους ρυθμιζόταν από το Β.Δ. 153/72 "περί των προϋποθέσεων χορηγήσεως αδειών στους μισθωτούς εποχιακά λειτουργουσών επιχειρήσεων κ.λ.π. (ΦΕΚ 34/Α/43.72) άρθρο 1 παραγρ. α και τον Ν. 1346/83 παραγρ. 4.

Επειδή στην περίπτωση αυτή υπάρχει σύγκρουση από τη συνύπαρξη των διατάξεων του Β.Δ. 153/72 και του άρθρου 1, παραγρ. 4 του Ν. 1346/83, αναφορικά με την άδεια των εποχιακά εργαζομένων η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου με την αριθ. 11/91 απόφαση της -που έχει γίνει δεκτή- δέχεται ότι οι εργαζόμενοι των εποχιακών επιχειρήσεων δικαιούνται όχι πραγματικής άδειας, αλλά αποζημίωσης άδειας. Η αποζημίωση αυτή είναι ίση με δύο ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης. Έτσι έχει καταργηθεί σιωπηρά το Β.Δ. 153/72, αν και στην ανωτέρω απόφαση της ολομέλειας του Αρείου Πάγου διατυπώνονται και αντίθετες απόψεις (μειοψηφία) περί ισχύος του Β.Δ. 153/72. Με το άρθρο 17 όμως του 2336/1995 (ΦΕΚ 189/Α/12.9.95) οι παραγρ. 4 και 5 του άρθρου 5 του ΑΝ 539/45, όπως τροποποιήθηκαν και συμπληρώθηκαν από το άρθρο 1 παραγρ. 3 του Ν. 1346/ 83, τροποποιούνται και συμπληρώνονται ως εξής:

*"Ειδικότερα για τους απασχολούμενους εποχιακά σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις της χώρας, ορίζεται ότι κατά τη λήξη της εποχιακής τους απασχόλησης με οποιονδήποτε τρόπο δικαιούνται αποδοχών άδειας δύο (2) ημερών κατά μήνα απασχόλησης, ανεξάρτητα από τυχόν οφειλόμενη σε αυτούς αποζημίωση για άλλο λόγο. Για απασχόληση μικρότερη από μήνα καταβάλλεται ανάλογο κλάσμα. Ο χρόνος της άδειας κατ' έτος δεν θα υπερβαίνει τις 31 μέρες το μήνα. Ο χρόνος της άδειας αυτής είναι χρόνος εν ασφαλίσει, οι δε αποδοχές υπόκεινται στις νόμιμες υπέρ των ασφαλιστικών ταμείων κρατήσεις, αναγνωρίζονται δε ως ημέρες που διανύθηκαν σε καθεστώς απασχόλησης από τον ΟΑΕΔ<sup>31</sup>".*

Νοείται βέβαια ότι πέρα της άδειας, οι εργαζόμενοι δικαιούνται αντίστοιχο επίδομα άδειας, το οποίο σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 13 ημερομίσθια για τους εργατ/χίνιτες ή το

---

<sup>31</sup> [www.inegsee.gr](http://www.inegsee.gr)

1/2 του μηνιαίου μισθού για τους υπαλλήλους. Από τις οικείες ΣΣΕ "περί Ξενοδοχειακών επιχ/σεων" ορίζεται ότι για τους Εποχιακά απασχολούμενους, που έχουν συμπληρώσει συνολικά 10ετία στον ίδιο εργοδότη ή 12ετία ή 25ετία σε οποιοδήποτε εργοδότη χορηγείται άδεια και επίδομα αδειάς 2,5 ημερών για κάθε μήνα εργασίας κατά την ίδια περίοδο εποχιακής απασχόλησης. Το επίδομα αδειάς δεν μπορεί να υπερβεί τα 13 ημερομίσθια ή το 1/2 του μηνιαίου μισθού.

Ο χρόνος αδειάς των εποχιακά απασχολούμενων σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις είναι χρόνος ασφαλίσεως.

Σχετικά με τις διατάξεις του άρθρου 17 του Ν. 2336/95<sup>32</sup> (ΦΕΚ 189/Α/12.9.95) σας γνωρίζουμε τα εξής:

Όπως είναι γνωστό, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 2 παραγρ. 2 και 8 παραγρ. 2 του ΑΝ 1846/51, οι αποδοχές που καταβάλλονται στους μισθωτούς λόγω λήψεως κανονικής αδειάς, όταν η σχέση εργασίας εξακολουθεί να διαρκεί, υπόκεινται σε **ασφαλιστικές εισφορές**, όπως ακριβώς και οι λοιπές αποδοχές, οι δε ημέρες της κανονικής αδειάς θεωρούνται ως χρόνος ασφαλίσεως, λόγω της μη διακοπής της εργασιακής σχέσεως.

Αντίθετα, η καταβαλλόμενη βάσει του άρθρου 5 παραγρ. 4 και 5 του Α.Ν. 539/ 45 στους μισθωτούς, σε περίπτωση απολύσεως τους, **αποζημίωση**, λόγω μη χορηγήσεως της κανονικής τους αδειάς, **δεν υπόκειται** σε ασφαλιστικές εισφορές. Και τούτο γιατί οι διατάξεις των άρθρων 2 παραγρ. 2 και 8 παραγρ. 2 του ΑΝ 1846/51 έχουν εφαρμογή μόνον σε περίπτωση που διαρκεί η σχέση εργασίας και όχι και σε περίπτωση που αυτή έχει λυθεί (Γεν. Εγγ. ΙΚΑ 150743/3.12.53, 222697/Φ.Ε219/15.11.77).

Τα παραπάνω εφαρμόζονται από το ΙΚΑ τόσο για τους εργαζόμενους με πλήρη ή μειωμένη απασχόληση όσο και για τους εποχιακά απασχολούμενους (απασχολούμενοι στον επισιτισμό, ξενοδοχειακά επαγγέλματα κ.λπ.).

Ειδικά και μόνο για τους απασχολούμενους εποχιακά σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις ορίζεται ότι κατά την λήξη της εποχιακής τους απασχόλησης με οποιονδήποτε τρόπο, δικαιούνται αποδοχών αδειάς δύο (2) ημερών κατά μήνα απασχόλησης, ενώ για απασχόληση μικρότερη του μήνα, καταβάλλεται ανάλογο κλάσμα.

Αυτές οι αποδοχές αδειάς υπόκεινται σε εισφορές, ο δε χρόνος της (μη ληφθείσης) αδειάς **είναι χρόνος ασφάλισης**. Κατά συνέπεια, αναγνωρίζονται ως ημέρες ασφάλισης στο ΙΚΑ οι αντίστοιχες

---

<sup>32</sup> [www.apasxolisi.wordpress.gr](http://www.apasxolisi.wordpress.gr)

ημέρες αδείας, ανάλογα με τον χρόνο της εποχιακής απασχόλησης του κάθε εργαζόμενου σύμφωνα με τα παραπάνω (2) ημέρες ανά μήνα, κ.λπ.).

#### 4.8.2 Υπολογισμός άδειας και επιδόματος εργαζομένων που απασχολούνται σε εργασία διαλείπουσα ή εκ περιτροπής

Οι μισθωτοί που δικαιούνται κανονική άδεια λαμβάνουν και επίδομα άδειας το οποίο δεν μπορεί να υπερβαίνει **το μισό μηνιαίο μισθό**, για όσους αμείβονται με μηνιαίο μισθό ή **τα (13) δέκα τρία ημερομίσθια** για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο ή με άλλο τρόπο. (Σχετικά άρθρο 3 παρ. 16 του Ν. 4504/66 και άρθρο 6 ΕΓΣΣΕ της 26.1.77, που κυρώθηκε με το άρθρο 8 του Ν. 549/77)<sup>33</sup>.

Π.χ. **καθαρίστρια** που εργάζεται τρεις (3) φορές την εβδομάδα και έχει πραγματοποιήσει μέχρι την παραμονή της λήψης της άδειας 145 ημερομίσθια δικαιούται άδεια:  $145 : 300 \times 24 = 11,6 = 12$  εργάσιμες ημέρες και άλλα τόσα ημερομίσθια ως επίδομα άδειας.

**Υπάρχει η άποψη ότι ως επίδομα άδειας θα πρέπει να καταβληθεί στην καθαρίστρια μισός μηνιαίος μισθός δηλαδή 6 ημερομίσθια, γιατί αμείβεται με μηνιαίο μισθό. Η γνώμη αυτή νομίζουμε ότι δεν είναι σωστή για τους εξής λόγους:**

Πρώτο γιατί οι διατάξεις που αναφέρονται στο επίδομα της άδειας όταν καθορίζουν τον αριθμό των ημερών του επιδόματος της άδειας αναφέρονται στους μισθωτούς που έχουν πλήρη απασχόληση (25/25 για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό και 26 ή 27 ημερομίσθια, ανάλογα, για τους εργα-τοτεχνίτες). Επομένως όταν αναφέρεται ότι το επίδομα δεν μπορεί να υπερβαίνει το μισό μηνιαίο μισθό νοείται ότι αυτό ανταποκρίνεται στα 12,5 ημερομίσθια, και φυσικά στην περίπτωση της

---

<sup>33</sup> [www.forologikanea.gr](http://www.forologikanea.gr)

καθαρίστριας στο παράδειγμα μας, το επίδομα που δικαιούται (12 ημερομίσθια δεν υπερβαίνει τα 12,5 ημερομίσθια ή τα 13).

Δεύτερο γιατί δεν έχει καμιά απολύτως σημασία αν ένας μισθωτός αμείβεται με μηνιαίο μισθό ή με ημερομίσθιο, προκειμένου να υπολογίσουμε τον αριθμό των ημερών της άδειας και του επιδόματος της άδειας, και αυτό γιατί οι σχετικές διατάξεις προβλέπουν, για μισθωτούς που έχουν τις ίδιες προϋποθέσεις ίδιο αριθμό ημερών άδειας και επιδόματος άδειας, τόσο για κείνους που αμείβονται με μηνιαίο μισθό, όσο και για κείνους που αμείβονται με ημερομίσθιο. Το μισό ημερομίσθιο διαφορά που υπάρχει μόνο στο ύψος του επιδόματος της άδειας (12,5 και 13 ημερομίσθια αντίστοιχα) οφείλεται στο γεγονός ότι ο αμειβόμενος με μηνιαίο μισθό, παίρνει αποδοχές ίσες προς είκοσι πέντε (25) ημερομίσθια και ο μισός μηνιαίος μισθός είναι πάντα 12,5 ημερομίσθια, ενώ ο μισθωτός που αμείβεται με ημερομίσθιο μπορεί μέσα σ' ένα μήνα να πραγματοποιήσει 26 ή και 27 ημερομίσθια, γι' αυτό ο νομοθέτης θέλοντας να είναι δίκαιος καθόρισε το ανώτερο όριο επιδόματος τα 13 ημερομίσθια. Συνεπώς δύο μισθωτοί, από τους οποίους ο ένας αμείβεται με μηνιαίο μισθό και ο άλλος με ημερομίσθιο, έχουν τις ίδιες προϋποθέσεις παίρνουν τον ίδιο αριθμό ημερών κανονικής άδειας και ίδιες αποδοχές για επίδομα άδειας<sup>34</sup>.

**Παράδειγμα, ένας μισθωτός που αμείβεται με μηνιαίο μισθό και ένας μισθωτός που αμείβεται με ημερομίσθιο,** που και οι δύο εργάζονται (3) φορές την εβδομάδα και έχουν επίσης πραγματοποιήσει και οι δύο μέχρι την έναρξη της άδειας τους 145 ημερομίσθια. Και οι δύο στην περίπτωση αυτή δικαιούνται κανονική άδεια ίση προς 12 εργάσιμες ημέρες και για επίδομα άδειας 12 ημερομίσθια. Αν ακολουθήσουμε όμως την άποψη, ότι ο αμειβόμενος με μηνιαίο μισθό πρέπει να πάρει το μισό μηνιαίο μισθό για επίδομα άδειας θα πάρει έξη (6) ημερομίσθια, ενώ ο αμειβόμενος με ημερομίσθιο 12 ημερομίσθια, καταλήγουμε έτσι σε άδικη και άνιση μεταχείριση, ενώ όπως προαναφέραμε πρόθεση του Νομοθέτη είναι η ίση μεταχείριση<sup>35</sup>.

Από τα ανωτέρω και επειδή στο συγκεκριμένο παράδειγμα της καθαρίστριας, οι δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες που δικαιούται για κανονική άδεια αντιστοιχούν σ' ένα ολόκληρο μήνα, θα αναπαυθεί ένα ολόκληρο μήνα για άδεια και θα λάβει τις αποδοχές της (ενός μηνιαίου μισθού) κανονικά και επί πλέον άλλες τόσες αποδοχές για επίδομα άδειας.

---

<sup>34</sup> [www.epixierisj.gr](http://www.epixierisj.gr)

<sup>35</sup> [www.taxheaven.gr](http://www.taxheaven.gr)

#### 4.8.3 Υπολογισμός άδειας και επιδόματος εργαζομένων που απασχολούνται σε εργασία διαλείπουσα ή εκ περιτροπής

Οι μισθωτοί των δικηγορικών γραφείων, συμβολαιογραφείων, υποθηκο-φυλακίων, οι οδηγοί των ιδιωτικών αυτοκινήτων και το οικόσιτο προσωπικό -οικιακοί βοηθοί, παιδαγωγοί, δάσκαλοι, κηπουροί κλπ. δικαιούνται σύμφωνα με το Β.Δ/γμα 376/71 και το Ν. 4507/66 άρθρο 8 παραγρ. 4 την άδεια που προβλέπει ο Α.Ν. 539/45 όπως τροποποιήθηκε με το Ν. 1346/83 τις σχετικές Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και το Νέο Ν. 3302/04<sup>36</sup>. Ο Νόμος 4507/66 άρθρο 8 παραγρ. 4 αναφέρει ότι περί αδειας διατάξεις του Α.Ν. 539/45 και κατ' επέκταση του Ν. 3302/04 έχουν εφαρμογή και για τους δικηγόρους, Νομικούς Συμβούλους που εργάζονται επί πάγια αμοιβή. **Οι επιτροπές ρυθμίσεως Φορτ/σεων έχουν συστήσει Ειδικό Λογαριασμό καταβολής για κάθε χρόνο αποδοχών** και επιδόματος αδειας, για τους Φορτ/ρτωτές που τους χορηγείται άδεια. (Ν. 4504/66 άρθρο 3 παραγρ. 5).

#### 4.8.4 Άδεια λουτροθεραπείας και αεροθεραπείας αναπήρων - Ν. 2643/1998

Σύμφωνα με το άρθρο 53 του Α.Ν. 1324/49 (Φ.Ε.Κ. 326/Α/26.11.49) που κυρώθηκε από το Ν. 1487/50 οι μισθωτοί των πάσης φύσεως επιχειρήσεων καθώς και το Δημόσιο, υποχρεούνται καθ' υπέρβαση των σχετικών νόμων και κανονισμών να παρέχουν, πέραν της προβλεπόμενης άδειας στους αναπήρους υπαλλήλους τους άδεια **από τριάντα (30) ημέρες με πλήρεις αποδοχές για τη μετάβαση τους**<sup>37</sup> στα Κέντρα Λουτροθεραπείας, Αεροθεραπείας κλπ. Η άδεια αυτή χορηγείται τόσο στους υπαλλήλους όσο και στους εργατοτεχνίτες και υπηρέτες είναι ανεξάρτητη της κανονικής άδειας. Υπολογίζεται δε ο αριθμός των ημερών αυτής σε ημερολογιακές ημέρες και όχι σε εργάσιμες. Για τον υπολογισμό όμως των αποδοχών της άδειας αυτής, λαμβάνονται υπόψη οι εργάσιμες ημέρες, δηλαδή

---

<sup>36</sup> [www.forotexnis.gr](http://www.forotexnis.gr)

<sup>37</sup> [www.forologikanea.gr](http://www.forologikanea.gr)

αφαιρούνται οι Κυριακές και οι εξαιρέσιμες ημέρες<sup>38</sup>. Στις αποδοχές συμπεριλαμβάνονται οι συνήθεις αποδοχές με συνθήκες πλήρους απασχολήσεως δηλαδή οι πρόσθετες τακτικές παροχές που χορηγούνται τακτικά και μόνιμα ως αντάλλαγμα της εργασίας που παρέχεται. Προϋπόθεση για την παροχή της πιο πάνω άδειας είναι να έχουν οι ανάπηροι από την αρμόδια Υγειονομική Επιτροπή γνωμάτευση για χορήγηση αυτής της άδειας, την οποία υποχρεούνται να υποβάλλουν στους εργοδότες.

#### 4.8.5 Κανονική άδεια αναπήρων Ν. 2643/ 1998

Η ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές των μισθωτών που προβλέπεται από τις κείμενες διατάξεις, επαυξάνεται σύμφωνα με τον Ν. 2643/1998 (ΦΕΚ 220/Α/ 28.3.1998 - Σελίδα 1132/1998 του περιοδικού μας) άρθρο 8 παραγ. 4, κατά έξι (6) εργάσιμες ημέρες για άτομα με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον, που έχουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση εξαιτίας οποιασδήποτε χρόνιας σωματικής ή πνευματικής ή ψυχικής πάθησης ή βλάβης (άτομα με ειδικές ανάγκες), εφόσον είναι γραμμένα στα μητρώα ανέργων αναπήρων του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) καθώς και για αναπήρους, μόνιμους υπαλλήλους του Δημοσίου, των ΟΤΑ και των λοιπών ΝΠΔΔ, εφόσον συντρέχουν και γι' αυτούς οι ουσιαστικές προϋποθέσεις<sup>39</sup>.

Την επαύξηση αυτή δικαιούνται όλα τα παραπάνω άτομα με ειδικές ανάγκες και όλοι οι ανάπηροι ανεξάρτητα από τον τρόπο και το χρόνο της πρόσληψης τους<sup>40</sup>.

Ευνοϊκότεροι όροι, που τυχόν προβλέπονται για τη χρονική διάρκεια της άδειας με αποδοχές από άλλες διατάξεις, συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές αποφάσεις, κανονισμούς ή οργανισμούς, δεν θίγονται με τις διατάξεις του νόμου αυτού.

---

<sup>38</sup> [www.forotexnis.gr](http://www.forotexnis.gr)

<sup>39</sup> [www.ergasiaka-gr.net](http://www.ergasiaka-gr.net)

<sup>40</sup> [www.ika.gr](http://www.ika.gr)

#### 4.8.6 Άδεια σπουδαστών που εργάζονται κατά τη διάρκεια των εξετάσεων - Εργαζόμενοι ιδιωτικού τομέα

Από τον Ν. 1346/83 άρθρο 2 παραγ. 1 όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 7 της από 2.4.96 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.(Πράξη Καταθ. στο Υπ. Εργασίας 9/3.4.96) και την αριθ. 34561/96 κοινή απόφαση των Υπ. Οικονομικών Εργασίας-Κοιν. Ασφαλίσεων (ΦΕΚ 1122/Β/16.12.96) "στους εργαζόμενους μαθητές ή σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή μονάδων που εποπτεύονται με οποιονδήποτε τρόπο απ' αυτό (περιλαμβάνονται και οι μαθητές των Σχολών Μαθητείας του ΟΑΕΔ) που απέχουν από την εργασία τους για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις και δεν έχουν συμπληρώσει το 28ο έτος της ηλικίας τους, χορηγείται πρόσθετη άδεια τριάντα (30) εργάσιμων ημερών κατ' ανώτατο όριο το χρόνο, ανεξάρτητα από τον χρόνο προηγούμενης απασχόλησης τους<sup>41</sup>.

Με την αριθ. 33894/1998 απόφαση των Υπ. Οικονομικών Εργασίας-Κοιν. Ασφαλίσεων (ΦΕΚ 1276/Β/23.12.98) που συμπλήρωσε την Υπουργική απόφαση 31930/14.7.83 (ΦΕΚ 444/Β/12.8.83) ορίζονται τα εξής:

Στους εργαζόμενους μαθητές ή σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή μονάδων που εποπτεύονται με οποιονδήποτε τρόπο απ' αυτό (περιλαμβάνονται και οι μαθητές των Σχολών Μαθητείας του ΟΑΕΔ) που απέχουν από την εργασία τους για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις και δεν έχουν συμπληρώσει το 28ο έτος της ηλικίας τους, χορηγείται πρόσθετη άδεια τριάντα (30) εργάσιμων ημερών κατ' ανώτατο όριο το χρόνο, ανεξάρτητα από τον χρόνο προηγούμενης απασχόλησης τους.

Η ως άνω άδεια χορηγείται και στους εργαζόμενους μαθητές - σπουδαστές -φοιτητές που έχουν υπερβεί το 28ο έτος της ηλικίας τους, αλλά μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών που κάθε φορά παρακολουθούν, προσαυξημένη κατά δύο (2) έτη, ανεξάρτητα αν οι σπουδές διανύθηκαν συνεχώς ή διακεκομμένα<sup>42</sup>.

---

<sup>41</sup> [www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)

<sup>42</sup> [www.ergasiaka-gr.net](http://www.ergasiaka-gr.net).

Οι αποδοχές αυτές και των τριάντα (30) ημερών πρόσθετης άδειας θα καταβάλλονται από τον ΟΑΕΔ, αλλά τον προϋπολογισμό του θα βαρύνουν μόνο οι δαπάνες για τις πρώτες έξι (6) ημέρες, ενώ η δαπάνη των υπολοίπων είκοσι τεσσάρων (24) ημερών θα αποδίδεται στον Οργανισμό από τις πιστώσεις του προϋπολογισμού του Υπουργείου Εργασίας.

Με τα άρθρα 5 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε./21.3.94, 7 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε./2.4.96 και 6 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε./18.5.98, η άδεια εξετάσεων έχει αυξηθεί μόνο για τους μαθητές που προβλέπει η παραγ. 1 του άρθρου 7 του Ν. 1346/83, που υπηρετούν στον ιδιωτικό τομέα δηλαδή εξαιρεί τους μαθητές του Δημοσίου, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ και του Δημόσιου τομέα που η παραγ. 5 του άρθρου 2 του Ν. 1346/83 αναφέρει.

Η άδεια αυτή χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά. Η ιδιότητα του μαθητή ή σπουδαστή ή φοιτητή καθώς και η συμμετοχή αυτού στις εξετάσεις αποδεικνύεται από βεβαίωση της σχολής την οποία υποβάλλει ο εργαζόμενος στον εργοδότη.

Με την Υπ. απόφαση 31930/83 (ΦΕΚ 444/Β/12.8.83) και την κοινή Υπ. Απόφαση 98704/86 άρθρο 15 (ΦΕΚ 865/Β/ 10.12.83) όπως έχουν τροποποιηθεί μεταγενέστερα καθορίζονται τα απαραίτητα δικαιολογητικά που πρέπει να υποβληθούν στον ΟΑΕΔ, για να λάβουν τις δικαιούμενες αποδοχές οι μαθητές, φοιτητές, σπουδαστές.

Τα απαιτούμενα δικαιολογητικά είναι :

- βεβαίωση της οικείας σχολής από την οποία να προκύπτει η ιδιότητα του μαθητή ή φοιτητή ή σπουδαστή καθώς και η συμμετοχή του στις εξετάσεις
- βεβαίωση του εργοδότη από την οποία να προκύπτει ο χρόνος απασχόλησης του εργαζόμενου και ο αριθμός των ημερών άδειας **χωρίς αποδοχές** που χορηγήθηκε σ' αυτόν για τη συμμετοχή του στις εξετάσεις
- προσκόμιση ασφαλιστικού βιβλιαρίου κυρίας ασφάλισης και αστυνομική ταυτότητα.

Η αριθ. 31930/83 απόφαση τροποποιήθηκε με την αριθ. 33894/98 Υπ. Απόφαση (βλέπε ανωτέρω) κατά το μέρος που αφορά την καταβολή αποδοχών από τον ΟΑΕΔ για σπουδαστική άδεια.

**Επίσης οι ανήλικοι εργαζόμενοι σύμφωνα με το Ν. 1837/89 (ΦΕΚ 85/Α / 23.3.89) που είναι μαθητές ή σπουδαστές, δικαιούνται για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις άδεια 2 ημερών για κάθε ημέρα εξετάσεων. Η άδεια αυτή είναι συνεχόμενη ή τμηματική. Η διάρκεια της δεν μπορεί να είναι μικρότερη των 14 ημερών συνολικά. Οι αποδοχές των αδειών αυτών καταβάλλονται από τον ΟΑΕΔ.**



Σχετικά για το θέμα αυτό η αριθ. 32213/91 Υπ. απόφαση προβλέπει ότι η καταβολή από τον ΟΑΕΔ αποδοχών στους εργαζόμενους ανήλικους μαθητές ή σπουδαστές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή Μονάδων που εποπτεύονται κατά οποιονδήποτε τρόπο από αυτό, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι μαθητές των Σχολών Μαθητείας του ΟΑΕΔ, για πρόσθετη άδεια δύο (2) ημερών συνεχόμενη ή τμηματική για κάθε ημέρα εξετάσεων ανεξάρτητα από τον χρόνο απασχολήσεως τους. Η άδεια αυτή δεν μπορεί να είναι μικρότερη των 14 ημερών συνολικά”.

Από την αριθ. 32213/91 Υπ. απόφαση (ΦΕΚ 34/Β/28.1.91) που τροποποίησε την αριθ. 31930/14.7.83 Υπ. απόφαση (ΦΕΚ 444/Β/12.8.83) ορίζονται τα δικαιολογητικά που απαιτούνται για την καταβολή των αποδοχών αδειάς εξετάσεων, ανηλίκων μαθητών, σπουδαστών.

Αυτά είναι:

- **βεβαίωση** της εκπαιδευτικής μονάδας για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις
- **βεβαίωση** του εργοδότη ότι ο εργαζόμενος ανήλικος, έλαβε άδεια χωρίς αποδοχές για τη συμμετοχή του στις εξετάσεις
- **προσκόμιση** βιβλιαρίου εργασίας ανηλίκου

Σύμφωνα με τις διατάξεις των Νόμων 2083/92 και 2552/97 το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο είναι αυτοτελές αυτοδιοικούμενο Ανωτ. Εκπαιδευτικό ίδρυμα και χορηγεί αντίστοιχους ισότιμους τίτλους που απονέμουν και τα υπόλοιπα Πανεπιστήμια της χώρας. Κατά συνέπεια οι εργαζόμενοι φοιτητές του Ανοικτού Πανεπιστημίου δικαιούνται κι αυτοί τις φοιτητικές άδειες που ανωτέρω αναφέρουμε για συμμετοχή σε εξετάσεις. (-Σχετ. Εγγρ. Υπ. Εργασίας 2674/2002). **Όσοι συμμετέχουν σε πρόγραμμα για μεταπτυχιακό δίπλωμα ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης ή διδακτορικό δίπλωμα ΑΕΙ και ΤΕΙ** της ημεδαπής ή της αλλοδαπής, δικαιούνται άδεια 10 εργασίμων ημερών. **Η άδεια αυτή είναι άνευ αποδοχών από τον εργοδότη**, χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά και ανεξάρτητα από την ηλικία του/της δικαιούχου και ισχύει μέχρι δύο έτη. Άρθρο 10 -Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ετών 2004-2005<sup>43</sup>.

Η άδεια των εξετάσεων χορηγείται πέρα από αυτή που προβλέπει ο Α.Ν. 539/ 45 και ο Ν. 3302/2004 όπως ισχύει σήμερα είναι ανεξάρτητη και δεν συμψηφίζεται με την κανονική άδεια. Σύμφωνα με το άρθρο 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. των ετών 2006-2007, χορηγείται άδεια 9 μηνών χωρίς αποδοχές

---

<sup>43</sup> [www.forologistika.gr](http://www.forologistika.gr)

σε εργαζόμενους, που εκάστοτε φοιτούν στο Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής της Γ.Σ.Ε.Ε. (Κ.ΑΝ.Ε.Π.-Γ.Σ.Ε.Ε).

Η άδεια χορηγείται κατόπιν συμφωνίας εργαζόμενου και επιχείρησης εφόσον δεν παρακωλύεται η εύρυθμη λειτουργία αυτής.

Οι αποδοχές και οι ασφαλιστικές εισφορές συμφωνείται να καταβάλλονται από τον ΛΑΕΚ, υπό μορφή υποτροφίας.

Η άδεια αυτή δεν μπορεί να χορηγείται σε περισσότερα από 20 άτομα, σε ολόκληρη τη χώρα, και αφορά επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν τουλάχιστον 100 εργαζόμενους.

Η ως άνω άδεια δεν μπορεί να χορηγείται σε περισσότερα από ένα άτομο ανά επιχείρηση για επιχειρήσεις που απασχολούν έως 1000 εργαζόμενους.

#### **4.8.7 Εργαζόμενοι Δημόσιου Τομέα - Άδεια**

Με το Ν. 3528/2007 άρθρο 60 -“Κύρωση Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ και άλλες διατάξεις” ορίζεται ότι στους Δημοσίους υπαλλήλους, υπαλλήλους ΝΠΔΔ που είναι μαθητές, σπουδαστές ή φοιτητές, προπτυχιακοί ή μεταπτυχιακοί, σε σχολεία και ιδρύματα και των τριών βαθμίδων εκπαίδευσης, **χορηγείται άδεια εξετάσεων με αποδοχές.**

Η άδεια εξετάσεων δεν μπορεί να υπερβαίνει τις είκοσι (20) εργάσιμες ημέρες κάθε έτος και χορηγείται συνεχώς ή τμηματικώς κατά την εξεταστική περίοδο που ζητά ο ενδιαφερόμενος. Οι άδειες εξετάσεων χορηγούνται για το χρόνο φοίτησης και μέχρι δύο το πολύ εξάμηνα μετά τη λήξη του, εφόσον ο υπάλληλος εξακολουθεί να φοιτά. Για κάθε ημέρα εξετάσεων χορηγείται άδεια δύο (2) ημερών. Στον Ν. 3528/07 η **ανωτέρω άδεια των 20 ημερών χορηγείται και στους μόνιμους υπαλλήλους των Ο.Τ.Α.** Μισθωτοί Δημόσιοι υπάλληλοι της παραγρ. 5 του άρθρου 2 του ν. 1346/83, σύμφωνα με το άρθρο 16 παραγρ. 19 του Ν. 1586/86 “Βαθμολογική διάρθρωση των θέσεων του Δημοσίου Ν.Π.Δ.Δ., ΟΤΑ κ.λπ.” το οποίο προστέθηκε στις διατάξεις του άρθρου 2 παραγρ. 5 Ν. 1346/83, ορίζεται ότι για τους Δημοσίους υπαλλήλους σπουδαστές ο περί αδείας εξετάσεων δεν εφαρμόζονται για την απόκτηση δεύτερου πτυχίου της ίδιας εκπαιδευτικής βαθμίδας.

Η συμμετοχή του σπουδαστή, προπτυχιακού ή μεταπτυχιακού φοιτητή στις εξετάσεις αποδεικνύεται με βεβαίωση των Ανωτέρων ή Ανωτάτων Σχολών. Το Π.Δ. 483/84 (ΦΕΚ/73 τεύχ. Α της 13.11.84) ορίζει ότι οι σπουδαστές των τεχνολογικών εκπαιδευτικών ιδρυμάτων καθώς και οι απόφοιτοι λυκείου, εφόσον εργάζονται, στο δημόσιο τομέα ΝΠΔΔ, ΟΤΑ κατά τη διάρκεια των σπουδών τους ή του επιμορφωτικού σεμιναρίου, δικαιούνται από τον εργοδότη τους τις εξής διευκολύνσεις:

- **χορήγηση** συνεχόμενης ή διακεκομμένης ειδικής άδειας εξετάσεων 14 εργάσιμων ημερών μόνο στους φοιτητές ΑΕΙ και όχι στους μαθητές. Η άδεια εξετάσεων των 30 ημερών που προβλέπει η παραγρ. 1 του άρθρου 7 του Ν. 1346/83 που υπηρετούν στον ιδιωτικό τομέα εξαιρεί τους μαθητές του Δημοσίου, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ που η παραγρ. 5 του άρθρου 2 του Ν. 1346/83 αναφέρει. Οι μαθητές, σπουδαστές, φοιτητές, προπτυχιακοί, μεταπτυχιακοί που υπηρετούν στο Δημόσιο τομέα με οποιαδήποτε σχέση δικαιούνται κι αυτοί 14 ημέρες αδείας εξετάσεων (Άρθρο 26 Π.Δ. 410/ 88 - Άρθρο 6 Ν. 1256/82). Για την απόκτηση δευτέρου πτυχίου της ίδιας εκπαιδευτικής βαθμίδος δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις περί χορήγησης άδειας εξετάσεων (Άρθρο 16 παραγ. 19 Ν. 1586/86)
- **χορήγηση ειδικής άδειας βραχείας απουσίας** κατά τις ημέρες των εξετάσεων ή για συμμετοχή σε φροντιστηριακές ή εργαστηριακές ασκήσεις. Η άδεια βραχείας απουσίας είναι τρίωρη και αναφέρεται στην καθυστέρηση προσέλευσης ή στην πρόωρη αναχώρηση από το κανονικό ωράριο εργασίας δέκα (10) φορές το χρόνο. Η άδεια αυτή χορηγείται κατά την περίοδο των εξετάσεων ή των φροντιστηριακών ή εργαστηριακών εξετάσεων κ.λπ.
- **απαλλαγή από τη νυκτερινή βάρδια** για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η εξεταστική περίοδος
- **αλλαγή της βάρδιας όταν συμπέσει** με τις ώρες των εξετάσεων
- **χορήγηση υποχρεωτικά** της κανονικής άδειας εφόσον ζητείται από τον εργαζόμενο κατά το χρονικό διάστημα που διαρκεί η εξεταστική περίοδος ή για την προετοιμασία και συμμετοχή του στις φροντιστηριακές ή εργαστηριακές ασκήσεις
- **υποχρεωτική τοποθέτηση** του εργαζόμενου σπουδαστή σε τμήμα ή θέση της επιχείρησης ή της υπηρεσίας έτσι ώστε να του παρέχεται η δυνατότητα να πραγματοποιεί την πρακτική άσκηση στο επάγγελμα που έχει επιλέξει

Ειδικότερα αν ζητηθεί άδεια άνευ αποδοχών ο σπουδαστής θα πρέπει να έχει εξαντλήσει την ειδική άδεια των εξετάσεων για να δικαιούται αυτής. Για την απόδειξη ότι η διευκόλυνση που χορηγήθηκε, στον εργαζόμενο σπουδαστή χρησιμοποιήθηκε για το σκοπό που χορηγήθηκε αυτός υποχρεούται να προσκομίσει βεβαίωση της σχολής ότι η άδεια αυτή χρησιμοποιήθηκε για το σκοπό που χορηγήθηκε, διαφορετικά θα θεωρηθεί η απουσία του αδικαιολόγητη. Ο σπουδαστής μαζί με την αίτηση υποχρεούται να υποβάλλει στον εργοδότη και πιστοποιητικό σπουδών από το οποίο να προκύπτει, το τμήμα και η σχολή που φοιτά, η ημερομηνία αρχικής εγγραφής, η προβλεπόμενη ελάχιστη διάρκεια σπουδών και το έτος ή το εξάμηνο που φοιτά.

**Η παροχή των διευκολύνσεων διακόπτεται** όταν ο σπουδαστής:

- **πάρει το πτυχίο του**
- **συμπληρώσει το ανώτατο όριο** της παροχής που προβλέπεται από τη διάταξη του άρθρου 2 παρ. 2 του Π.Δ. 483/84
- **αναστείλει τις σπουδές του** σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγρ. β του άρθρου 27 του Ν. 1404/83, και
- **απολέσει τη σπουδαστική του ιδιότητα** ή διακοπεί η παρακολούθηση του σεμιναρίου για οποιοδήποτε λόγο

#### **4.8.8 Άδεια Οικοδόμων**

Οι οικοδόμοι και γενικότερα οι εργαζόμενοι σε οικοδομικές ή τεχνικές εργασίες, δικαιούνται να λάβουν την άδεια και το επίδομα αδειάς που προβλέπει ο Α.Ν. 539/45, όπως ισχύει σήμερα μετά από την τροποποίηση από το Ν. 1346/83 και το Ν. 3302/04 χωρίς να δικαιούνται από τον εργοδότη αποδοχές, για το χρονικό αυτό διάστημα της απουσίας από την εργασία. Σύμφωνα με το Νόμο 4321/1963 που τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε από το Νόμο 4469/65, στο Ι.Κ.Α. έχει συσταθεί Ειδικός Λογαριασμός για τη χορήγηση των αποδοχών της αδειάς και του επιδόματος αυτής. Οι εργοδότες σύμφωνα με τις διατάξεις του ανωτέρω νόμου καταβάλλουν ειδική εισφορά η οποία

αντιστοιχεί στην άδεια και το επίδομα άδειας. Έτσι στην περίπτωση χορηγήσεως κανονικής άδειας, οι εργοδότες δεν έχουν υποχρέωση να καταβάλλουν αποδοχές άδειας και επιδόματος άδειας<sup>44</sup>.

**Οι οικοδόμοι τεχνίτες** εργάτες δικαιούνται να εισπράξουν τις αποδοχές άδειας και επιδόματος άδειας από τον **ειδικό λογαριασμό του Ι.Κ.Α.**

Για την καταβολή σε εργατοτεχνίτες οικοδόμους του Δώρου Εορτών, Χριστουγέννων, Νέου Έτους αποδοχών άδειας και επιδόματος άδειας από τον Ειδικό Λογαριασμό Δώρου και αποδοχών άδειας οικοδόμων, Ν. 4321/1963, όπως τροποποιήθηκε με τον Ν. 4469/1965. Το ΙΚΑ με έγγραφο του που έχει εκδώσει κατά καιρούς αναφέρεται στο Νέο σύστημα καταβολής δωροσήμου εργατ/ χνιτών - Οικοδόμων - Διαχείριση εντύπων κ.λπ.

#### **4.8.9 Άδεια συνδικαλιστικών στελεχών**

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 5 της από 26.1.88 Εθνικής Γενικής Συλλογικής Συμβάσεως Εργασίας που κυρώθηκε με το Νόμο 1766/88, για να διευκολυνθεί η εκπαίδευση και η επιμόρφωση των συνδικαλιστικών στελεχών, οι επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες που απασχολούν 100 και άνω μισθωτούς, υποχρεούνται να χορηγούν πρόσθετη κανονική άδεια με αποδοχές διαρκείας μέχρι 14 ημερών το χρόνο, σε μισθωτούς που επιλέγονται για το σκοπό αυτό από τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος, σε αναλογία όχι πιο μεγάλη από το 1% του συνόλου των απασχολουμένων σ' αυτές προσωπικού<sup>45</sup>. Οι ανωτέρω άδειες χορηγούνται εφ' όσον εγκριθεί το εκπαιδευτικό πρόγραμμα από το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας ύστερα από αίτηση της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος.

---

<sup>44</sup> [www.taxheaven.gr](http://www.taxheaven.gr)

<sup>45</sup> [www.taxnews.gr](http://www.taxnews.gr)

Επίσης από το άρθρο 10 παραγρ. 2 του Ν. 1767/88 προβλέπεται η χορήγηση **συνολικά 12 ημέρες άδειας με αποδοχές και στα μέλη των Συμβουλίων εργαζομένων** για το διάστημα της θητείας των προκειμένου να λάβουν μέρος σε εκπαιδευτικά προγράμματα που διοργανώνει η πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση.

**Με το άρθρο 9 της από 9.6.93 Εθν. Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας η ανωτέρω εκπαιδευτική άδεια θα χορηγείται από επιχειρήσεις εκμεταλλεύσεις και εργασίες που απασχολούν 50 και άνω εργαζόμενους, με επέκταση αυτής και στα μέλη των επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας.** Εξάλλου από τις διατάξεις του Ν. 1264/82 άρθρο 17 σε συνδυασμό με το άρθρο 6 του Ν. 2224/94 οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν **άδεια με αποδοχές:**

- στα μέλη της Διοίκησης της πλέον αντιπροσωπευτικής τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους
- στον πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και Ομοσπονδιών εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν μέχρι 1500 ψηφίσαντα μέλη, 15 ημέρες το μήνα
- στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν από 1501 - 10000 ψηφίσαντα μέλη, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία του
- στον Πρόεδρο και Γενικό Γραμματέα των Εργατικών Κέντρων και Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτό οργανώσεις έχουν άνω των 10000 ψηφισάντων μελών για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους

Ακόμη οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν άδεια άνευ αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 17 του Ν. 1264/82, στα μέλη των δευτεροβαθμίων οργανώσεων 9 ημέρες το μήνα και μέχρι 15 (Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο, Γεν. Γραμματέα, Ταμία), στα μέλη πρωτοβαθμίων οργανώσεων (Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο, Γεν. Γραμματέα) 5 ημέρες το μήνα αν τα μέλη είναι άνω από 500 και 3 ημέρες αν είναι κάτω από 500 και στους αντιπροσώπους των δευτεροβαθμίων και τριτοβαθμίων οργανώσεων για όλο το διάστημα που διαρκούν τα συνέδρια<sup>46</sup>.

Τα συνδικαλιστικά στελέχη υποχρεούνται να ειδοποιούν τον εργοδότη προ της χρησιμοποίησής της άδειας (ΑΠ 771/95) και να υποβάλλουν αίτηση (ΣΕ 997/96).

---

<sup>46</sup> [www.taxheaven.gr](http://www.taxheaven.gr)

#### 4.8.10 Άδεια στρατευομένων μισθωτών

Οι στρατευόμενοι εργαζόμενοι δεν δικαιούνται άδειας κατά το διάστημα της στρατεύσεώς τους. Εφόσον τόσο κατά το ημερολογιακό έτος της στρατεύσεώς τους, όσο και κατά το ημερολογιακό έτος της επανόδου τους από το στρατό δικαιούνται να λάβουν την άδεια τους. (Άρθρο 2 παραγ. 6 του ΑΝ 539/45 άρθρο 7 του ΠΔ 88/99 Ν. 3302/04)). Για την άδεια μετά την επάνοδο τους από το Στρατό λαμβάνεται υπόψη εκτός από το χρόνο που είχαν στον εργοδότη πριν από τη στράτευση και όλος ο χρόνος της στρατεύσεως (Ν. 2054/52 άρθρο 8, όπως ερμηνεύθηκε με το άρθρο 34 του Ν. 296/ 54)<sup>47</sup>.

Οι στρατευόμενοι εργαζόμενοι αν δεν έλαβαν την άδεια του ημερολογιακού έτους της στρατεύσεως, διότι δεν γνωστοποίησαν εγκαίρως στον εργοδότη τους, ότι πρόκειται να στρατευθούν ή δεν ζήτησαν την άδεια τους, δεν δικαιούνται αποζημίωσης αδειάς, για το λόγο ότι δεν επέρχεται λύση της συμβάσεως εργασίας, επειδή σύμφωνα με το άρθρο 1 Ν. 3514/28 ως έχοντες πλέον των 6 μηνών υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη προστατεύονται και δεν απολύονται από αυτόν. Οι εργαζόμενοι αυτοί θα λάβουν την άδεια τους μόλις επιστρέψουν από το στρατό κάνοντας χρήση του δικαιώματος που τους παρέχει ο Νόμος δηλαδή θα λάβουν άδεια και αποζημίωση με βάση το συνολικό χρόνο της υπηρεσίας τους - από τότε που προσλήφθηκαν - συνυπολογιζομένου και του χρόνου στρατεύσεως.

Επίσης, δικαιούνται κανονικής άδειας ή αποζημιώσεως οι εργαζόμενοι μετά την επάνοδο τους από το στρατό που είχαν υπηρετήσει στον εργοδότη τους πλέον των 6 μηνών. Το άρθρο 32 του ν. 1763/88 περί στρατολογίας δεν θίγει το Ν. 3514/28 ο οποίος ισχύει κανονικά<sup>48</sup>.

Τα διαστήματα κατά τα οποία ο μισθωτός δεν απασχολείται, λόγω στρατεύσεως δεν θεωρούνται ως χρόνος μη απασχόλησης και δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες αδειάς. Αν οι στρατευόμενοι δεν έλαβαν την άδεια για το λόγο ότι δεν ειδοποίησαν εγκαίρως τον εργοδότη τους ότι πρόκειται να στρατευθούν, δεν δικαιούνται να λάβουν αποζημίωση αδειάς (Άρθρο 1 Ν. 3514/28). Οι εργαζόμενοι μόλις επιστρέψουν από το στρατό θα πάρουν την άδεια τους.

## 4.9 ΜΕΙΩΜΕΝΗ - ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΑΔΕΙΑ

---

<sup>47</sup> [www.eetaa.gr](http://www.eetaa.gr)

<sup>48</sup> [www.taxheaven.gr](http://www.taxheaven.gr)

Η καθημερινή απασχόληση με μειωμένο ωράριο καλύπτει τη βασική προϋπόθεση της συνεχούς απασχολήσεως που ορίζει ο Ν. 1346/83 (άρθρο 1) και θεμελιώνει δικαίωμα χορηγήσεως κανονικής άδειας και επίδοματος αδείας (Ν. 4504/66 άρθρο 3 παραγ. 16) στους εργαζόμενους της περίπτωσης αυτής (ΑΠ 413/80). Οι αποδοχές και το επίδομα αδείας των εργαζομένων καθορίζονται με βάση τις μειωμένες αποδοχές που λαμβάνουν. Σε περίπτωση απασχολήσεως σε περισσότερους εργοδότες με μειωμένη απασχόληση, οι εργαζόμενοι δικαιούνται να λάβουν άδεια από κάθε ένα από τους εργοδότες. Η άδεια αυτή εάν βέβαια το ζητήσει ο εργαζόμενος πρέπει να χορηγηθεί το ίδιο χρονικό διάστημα για να μπορέσει ο εργαζόμενος να αναπαυθεί. Σχετικά με τη μειωμένη μερική απασχόληση βλέπετε και το Ν. 1892/90 και το Ν. 2639/98. Ο εργαζόμενος που απασχολείται δύο ώρες την ημέρα και δεν εργάζεται τους μήνες Ιούλιο και Αύγουστο δεν δικαιούται άδειας (Α.Π. 950/81).

Αναφορικά με την άδεια των εργαζομένων με μερική απασχόληση, η παραγ. 8 του άρθρου 2 του Ν. 2639/98 ορίζει τα εξής:

*“Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα ετήσιας άδειας με αποδοχές και επίδομα αδείας, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν, εάν εργάζονταν κατά το χρόνο της αδείας τους, για τη διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις του Α.Ν. 539/45 και του Ν. 3302/04 όπως αυτές ισχύουν”.*

#### **4.10 ΟΜΑΔΙΚΗ ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΑΔΕΙΩΝ**

Παρατηρούμε ότι πολλές επιχειρήσεις τον τελευταίο καιρό κάνουν διακοπή των εργασιών τους, κατά τους θερινούς μήνες, και χορηγούν ομαδικά τις κανονικές άδειες στους μισθωτούς. **Μισθωτοί που κατά το χρόνο χορηγήσεως των ομαδικών αδειών**, δικαιούνται λιγότερες ημέρες άδειας, απ' όσο διαρκεί η διακοπή των εργασιών της επιχειρήσεως, θα λάβουν τις αποδοχές, για όλο το χρονικό διάστημα της διακοπής, εκτός αν συμφώνησαν ότι στο διάστημα αυτό, θα λάβουν αποδοχές μόνο για



τις ημέρες άδειας που δικαιούνται και όχι και για τον υπόλοιπο χρόνο ο οποίος μπορεί να θεωρηθεί ως χρόνος άδειας άνευ αποδοχών<sup>49</sup>.

#### **4.11 ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΆΔΕΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ (ΑΡΘΡΟ 5 ΠΑΡΑΓ. 4 ΑΝ 539/45)**

Στην περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας καθ' οιονδήποτε τρόπο (απόλυση, αποχώρηση απ' την εργασία κ.λ.π.) πριν λάβει την άδειά του, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τα ακόλουθα:

- εάν είχε συμπληρώσει 12 μήνες υπηρεσίας, τις αποδοχές της αδείας και το επίδομα αδείας που θα δικαιούνταν να λάβει αν κατά το χρονικό σημείο της λύσεως της σχέσεως, έπαιρνε την άδειά του<sup>50</sup>. Οι αποδοχές αδείας και το επίδομα αδείας αποχωρούντος του μισθωτού, ο οποίος δεν έχει λάβει την άδεια, υπολογίζονται βάσει του ημερομισθίου που καταβάλλονταν κατά την αποχώρηση (ΑΠ 1468/97). Επίσης, σύμφωνα με την απόφαση 564/98 του ΑΠ, δεν δικαιούται αδείας και αποζημιώσεως αδείας, ο μισθωτός που απολύεται την 1 Ιανουαρίου
- εάν ο μισθωτός δεν έχει συμπληρώσει 12 μήνες υπηρεσία, θα λαμβάνει αποζημίωση αδείας, ίση με 2 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχολήσεώς του στον εργοδότη (Ν. 1346/83).

Ως ημερομίσθιο νοείται το καταβαλλόμενο, το οποίο ισούται με το 1/6 της εβδομαδιαίας αμοιβής. Επίσης, δικαιούται να λάβει επίδομα αδείας ίσο με την αποζημίωση αδείας, με τον περιορισμό του μισού μισθού ή των 13 ημερομισθίων, αναλόγως προς τον τρόπο αμοιβής του<sup>51</sup>.

---

<sup>49</sup> [www.taxheaven.gr](http://www.taxheaven.gr)

<sup>50</sup> άρθρο 1 παρ. 3 περίπτ. 5 του Ν. 1346/83 και άρθρο 6 της Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) της 26.1.77

<sup>51</sup> αρ. 6 της από 26.1.77 ΕΓΣΣΕ και σήμερα με την από 23.5.2000 ΕΓΣΣΕ με την οποία αυξήθηκαν οι ημέρες αδείας

Ως μήνας απασχολήσεως θεωρείται ο ημερολογιακός μήνας, σε συνεχείς ημέρες και ανεξαρτήτως αριθμού ημερών. Για να δικαιούνται των αποδοχών αδειας και του επιδόματος αδειας οι μισθωτοί που η σχέση εργασίας τους λύεται μετά τη συμπλήρωση 12μήνου θα πρέπει να οφείλεται σ' αυτούς η άδεια κατά τη λύση της σχέσεως.

Έτσι, δεν δικαιούνται των αποδοχών και του επιδόματος αδειας, όσοι έχουν λάβει καθ' οιονδήποτε χρονικό σημείο του ημερολογιακού έτους της λύσεως της σχέσεως, την άδεια του έτους αυτού, ούτε και όσοι έχουν απολέσει για κάποιο λόγο το δικαίωμα λήψεως της αδειας (π.χ. λόγω μακράς αυθαιρέτου απουσίας ή λόγω μακράς απουσίας πέραν των ορίων της βραχείας ασθενείας).

Δεν δικαιούνται συμπληρωματικής αδειας μίας ημέρας, όσοι μισθωτοί μετά από την ημερομηνία λήψεως της αδειας τους και πριν απ' το χρονικό σημείο λύσεως της σχέσεως εργασίας, συμπλήρωσαν 2 ή 3 έτη υπηρεσίας, γεγονός που θα είχε ως συνέπεια, αν ελάμβαναν την άδειά τους κατά το τελευταίο αυτό χρονικό σημείο, να δικαιούνται μια επί πλέον ημέρα αδειας.

#### **4.12 ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΜΗ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ**

Η άδεια χορηγείται υποχρεωτικά από τον εργοδότη ως συνολικό δικαίωμα που περιλαμβάνει τον ελεύθερο χρόνο, τις αποδοχές αδειας και το επίδομα αδειας. Απαγορεύεται κάθε συμφωνία για εξαργύρωση του ελεύθερου χρόνου με οποιοδήποτε αντάλλαγμα<sup>52</sup>. Ο εργαζόμενος υποχρεούται να λάβει την άδειά του έως την 31 Δεκεμβρίου κάθε ημερολογιακού έτους.

Σημειώνεται ότι, δεν είναι επιτρεπτή η μεταφορά της αδειας στο επόμενο ημερολογιακό έτος, αλλά με την λήξη του ημερολογιακού έτους η αξίωση μετατρέπεται σε χρηματική<sup>53</sup>.

Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν έλαβε την κανονική του άδεια μέσα στο εκάστοτε ημερολογιακό έτος, τότε:

- αν ο εργοδότης δεν ευθύνεται για την μη χορήγηση της αδειας, ο εργαζόμενος λαμβάνει κανονικά τις αποδοχές αδειας χωρίς καμία προσαύξηση, ενώ

---

<sup>52</sup> Όπ.π., Γεωργιάδου Νίκη, σελ.86

<sup>53</sup> ΑΠ455/10-ΔΕΝ 2010, σελ.855

- αν ο εργοδότης ευθύνεται για την μη χορήγηση της άδειας, τότε ο εργαζόμενος λαμβάνει τις αποδοχές αδειάς εις διπλούν, δηλαδή συν 100% προσαύξηση<sup>54</sup>

Οι αποδοχές μη χορηγηθείσας αδειάς, όταν οι μισθωτοί συνεχίζουν να εργάζονται, υπόκεινται σε εισφορές, δεν υπόκεινται όμως σε εισφορές η προσαύξηση 100% (αποζημίωση αδειάς)<sup>55</sup>.

#### 4.13 ΒΙΒΛΙΟ ΑΔΕΙΩΝ

Κάθε εργοδότης οφείλει να τηρεί ειδικό βιβλίο, το οποίο δύναται να είναι και σε μορφή μηχανογραφημένων σελίδων.

Το ειδικό βιβλίο ή οι μηχανογραφημένες σελίδες πρέπει να φέρουν τα στοιχεία της επιχείρησης, την ένδειξη «**Βιβλίο αδειών**» και να περιλαμβάνει τις παρακάτω στήλες:

- ονοματεπώνυμο μισθωτών, ημερομηνία πρόσληψης, αριθμός δικαιούμενων ημερών αδειάς, χρονολογία έναρξης και λήξης χορηγηθείσας αδειάς, αποδοχές αδειάς, επίδομα αδειάς. Ειδικώς, οι αποδοχές αδειάς και το επίδομα αδειάς συμπληρώνονται στο σύνολό τους μέχρι το τέλος του σχετικού ημερολογιακού έτους λήψης της κανονικής άδειας<sup>56</sup>. Τα ανωτέρω στοιχεία πρέπει να είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας του Σ.ΕΠ.Ε. που ασκούν τον έλεγχο και την εποπτεία της εφαρμογής του παρόντος.

---

<sup>54</sup> ΑΠ 376/06 ΔΕΝ 2010, σελ.569

<sup>55</sup> ΔΕΝ 2005 τεύχος 1461, σελ.1551

<sup>56</sup> άρθρο 4 παρ 3 ΑΝ 539/1945, όπως ισχύει μετά το άρθρο 6 Ν 3762/2009, Τα βιβλία αδειών οφείλει να διατηρεί ο εργοδότης επί μία πενταετία, άρθρο 4 παρ 3 ΑΝ 539/1945. Καρατζάς Χ., Χρόνος χορήγησης των αδειών – τήρηση βιβλίου αδειών, ΔΕΝ 59, 2003, σελ.1355

- ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί ηλεκτρονικά στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, με την ονομασία «ΕΡΓΑΝΗ», εντός του μηνός Ιανουαρίου, στοιχεία των εργαζομένων που έλαβαν την ετήσια άδεια και το επίδομα αδείας κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος.

Σε περίπτωση μη τήρησης της υποχρέωσης αυτής επιβάλλονται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα, σε βάρος του εργοδότη, κυρώσεις, σύμφωνα με το άρθρο 24 του ν. 3996/2011 (Α' 170) όπως ισχύει.

Με υπουργική απόφαση δύναται να ρυθμίζεται κάθε όρος και αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσης.

## 4. ΛΟΙΠΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

### 5.1 ΑΔΕΙΑ ΓΟΝΙΚΗ

Ο γονέας που έχει συμπληρώσει ένα χρόνο στην εργοδοτική επιχείρηση δικαιούται να λάβει γονική άδεια ανατροφής του παιδιού μέσα στον χρονικό διάστημα από την λήξη άδειας μητρότητας έως το παιδί να γίνει 3 ½ ετών. Βέβαια η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές<sup>57</sup> και μπορεί να φτάσει μέχρι

---

<sup>57</sup> Σύμφωνα με το άρθρο 20 παρ 3 Ν. 3896/2010, το άρθρο 16 του ίδιου νόμου και για τους εργαζόμενους που κάνουν χρήση οποιασδήποτε άδειας, η οποία προβλέπεται για τη γέννηση, ανατροφή ή υιοθεσία παιδιού

τους 3,5 μήνες για κάθε γονέα και δίνεται από τον εργοδότη, με βάση τη σειρά προτεραιότητας των απασχολούμενων στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος<sup>58</sup>.

Η γονική άδεια έχει θεσπισθεί με το άρθρο 13 του Ν. 1483/84. Ο χρόνος απουσίας των γονέων μισθωτών ορίζεται:

- λόγω γονικής αδειας ανατροφής (άρθρο 5) έως 3,5 χρόνια (χωρίς αποδοχές)
- λόγω ασθένειας εξαρτώμενων μελών (άρθρο 7), 12 ημέρες για 3 παιδιά και άνω και λόγω θανάτου συγγενούς (συζύγου, τέκνων, αδελφών) δύο ημέρες
- για παρακολούθηση των μαθημάτων των παιδιών τους 4 ημέρες (άρθρο 9) λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας απουσίας και του επιδόματος αδειας

Σημειώνεται ότι με τη νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ), η άδεια απουσίας λόγω εξαρτημένων μελών, αυξήθηκε από 10 σε 12 ημέρες για όσους έχουν 3 και άνω παιδιά.

Όσον αφορά την άδεια γονέων μισθωτών προς παρακολούθηση της σχολικής επιδόσεως των παιδιών τους, το αρ. 9 του Ν. 1483/84, υπαγορεύει, ότι οι εργαζόμενοι που έχουν παιδιά ηλικίας μέχρι 16 ετών, τα οποία παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, δικαιούνται να απουσιάζουν ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα από την εργασία τους, μέχρι τη συμπλήρωση 4 εργάσιμων ημερών κάθε ημερολογιακό έτος, με άδεια του εργοδότη, για να επισκεφθούν το σχολείο των παιδιών τους, με σκοπό την παρακολούθηση της σχολικής τους επιδόσεως.

Η άδεια απουσίας χορηγείται σ' έναν από τους δύο γονείς-εργαζόμενους, οι οποίοι αποφασίζουν με κοινή συμφωνία κάθε φορά, ποιος από τους δύο γονείς θα κάνει χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα, το οποίο πάντως και για τους δύο γονείς δεν μπορεί να υπερβαίνει κατ' έτος τις 4 εργάσιμες ημέρες.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, η οποία γίνεται εξαιτίας της άσκησης του δικαιώματος για τη λήψη της γονικής αδειας ανατροφής είναι άκυρη.

Το πιο πάνω δικαίωμα το έχουν και οι μισθωτοί που έχουν υιοθετήσει παιδί. (παρ. 2 άρθρου 5, Ν 1483/84).

---

<sup>58</sup> ΔΕΝ τεύχος 1382, τόμος 58/2002, σελ.660

Σε περίπτωση ύπαρξης περισσότερων παιδιών, το δικαίωμα των γονέων είναι αυτοτελές για το καθένα από αυτά, εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένας χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη.

Μετά τη λήξη της γονικής άδειας ανατροφής ο εργαζόμενος δικαιούται να επανέλθει στην εργασία του, στην ίδια ή σε παρόμοια θέση, η οποία δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να είναι κατώτερη από αυτήν που είχε πριν λάβει την γονική άδεια ανατροφής<sup>59</sup>.

Ο μισθωτός γονέας που λαμβάνει γονική άδεια ανατροφής, έχει κατά το χρονικό διάστημα της απουσίας του από την εργασία του, πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του φορέα, έχει όμως την υποχρέωση να καταβάλει ολόκληρη την ασφαλιστική εισφορά, τόσο του εργοδότη όσο και τη δική του, που αντιστοιχεί σε αυτό το διάστημα. Ο χρόνος απουσίας του λαμβάνεται υπόψιν για τη θεμελίωση του ασφαλιστικού δικαιώματος αλλά και για την προσαύξηση του ποσού της συντάξεως. Ως χρόνος ασφαλίσεως στους φορείς κοινωνικής ασφαλίσεως λογίζεται, πλην του χρόνου πραγματικής ή προαιρετικής ασφαλίσεως και ο χρόνος γονικής άδειας ανατροφής των παιδιών<sup>60</sup>.

#### 5.1.1 Γονική άδεια και άδεια απουσίας σε εργαζόμενους με σύμβαση ναυτικής εργασίας

Σύμφωνα με την εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας και του Προεδρικού Διατάγματος σχετικά με χορήγηση γονικής άδειας και άδειας απουσίας σε εργαζομένους με σύμβαση ναυτικής εργασίας στα υπό ελληνική σημαία εμπορικά πλοία, έχουν θεσπιστεί άρθρα, των οποίων οι διατάξεις είτε ισχύουν είτε έχουν καταργηθεί είτε τροποποιηθεί.

---

<sup>59</sup> άρθρο 5 παρ 1 Ν1483/1984, Πετίνη – Πηνιώτη Χ., Γονική άδεια ανατροφής, ΔΕΝ 63, 2007,1389 επ, ΔΕΝ 63 2007, σελ.1389 επ, Σταμάτη Α., γονικές άδειες – συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, ενημέρωση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ τεύχος 146,2008, σελ. 18 επ.

<sup>60</sup> ΔΕΝ τεύχος 1382, τόμος 58/2002 σελ.661

Σκοπός του διατάγματος, όπου αφορά τους εργαζόμενους με σύμβαση ναυτικής εργασίας στα υπό ελληνική σημαία εμπορικά πλοία είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας, στην οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου της 8ης Μαρτίου 2010, σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας – πλαισίου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ (L 68/ 18.3.2010).

Οι συγκεκριμένες διατάξεις διευκολύνουν τις γυναίκες και τους άντρες, όπου εργάζονται με σύμβαση ναυτικής εργασίας στα υπό ελληνική σημαία εμπορικά πλοία, ώστε να μπορούν να βρουν ισορροπίες ανάμεσα στις γονικές και επαγγελματικές τους ευθύνες.

Οι Συλλογικές Συμβάσεις Ναυτικής Εργασίας βοηθούν ώστε να επιτρέπονται ειδικές διευθετήσεις, ως προς τις προϋποθέσεις πρόσβασης και στον τρόπο άσκησης του δικαιώματος που διαθέτουν για να λάβουν την γονική άδεια, που να ανταποκρίνονται στις λειτουργικές ανάγκες των διαφόρων κατηγοριών πλοίων.

Η εφαρμογή της συγκεκριμένης άδειας γίνεται σε συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του ναυτικού με ειδικές ρυθμίσεις, σχετικά με τον τρόπο άσκησης του δικαιώματος λήψης της γονικής άδειας σε πλοία, των οποίων η οργανική σύνθεση του προσωπικού είναι μικρότερο από τριάντα ναυτικούς, λαμβάνοντας πάντα υπόψη και τις λειτουργικές ανάγκες που έχει το πλοίο.

#### **Η χορήγηση της γονικής άδειας γίνεται ως εξής:**

- κάθε γονέας, ο οποίος είναι ναυτικός, και εργάζεται με σύμβαση ναυτικής εργασίας και έχει συμπληρώσει συνολική θαλάσσια υπηρεσία δώδεκα μηνών τουλάχιστον, του παρέχεται ατομικό δικαίωμα λήψης της γονικής άδειας λόγω γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, για περίοδο τουλάχιστον τεσσάρων μηνών, χωρίς αποδοχές, έτσι ώστε να μπορέσει να ασχοληθεί με το παιδί του μέχρι να συμπληρώσει την ηλικία των πέντε ετών
- αν και οι δύο γονείς είναι ναυτικοί και κάνουν χρήση του δικαιώματος της άδειας, τουλάχιστον ο ένας μήνας παρέχεται ως αμεταβίβαστος. Επίσης μετά από κοινή συμφωνία κάθε φορά αποφασίζουν ποιος θα κάνει πρώτος χρήση του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα από αυτό που μπορεί να μεταβιβαστεί
- σε περίπτωση που έχουν διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, τότε το συνολικό χρονικό διάστημα αυτών των συμβάσεων με τον ίδιο εργοδότη λαμβάνεται υπόψη στον υπολογισμό της περιόδου εξασφάλισης του δικαιώματος αυτούς

- σε περίπτωση που υπάρχουν περισσότερα από ένα παιδιά, τότε το δικαίωμα της γονικής άδειας είναι αυτοτελές για το κάθε παιδί, εφόσον από το χρόνο λήξης της άδειας που χορηγήθηκε για το προηγούμενο παιδί ο εργαζόμενος ναυτικός συμπλήρωσε τουλάχιστον συνολική δωδεκάμηνη θαλάσσια υπηρεσία
- η γονική άδεια παρέχεται, τουλάχιστον μετά την πάροδο ενός μήνα από την επομένη της ημέρας κοινοποίησης του αιτήματος αυτού στον πλοίαρχο ή και στον εργοδότη και παρατείνεται μέχρι του κατάπλου του πλοίου σε λιμένα, όπου είναι δυνατή η επιβίβαση του αντικαταστάτη του. Τα έξοδα μετακίνησης, του ναυτικού που ασκεί το δικαίωμα της γονικής άδειας από και προς το πλοίο, βαρύνουν τον ίδιο
- με τη χορήγηση γονικής άδειας, γίνεται σχετική εγγραφή στα βιβλία ναυτολογίου και ημερολογίου γέφυρας του πλοίου, καθώς και στην αντίστοιχη θυρίδα του ναυτικού φυλλαδίου του εργαζομένου ναυτικού. Ο ναυτικός ενημερώνεται με μέριμνα του πλοίαρχου ή και του εργοδότη του για τα δικαιώματά του, σύμφωνα με το άρθρο 5
- ο πλοίαρχος ή και ο εργοδότης μπορούν να αναβάλλουν τη χορήγηση της γονικής άδειας:
  - στην περίπτωση που εξακριβωμένα δεν καθίσταται δυνατή η εξεύρεση αντικαταστάτη του γονέα ναυτικού, ή
  - σε ναυτικούς όπου εργάζονται σε δρομολογημένα επιβατηγά ακτοπλοϊκά εμπορικά πλοία και σε επιβατηγά τουριστικά εμπορικά πλοία, κατά τους μήνες Ιούνιο, Ιούλιο, Αύγουστο, Σεπτέμβριο, ή
  - για κάποιους άλλους έκτακτους λόγους, οι οποίοι συνδέονται με την ασφαλή λειτουργία του πλοίου ή την ασφάλεια των ατόμων που επιβαίνουν σε αυτό ή του φορτίου
- η γονική άδεια παρέχεται άπαξ και κατά πλήρη χρόνο υπό την επιφύλαξη:
  - διαφορετικής συμφωνίας μεταξύ ναυτικού και εργοδότη, ή
  - των διατάξεων του άρθρου 4



Κάθε ναυτικός, ο οποίος εργάζεται με σύμβαση ναυτικής εργασίας και είναι γονέας τέκνου με αναπηρία 67% τουλάχιστον, έχει το δικαίωμα μετά τη συμπλήρωση συνολικής θαλάσσιας υπηρεσίας τουλάχιστον δώδεκα μηνών, να λάβει γονική άδεια, κατά πλήρη χρόνο ή κατόπιν συμφωνίας μεταξύ ναυτικού και εργοδότη, κατά τρόπο αποσπασματικό, για περίοδο τουλάχιστον πέντε μηνών, έτσι ώστε να μπορεί να ασχοληθεί με το τέκνο του μέχρι αυτό να συμπληρώσει την ηλικία των δώδεκα ετών, χωρίς αποδοχές. Σε κάθε περίπτωση, η περίοδος παροχής της γονικής άδειας δεν μπορεί να διαιρείται σε περισσότερα από τέσσερα τμήματα.

Για τη χορήγηση της συγκεκριμένης άδειας, ο ναυτικός είναι υποχρεωμένος να ενημερώσει τον πλοίαρχο ή και τον εργοδότη του για την αναπηρία που πάσχει το τέκνο του και να προσκομίσει φυσικά τη σχετική πιστοποίηση από το Κέντρο Πιστοποίησης Αναπηρίας (ΚΕ.Π.Α.)<sup>61</sup>, όχι αργότερα από την ημέρα κοινοποίησης του αιτήματος χορήγησης αδειας στον πλοίαρχο ή και στον εργοδότη. Οι αποφάσεις χορήγησης των ποσοστών αναπηρίας, οι οποίες έχουν εκδοθεί πριν την 1/9/2011 από τις Α΄ Βάθμιες Υγειονομικές Επιτροπές των Νομαρχιών, της Περιφέρειας ή των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί να χρησιμοποιούνται για τον παραπάνω σκοπό επ' αόριστον, αν πρόκειται για επ' αόριστον κρίση, ή άλλως μέχρι την ημερομηνία που λήγει η ισχύς τους, χωρίς να απαιτείται εκ νέου εξέταση από τις Υγειονομικές Επιτροπές του ΚΕ.Π.Α..

**Τα Εργασιακά δικαιώματα των ναυτικών και επιστροφή στην εργασία μετά την χορήγηση της γονικής άδειας είναι τα εξής:**

- η αίτηση για χορήγηση της γονικής άδειας ή η λήψη αυτής δεν αποτελεί λόγο για καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τη μεριά του εργοδότη
- ο ναυτικός μπορεί να συνεχίσει κατά το χρόνο της γονικής άδειας την ασφαλιστική του κάλυψη στο Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο, εάν ο ίδιος το επιθυμεί. Η δαπάνη για τις ασφαλιστικές εισφορές, βαρύνει αποκλειστικά και εξ' ολοκλήρου το ναυτικό
- ο ναυτικός έχει δικαίωμα να επανέλθει στην ίδια θέση εργασίας που υπηρετούσε ή αν αυτό δεν καθίσταται δυνατόν σε εργασία με ισοδύναμους όρους και συνθήκες ή άλλη ανάλογη που είναι σύμφωνη με την εργασιακή του σύμβαση, εφόσον δεκαπέντε ημέρες τουλάχιστον πριν τη λήξη της περιόδου της γονικής άδειας, δηλώσει εγγράφως στον εργοδότη την πρόθεσή του να επιστρέψει στην εργασία του. Σε περίπτωση που δεν υποβάλει την παραπάνω δήλωση, καθώς και εκπρόθεσμη υποβολή αυτής θεωρείται ως παραίτηση του ναυτικού από την άσκηση του δικαιώματός του για επάνοδο στην εργασία του

---

<sup>61</sup> ν. 3863/2010 (Α΄ 115)

- τα δικαιώματα, τα οποία είναι κεκτημένα ή τα υπό κτήση δικαιώματα από το ναυτικό κατά την ημερομηνία έναρξης της γονικής άδειας διατηρούνται όπως έχουν έως το τέλος της γονικής άδειας. Με τη λήξη της γονικής άδειας, εφαρμόζονται τα δικαιώματα, συμπεριλαμβανομένων των αλλαγών που προέρχονται από το εθνικό δίκαιο και τις συλλογικές συμβάσεις ναυτικής εργασίας
- ο ναυτικός με την επιστροφή του από τη γονική άδεια έχει δικαίωμα να ζητήσει από τον πλοίαρχο αλλαγές στην οργάνωση του χρόνου εργασίας του για χρονικό διάστημα που δεν υπερβαίνει τις επτά ημέρες, εφόσον οι λειτουργικές ανάγκες του πλοίου το επιτρέπουν κατά την κρίση του πλοίαρχου
- για να διευκολυνθεί η επιστροφή τους στην εργασία μετά το πέρας της γονικής άδειας, οι ναυτικοί και οι εργοδότες μπορούν να προβαίνουν σε διευθετήσεις για τυχόν ενδεδειγμένα μέτρα επανένταξης, που αποφασίζονται μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών
- οποιαδήποτε μεταχείριση του ναυτικού δεν επιτρέπεται από τη μεριά του εργοδότη ή του πλοίαρχου ή και άλλου μέλους του πληρώματος που προΐσταται αυτού, η οποία αποδεικνύεται λιγότερο ευνοϊκή για το ναυτικό, εξαιτίας της υποβολής αιτήματος για τη λήψη γονικής άδειας ή της λήψης της άδειας αυτής

**Ο ναυτικός έχει το δικαίωμα να λάβει άδεια απουσίας λόγω ανωτέρας βίας με τις εξής προϋποθέσεις:**

- εάν δεν υφίσταται κάποιος κίνδυνος για την ασφάλεια του πλοίου και των επιβαινόντων και τηρουμένων, εάν απαιτείται, των διαδικασιών χορήγησης έγκρισης από την Αρχή σύμφωνα με τον Κώδικα Δημοσίου Ναυτικού Δικαίου, ο πλοίαρχος χορηγεί στο ναυτικό την άδεια απουσίας από το πλοίο για χρονικό διάστημα μέχρι εκατόν σαράντα τέσσερις ώρες συνολικά σε χρονική περίοδο ενός έτους, για λόγους ανωτέρας βίας, οι οποίοι έχουν άμεση σχέση με επείγοντες οικογενειακούς λόγους, καθώς και σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος εξαρτώμενου μέλους, που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του ναυτικού. Στην έννοια του όρου

«εξαρτώμενα μέλη» περιλαμβάνονται τα παιδιά, φυσικά ή υιοθετημένα, ο ή η σύζυγος, οι γονείς και τα αδέρφια

- ο ναυτικός βαρύνεται με τα έξοδα μετακίνησης από και προς το πλοίο. Σε περιπτώσεις χορήγησης άδειας απουσίας, καταχωρίζεται σχετική εγγραφή στο βιβλίο ημερολογίου γεφύρας του πλοίου, καθώς και στη σελίδα παρατηρήσεων του ναυτικού φυλλαδίου
- η άδεια απουσίας είναι δυνατό να χορηγείται άπαξ ή τμηματικά και κατά το χρόνο διάρκειάς της ο ναυτικός δεν δικαιούται αποδοχές
- μετά το πέρας της άδειας απουσίας, η μη έγκαιρη επιστροφή του ναυτικού στο πλοίο συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης από τον εργοδότη, χωρίς φυσικά να υποχρεούται αποζημίωση

Ο έλεγχος και η διοικητική διευθέτηση των διαφορών και των καταγγελιών, όπου προκύπτουν από την εφαρμογή του παρόντος και δεν επιλύονται επί του πλοίου, διενεργούνται από τις αρμόδιες Λιμενικές Αρχές στο εσωτερικό και στο εξωτερικό από τους τοποθετημένους στις Προξενικές Αρχές Αξιωματικούς Λιμενικού Σώματος – Ελληνικής Ακτοφυλακής που ασκούν διοικητικά καθήκοντα ναυτιλίας. Σε περίπτωση όμως που δεν υπάρχουν, τότε γίνεται από τις Ελληνικές Προξενικές Αρχές.

Ανεξάρτητα από ποινικές ή και πειθαρχικές κυρώσεις, στους παραβάτες των διατάξεων του παρόντος επιβάλλονται οι κυρώσεις της παραγράφου 1 άρθρου 45 του Κώδικα Δημοσίου Ναυτικού Δικαίου (Κ.Δ.Ν.Δ.) από τις Λιμενικές Αρχές (ν.δ.187/1973), εκτός και αν ο παραβάτης έχει ήδη καταδικασθεί ή αθωωθεί με τελεσίδικη απόφαση ποινικού δικαστηρίου για ποινικό αδίκημα που ταυτίζεται με την παράβαση, η οποία αφορά τη διοικητική κύρωση.

Κατά των αποφάσεων επιβολής προστίμου επιτρέπεται προσφυγή σύμφωνα με την παράγραφο 4 του άρθρου 45 του Κ.Δ.Ν.Δ.

Με την έναρξη ισχύος του παρόντος καταργούνται οι διατάξεις του Π.Δ. 37/2008 που είναι «Χορήγηση γονικής άδειας και άδειας απουσίας σε εργαζόμενους με σχέση ναυτικής εργασίας σε εμπορικά πλοία, σύμφωνα με την οδηγία 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου» (Α' 64).

Η έναρξη ισχύος των διατάξεων αρχίζει από την 8η Μαρτίου 2012, εκτός από τις διατάξεις του άρθρου 8 η ισχύς των οποίων αρχίζει από τη δημοσίευση του παρόντος στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Στον Υπουργό Ανάπτυξης, Ανταγωνιστικότητας και Ναυτιλίας αναθέτουμε τη δημοσίευση και εκτέλεση του παρόντος διατάγματος<sup>62</sup>.

---

<sup>62</sup> Εφημερίς της Κυβερνήσεως την Ελληνικής Δημοκρατίας, τεύχος πρώτο, αρ. φύλλου 138, 2012,σελ.4041-4044

## 5.2 ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ



Οι εργαζόμενες γυναίκες που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, δικαιούνται να λάβουν άδεια μητρότητας, με την προσκόμιση του ιατρικού πιστοποιητικού που να βεβαιώνει την πιθανή ημερομηνία του τοκετού.

Κάθε εργαζόμενη γυναίκα, η οποία βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης και πρέπει να υποβληθεί σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, απαλλάσσεται από την εργασία της χωρίς περικοπή αποδοχών, εφόσον αυτές οι εξετάσεις πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας της (Π.Δ. 176/97)<sup>63</sup>.

---

<sup>63</sup> [www.ypakp.gr](http://www.ypakp.gr)

Μία από τις βασικές προστατευτικές της μητρότητας προβλέψεις είναι αυτή του δικαιώματος της εργαζόμενης γυναίκας να λαμβάνει άδεια μητρότητας, τοκετού και λοχείας με αποδοχές ή με ανάλογες παροχές κοινωνικής ασφάλισης. Το σχετικό δικαίωμα έχει αναγνωρισθεί από την υπ' αριθ. 103 ΔΣΕ του 1952 για την προστασία της μητρότητας, αλλά και με άλλα διεθνή κανονιστικά κείμενα.

Ο αρχικώς προβλεπόμενος χρόνος άδειας μητρότητας<sup>64</sup>, έχει αυξηθεί σταδιακά και με το άρθρο 7 της από 23.5.2000 ΓΣΕΕ η άδεια μητρότητας έχει πλέον ανέλθει από 1.1.2007 σε 17 εβδομάδες<sup>65</sup>. Από το συνολικό αυτό χρόνο, 8 εβδομάδες πρέπει να χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία πραγματοποίησης του τοκετού (άδεια τοκετού) και οι υπόλοιπες 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό (άδεια λοχείας).

Εάν ωστόσο ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο της ημερομηνίας που είχε πιθανολογηθεί, πράγμα που σημαίνει ότι η άδεια τοκετού ήταν μικρότερη των 8 εβδομάδων, οι υπολειπόμενες ημέρες θα πρέπει να προστεθούν και να χορηγηθούν υποχρεωτικά με την άδεια λοχείας, έτσι ώστε ο συνολικός χρόνος της άδειας μητρότητας να μην υπολείπεται των 17 εβδομάδων<sup>66</sup>.

Εάν, αντίθετα, ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο της ημερομηνίας που είχε πιθανολογηθεί, η άδεια τοκετού παρατείνεται μέχρι την πραγματική ημερομηνία τοκετού και μετά από αυτόν πρέπει να χορηγείται ο πλήρης χρόνος των 9 εβδομάδων της άδειας λοχείας<sup>67</sup>.

Με το πέρας της άδειας μητρότητας και την επιστροφή της εργαζόμενης στην εργασία, δικαιούται αυτή να τοποθετηθεί στην ίδια ή ισοδύναμη της θέσης που κατείχε πριν την λήψη της άδειας, όπου θα πρέπει να απασχοληθεί με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και συνθήκες και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία της<sup>68</sup>.

Ο χρόνος της άδειας αυτής αμείβεται σύμφωνα με τις προβλεπόμενες για το θέμα διατάξεις<sup>69</sup>. Η άδεια αυτή δεν διασπά τη συνέχεια της εργασιακής σχέσεως, ούτε συμψηφίζεται με την κανονική

---

<sup>64</sup> δηλαδή οι 12 συνολικά εβδομάδες

<sup>65</sup> η διάταξη αυτή έχει κυρωθεί με το άρθρο 11 Ν. 2874/2000

<sup>66</sup> η διάταξη αυτή έχει κυρωθεί με το άρθρο 11 Ν. 2874/2000

<sup>67</sup> αυτό προκύπτει από το άρθρο 3 παρ.4 της 103 Δ.Σ.Ε που κυρώθηκε με το Ν.1302/1982

<sup>68</sup> άρθρο 16 Ν. 3896/2010

<sup>69</sup> άρθρο 8, ΠΔ 176/97, ΔΕΝ 53936, άρθρο 7 της ΓΣΕΕ της 23.5.2000 – ΔΕΝ 53117

άδεια, αλλά θεωρείται ως πραγματικός χρόνος απασχολήσεως και όχι ως χρόνος βραχείας διάρκειας ασθένειας.

Με τις διατάξεις της παραγράφου 1 του άρθρου 12 του Ν. 1469/84<sup>70</sup> προσετέθη διάταξη ως παρ.2 στο άρθρο 2 του ΑΝ 1846/51<sup>71</sup> σύμφωνα με την οποία οι μητέρες που ασφαρίζονται στο ΙΚΑ και επιδοτούνται από τον ΟΑΕΔ λόγω κυοφορίας και λοχείας, συνεχίζουν την ασφάλισή τους, ενώ οι εισφορές ασφαλισμένου και εργοδότη για την ασφάλιση αυτή υπολογίζονται και παρακρατούνται από το καταβαλλόμενο επίδομα. Ο χρόνος αυτός αναγνωρίζεται και προσμετρείται στον υπόλοιπο ασφαλιστικό βίο της ασφαλισμένης<sup>72</sup>.

### 5.2.1 Χορήγηση της άδειας κύησης και λοχείας στην περίπτωση θανάτου του νεογνού.

Σύμφωνα με τις διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 52 του ΥΚ και των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 59 του ΚΚΔΚΥ, στις γυναίκες υπαλλήλους που κυοφορούν χορηγείται άδεια μητρότητας με πλήρεις αποδοχές δύο μήνες πριν (άδεια κύησης) και τρεις μήνες μετά (άδεια λοχείας) τον τοκετό. Η άδεια λόγω κυοφορίας χορηγείται ύστερα από βεβαίωση του θεράποντα γιατρού για τον πιθανολογούμενο χρόνο τοκετού.

Όταν ο τοκετός πραγματοποιείται σε χρόνο μεταγενέστερο από αυτόν που είχε πιθανολογηθεί αρχικά, η άδεια που είχε χορηγηθεί, παρατείνεται μέχρι την πραγματική ημερομηνία του τοκετού, χωρίς αυτή η παράταση να συνεπάγεται αντίστοιχη μείωση του χρόνου της άδειας λοχείας που χορηγείται μετά τον τοκετό. Όταν ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλιστεί συνολικός χρόνος άδειας πέντε μηνών.

Συνεπώς, η άδεια κύησης χορηγείται εφόσον προσδιοριστεί η πιθανή ημερομηνία τοκετού, ενώ για τη χορήγηση της άδειας λοχείας η μόνη προϋπόθεση που τίθεται είναι η ύπαρξη τοκετού ανεξαρτήτως της επιβίωσης ή μη του νεογνού.

---

<sup>70</sup> ΔΕΝ 40.375

<sup>71</sup> ΔΕΝ 7.337

<sup>72</sup> ΔΕΝ τεύχος 1382, τόμος 58/2002

Όπως είναι αποδεκτό από την ιατρική επιστήμη η διακοπή της κύησης μέχρι την 24<sup>η</sup> εβδομάδα θεωρείται αυτόματη ή τεχνητή έκτρωση. Αντίστοιχα, μετά την 24<sup>η</sup> εβδομάδα της εγκυμοσύνης θεωρείται πρώιμος ή πρόωρος τοκετός είτε το νεογνό είναι ζωντανό είτε όχι.

Μάλιστα η περίοδος λοχείας μετά τον πρόωρο ή πρώιμο τοκετό δεν διαφέρει από την αντίστοιχη περίοδο λοχείας που ακολουθεί την τελειόμηνη κύηση και τον φυσιολογικό τοκετό. Σημειώνεται επίσης ότι η απώλεια του νεογνού προκαλεί έντονη συναισθηματική και αγχωτική διαταραχή με σημαντικές ψυχικές και σωματικές επιπτώσεις στην υγεία της μητέρας υπαλλήλου.

Βάσει των ανωτέρω, σε περίπτωση απώλειας του εμβρύου μέχρι την 24<sup>η</sup> εβδομάδα της εγκυμοσύνης πρέπει να χορηγείται στην γυναίκα υπάλληλο αναρρωτική άδεια σύμφωνα με τη σύσταση του θεράποντος ιατρού και τη διαδικασία που προβλέπεται από τις σχετικές διατάξεις του ΥΚ και του ΚΚΔΚΥ.

Σε περίπτωση πρώιμου ή πρόωρου τοκετού που πραγματοποιείται μετά την 24<sup>η</sup> εβδομάδα της εγκυμοσύνης και πριν την έναρξη της άδειας κύησης πρέπει να χορηγείται η τρίμηνη άδεια λοχείας ανεξάρτητα από την έκβαση του εμβρύου.

Τέλος, η απώλεια του νεογνού που πραγματοποιείται μετά την έναρξη της άδειας μητρότητας (κύησης και λοχείας) δεν επηρεάζει τη συνολική πεντάμηνη διάρκεια αυτής<sup>73</sup>.

---

<sup>73</sup> [www.gspa.gr](http://www.gspa.gr)

**5.2.2 Καταχρηστική μονομερής επιβολή εκ περιτροπής απασχόλησης σε εργαζόμενες που επιστρέφουν από άδεια μητρότητας**



Ο Συνήγορος του Πολίτη μετά από τον χειρισμό σημαντικού αριθμού καταγγελιών για επιβολή, με μονομερή απόφαση του εργοδότη, εκ περιτροπής απασχόλησης σε γυναίκες εργαζόμενες στον ιδιωτικό τομέα που επιστρέφουν στην εργασία μετά από άδεια μητρότητας, διαπιστώνει ότι οι



επιχειρήσεις υιοθετούν καταχρηστικές πρακτικές που οδηγούν σε στρέβλωση της έννοιας της εκ περιτροπής απασχόλησης.

Κατ' αυτόν τον τρόπο ακυρώνεται στην πράξη ο σκοπός του νομοθέτη, ο οποίος κατέστησε ελκυστική μία ευέλικτη μορφή απασχόλησης (εκ περιτροπής εργασία) που προϋπήρχε και δεν εφαρμοζόταν, προκειμένου να διευκολύνει τις επιχειρήσεις να αντεπεξέλθουν σε σοβαρά οικονομικά προβλήματα, διατηρώντας τις θέσεις εργασίας.

Ωστόσο η ευελιξία αυτή φαίνεται ότι στη πράξη καταλήγει να χρησιμοποιείται για να καταστρατηγήσει διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που προστατεύουν την μητρότητα και προωθούν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην εργασία.

Από το 2011, ο Συνήγορος του Πολίτη έχει χειριστεί σημαντικό αριθμό καταγγελιών για επιβολή με μονομερή απόφαση του εργοδότη εκ περιτροπής απασχόληση, σε γυναίκες εργαζόμενες στον ιδιωτικό τομέα, οι οποίες επιστρέφουν στην εργασία τους μετά από άδεια μητρότητας. Η νομοθεσία προβλέπει ότι ο εργοδότης μπορεί, αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλλει μονομερώς σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρηση του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον συντρέχουν αθροιστικά δύο προϋποθέσεις:

- περιορισμός της δραστηριότητας της επιχείρησης, και
  - προηγούμενη ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων.
- Τυχόν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση εργαζόμενης λόγω εγκυμοσύνης ή μημητρότητας ως προς τις συνθήκες και τους όρους απασχόλησης συνιστά διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύεται<sup>74</sup>

### **5.3 ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΠΑΙΔΙΩΝ**

Πέραν της άδειας μητρότητας πρόσφατες ρυθμίσεις, στο πλαίσιο της γενικότερης φροντίδας της μητρότητας και υποστήριξης της οικογένειας, έχουν θεσπίσει διάφορες ειδικές άδειες για διευκολύνσεις για τους γονείς εργαζόμενους που αποβλέπουν στην φροντίδα των παιδιών τους.

---

<sup>74</sup> [www.ergasiaka.gr](http://www.ergasiaka.gr)

Η διευκόλυνση αυτή της εργαζόμενης μητέρας έχει λάβει την μορφή του μειωμένου ωραρίου χωρίς να μειώνονται αντίστοιχα οι αποδοχές τους.

Η άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιού έχει αφετηρία τη λήξη της άδειας λοχείας δηλαδή 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό<sup>75</sup>.

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται:

- για το χρονικό διάστημα 30 μηνών από τη λήξη της άδειας λοχείας, δηλαδή 9 βδομάδες μετά τον τοκετό,(Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004 άρθρο 8), είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε ημέρα από την εργασία τους
- εναλλακτικά με συμφωνία του εργοδότη, το ημερήσιο ωράριο των μητέρων μπορεί να ορίζεται μειωμένο κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και σε μία (1) ώρα ημερησίως για έξη (6) επιπλέον μήνες<sup>76</sup>.

Το μειωμένο ωράριο «άδεια» θηλασμού και φροντίδας παιδιών του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ του έτους 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, δικαιούται ο/η/ εργαζόμενος-η με αίτηση του /της να το ζητήσει εναλλακτικά ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου για την φροντίδα του παιδιού.

Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας παιδιού μπορεί εναλλακτικά να ζητήσει και ο πατέρας, εφόσον δεν κάνει χρήση η εργαζόμενη μητέρα.

Το μειωμένο ωράριο για τη φροντίδα των παιδιών θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας (ΕΓΣΣΕ, 1993, άρθρο 9) και δεν πρέπει να δημιουργεί δυσμενέστερες συνθήκες στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις.

Το δικαίωμα καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας και εναλλακτικά του πατέρα για τη φροντίδα του παιδιού, έχουν και οι θετοί γονείς παιδιού ηλικίας ως έξι

---

<sup>75</sup> άρθρο 8 της από 15.4.2004 ΓΣΕΕ

<sup>76</sup> Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002 –2003 άρθρο 6

ετών, υπό τους ίδιους όρους των φυσικών γονέων και χρονική αφετηρία την υιοθεσία, το ίδιο δε δικαίωμα έχουν και οι άγαμοι γονείς<sup>77</sup>.

Στους εργαζόμενους-ες που έχουν χηρέψει και στον άγαμο - άγαμη γονέα, που έχουν την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούται με άλλες διατάξεις.

Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών, ηλικίας μέχρι 12 ετών συμπληρωμένων, χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτουν χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας.

## **5.4 ΛΟΙΠΕΣ ΑΔΕΙΕΣ ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΛΛΟΥΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ**

### **5.4.1 Άδεια για ασθένεια μελών της οικογένειας**

Στην περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας χορηγείται άδεια με τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

- ο εργαζόμενος γονέας θα πρέπει να απασχολείται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση, ανεξάρτητα αν έχει συμπληρώσει υπηρεσία 1 έτους στον ίδιο εργοδότη
- ύπαρξη ασθένειας εξαρτωμένων από αυτόν μελών της οικογένειας του

---

<sup>77</sup> Για τους αυτοαπασχολούμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ ισχύει το άρθρο 53 περί διαυκολύνσεων με οικογενειακές υποχρεώσεις του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ – άρθρο 4 παρ. 5 Ν2839/2000

*Εξαρτώμενα πρόσωπα* είναι: παιδιά μέχρι 16 ετών εφόσον πάσχουν από βαριά ασθένεια ή αναπηρία, σύζυγος που δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί, γονείς ή ανύπαντρα αδέλφια, μπορεί να χορηγηθεί εφάπαξ ή και τμηματικά και η διάρκειά της δεν μπορεί να ξεπεράσει τις 6 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, εάν ο δικαιούχος προστατεύει ένα παιδί με δυνατότητα αύξησης της σε 8 εργάσιμες ημέρες, εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε 12 εργάσιμες ημέρες για περισσότερα από δύο παιδιά.

#### **5.4.2 Άδεια για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης μαθητών**



Οι γονείς που εργάζονται και έχουν παιδιά ηλικίας μέχρι δεκαέξι (16) χρόνων και φοιτούν σε σχολεία στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης συμπεριλαμβανομένου του Νηπιαγωγείου, δικαιούνται να απουσιάζουν ορισμένες ώρες ή ολόκληρη ημέρα από την εργασία τους προκειμένου να επισκεφτούν το σχολείο των παιδιών τους για την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης. (άρθρο 9 Ν. 1483/84). Το δικαίωμα της άδειας αυτής, έχουν και οι θετοί γονείς.

Η διάρκεια της άδειας μπορεί να φθάσει μέχρι τέσσερις (4) ημέρες κάθε έτος, ανεξάρτητα από το πλήθος των παιδιών ακόμη και αν πηγαίνουν σε διαφορετικά σχολεία και είναι με αποδοχές.(αφού δεν αναφέρεται κάτι διαφορετικό στο νόμο) ενώ δεν συμψηφίζεται με τις άλλες άδειες που δίνονται στους εργαζόμενους για οποιοδήποτε λόγο.

Σύμφωνα με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση 2008 - 2009 άρθρ. 4, **η άδεια απουσίας για παρακολούθηση της σχολικής πορείας των παιδιών ορίζεται σε 4 τέσσερις ημέρες το χρόνο** για κάθε παιδί και χρήση κάνει ο ένας από τους δύο γονείς.

Η άδεια αυτή χορηγείται στα πλαίσια της καλής πίστης, το χρονικό διάστημα απουσίας εξαρτάται κάθε φορά από τα πραγματικά περιστατικά (π.χ. απόσταση από το σχολείο) και δεν είναι δυνατό να δοθεί σε εποχή που δεν λειτουργεί το σχολείο, ή για δύο συνεχόμενες ημέρες, ενώ ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να ζητήσει προσκόμιση βεβαίωσης από το σχολείο για την παρουσία του εκεί. κατά το χρονικό διάστημα της άδειας.

#### **5.4.3 Άδεια για μεταγγίσεις αίματος & παραγώγων αιμοκάθαρσης**

Εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας, που έχουν υπηρεσία μέχρι τέσσερα (4) έτη στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι πάσχουν από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση και το οποίο έχει γνωστοποιηθεί στον εργοδότη, δικαιούνται έως 22 εργάσιμες ημέρες τον χρόνο επιπλέον άδεια με αποδοχές<sup>78</sup>.

---

<sup>78</sup> Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004 άρθρο 8

#### **5.4.4 Άδεια γονέα για παιδί με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος**

Στους φυσικούς ή θετούς γονείς παιδιού ηλικίας ως δέκα έξι (16) ετών συμπληρωμένων, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του η αιμοκάθαρση χορηγείται πρόσθετη δέκα (10) εργασίμων ημερών ετησίως. Η άδεια υτή είναι με αποδοχές και χορηγείται στους δύο γονείς επιπλέον της άδειας που δικαιούνται από άλλες διατάξεις

#### **5.4.5 Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς**

Με την εθνική γενική σ.σ.ε.<sup>79</sup> και τις άλλες κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές σ.σ.ε. έχει προβλεφθεί μια ειδική άδεια δύο (2) ημερών με αποδοχές για την περίπτωση θανάτου συζύγου, τέκνων, γονέων ή αδελφών του μισθωτού<sup>80</sup>.

#### **5.4.6 Άδεια σπουδών**

Εκτός από την κανονική τους άδεια, οι εργαζόμενοι που είναι μαθητές ή σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή εποπτευομένων από το Δημόσιο με οποιοδήποτε τρόπο, δικαιούνται να λάβουν από τον εργοδότη τους και πρόσθετη άδεια άνευ αποδοχών διάρκειας 30 ημερών, συνεχών ή διακεκομμένων κατ' έτος για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις. Την ειδική άδεια δικαιούνται να λάβουν όλοι οι εργαζόμενοι - εργαζόμενες σπουδαστές, χωρίς όριο ηλικίας, αλλά μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών που κάθε φορά παρακολουθεί ο εργαζόμενος, προσαυξημένη κατά δύο έτη, ανεξάρτητα αν οι σπουδές διανύθηκαν συνεχώς ή διακεκομμένα και ανεξάρτητα αν έχουν συμπληρώσει 1 χρόνο υπηρεσίας στον εργοδότη.

Η ιδιότητα του μαθητή, σπουδαστή φοιτητή και η συμμετοχή του στις εξετάσεις αποδεικνύεται με βεβαίωση της σχολής του που υποβάλλεται στον εργοδότη από τον εργαζόμενο.

<sup>79</sup> Άρθρο 9 της από 15.4.2002 ΕΓΣΣΕ. Ο σχετικός όρος έχει κυρωθεί και αποκτήσει ισχύ νόμου με το άρθρο 12 Ν 3227/2004. Με το άρθρο 8 της από 15.7.2010 ΕΓΣΣΕ διευκρινίστηκε ότι το δικαίωμα αδειας λόγω θανάτου συγγενούς χορηγείται, όχι μόνο στους εξ αίματος, αλλά και στους εξ αγχιστείας συγγενείς στην ίδια γραμμή και τον ίδιο βαθμό.

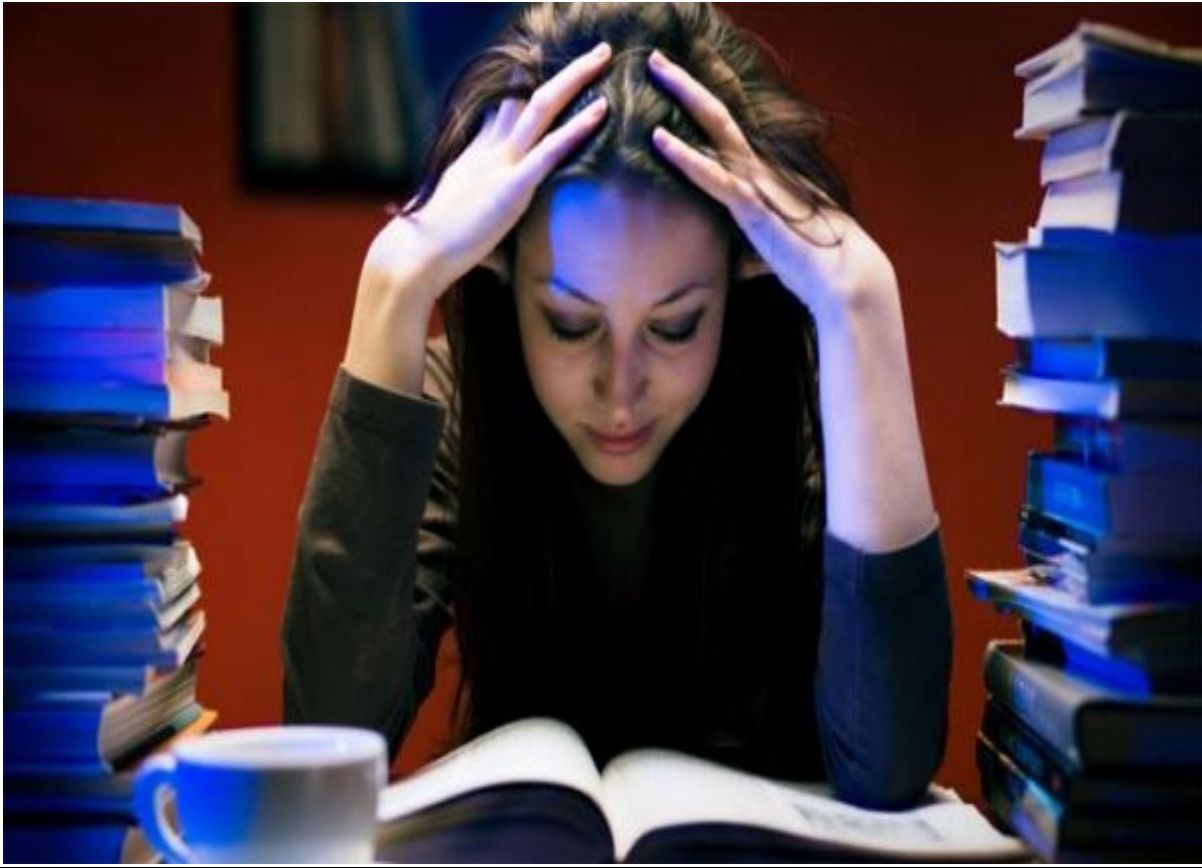
<sup>80</sup> Όπ.π., Ληξουριώτης Ιωάννης Δ., σελ.478

Για τους ανήλικους εργαζόμενους που είναι συγχρόνως μαθητές ή σπουδαστές ο Ν. 1837/89, ορίζει ότι δικαιούται για την συμμετοχή τους στις εξετάσεις άδεια άνευ αποδοχών δύο ημερών, συνεχόμενη ή τμηματική, για κάθε μέρα εξετάσεων. Για την άδεια αυτή που δεν μπορεί να είναι μικρότερη από 14 ημέρες, καταβάλλονται αποδοχές από τον Ο.Α.Ε.Δ..

Για τις ημέρες αδείας εξετάσεων οι μαθητές - σπουδαστές δικαιούνται αποδοχές από τον Ο.Α.Ε.Δ.

Οι μαθητές, σπουδαστές και φοιτητές που εργάζονται στο Δημόσιο ή ΝΠΔΔ δικαιούνται άδεια 14 ημερών με αποδοχές.

#### **5.4.7 Άδεια εξετάσεων σε μεταπτυχιακούς φοιτητές**



Όσοι συμμετέχουν σε πρόγραμμα για μεταπτυχιακό δίπλωμα ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης ή διδακτορικό δίπλωμα ΑΕΙ και ΤΕΙ της ημεδαπής ή της αλλοδαπής, δικαιούνται άδεια 10 εργασίμων ημερών. Η άδεια αυτή είναι άνευ αποδοχών από τον εργοδότη, χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά και ανεξάρτητα από την ηλικία του-της δικαιούχου και ισχύει μέχρι δύο έτη.

#### **5.4.8 Συνδικαλιστικές άδειες**



Ο κάθε εργοδότης είναι υποχρεωμένος να διευκολύνει τα συνδικαλιστικά στελέχη έτσι ώστε να μπορέσουν να εκτελέσουν τα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί<sup>81</sup>. Οι συνδικαλιστικές άδειες, τις οποίες υποχρεούται να χορηγήσει με αποδοχές είναι:

- στα μέλη της Διοίκησης της αντιπροσωπευτικής τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους
- στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σ' αυτά οργανώσεις έχουν μέχρι 1500 ψηφίσαντα μέλη, δεκαπέντε μέρες το μήνα
- στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σ' αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν από 1501-10000 ψηφίσαντα μέλη, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία του
- στον Πρόεδρο και Γενικό Γραμματέα των Εργατικών Κέντρων και Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σ' αυτά οργανώσεις έχουν άνω των 10000 ψηφίσαντα μέλη για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους<sup>82</sup>.

Επίσης παρέχεται άδεια απουσίας στους εξής:

- στα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων ως εννιά μέρες το μήνα και ως δεκαπέντε μέρες στους Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο, Γενικό Γραμματέα και Ταμεία τους
- στον Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο, Γενικό Γραμματέα των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων ως πέντε μέρες το μήνα εφόσον τα μέλη του είναι 500 και άνω και ως τρεις μέρες σε περίπτωση που είναι λιγότερα<sup>83</sup>

## ΠΙΝΑΚΑΣ

---

<sup>81</sup> Άρθρο 17 ν. 1264/82

<sup>82</sup> Άρθρο 6 παρ. 3 ν. 2224/94

<sup>83</sup> Λεβέντης Α. Γεώργιος – Παπαδημητρίου Δ. Κώστας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Αθήνα: Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, 2011, σελ.592

**Γ' ΒΑΘΜΟΣ (ΓΣΕΕ)****ΟΡΓΑΝΩΣΗ****ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΔΕΙΑΣ****ΑΠΟΔΟΧΕΣ**

Μέλη Δ.Σ. της πιο αντιπροσωπευτικής τριτοβάθμιας οργάνωσης	Όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους	Με αποδοχές
--	---------------------------------	-------------

**Β' ΒΑΘΜΟΣ (ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ-ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ)**

Πρόεδρος και Γενικός Γραμματέας Εργατικού Κέντρου/Ομοσπονδίας, εφ' όσον οι υπαγόμενες στη δύναμή τους πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, έχουν πάνω από 10.000 ψηφίσαντα μέλη	Όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους	Με αποδοχές
Πρόεδρος Εργατικού Κέντρου/Ομοσπονδίας, εφ' όσον οι υπαγόμενες στη δύναμή τους πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, έχουν πάνω από 1.501 και ως 10.000 ψηφίσαντα μέλη	Όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους	Με αποδοχές
Πρόεδρος Εργατικού Κέντρου/Ομοσπονδίας, εφ' όσον οι υπαγόμενες στη δύναμή τους πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, έχουν έως 1.500 μέλη	15 ημέρες το μήνα	Με αποδοχές
Αντιπρόεδρος, Γενικός Γραμματέας, Ταμίας των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργάνωσεων	15 ημέρες το μήνα	Χωρίς αποδοχές
Μέλη Δ.Σ. των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργάνωσεων	9 ημέρες το μήνα	Χωρίς αποδοχές
Μέλη Εκτελεστικής Επιτροπής της αμέσως επόμενης αντιπροσωπευτικής οργάνωσης	Το 1/3 των ημερών της πλέον αντιπ/κής οργάνωσης	Χωρίς αποδοχές

**Α' ΒΑΘΜΟΣ (ΣΩΜΑΤΕΙΑ)**

Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος, Γενικός Γραμματέας πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών Οργανώσεων αν τα μέλη της οργάνωσης που εκπροσωπούν είναι 500 και άνω	5 ημέρες το μήνα	Χωρίς αποδοχές
Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος, Γενικός Γραμματέας πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών Οργανώσεων αν τα μέλη της οργάνωσης που εκπροσωπούν είναι λιγότερα από 500	3 ημέρες το μήνα	Χωρίς αποδοχές
Αντιπρόσωποι στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις κατά τη διάρκεια συνεδρίων	Όλη τη διάρκεια του συνεδρίου	Χωρίς αποδοχές

#### 5.4.9 Άδεια εκπαίδευσης συνδικαλιστών

Για να διευκολύνεται η εκπαίδευση και η **επιμόρφωση των συνδικαλιστικών στελεχών**, καθώς και η ανάδειξη νέων στελεχών μεταξύ των εργαζομένων, προβλέπεται οι επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες που απασχολούν πάνω από 50 μισθωτούς, να χορηγούν πρόσθετη κανονική άδεια με αποδοχές, διάρκειας μέχρι δύο εβδομάδων το έτος, σε μισθωτούς που επιλέγονται για το σκοπό αυτό από τη ΓΣΕΕ και σε αναλογία 1% επί του προσωπικού που απασχολούν. Ο αριθμός των μισθωτών που θα επιλέγονται κάθε έτος δεν μπορεί να είναι μικρότερος από 3 μισθωτούς, αλλά ούτε μεγαλύτερος από 15.

#### 5.4.10 Εκλογική άδεια



Η ειδική άδεια που δίδεται για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος είναι για τον ιδιωτικό τομέα με αποδοχές. Η άδεια αυτή δεν συμψηφίζεται με την κανονική ή άλλης μορφής άδεια. Η διάρκεια της είναι ανάλογη με τη χιλιομετρική απόσταση.

Συγκεκριμένα για το πενθήμερο:

- από 200-400 χλμ., μια εργάσιμη ημέρα
- από 401 και πάνω, δύο εργάσιμες ημέρες
- για τα νησιά μέχρι 3 εργάσιμες ημέρες

Για το εξαήμερο:

- από 100-200 χλμ., μια εργάσιμη ημέρα
- από 201-400 χλμ., δύο εργάσιμες ημέρες
- από 401 και πάνω, τρεις εργάσιμες ημέρες
- για τα νησιά μέχρι 3 ημέρες

#### **5.4.11 Άδεια γάμου και γέννηση παιδιού**

Όλοι οι εργαζόμενοι, οποιασδήποτε ειδικότητας και κλάδου δικαιούνται<sup>84</sup>:

- για την **άδεια γάμου**
  - άδεια έξι (6) εργάσιμων ημερών αν εργάζονται εξαήμερο, και
  - άδεια (5) εργάσιμων ημερών αν εργάζονται πενθήμερο
  -
- χορηγείται άδεια δύο (2) ημερών στον πατέρα για τη **γέννηση παιδιού**

Την άδεια γάμου δικαιούνται όλοι οι μισθωτοί, άνδρες και γυναίκες, ανεξαρτήτως του χρόνου υπηρεσίας τους στον εργοδότη χωρίς καμία άλλη προϋπόθεση εκτός από τη σύναψη του γάμου. Την άδεια γάμου δικαιούται ο μισθωτός κάθε φορά που θα συνάψει νόμιμο γάμο (θρησκευτικό ή πολιτικό).

Παρόμοια ισχύουν και για την άδεια γέννησης παιδιού, δηλαδή δεν απαιτείται καμία άλλη προϋπόθεση για τη χορήγησή της (προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη κ.λπ.) παρά είναι αρκετό το γεγονός γέννησης του παιδιού.

Οι άδειες αυτές είναι με αποδοχές και χορηγούνται κατά το χρόνο που συντελούνται τα γεγονότα αυτά (γάμος ή γέννηση παιδιού αντίστοιχα), μετά από αίτηση του εργαζόμενου. Αν δεν ζητηθεί κατά την τέλεση του γεγονότος ο μισθωτός δεν έχει δικαίωμα αξίωσης χορήγησής της σε άλλο χρόνο ή αποζημίωσής της σε χρήμα ενώ δεν συμψηφίζεται με την ετήσια κανονική άδεια.

Με ευνοϊκότερες κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας δίδεται άδεια γάμου μεγαλύτερη των 5 ημερών στους:

---

<sup>84</sup> ΕΓΣΣΕ 1993– ΕΓΣΣΕ 2000

- Λογιστές και Βοηθοί Λογιστές: Άδεια γάμου έξι (6) εργασίμων ημερών (απόφαση 146/84 Δ.Δ.Δ.Δ. Αθηνών)
- Προσωπικό γραφείων ανωνύμων εταιρειών, Ε.Π.Ε. κ.λ.π. επιχειρήσεων: Άδεια γάμου έξι (6) εργασίμων ημερών (απόφαση 35/81 Δ.Δ.Δ.Δ. Αθηνών). Στο κείμενο της απόφασης αυτής διευκρινίζεται ότι οι διατάξεις της εφαρμόζονται στο προσωπικό γραφείων (γραφείς, εισπράκτορες, αποθηκάριοι, κλητήρες, θυρωροί, φύλακες, τηλεφωνητές, εργοδηγοί βιομηχανιών) των πάσης φύσεως ιδιωτικών επιχειρήσεων της χώρας, ανεξαρτήτως της νομικής μορφής αυτών
- Προσωπικό εμπορικών καταστημάτων. Η από 2 Απριλίου 1982 συλλογική σύμβαση εργασίας προβλέπει άδεια γάμου έξι (6) εργασίμων ημερών
- Προσωπικό σούπερ μάρκετ Α.Π.Π. άδεια γάμου έξι (6) εργασίμων ημερών (σ.σ.ε. 21.12.84)
- Προσωπικό ατμοπλοϊκών και πρακτορειακών επιχειρήσεων άδεια γάμου δέκα (10) εργασίμων ημερών και δώρο 58,69 ευρώ (σ.σ.ε. 21.4.89)
- Προσωπικό επιχειρήσεων πετρελαίου και υγραερίου άδεια γάμου επτά (7) εργασίμων ημερών(σ.σ.ε.24.4.85)
- Αρχιτέκτονες επιχειρήσεων άδεια γάμου δέκα (10) ημερολογιακών ημερών (σ.σ.ε. 21.2.89)
- Πολιτικοί μηχανικοί και αγρονόμοι - τοπογράφοι μηχανικοί, που εργάζονται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, άδεια γάμου δέκα (10) ημερολογιακών ημερών (σ.σ.ε. 21.12.88)
- Μηχανικοί μεταλλείων - μεταλλουργοί και μηχανικοί χημικοί, που εργάζονται σε γραφεία μελετών, άδεια γάμου δέκα (10) ημερολογιακών ημερών (σ.σ.ε. 2.11.89)
- Μηχανολόγοι - Ηλεκτρολόγοι Ε.Μ.Π. που απασχολούνται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις άδεια γάμου δέκα (10) ημερολογιακών ημερών (σ.σ.ε. 22.2.90)
- Κλωστοϋφαντουργοί άδεια γάμου εννέα (9) εργασίμων ημερών (σ.σ.ε. 16.10.91)
- Διοικητικό, τεχνικό, νοσηλευτικό, βοηθητικό και εργατικό προσωπικό ιδιωτικών κλινικών, γηροκομείων και νοσηλευτικών κ.λ.π. ιδρυμάτων των Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και οι παρασκευαστές ανεξαρτήτων εργαστηρίων και οι χειριστές ακτινολογικών μηχανημάτων. Άδεια γάμου έξι (6) εργασίμων ημερών (απόφ. Υπ. Εθν. Οικ. και Εργασίας 18624/84)
- Καπνεργάτες. Άδεια γάμου επτά (7) εργασίμων ημερών (σ.σ.ε. 4.7.1998)
- Προσωπικό συμβολαιογραφείων, άδεια γάμου δέκα (10) ημερών (σ.σ.ε. 2.8.2000, και δ.α. 43/2000)<sup>85</sup>

<sup>85</sup> [www.ergasiaka.gr](http://www.ergasiaka.gr)

#### 5.4.12 Άδεια για ασθένεια εξαρτημένων μελών

Εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα με πλήρη απασχόληση (αρ. 7 Ν. 1483/84)<sup>86</sup>, δικαιούνται άδεια απουσίας χωρίς αποδοχές στην περίπτωση ασθένειας εξαρτωμένων προσώπων μελών της οικογένειάς τους.

Εξαρτώμενα πρόσωπα για την εφαρμογή των διατάξεων θεωρούνται:

- τα μέχρι ηλικίας 16 ετών τέκνα, φυσικά ή υιοθετημένα, των οι γονείς έχουν την επιμέλεια
- τα πάνω από 16 ετών τέκνα που λόγω βαριάς ασθένειας ή αναπηρίας χρειάζονται ειδική φροντίδα
- ο ή η σύζυγος που δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί
- οι γονείς ή τα άγαμα αδέρφια που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν, εφ' όσον ο εργαζόμενος έχει την επιμέλεια ή τη φροντίδα αυτών των προσώπων

Η διάρκεια της άδειας για ασθένεια εξαρτημένων μελών είναι μέχρι έξι εργάσιμες ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος και μπορεί να χορηγείται εφ' άπαξ ή τμηματικά.

Η παραπάνω άδεια μπορεί να αυξηθεί σε οχτώ εργάσιμες ημέρες αν ο δικαιούχος εργαζόμενος έχει δύο παιδιά και σε δεκατέσσερις ημέρες αν ο δικαιούχος έχει δύο παιδιά και πάνω<sup>87</sup>.

Το δικαίωμα για τη λήψη άδειας για ασθένεια εξαρτημένων μελών δικαιούνται ο κάθε γονέας ή σύζυγος χωριστά.

Οι γονείς, οι οποίοι έχουν παιδιά με πνευματική, σωματική και ψυχική αναπηρία και εργάζονται σε επιχειρήσεις όπου απασχολούν τουλάχιστον πενήντα άτομα, τότε έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν μείωση στο ωράριο εργασίας τους κατά μια ώρα την μέρα, με την ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους<sup>88</sup>.

---

<sup>86</sup> Όπ.π., Λεβέντης Α. Γεώργιος – Παπαδημητρίου Δ. Κώστα, σελ.588

<sup>87</sup> άρθρο 5 από 2.4.2008 ΕΓΣΣΕ

<sup>88</sup> αρ. 8 Ν. 1483/84

#### 5.4.13 Άδεια λουτροθεραπείας και αεροθεραπείας αναπήρων



Οι μισθωτοί των πάσης φύσεως επιχειρήσεων που είναι ανάπηροι πολέμου δικαιούνται σύμφωνα με τις διατάξεις του Α.Ν. 1324/49 πρόσθετη άδεια τριάντα ημερών με πλήρεις αποδοχές για την μετάβασή τους στα κέντρα Λουτροθεραπείας, Αεροθεραπείας. Η μορφή αυτή της άδειας χορηγείται στους ανάπηρους πολέμου που κατέχουν για αυτό τον λόγο βεβαίωση ειδικής επιτροπής του Υπουργείου Εθνικής Αμύνης.

Στις αποδοχές για την άδεια αυτή λαμβάνονται υπόψη και οι πρόσθετες τακτικές παροχές που χορηγούνται στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα της εργασίας που παρέχεται.

Εκτός από τους αναπήρους πολέμου άδεια για λουτροθεραπεία ή αεροθεραπεία μπορεί να ζητήσει από τον εργοδότη του και μισθωτός που δεν είναι ανάπηρος πολέμου και δεν καλύπτεται από τις προηγούμενες διατάξεις, εφ' όσον προσκομίσει σχετική βεβαίωση από την αρμόδια υγειονομική επιτροπή του ασφαλιστικού του οργανισμού, από την οποία να προκύπτει η ανικανότητά του για εργασία κατά την περίοδο της θεραπείας. Στην περίπτωση αυτή για την απουσία και την καταβολή



αποδοχών εφαρμόζονται οι σχετικές με το ανυπαίτιο κώλυμα διατάξεις και όχι οι διατάξεις που αναφέρονται παραπάνω για τους αναπήρους πολέμου.

Αν η γνωμάτευση δεν αναφέρει την ανικανότητα του μισθωτού για εργασία κατά τη διάρκειά της, τότε η θεραπεία πρέπει να γίνεται κατά τη διάρκεια της κανονικής άδειας του μισθωτού. Αν η κανονική άδεια έχει χορηγηθεί σε χρόνο προγενέστερο της θεραπείας είναι δυνατή η χορήγηση στο μισθωτό άδειας άνευ αποδοχών για την πραγματοποίηση της θεραπείας. Η παροχή από τον ασφαλιστικό οργανισμό σχετικού με την θεραπεία επιδόματος δεν πιστοποιεί πάντα την ανικανότητα για εργασία του μισθωτού κατά τη διάρκειά της<sup>89</sup>.

#### 5.4.14 Άδεια αναπήρων

Τα άτομα με ειδικές ανάγκες, όπου το ποσοστό αναπηρίας τους είναι τουλάχιστον 50% και οι ανάπηροι μόνιμοι υπάλληλοι του Δημοσίου των ΟΤΑ και των λοιπών ΝΠΔΔ, δικαιούνται άδεια έξι ημερών κάθε έτος επιπλέον της κανονικής τους άδειας, ανεξαρτήτως του τρόπου και του χρόνου προσλήψεώς τους, (βλ. Άρθρο 8 παρ. 4 ν. 2643/1998)<sup>90</sup>.

#### 5.4.15 Άδεια λόγω AIDS

Οι εργαζόμενοι-ες με εξαρτημένη σχέση εργασίας, οι οποίοι έχουν υπηρεσία μέχρι τεσσάρων (4) ετών στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι-ες είναι φορείς ή πάσχουν από AIDS, και έχουν κριθεί ικανοί

---

<sup>89</sup> [www.ergasiaka.gr](http://www.ergasiaka.gr)

<sup>90</sup> Οπ.π., Λεβέντης Α. Γεώργιος – Παπαδημητρίου Δ. Κώστας, σελ.587

προς εργασία, δικαιούνται από τη γνωστοποίηση στον εργοδότη, έως ένα (1) μήνα κάθε ημερολογιακό έτος επιπλέον άδεια με αποδοχές (ΕΓΣΣΕ 2004 άρθρο 11)<sup>91</sup>.

#### 5.4.16 Άδεια σε Μονογονεϊκές οικογένειες

Οι διατάξεις του άρθρου 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003 προβλέπουν ότι στους εργαζόμενους/ες που έχουν χηρέψει και στον άγαμο (η) γονέα, οι οποίοι έχουν την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια έξι εργασίμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούται από άλλες διατάξεις με αποδοχές. Ο γονέας που έχει τρία παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια οκτώ εργασίμων ημερών.

Η συγκεκριμένη άδεια χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών ηλικίας μέχρι δώδεκα ετών συμπληρωμένων. Χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα. Η άδεια αυτή δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας.

#### 5.4.17 Άδεια για τη φροντίδα υιοθετημένων παιδιών

Το δικαίωμα διακοπής της εργασίας ή καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας και εναλλακτικά του πατέρα για τη φροντίδα παιδιών, σύμφωνα με το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ του 1993, έχουν και οι θετοί γονείς παιδιών ηλικίας έως 6 ετών<sup>92</sup> την άδεια φροντίδας παιδιού δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς, με χρονική αφετηρία την ημερομηνία της υιοθεσίας<sup>93</sup>.

---

<sup>91</sup> Όπ.π., Ληξουριώτης Ιωάννης Δ., σελ.478

<sup>92</sup> Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000 - 2001 άρθρο 8

<sup>93</sup> [www.ergasiaka.gr](http://www.ergasiaka.gr)

#### **5.4.18 Άδεια κατά τη στράτευση**

Οι στρατευόμενοι μισθωτοί δεν δικαιούνται άδεια κατά το διάστημα της στράτευσής τους. Αν όμως γνωστοποίησαν εγκαίρως στον εργοδότη τη μέλλουσα στράτευσή τους, δικαιούνται να λάβουν άδεια κατά το ημερολογιακό έτος στο οποίο εμπίπτει η στράτευση τους, εφ' όσον βέβαια υπάρχει χρόνος για τη λήψη της άδειάς τους. Αν συνεχίσουν την εργασία τους στον ίδιο εργοδότη θα λάβουν κανονικά την άδειά τους, σε αντίθετη περίπτωση θα λάβουν αποζημίωση αδειάς<sup>94</sup>.

#### **5.4.19 Άδεια για φοίτηση στο ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ**

Χορηγείται άδεια 9 μηνών χωρίς αποδοχές σε εργαζόμενους /ες, που εκάστοτε φοιτούν στο Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής της Γ.Σ.Ε.Ε. (Κ.ΑΝ.Ε.Π.- Γ.Σ.Ε.Ε.). Η άδεια χορηγείται κατόπιν συμφωνίας εργαζόμενου και επιχείρησης εφόσον δεν παρακωλύεται η εύρυθμη λειτουργία αυτής. Οι αποδοχές και οι ασφαλιστικές εισφορές συμφωνείται να καταβάλλονται από τον ΛΑΕΚ, υπό μορφή υποτροφίας. Η άδεια αυτή δεν μπορεί να χορηγείται σε περισσότερα από 20 άτομα, σε ολόκληρη τη χώρα, και αφορά επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν τουλάχιστον 100 εργαζόμενους. Η ως άνω άδεια δεν μπορεί να χορηγείται σε περισσότερα από ένα άτομο ανά επιχείρηση για επιχειρήσεις που απασχολούν έως 1000 εργαζόμενους.

Η ισχύς του παρόντος άρθρου ορίζεται δεκαετής<sup>95</sup>.

---

<sup>94</sup> [www.ergasiaka.gr](http://www.ergasiaka.gr)

<sup>95</sup> Άρθρο 9, ΕΓΣΣΕ 2006-2007

#### 5.4.20 Άδεια για συμμετοχή σε δίκη

Χορηγείται άδεια μιας (1) έως τριών (3) ημερών για συμμετοχή του εκπαιδευτικού σε δίκη. Η συμμετοχή νοείται με όλες τις ιδιότητες: ενάγοντα ή εναγόμενου, μηνυτή ή μηνυθέντος, αιτούντος ή μάρτυρα ή πραγματογνώμονα και φυσικά του ενόρκου.

Η ειδική άδεια απουσίας για συμμετοχή σε δίκη χορηγείται στον εκπαιδευτικό για ειδικό λόγο, ο οποίος αφορά τον ίδιο προσωπικά και όχι άλλο πρόσωπο, όπως το σύζυγο ή το τέκνο του υπαλλήλου.

Μαζί με την αίτηση υποβάλλεται και φωτοτυπία της κλήσης από το δικαστήριο, ενώ αφού επιστρέψει ο εκπαιδευτικός, υποχρεούται να προσκομίσει βεβαίωση του δικαστηρίου ότι παρουσιάστηκε σε αυτό. Ο αριθμός των ημερών της ανωτέρω άδειας προσδιορίζεται ανάλογα με τη χιλιομετρική απόσταση και τις ειδικές συνθήκες μετακίνησης, σύμφωνα με τα κριτήρια που εφαρμόζονται ως σήμερα για την χορήγηση άδειας για την άσκηση εκλογικού δικαιώματος, χωρίς ωστόσο στις περιπτώσεις αυτές η άδεια αυτή να υπερβαίνει κάθε φορά τις τρεις (3) εργάσιμες ημέρες. Η ειδική άδεια χορηγείται και για πειθαρχικές υποθέσεις<sup>96</sup>, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο Δεύτερο του Ν. 4057/2012<sup>97</sup>.

#### 5.4.21 Άδεια για το προσωπικό Δημοσίου - ΝΠΔΔ - ΟΤΑ που εθελοντικά προσφέρει αίμα

Στους αιμοδότες υπαλλήλους του Δημοσίου, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ, καθώς και στους εργαζόμενους σε αυτούς τους φορείς υπαλλήλους που συνδέονται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, σύμφωνα με την υπ' αριθμ. ΔΙΔΑΔ/Φ53/214/16897/20784/ 16.11.1994 Εγκ. του Υπουργείου Προεδρίας της Κυβερνήσεως<sup>98</sup>, χορηγούνται άδειες με αποδοχές:

---

<sup>96</sup> παρ. 4 του άρθρου 136 του Ν. 3528/2007

<sup>97</sup> [www.alfavita.gr](http://www.alfavita.gr)

<sup>98</sup> ΔΕΝ 2005,σελ.510

- κατά την ημέρα της αιμοδοσίας, όταν πρόκειται για συγγενή
- κατά την ημέρα της αιμοδοσίας και μία (1) επιπλέον ημέρα, όταν ο υπάλληλος προσέρχεται με δική του πρωτοβουλία
- όταν ο υπάλληλος προσέρχεται για αιμοδοσία από οργανωμένη ομαδική αιμοληψία, εκτός της ημέρας της αιμοληψίας, δικαιούται να απουσιάζει και δύο (2) ακόμη ημέρες
- στους απασχολούμενους σε επικίνδυνα επαγγέλματα (π.χ. οδηγοί λεωφορείου, τραίνου, εκσκαφέων, κ.λπ.) συνιστάται αποχή από την εργασία για 24 ώρες μετά την αιμοληψία, ενώ για τους πιλότους συνιστάται αποχή για επτά (7) ημέρες μετά την αιμοληψία<sup>99</sup>.

#### 5.4.22 Άδεια νοσήματος

Οι εκπαιδευτικοί που πάσχουν οι ίδιοι ή έχουν σύζυγο ή τέκνο που πάσχει από νόσημα, το οποίο απαιτεί τακτικές μεταγγίσεις αίματος ή χρήζει περιοδικής νοσηλείας, δικαιούνται ειδική άδεια με αποδοχές έως είκοσι δύο εργάσιμες ημέρες το χρόνο. Έως την έκδοση του προεδρικού διατάγματος, που προβλέπεται για τον καθορισμό των ανωτέρω νοσημάτων<sup>100</sup>.

Η άδεια θα πρέπει να χορηγείται στους δικαιούχους, εφόσον υπάρχουν οι εξής προϋποθέσεις:

- γνωμάτευση της πρωτοβάθμιας υγειονομικής επιτροπής, με την οποία θα πιστοποιείται αιτιολογημένα ότι η πάθηση, από την οποία πάσχουν οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί ή κάποιο τέκνο τους, χρήζει τακτικών μεταγγίσεων αίματος ή περιοδικής νοσηλείας σε δημόσιο ή ιδιωτικό νοσηλευτικό ίδρυμα
- προσδιορισμός του χρονικού διαστήματος για το οποίο απαιτείται η νοσηλεία αυτή. Στην περίπτωση πάθησης του τέκνου μπορούν και οι δύο γονείς να κάνουν χρήση της άδειας αυτής,

<sup>99</sup> [www.alfavita.gr](http://www.alfavita.gr)

<sup>100</sup> παρ. 2 του άρθρου 50 του Υ.Κ.

καθορίζοντας με κοινή τους δήλωση ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση της άδειας και για πόσο χρονικό διάστημα, που πάντως η συνολική διάρκειά της δεν μπορεί να υπερβεί τις είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες ετησίως και για τους δύο

Επιπλέον, ο δικαιούχος θα πρέπει να δηλώνει υπεύθυνα κάθε φορά στη σχετική αίτηση χορήγησης πόσες ημέρες της δικαιούμενης από κοινού άδειας των 22 ημερών έχει κάνει ήδη χρήση ο/η σύζυγός του στην υπηρεσία όπου εργάζεται. Σε περίπτωση διάστασης, διαζυγίου, χηρείας ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, την εν λόγω άδεια δικαιούται ο γονέας που ασκεί την επιμέλεια του τέκνου που χρήζει τακτικής μετάγγισης ή περιοδικής νοσηλείας.

Επισημαίνεται ότι η ανωτέρω άδεια των είκοσι δύο εργάσιμων ημερών χορηγείται και σε εκπαιδευτικούς που έχουν τέκνα τα οποία πάσχουν από βαριά νοητική στέρωση ή σύνδρομο Down, ανεξαρτήτως του εάν χρήζουν ή όχι περιοδικής νοσηλείας. Στην περίπτωση αυτή οι ενδιαφερόμενοι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να προσκομίζουν σχετική γνωμάτευση από δημόσιο Ιατροπαιδαγωγικό Κέντρο ή παιδοψυχιατρικό τμήμα δημοσίου νοσοκομείου.

Στον εκπαιδευτικό, φυσικό, ή θετό γονέα παιδιού ηλικίας έως και **18 ετών** συμπληρωμένων, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, από νεοπλασματική ασθένεια, ή χρήζει μεταμόσχευσης, χορηγείται, **επιπλέον** των 22 ημερών και εφόσον τις έχει εξαντλήσει, ειδική γονική άδεια διάρκειας **δέκα** εργάσιμων ημερών κατά ημερολογιακό έτος, με αποδοχές, έπειτα από αίτησή του, κατά απόλυτη προτεραιότητα. Διευκρινίζουμε ότι την άδεια αυτή των 10 εργάσιμων ημερών τη δικαιούται και εκπαιδευτικός ανάδοχος γονέας παιδιού το οποίο πάσχει από τα συγκεκριμένα νοσήματα.

Τέλος, σε περίπτωση νοσηλείας τέκνου έως και 18 ετών, χορηγείται άδεια χωρίς αποδοχές για όσο διάστημα διαρκεί η νοσηλεία και όχι πέραν των τριάντα εργάσιμων ημερών ανά έτος, εφόσον ο φυσικός, θετός ή ανάδοχος γονέας εκπαιδευτικός έχει εξαντλήσει την τετράμηνη άδεια ανατροφής χωρίς αποδοχές, σε περίπτωση που τη δικαιούται.

Οι ανωτέρω δύο άδειες (των δέκα ημερών και η άδεια σε περίπτωση νοσηλείας του τέκνου) αποτελούν ατομικό δικαίωμα του κάθε γονέα<sup>101</sup>.

---

<sup>101</sup> [www.alfavita.gr](http://www.alfavita.gr)

#### 5.4.23 Μειωμένο ωράριο προστατών

Ο εργαζόμενος γονέας με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή σχέση έμμισθης εντολής και πλήρες ωράριο σε επιχείρηση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα άτομα προσωπικό, να ζητήσει τη μείωση του ημερήσιου ωραρίου εργασίας του κατά μία ώρα με ανάλογη μείωση και των αποδοχών του, εφ' όσον έχει παιδί με αναπηρία πνευματική, ψυχική ή σωματική.

Η αναπηρία και ο καταλληλότερος για τη φροντίδα του παιδιού γονέας ορίζεται με γνωμάτευση είτε γιατρού του αρμόδιου ασφαλιστικού φορέα ή εποπτευόμενου από το Δημόσιο νοσηλευτικού ιδρύματος<sup>102</sup>.

#### 5.4.24 Άδεια για ανεύρεση άλλης εργασίας

Το άρθρο 677 του ΑΚ που αναφέρεται σε αυτήν την άδεια ορίζει : *«Όταν καταγγελθεί η σύμβαση, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει τον αναγκαίο ελεύθερο χρόνο για να βρει άλλη εργασία, εφόσον δεν του μένει διαφορετικά κατάλληλος χρόνος για αυτό το σκοπό»*. Η διάταξη αυτή αναφέρεται στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας μετά από προειδοποίηση και σκοπό έχει να εξυπηρετηθεί ο μισθωτός για να βρει νέα εργασία.

Το δικαίωμα αυτό του μισθωτού και η αντίστοιχη υποχρέωση του εργοδότη δεν είναι ανεξέλεγκτα και ως εκ τούτου αμφότερες οι πλευρές πρέπει να επιδείξουν καλή πίστη και έπειτα από συνεννόηση να προσδιορίσουν τις ώρες και ημέρες για την εξυπηρέτησή τους.

---

<sup>102</sup> άρθρο 8 του Ν. 1483/84

Στο ανωτέρω άρθρο δεν αναφέρεται ρητά εάν ο χρόνος της απουσίας (άδειας) είναι με ή χωρίς αποδοχές. Συνεπώς, εάν ο ελεύθερος χρόνος του μισθωτού είναι αρκετός να ερευνησει για νέα εργασία, τότε δεν θα απαιτηθεί άδεια απουσίας, ενώ στην περίπτωση που δεν επαρκεί ο ελεύθερος χρόνος και ο μισθωτός με άδεια του εργοδότη απουσιάσει, έχουμε τη γνώμη ότι ο χρόνος αυτός είναι αμειβόμενος<sup>103</sup>.

#### **5.4.25 Άδεια με αποδοχές κατά την ημέρα της ονομαστικής εορτής**

Οι επίσημες αργίες που προβλέπονται από τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας είναι συγκεκριμένες και περιορισμένες και ως εκ τούτου η ημέρα της ονομαστικής εορτής των μισθωτών είναι εργάσιμη.

Επομένως η ημέρα αυτή ως αργία με αποδοχές στους μισθωτούς μπορεί να είναι μόνο εκείνη που προβλέπεται από ατομική σύμβαση ή από κλαδική ΣΣΕ ή ΔΑ.

Ενδεικτικά αναφέρουμε:

- το προσωπικό της Δημοτικής Επιχείρησης Ύδρευσης - Αποχέτευσης Πάτρας, κατά την ημέρα της ονομαστικής του εορτής δικαιούται μία (1) ημέρα άδεια με αποδοχές (ΔΑ 44/1996)
- στους εργαζόμενους στα Γραφεία Ταξιδιών και Τουρισμού όλης της χώρας, χορηγείται άδεια με αποδοχές κατά την ημέρα της ονομαστικής τους εορτής (άρθρο 4 της ΕΚΣΣΕ της 8.5.1996)<sup>104</sup>

#### **5.4.26 Άδεια σε μέλη των Συμβουλίων Εργαζόμενων**

---

<sup>103</sup> [www.simvoulatoras.com](http://www.simvoulatoras.com)

<sup>104</sup> [www.simvoulatoras.com](http://www.simvoulatoras.com)



Τα μέλη των συμβουλίων των εργαζόμενων του Ν 1767/6.4.1988 σύμφωνα με το άρθρο 10 παρ. 2 αυτού του νόμου, κατά τη διάρκεια της θητείας των δικαιούνται άδεια με αποδοχές μέχρι δώδεκα (12) συνολικά ημέρες, για να λάβουν μέρος σε εκπαιδευτικά προγράμματα που διοργανώνει για την επιμόρφωσή τους η πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση ή οργανισμός που ασκεί αναγνωρισμένα το έργο αυτό.

Οι εκπρόσωποι των μελών της επιτροπής διαπραγμάτευσης, τα μέλη του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων (ΕΣΕ) και οι εκπρόσωποι της διαδικασίας για την ενημέρωση και διαβούλευση, σε κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων σε συμμόρφωση προς την Οδηγία 94/45/ΕΚ/22.9.1994<sup>105</sup>, για το χρόνο συμμετοχής τους στις συνεδριάσεις της Επιτροπής ή της συμμετοχής τους σε συνέδρια, που έχουν σχέση με το ΠΔ 40/1997 και οργανώνονται από Οργανισμό που ασκεί αναγνωρισμένο έργο ή την τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση της χώρας<sup>106</sup>, δικαιούνται άδεια με αποδοχές<sup>107</sup>.

#### **5.4.27 Αναρρωτική άδεια**

Η συγκεκριμένη άδεια δεν θεωρείται ως παράταση της ασθένειας του εργαζομένου, εφ' όσον η ασθένεια καλύπτεται από σχετική έγγραφη γνωμάτευση της ιατρικής υπηρεσίας του ΙΚΑ, ή γενικά του οικείου ασφαλιστικού οργανισμού. Γι' αυτό το λόγο, η απουσία του εργαζομένου από την εργασία του προς ανάρρωση από προηγηθείσα ασθένειά του, δεν καλύπτεται από τις προστατευτικές διατάξεις των νόμων, που αφορούν την ασθένειά του, αλλά αποτελεί μορφή αδειας χωρίς όμως αποδοχές, για την οποία ισχύουν ανάλογα τα όσα αναφέρθηκαν πιο πάνω σχετικά με την μορφή αυτή αδειας εργασίας<sup>108</sup>.

---

<sup>105</sup> άρθρο 10 παρ. 2 του ΠΔ 40/1997 ΔΕΝ 1997,σελ.1216

<sup>106</sup> άρθρο 20 παρ. 2 του ΠΔ 40/1997

<sup>107</sup> [www.simvoulatoras.com](http://www.simvoulatoras.com)

<sup>108</sup> Βλαστός Γ. Στυλιανός, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Αθήνα: Σάκκουλας Π.Ν., 2012, σελ.491

#### **5.4.28 Άδεια εθελοντισμού**

Οι εργαζόμενοι εθελοντές στους Ολυμπιακούς αγώνες 2004 για να διευκολυνθεί η συμμετοχή τους, τους χορηγήθηκε η συγκεκριμένη άδεια με αποδοχές σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

Την άδεια αυτή την δικαιούνταν όσοι απασχολήθηκαν σε επίσημο εθελοντικό πρόγραμμα και ήταν ίση με το μισό των ημερών της εθελοντικής απασχόλησης και εκπαίδευσής τους για τους Ολυμπιακούς Αγώνες και το ανώτατο όριο ημερών της άδειας ήταν στις δέκα ημέρες.

Ανάλογα με τις ανάγκες που είχε το επίσημο εθελοντικό πρόγραμμα ήταν και ο χρόνος απουσίας του εργαζόμενου όπου συμμετείχε, ο οποίος χορηγήθηκε κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη μετά την 1η Οκτωβρίου του 2004.

Οι αποδοχές που κατέβαλε ο εργοδότης για τις συγκεκριμένες αυτές μέρες της άδειας είναι αυτές που θα κατέβαλε αν ο εργαζόμενος εργαζόταν, χωρίς κάποιο επιπλέον επίδομα.

#### **5.4.29 Άδεια ακτινοπροστασίας**

Για τους εργαζόμενους που απασχολούνται στις υπηρεσίες υγείας του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα, οι οποίοι είναι εκτεθειμένοι σε ιοντίζουσες ακτινοβολίες, προβλέπεται ειδική άδεια<sup>109</sup>.

Η ειδική αυτή άδεια προβλέπεται από το νόμο ή τις συλλογικές ρυθμίσεις εργασίας, όπου προβλέπουν περιπτώσεις χορήγησης πρόσθετων αδειών, οι οποίες συνδέονται με τη συγκεκριμένη ιδιότητα του εργαζομένου, όπως για παράδειγμα, οι χειριστές ακτινολογικών μηχανημάτων ή οι απασχολούμενοι μπροστά σε οθόνες οπτικής καταγραφής, λόγω ειδικών συνθηκών παροχής της εργασίας τους.

---

<sup>109</sup> Άρθρο 66 παρ. 6 Ν 3984/2011, καταργουμένων προϋφισταμένων σχετικών ρυθμίσεων

## 6.ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

### 6.1 1<sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
<p><b>Αρ. Απόφασης:</b> 1161/12</p> <p><b>Δικαστήριο:</b> Άρειος Πάγος</p> <p><b>Πρόεδρος:</b> Δ. Πατινίδης</p> <p><b>Δικηγόροι:</b> Δ. Ζωητός – Αντ. Αντανασιώτης</p> <p><b>Περιοδικό:</b> ΔΕΝ 2013, Τεύχος 1618</p>	<p>Με αγωγή του ο αναιρεσίβλητος ζήτησε να χαρακτηριστεί η καταγγελία συμβάσεως εργασίας του ως καταχρηστική. Ο ενάγων και ήδη αναιρεσίβλητος προσλήφθηκε στις 1.7.97 από την εναγόμενη και ήδη αναιρεσείουσα, με σύμβαση μερικής απασχόλησης, προκειμένου να προσφέρει τις υπηρεσίες του ως κηπουρός στο ξενοδοχείο «ΤΙΤΑΝΙΑ»</p>	<p>Το Εφετείο έκρινε ότι η καταγγελία είναι καταχρηστική, διότι υπερβαίνει προφανώς τα όρια που θέτουν η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός του δικαιώματος, αφού υπαγορεύθηκε από ταπεινά ελατήρια (κακοβουλία) του εργοδότη προς τον μισθωτό, η οποία δεν συνδέεται με την ομαλή και αποδοτική άσκηση της εργασίας του, αλλά εξυπηρετεί αποκλειστικά τα</p>

	<p>που αυτή διατηρεί στο κέντρο της Αθήνας. Οι υποχρεώσεις του συνίσταντο στην περιποίηση και φροντίδα των καλλωπιστικών και όχι μόνο φυτών, εσωτερικού και εξωτερικού χώρου, στις γλάστρες και ζαρντινιέρες του ξενοδοχείου, καθώς και των φυτών που διαμορφώνουν και κοσμούν το roof garden του ξενοδοχείου. Στις εργασιακές υποχρεώσεις του ενάγοντος περιλαμβανόταν και η περιποίηση του κήπου της οικίας του διευθύνοντος συμβούλου της εναγομένης και ήδη αναιρεσείουσας. Στις 19.5.06 ο ενάγων εισήχθη στην Οφθαλμολογική Κλινική</p>	<p>συμφέροντα του εργοδότη. Επίσης το Εφετείο έκρινε ως αβάσιμους τους ισχυρισμούς της αναιρεσείουσας για πλημμελή εκτέλεση της εργασίας από τον αναιρεσείβλητο, δεχόμενο ότι η αναιρεσείουσα, από την 1.7.06 ανέθεσε με σύμβαση έργου στο γεωπόνο Κ. Δ., την εποπτεία και εκτέλεση, με εκπαιδευμένο προσωπικό και τον αναγκαίο εξοπλισμό, την περιποίηση των φυτών στην επιχείρησή της και στην οικεία του διευθύνοντος συμβούλου της και με την από 10.10.06 σύμβαση μερικής απασχόλησης προσέλαβε τον φοιτητή Γεωπονικής Β. Ε. για να εργασθεί ως κηπουρός, με μικρότερες</p>
--	--	--

	<p>του Γενικού Νοσοκομείου Χαλκίδας, προκειμένου να υποβληθεί σε εγχείρηση καταρράκτη και για το λόγο αυτό έλαβε αναρρωτική άδεια μέχρι 17.6.06. Κατά το παραπάνω χρονικό διάστημα της δικαιολογημένης απουσίας του ενάγοντος και κατόπιν υποδείξεως του ιδίου, αντικαταστάθηκε στα καθήκοντά του στην παραπάνω επιχείρηση της εναγομένης από το γιό του Κ. Γ. Περί τέλη Μαΐου του 2006 και ενώ διαρκούσε η αναρρωτική άδεια του ενάγοντος, επισκέφθηκε το ξενοδοχείο, προκειμένου να ελέγξει την κατάσταση των χώρων πρασίνου, ο γεωπόνος πανεπιστημιακής</p>	<p>αποδοχές από αυτές του αναιρεσίβλητου, ότι και μετά την ανάθεση της γενικής επίβλεψης και φροντίδας των πρασίνων χώρων του ξενοδοχείου στον προαναφερόμενο γεωπόνο, στο πλαίσιο αναβάθμισης της εικόνας των χώρων αυτών, η αναιρεσείουσα συνέχιζε να χρήζει των υπηρεσιών κηπουρού και θα μπορούσε κάλλιστα να χρησιμοποιεί για το λόγο αυτό τον αναιρεσίβλητο, διότι δεν αποδείχθηκε ότι αυτός ήταν ανεπαρκής και αμελής στα καθήκοντά του, αλλά αντίθετα η εναγομένη επιχειρεί να μεταθέσει σε ένα μόνο πρόσωπο την αποκλειστική ευθύνη για την εικόνα</p>
--	--	---

	<p>εκπαίδευσης, Κ. Δ., ο οποίος συνέταξε στις 10.6.06 έκθεση αξιολόγησης, όπου παραθέτει τις απόψεις του για τα φυτά του ξενοδοχείου και υποβάλλει προτάσεις για την καλύτερη συντήρηση και ανάπτυξή τους. Η εναγομένη ενεργώντας μεθοδευμένα και με κακοβουλία, υποχρέωσε τον ενάγοντα να διακόψει την αναρρωτική του άδεια και να επιστρέψει στην εργασία του στις 14.6.06, πριν το πέρας της αναρρωτικής του άδειας και δύο μέρες αργότερα, στις 16.6.06, η εναγομένη προέβη σε καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του.</p>	<p>και τη γενικότερη κατάσταση των φυτών του ξενοδοχείου, που ήδη έχει αναλάβει εξειδικευμένο προσωπικό. Καταλήγει δε το Εφετείο, ότι η αναιρεσείουσα προέβη στην καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του αναιρεσίβλητου, καθώς εκείνος βρισκόταν σε περίοδο αδυναμίας, δηλαδή πριν από την λήξη της αναρρωτικής του άδειας, την οποία προηγουμένως τον υποχρέωσε να την διακόψει και ότι με αυτά τα δεδομένα η καταγγελία είναι άκυρη. Με την κρίση του αυτή το Εφετείο, παραβίασε ευθέως τις παραπάνω ουσιαστικού δικαίου διατάξεις, με εσφαλμένη εφαρμογή και εκ πλαγίου, με ανεπαρκείς και</p>
--	---	--

		<p>αντιφατικές αιτιολογίες, που καθιστά ανέφικτο τον αναιρετικό έλεγχο την ορθής ή μη εφαρμογής των διατάξεων. Συγκεκριμένα, στην προσβαλλόμενη απόφαση δεν διαλαμβάνονται πραγματικά περιστατικά, τα οποία να συνιστούν «ταπεινά ελατήρια» και «κακοβουλία» εκ μέρους της αναιρεσείουσας και καθιστούν καταχρηστική την άσκηση του δικαιώματος της αναιρεσείουσας να καταγγείλει την μετά του αναιρεσίβλητου σύμβαση εργασίας. Περαιτέρω, οι μόνες παραδοχές που διαλαμβάνονται στην προσβαλλόμενη απόφαση της</p>
--	--	---

		<p>«μεθοδεύσεως και κακοβουλίας» της αναιρεσείουσας είναι ότι η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του αναιρεσίβλητου έγινε δύο ημέρες μετά την, κατόπιν «εξαναγκασμού» διακοπή της αναρρωτικής του άδειας και επάνοδο αυτού στην εργασία. Οι παραδοχές όμως αυτές, με τις οποίες θεμελιώνεται, κατά το Εφετείο, η καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας του αναιρεσειόντος, είναι ανεπαρκείς και αντιφατικές και η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του μισθωτού κατά την διάρκεια της αναρρωτικής του άδειας δεν είναι</p>
--	--	---



		<p>καταχρηστική παρά μόνο ότι έγινε κατά τη διάρκεια της άδειας αυτής ως εκ τούτου δεν συνιστά «μεθώδευση και κακοβουλία» της αναιρεσείουσας ο αποδιδόμενος σ' αυτή «εξαναγκασμός» του αναιρεσίβλητου για διακοπή της αναρρωτικής του άδειας και επάνοδο στην εργασία του τρείς μέρες πριν από τη λήξη της (14.6.06), όταν μάλιστα κατά τις παραπάνω παραδοχές, η αναρρωτική του άδεια έληγε την επομένη της καταγγελίας (17.6.06). Το ως άνω δε γεγονός αυτό καθεαυτό, προκειμένου η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας να γίνει κατά το χρόνο που ο αναιρεσίβλητος παρείχε την εργασία</p>
--	--	---

		<p>του στην αναιρεσείουσα και όχι κατά τη διάρκεια της αναρρωτικής του άδειας, εφόσον δεν υπάρχουν άλλες παραδοχές, σχετιζόμενες με τη συμπεριφορά της αναιρεσείουσας έναντι του αναιρεσίβλητου. Εξάλλου, οι παραδοχές της προσβαλλόμενης απόφασης ότι η αναιρεσείουσα απασχολεί το γεωπόνο Κ.Δ. με σύμβαση έργου, προκειμένου αυτός να εποπτεύει να εκτελεί με εκπαιδευμένο προσωπικό τις εργασίες συντήρησης και περιποίησης των φυτών και το φοιτητή της γεωπονικής Β.Ε., με μερική απασχόληση, ενώ θα μπορούσε στη θέση αυτή να απασχολεί τον αναιρεσίβλητο, ο</p>
--	--	--

		<p>οποίος δεν ήταν ανεπαρκής και αμελής, αποτελούν αιτιολογίες για τη μη ύπαρξη αιτίας και μέρους της εργοδότης αναιρεσείουσας για την καταγγελία συμβάσεως εργασίας, οι οποίες, όμως, ουδεμία έννομη επιρροή ασκούν, λόγω του αναιτιώδους χαρακτήρα της καταγγελίας, προκειμένου να χαρακτηριστεί η καταγγελία ως καταχρηστική, αλλά απαιτείται η καταγγελία να οφείλεται σε συγκεκριμένους λόγους, τους οποίους έπρεπε να επικαλεσθεί και να αποδείξει ο αναιρεσίβλητος, εξαιτίας των οποίων η άσκηση του δικαιώματος της αναιρεσείουσας</p>
--	--	--

		υπερβαίνει τα όρια.
--	--	---------------------

## 6.2 2<sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
<p>Αρ. Απόφασης: 1394/2006</p> <p>Δικαστήριο:</p> <p>Άρειος Πάγος</p> <p>Δικηγόροι: Άρια – Αγλαΐα Μαϊντά – Κλάρα, Νικ. Μπραζιώτης</p> <p>Περιοδικό: ΔΕΝ 2007, Τεύχος 1490</p>	<p>Με αγωγή της η αναιρεσίβλητη ζήτησε πρόσθετη ετήσια κανονική άδεια έξι εβδομάδων για κάθε έτος εργασίας της, την οποία την δικαιούται. Η ενάγουσα είναι ιατρός πυρηνικής ιατρικής, η οποία προσλήφθηκε στις 15.11.91 από την εναγόμενη και ήδη αναιρεσείουσα ανώνυμη εταιρεία, με έγγραφη σύμβαση εξηρημένης εργασίας τριετούς διάρκειας και εργάστηκε μέχρι τις 7.11.94 ως πυρηνική ιατρός στο εργαστήριο πυρηνικής ιατρικής του ιατρικού κέντρου που διατηρούσε στην πόλη</p>	<p>Το εφετείο, με βάση τις παραδοχές που αναφέρθηκαν, έκρινε ότι η αναιρεσίβλητη δικαιούται πρόσθετη ετήσια κανονική άδεια έξι εβδομάδων για κάθε έτος της εργασίας της.</p>

	των Τρικάλων.	
--	---------------	--

### 6.3 3<sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
<p>Αρ. Απόφασης: 346/2004</p> <p>Δικαστήριο:</p> <p>Ειρηνοδικείο Αθηνών</p> <p>Δικηγόροι: Δ. Ραζέλος – Δ. Βερβεσός</p> <p>Περιοδικό: ΔΕΝ 2004</p> <p>Τεύχος 1437</p>	<p>Με αγωγή της η αναιρεσίβλητη ζήτησε από τον εναγόμενο να της καταβάλει τους μισθούς της χρονικής περιόδου της αγωγής, αφού δεν είχε γίνει εγγράφως η απόλυσή της, ούτε υπήρξε νόμιμη αποζημίωση. Η εναγόμενη, η οποία προσλήφθηκε 1-11-2001 έως 1-9-2003 με μηνιαίο μισθό 725 ευρώ ως πωλήτρια σε κατάστημα με αξεσουάρ μόδας έλαβε νομίμως μόνο 9 μέρες αδείας έναντι 20 ημερών. Όταν ζήτησε τις υπόλοιπες 11 μέρες, νόμιμες μέρες αδείας για οικογενειακούς</p>	<p>Το εφετείο δέχτηκε ότι η αναιρεσίβλητη ήταν νόμιμη και ο αναιρεσείων είναι υποχρεωμένος να καταβάλει τους μισθούς για το χρονικό διάστημα των 4 ½ μηνών (1-9-2003 έως 16-2-2004), διότι αυτή τη χρονική διάρκεια δεν είχε γίνει έγγραφη απόλυση, ούτε νόμιμη αποζημίωση, με αποτέλεσμα η αναιρεσίβλητη να μην έχει το δικαίωμα να εργασθεί αλλού.</p>

	<p>λόγους, αντί αυτού έλαβε ακόμη 3 μέρες αδείας σταδιακά για το έτος 2003.</p>	
--	---	--

#### 6.4 4<sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

<b>Στοιχεία Απόφασης</b>	<b>Πραγματικά Περιστατικά</b>	<b>Απόφαση Δικαστηρίου</b>
--------------------------	-------------------------------	----------------------------



<p>Αρ. Απόφασης: 1449/2002</p> <p>Δικαστήριο: Άρειος Πάγος</p> <p>Δικηγόροι: Λ. Πανούσης, Ευ. Ζερβός</p> <p>Περιοδικό: ΔΕΝ 2003</p> <p>Τεύχος 1407</p>	<p>Με αγωγή της η αναιρεσίβλητη ζήτησε να υποχρεωθούν οι εναγόμενοι να αναγνωρισθεί ότι δικαιούται, εκτός από τις διαφορές της προσαυξήσεως για τις ώρες που εργάσθηκε κατά τις Κυριακές και αργίες και τις διαφορές που αναλογούσαν στα επιδόματα εορτών και στις αποδοχές και το επίδομα αδείας και που προέκυπταν από τον μη συνυπολογισμό στις τακτικές αποδοχές της και των διαφορών της παραπάνω προσαυξήσεως. Η ενάγουσα ανέφερε ότι κατά το επίδικο διάστημα (από 1.1.89 έως 31.5.91) εργαζόταν τακτικώς, νομίμως και παγίως τις αναφερόμενες ώρες κατά τις Κυριακές και εξαιρέσιμες ημέρες.</p>	<p>Το εφετείο απόρριψε το αίτημα της αναιρεσίβλητης λόγω παραγραφής του συνόλου των αγωγικών αξιώσεων του χρονικού διαστήματος από 1.1.98 έως 31.12.90. Απέρριψε ως μη νόμιμη την αγωγή κατά το μέρος που ζητούσε η αναιρεσίβλητη τις διαφορές της ως άνω προσαυξήσεως επί των επιδομάτων εορτών και των αποδοχών και του επιδόματος αδείας του χρονικού διαστήματος από 1.1.91 έως 31.5.91.</p>
--	--	--

## 6.5 5<sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
<p>Αρ. Απόφασης:1732/2002</p> <p>Δικαστήριο:Εφετείο Αθηνών</p> <p>Δικηγόροι: Κ. Νταλαχάνης - Δ. Νικολούλια</p> <p>Περιοδικό: ΔΕΝ 2003 Τεύχος 1403</p>	<p>Με αγωγή της η αναιρεσίβλητη ζήτησε να υποχρεωθούν οι εναγόμενοι να καταβάλλουν το ποσό των 300.000 δρχ. για την διακοπή της εργασίας της, την ένταση που οι εναγόμενοι της δημιούργησαν και ότι οι οικονομικές και οι κοινωνικές συνθήκες των μερών της ήταν δυσχερείς. Η αναιρεσίβλητη ζήτησε να της χορηγηθεί η προβλεπόμενη από το νόμο άδεια μητρότητας, η οποία είναι 8 εβδομάδες πριν</p>	<p>Το εφετείο δέχτηκε ότι η αναιρεσίβλητη θα λάβει το ποσό των 300.000 δρχ. , το οποίο επεδικάσθει, σταθμιζομένων των περιστάσεων από τις οποίες τελέσθηκε η πράξη. Επιπλέον το είδος της προσβολής, της έντασης του δόλου του υπαίτιου και των οικονομικών και κοινωνικών συνθηκών των μερών της αναιρεσίβλητης, η οποία προέρχεται από την Ρωσία χωρίς οικονομικούς πόρους ζωής δικαιολογεί το ποσό των 300.000δρχ.</p>

	<p>και 8 εβδομάδες μετά την κύηση. Αντί αυτού ο εργοδότης της ανακοίνωσε ότι οι εργασιακές τους σχέσεις διακόπτονται και την απέλυσε, η οποία ενέργεια απαγορεύεται ναπραχθεί από την αρχή της κυήσεως μέχρι και ένα χρόνο μετά από τον τοκετό.</p>	
--	---	--

## 6.6 6<sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
<p>Αρ. Απόφασης: 1469/2001</p> <p>Δικαστήριο:</p> <p>Άρειος Πάγος</p> <p>Δικηγόροι: Δ. Καρράς και Ν. Τομαράς - Φ. Κλαουδάτος</p> <p>Περιοδικό: ΔΕΝ 2002, Τεύχος 1376</p>	<p>Με αγωγή του ο αναιρεσίβλητος ζήτησε να υποχρεωθούν οι εναγόμενοι να δώσουν την άδεια αυτούσια και όχι σε χρήμα. Ο μισθωτός, ο οποίος δεν έλαβε αυτούσια την άδειά του δικαιούται τον μισθό του για τις μέρες τις οποίες εργάσθηκε, όπως επίσης το μισθό της αδείας του, τον οποίο θα λαμβάνει εάν πραγματοποιούταν η άδειά του ως και αποζημίωση ίση προς τις αποδοχές αδείας του, εάν η μη πραγματοποίηση της αδείας οφείλεται σε πταίσμα του εργοδότη, έστω και σε ελαφρά αμέλειά του. Ο</p>	<p>Το εφετείο δέχτηκε ότι ο αναιρεσίβλητος απασχολούσε τους αναιρεσιβλήτους στα αναφερόμενα χρονικά διαστήματα στα συνεργεία διαλογής του δελτίου ΠΡΟΠΟ και του ΛΟΤΤΟ επί 2 έως 4 ημέρες κάθε εβδομάδα ανάλογα με τις ανάγκες του, με σχέση συμβάσεως εξηρημένης εργασίας και ότι οι αναιρεσίβλητοι είχαν ζητήσει από τον αναιρεσίβλητο την καταβολή αποδοχών αδείας σε χρήμα και όχι αυτούσιως το εφετείο έκρινε ότι αυτοί δικαιούνται (κατά 100%) προσαύξηση των</p>

	<p>μισθωτός ζήτησε την άδειά του αυτούσια και όχι σε χρήμα όπως αναφέραμε και στην αρχή, αλλά ο εργοδότης αρνήθηκε να τη χορηγήσει.</p>	<p>αποδοχών αδείας τους.</p>
--	---	------------------------------

### 6.7 7<sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
-------------------	------------------------	---------------------

<p>Αρ. Απόφασης:789/97</p> <p>Δικαστήριο:</p> <p>Άρειος Πάγος</p> <p>Δικηγόροι:</p> <p>Α. Τσαβδαρίδης,</p> <p>Α. Νικολάκος</p> <p>Περιοδικό: ΔΕΝ 1999, Τεύχος 1315</p>	<p>Με αγωγή ο αναιρεσίβλητος ζήτησε να υποχρεωθούν οι εναγόμενοι να καταβάλλουν τα οφειλόμενα ποσά για τις αποδοχές και επίδομα αδείας για το έτος 1990, λόγω λύσεως της εργασιακής σχέσης.</p>	<p>Το εφετείο δέχτηκε ότι ο αναιρεσίβλητος θα λάβει αποδοχές και επίδομα αδείας του ημερομισθίου 4,500 δρχ. μέχρι τις 31/07/1990 και όχι με βάση το ημερομίσθιο των 5,400 δρχ. , που καταβλήθηκε κατά την αποχώρηση του στις 09/11/1990.</p>
--	---	--

## 6.8 8<sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
<p>Αρ. Απόφασης:769/97</p> <p>Δικαστήριο: Διοικ. Πρωτ. Θεσ/νίκης</p> <p>Δικηγόροι: Ι. Καιτετζίδης – Μ. Παυλίδου</p> <p>Περιοδικό: ΔΕΝ 1998, Τεύχος 1286</p>	<p>Με αγωγή της η αναιρεσίβλητη ζήτησε να υποχρεωθούν οι εναγόμενοι, οι οποίοι στην περίπτωση αυτή είναι εργαζόμενοι της Τοπικής Διοικητικής Επιτροπής του περιφερειακού Υποκαταστήματος ΙΚΑ Θεσσαλονίκης, να αναγνωρίσουν τις επιπλέον ημέρες εργασίας. Η εναγόμενη δικαιούται κάθε επί πλέον ημέρα απουσίας από την εργασία της, να συμψηφίζεται με τις ημέρες αδείας που αυτή δικαιούται.</p>	<p>Το Διοικητικό Πρωτοδικείο της Θεσσαλονίκης δέχτηκε ότι η αναιρεσίβλητη δικαιούται να λάβει αποδοχές και επίδομα αδείας. Επίσης οι εναγόμενοι της Τοπικής Διοικητικής Επιτροπής είναι υποχρεωμένοι να αναγνωρίσουν τις ημέρες απουσίας λόγω ασθένειας, οι οποίες έχουν υπερβεί τις μέρες της βραχείας διάρκειας ασθένειας, ως ημέρες εργασίας που πραγματοποιήθηκαν στην ασφάλιση του Ιδρύματος.</p>

## 6.9 9<sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
<p>Αρ. Απόφασης:542/97</p> <p>Δικαστήριο: Άρειος Πάγος</p> <p>Δικηγόροι: Ν. Θεοδωράκης – Θ. Θεοδωρόπουλος</p> <p>Περιοδικό: ΔΕΝ 1997, Τεύχος 1273</p>	<p>Με αγωγή της η αναιρεσίβλητη κατήγγειλε την σύμβαση ενώ ο εναγόμενος βρισκόταν σε αναρρωτική άδεια μετά από εγχείρηση (διατομή τενόντων δεξιού καρπού), στην οποία υποβλήθηκε λόγω ατυχήματος στις 4.10.92. Οι λόγοι της καταγγελίας της σύμβασής του δεν σχετίζονται με τον τραυματισμό του αλλά με τη δυσαρμονική σχέση με το βοηθό γενικό διευθυντή της επιχείρησης Β.Γ, στην προσπάθειά του να ρυθμίσει σε νέες βάσεις το τμήμα πωλήσεων. Επίσης τον τελευταίο</p>	<p>Το Εφετείο από την προσβαλλόμενη απόφαση, δέχτηκε τα εξής: Ο αναιρεσείων, ο οποίος είναι έγγαμος και πατέρας δύο τέκνων, προσελήφθη στην επιχείρηση της αναιρεσίβλητης το έτος 1983 με σύμβαση παροχής εξηρημένης εργασίας ως υπάλληλος γραφείου. Το έτος 1988 ο αναιρεσείων μετατάχθηκε στο τμήμα πωλήσεων και προσέφερε τις υπηρεσίες του ως πωλητής μέχρι τις 10.12.92. Το εφετείο έκρινε ότι η καταγγελία της σύμβασης του αναιρεσείωντος με βάση τις</p>



	<p>χρόνο είχε μειωμένη απόδοση και απουσίαζε συχνά από την εργασία του, γιατί ασκούσε ευκαιριακά και το επάγγελμα του ασφαλειομεσίτη στην ασφαλιστική εταιρεία INTERAMERICAN. Τέλος στο γεγονός ότι ο αναιρεσείων ήταν ο μόνος πωλητής που δεν ήταν πτυχιούχος χημικός και η αναιρεσίβλητη στο πλαίσιο της αναδιοργάνωσης του τμήματος πωλήσεων έκρινε ότι όλοι οι πωλητές έπρεπε να είναι επιστήμονες χημικοί και γι' αυτό στην θέση του αναιρεσειόντος προσέλαβε μετά την απόλυσή του την χημικό E.Z.</p>	<p>προαναφερθήσες συνθήκες δεν είναι καταχρηστική, γιατί έγινε ενώ αυτός βρισκόταν σε αναρρωτική άδεια και ήταν επίσης βεβαρημένος με τη συντήρηση και διατροφή δύο ανηλίκων.</p>
--	---	---

## 6.10 10<sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
<p>Αρ. Απόφασης:994/95</p> <p>Δικαστήριο: Εφετείο Πειραιώς</p> <p>Δικηγόροι: Σ. Κάσδαγλη, Δ. Χάϊδος, Α. Τσαβλαρίδης</p> <p>Περιοδικό: ΔΕΝ 1997, Τεύχος 1269</p>	<p>Με αγωγή του ο αναιρεσίβλητος ζήτησε οι εναγόμενοι να υποχρεωθούν να καταβάλλουν αποζημίωση, ίση με τις αποδοχές αδειάς. Η ενέργεια αυτή προϋποθέτει δύο βασικά κριτήρια. Πρωτίστως να υπάρχει σχέση εξαρτημένης εργασίας και δευτερευόντως η συμπλήρωση δωδεκάμηνης συνεχούς απασχόλησης στην υπόχρεη επιχείρηση, που θεωρείται ως βασικός χρόνος ίδρυσης του δικαιώματος.</p>	<p>Το Εφετείο δέχτηκε ότι ο αναιρεσίβλητος δεν έχει το δικαίωμα να του καταβάλλουν αποζημίωση, διότι ο εναγόμενος δεν έχει διαπράξει πταίσμα από τη στιγμή που ο αναιρεσίβλητος δεν έκανε χρήση της χορηγηθείσας άδειας. Επομένως δεν αποδίδεται υπαιτιότητα του εργοδότη, άρα η αγωγή είναι αόριστη. Εν τέλει το αίτημα απορρίπτεται και ο αναιρεσίβλητος δεν έχει κανένα δικαίωμα πάνω στον εναγόμενο.</p>

6.11 11<sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
<p>Αρ. Απόφασης:215/92</p> <p>Δικαστήριο: Άρειος Πάγος</p> <p>Δικηγόροι: Αντ. Αναγνωστόπουλος, Κων/νος Ρούσσοσ</p> <p>Περιοδικό: ΔΕΝ 1992, Τεύχος 1167</p>	<p>Με αγωγή του ο αναιρεσίβλητος ζήτησε οι εναγόμενοι να καταβάλλουν το ποσό της αποζημίωσης και του εισοδήματος αδείας. Ο αναιρεσίβλητος εργαζόταν ως σερβιτόρος και αμειβόταν αποκλειστικά με ποσοστά εισπραττόμενα από πελάτες. Ως μισθός του συμφωνήθηκε ορισμένο ποσοστό επί των εισπράξεων, το οποίο ποσοστό ανερχόταν σε ορισμένα ποσά κατά τη θερινή και χειμερινή περίοδο. Επίσης ο εναγόμενος</p>	<p>Το Εφετείο δέχτηκε ότι ο αναιρεσίβλητος θα λάβει το ποσό του εισοδήματος, δηλαδή 163.000 δρχ. Έλαβε υπόψη μαζί με τα λοιπά αποδεικτικά μέσα και όλα τα έγγραφα που είχαν επικαλεστεί και προσκομίσει οι διάδικοι, με αποτέλεσμα ο εναγόμενος να δικαιωθεί, λαμβάνοντας το ποσό της αποζημίωσης, επίδομα αδείας και τα ποσά των εβδομαδιαίων ημερών που έπρεπε να αναπαύεται καθ' όλο τον ένδικο χρόνο.</p>

	<p>εργαζόταν από 13-6-1986 έως 1-5-1988 και κατά την ημέρα κάθε εβδομάδας κατά την οποία έπρεπε να αναπαύεται.</p>	
--	--	--

#### 6.12 12<sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
-------------------	---------------------------	------------------------

<p>Αρ. Απόφασης:1119/87</p> <p>Δικαστήριο: Άρειος Πάγος</p> <p>Δικηγόροι: Δ. Κόκκαλης – Εμμ. Ανδριανάκης</p> <p>Περιοδικό: ΔΕΝ 1988, Τεύχος 1065</p>	<p>Με αγωγή του ο αναιρεσίβλητος ζήτησε να υποχρεωθεί ο εναγόμενος να καταβάλλει τις αποδοχές αδείας 10 και 9 ημερών αντιστοίχως. Ο αναιρεσίβλητος εργάσθηκε με σύμβαση εξηρτημένης εργασίας ως μάγειρας στην επιχείρηση ξενοδοχείου του αναιρεσειόντος νομικού προσώπου, που λειτουργεί εποχιακός επί επτά μήνες ετησίως, κατά τα έτη 1978 έως 1983, ότι δικαιούνται για τα έτη 1982, 1983 άδεια 24 ημερών ετησίως και ότι του καταβλήθηκαν αποδοχές αδείας 14 και 15 ημερών αντιστοίχως.</p>	<p>Το πρωτοβάθμιο δικαστήριο με απόφασή του έκρινε την αγωγή του αναιρεσίβλητου ως αβάσιμη. Παρ' όλα αυτά, με βάση τα πραγματικά περιστατικά που έγιναν δεχτά με την προσβαλλόμενη απόφαση ο αναιρεσίβλητος έλαβε τις αποδοχές αδείας που δικαιούται για τα έτη 1982, 1983. Συνεπώς το δευτεροβάθμιο δικαστήριο που επιδίκασε τις παραπάνω διαφορές αποδοχών αδείας παραβίασε τους κανόνες του ουσιαστικού δικαίου και γι' αυτό ο μοναδικός λόγος της αναιρέσεως θα έπρεπε να γίνει δεκτός.</p>
--	--	---

6.13 13<sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
<p>Αρ. Απόφασης: 751/87</p> <p>Δικαστήριο: Άρειος Πάγος</p> <p>Δικηγόροι: Χ. Ζουράρις, Χ. Καλπούζος</p> <p>Περιοδικό: ΔΕΝ 1988, Τεύχος 1063</p>	<p>Με αγωγή του ο αναιρεσίβλητος ζήτησε να υποχρεωθεί ο εναγόμενος να ληφθεί ο χρόνος της άδειας άνευ αποδοχών υπ' όψιν στον καθορισμό του ποσού της αποζημίωσης απολύσεώς του. Ο αναιρεσίβλητος προσλήφθηκε με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας το 1951 από τον εναγόμενο πλέον « Σύλλογο προς διάδοσιν ωφελίμων βιβλίων » για αόριστο χρόνο και για να εκτελέσει αυτή τη σύμβαση, απασχολήθηκε στον αναιρεσιόνοτα σύλλογο Σεβαστοπούλειο Σχολή</p>	<p>Το Εφετείο έκρινε ότι πρέπει να ληφθεί υπ' όψιν όλη η υπηρεσία το αναιρεσίβλητου από το 1951 μέχρι την ημερομηνία της καταγγελίας της εργασιακής συμβάσεως για τον καθορισμό της αποζημίωσης που δικαιούται για την απόλυσή του και επιδίκασε σ' αυτόν το μη καταβληθέν μέρος της αποζημίωσης αυτής για την συμπλήρωσή της. Έτσι που αποφάνθηκε το Εφετείο, περιέχει σαφείς και επαρκείς αιτιολογίες στην προσβαλλόμενη απόφασή του και ο</p>

	<p>ως εκπαιδευτής και καθηγητής του μηχανολογικού σχεδίου μέχρι το 1960. Τότε ο αναιρεσίβλητος πέτυχε υποτροφία για ανώτερες σπουδές στις Η.Π.Α όπου και μετέβη εκεί, αφού προηγουμένως του χορηγήθηκε από την Εφορία της Σεβαστοπούλειου Σχολής άδεια χωρίς αποδοχές για τα έτη 1960-1963. Το 1963 επέστρεψε από τις Η.Π.Α με διπλώματα που αφορούν τους τομείς διοικήσεως και παιδαγωγικής της επαγγελματικής εκπαίδευσως. Από τότε επανέλαβε την εργασία στην Σεβαστοπούλειο Σχολή λόγω των αυξημένων προσόντων του ανέλαβε τη διεύθυνση της ημερήσιας τεχνικής</p>	<p>πρώτος λόγος αναιρέσεως κατά το μέρος του που αποδίδει έλλειψη νόμιμης βάσεως στην προσβαλλόμενη απόφαση πρέπει να απορριφθεί ως αβάσιμος. Ο ίδιος λόγος αναιρέσεως κατά το υπόλοιπο μέρος του, που αποδίδει στην προσβαλλόμενη απόφαση παραμόρφωση του εγγράφου που αναφέρεται σ' αυτόν, πρέπει να απορριφθεί ως απαράδεκτος, γιατί με όσα εκθέτει ο αναιρεσείων για τη θεμελίωση του λόγου αυτού, αποδίδει στην πραγματικότητα εσφαλμένη εκτίμηση από το Εφετείο του αληθινού περιεχομένου του εγγράφου και όχι παραμόρφωση αυτού. Το Εφετείο επίσης</p>
--	--	---

	<p>σχολής κατά τα έτη 1964-1969 υπηρέτησε ως καθηγητής των βραδινών σχολών, από το 1969 μέχρι το 1975 ως διευθυντής των σχολών τεχνικών και εργοδηγών και από το 1973 μέχρι την καταγγελία της εργασιακής του συμβάσεως στις 4.3.82 ως αναπληρωτής γενικού διευθυντή και γενικός διευθυντής.</p>	<p>δέχτηκε ότι δεν αποδείχθηκε ο ισχυρισμός του αναιρεσείοντος περί απουσίας του αναιρεσίβλητου τα έτη 1960-1963 χωρίς άδεια και επαναπροσλήψεώς του από τον αναιρεσείοντα μορφωτικό σύλλογο με νέα σύμβαση το 1963.</p>
--	--	--

#### 6.14 14<sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
-------------------	------------------------	---------------------



<p>Αρ. Απόφασης:1534/86</p> <p>Δικαστήριο: Άρειος Πάγος</p> <p>Δικηγόροι: Κ. Βοσνάκης, Χ. Νικολάου</p> <p>Περιοδικό: ΔΕΝ 1987, Τεύχος 1054</p>	<p>Με αγωγή της η αναιρεσίβλητη ΔΕΗ ζήτησε να απορριφθεί η αγωγή της αναιρεσείουσας, η οποία διεκδικούσε το ποσό των 323.349 δρχ. το οποίο προκύπτει από τον συνυπολογισμό του χρόνου της άδειας άνευ αποδοχών στο χρόνο υπηρεσίας για τη λήψη των μισθολογικών προσαυξήσεων. Η αναιρεσείουσα προσλήφθηκε στις 28.9.65 με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου από την αναιρεσίβλητη ΔΕΗ και εντάχθηκε από 27.9.67 στο τακτικό προσωπικό και συγκεκριμένα στο διοικητικό κλάδο, δέχτηκε να διέπεται η σύμβασή της από τότε, με συμβατική ισχύ, κανονισμό καταστάσεως προσωπικού (ΚΚΠ) της</p>	<p>Το Εφετείο έκρινε ορθά ότι, κάτω από τις συνθήκες που εκτέθηκαν, η άσκηση του δικαιώματος αυτού, με την περιέχουσα εκτός από το αναγνωριστικό και αίτημα καταψηφιστικό για 323.349 δρχ. (λόγω των συναφών μισθολογικών διαφορών) αγωγή της αναιρεσείουσας, έγινε κατά προφανή υπέρβαση των ορίων που επιβάλλει η καλή πίστη και γι' αυτό το λόγο ήταν καταχρηστική. Συνεπώς με την παραπάνω κρίση του και την επικύρωση ότι η αγωγή απορρίφθηκε, για τον ίδιο λόγο, η απόφαση του πρωτοβάθμιου δικαστηρίου, δεν παραβίασε διάταξη ουσιαστικού δικαίου και ο μοναδικός λόγος</p>
--	---	--

	<p>αναιρεσίβλητης. Το χρονικό διάστημα από τις 1.11.68 μέχρι τις 30.10.70, η αναιρεσείουσα έκανε χρήση εκπαιδευτικής άδειας στην αλλοδαπή 'χωρίς αποδοχές' που χορηγήθηκε σ' αυτήν από την αναιρεσίβλητη. Κατά τη διάρκεια της άδειας αυτής, η αναιρεσείουσα μετεκπαιδεύτηκε στον προγραμματισμό με ηλεκτρονικούς υπολογιστές. Στον ισχύοντα, κατά το χρόνο της λήψεως και χρησιμοποιήσεως της παραπάνω άδειας, ΚΚΠ της αναιρεσίβλητης, δεν υπήρχε διάταξη που να ρυθμίζει το ζήτημα του υπολογισμού του χρόνου των εκπαιδευτικών αδειών χωρίς αποδοχές του προσωπικού της στο</p>	<p>αναιρέσεως, με τον οποίο υποστηρίζεται το αντίθετο, πρέπει να απορριφθεί ως αβάσιμος.</p>
--	--	--

	<p>χρόνο υπηρεσίας του για τη χορήγηση των μισθολογικών προσαυξήσεων λόγω ευδόκιμου τριετούς υπηρεσίας. Είχε όμως ήδη σταθερά και ομοιόμορφα διαμορφωθεί στην αναιρεσίβλητη η πρακτική να μην συνυπολογίζεται ο χρόνος των εκπαιδευτικών αδειών χωρίς αποδοχές για τον παραπάνω σκοπό. Η αναιρεσείουσα, η οποία γνώριζε την ακολουθούμενη από την αναιρεσίβλητη παραπάνω πρακτική, έλαβε την άνω άδεια και έκανε χρήση αυτής. Όταν επανήλθε από την αλλοδαπή στην υπηρεσία της, δεν ασχολήθηκε με το αντικείμενο της μετεκπαιδεύσεώς της, αλλά επιδίωξε με</p>	
--	--	--

	<p>αιτήσεις μεταθέσεώς της, για να βρίσκεται κοντά στο σύζυγό της, να υπηρετεί σε περιοχές που δεν διέθεταν ηλεκτρονικό κέντρο. Για μεγάλο διάστημα, μέχρι τις 3.12.79, αυτή δεν είχε απαιτήσει από την αναιρεσίβλητη να συνυπολογισθεί ο χρόνος της εκπαιδευτικής άδειάς της στο χρόνο υπηρεσίας της, για την χορήγηση των μισθολογικών προσαυξήσεων λόγω τριετιών. Με βάση αυτού, δημιουργήθηκε στην αναιρεσίβλητη η πεποίθηση ότι η αναιρεσείουσα δεν θα ασκούσε το ήδη με την κρινόμενη αγωγή ασκούμενο δικαίωμά της να συνυπολογισθεί ο χρόνος της άδειας άνευ αποδοχών στο</p>	
--	--	--

	<p>χρόνο υπηρεσίας της για τη λήψη των παραπάνω μισθολογικών προσαυξήσεων.</p>	
--	--	--

6.15 15<sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
<p>Αρ. Απόφασης:101/87</p> <p>Δικαστήριο: Μον. Πρωτοδικείο Θηβών</p> <p>Δικηγόροι: Β. Κυριακίδου – Πουλάκη</p> <p>Περιοδικό: ΔΕΝ 1987, Τεύχος 1050</p>	<p>Με αγωγή του ο αναιρεσίβλητος ζήτησε οι εναγόμενοι να καταβάλλουν το μισθό της αδείας και το επίδομα αδείας. Ο ενάγων προσλήφθηκε, με σύμβαση εξηρημένης εργασίας αορίστου χρόνου, το έτος 1979 από τους εναγομένους, για να εργασθεί ως εργατοτεχνίτης οικοδόμος στις οικοδομικές εργασίες στο Τάχη της Θήβας. Ειδικότερα, οι οικοδομικές αυτές εργασίες συνίστανται στην κατασκευή των εργατικών κατοικιών της πόλης. Ο ενάγων εργάσθηκε στο πιο</p>	<p>Το Μον. Πρωτοδικείο Θηβών έκρινε ότι η αγωγή πρέπει να απορριφθεί σε ότι αφορά το μισθό της αδείας και το επίδομα αδείας ως μη νόμιμη, κατά το μέρος της που αφορά την κατά 100% προσαύξηση του μισθού ως ουσιαστικά αβάσιμη. Οι εναγόμενοι, ως εργολήπτες οικοδομικών έργων, ήταν υποχρεωμένοι να καταβάλλουν στον Ειδικό Λογαριασμό του ΙΚΑ την ειδική εισφορά, πράγμα που έκαναν. Το ΙΚΑ δεν ήταν υποχρεωμένο να καταβάλλει στον ενάγοντα το μισθό</p>

	<p>πάνω έργο μέχρι και τον Ιανουάριο του 1983, οπότε μετακινήθηκε σε άλλο οικοδομικό έργο των εναγομένων στο Μαυρομμάτι Θήβας. Στο δεύτερο αυτό έργο (στην κατασκευή του δημοτικού σχολείου του χωριού), ο ενάγων εξακολούθησε να εργάζεται, με την ίδια ιδιότητα, μέχρι τις 28.3.85 που αποχώρησε με τη θέλησή του και λύθηκε έτσι η εργασιακή σύμβαση μεταξύ των αντιδίκων. Επίσης ο ενάγων ισχυρίζεται ότι οι αντίδικοί του δεν του χορήγησαν την άδεια αυτή κατά τα έτη 1981, 1982, 1983, 1984 και 1985, αν και ο ίδιος τη ζήτησε, αλλά κάτι τέτοιο δεν αποδείχθηκε.</p>	<p>αδείας και το επίδομα αδείας. Ο ίδιος ο ενάγων, όταν κλήθηκε από το δικαστήριο να διευκρινίσει αν πράγματι έπαιρνε από το ΙΚΑ το μισθό και το επίδομα αδείας δεν το αρνήθηκε, αλλά δήλωσε ότι τα έπαιρνε μειωμένα, γιατί οι αντίδικοί του κατέβαλλαν την πιο πάνω εισφορά όχι με βάση το πραγματικό ημερομίσθιο που έπαιρνε, αλλά με άλλο μικρότερο που ανακριβώς δήλωνε το ΙΚΑ. Επίσης ο μάρτυρας αποδείξεως κατέθεσε μεν αόριστα ότι ο ενάγων δεν έπαιρνε κανονικά τις άδειές του γι' αυτά τα έτη, αλλά δεν διευκρίνισε αν τις ζητούσε από τους εργοδότες του και αυτοί από υπαιτιότητά τους δεν του τις</p>
--	--	---

		χορηγούσαν.
--	--	-------------



6.16 16<sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
<p>Αρ. Απόφασης:850/86</p> <p>Δικαστήριο: Εφετείο Αθηνών</p> <p>Δικηγόροι: Α. Τζίμας, Δ. Σταματάκος</p> <p>Περιοδικό: ΔΕΝ 1986, Τεύχος 1033</p>	<p>Με αγωγή της η αναιρεσίβλητη ζήτησε η εναγόμενη ανώνυμη εταιρεία να της καταβάλει τις οφειλές, τις οποίες της χρωστούσε. Η ενάγουσα στις 1.9.82 προσλήφθηκε από την ανώνυμη εταιρεία, όπου ασκεί επιχείρηση Φροντιστηρίων Ξένων γλωσσών, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, ως υπάλληλος και συγκεκριμένα ως γραμματέας των κεντρικών γραφείων της επιχείρησης με μηνιαίο μισθό 20.936 δραχμές. Με την ιδιότητά της αυτή, η ενάγουσα εργάσθηκε</p>	<p>Το Εφετείο έκρινε ότι για το προηγούμενο χρονικό διάστημα ( 1.5.83 – 3.12.84), της οφείλει τις διαφορές που προέκυψαν μεταξύ των δεδουλευμένων αποδοχών που έπρεπε να τις καταβάλει και εκείνων που της κατέβαλε. Οι αποδοχές που έπρεπε να της καταβάλει θα καθορισθούν με βάση τις δύο πιο πάνω ανεξάρτητες και κύριες ειδικότητες της γραμματέως και της καθηγήτριας Αγγλικής γλώσσας, με τις οποίες η ενάγουσα εργάσθηκε στην εναγόμενη από 1.5.83, ανάλογα με το</p>

	<p>στην εναγόμενη με πλήρες ωράριο, μέχρι τις 30.4.83. Από 1.5.83 έως 2.7.84 σε εκτέλεση νεότερης συμφωνίας των διαδίκων, η εναγόμενη άρχισε να απασχολεί την ενάγουσα σε όλη τη διάρκεια της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας της, από 9π.μ έως 2μ.μ ως γραμματέα στα κεντρικά γραφεία της και από 6μ.μ έως 9μ.μ ως καθηγήτρια, για τη διδασκαλία της Αγγλικής γλώσσας στους μαθητές κυρίως των κεντρικών φροντιστηρίων της, αλλά και των άλλων περιφερειακών φροντιστηρίων, που η εναγομένη εκμεταλλευόταν μαζί με άλλους υπό μορφή ετερόρρυθμης εταιρείας, στην οποία</p>	<p>χρόνο απασχολήσεώς της σε κάθε μία απ' αυτές, σε σχέση με το νόμιμο ωράριο εργασίας. Έτσι η εναγομένη οφείλει στην ενάγουσα για δεδουλευμένες αποδοχές τα ακόλουθα χρηματικά ποσά:</p> <p>Από 1.5.1983 – 31.8.1983: 1) Για την ειδικότητα της γραμματέως με την οποία εργάσθηκε 395 ώρες (79 ημερ. Χ 5 ώρες ημερησίως), της όφειλε (μισθό 22.863 : 25 x 6 : 40 x 395 =) 54.115 δραχμές. 2) Για την ειδικότητα της καθηγήτριας της Αγγλικής γλώσσας, με την οποία εργάσθηκε 237 ώρες (79 ημέρες x 3 ώρες ημερησίως), της όφειλε (260 δραχμές το ωρομίσθιο x 237 ώρες =) 61.620 δραχμές. Συνολικά της όφειλε</p>
--	--	---

	<p>αυτή μετείχε ως μόνο ομόρρυθμο μέλος ή υπό μορφή ομόρρυθμης εταιρείας, στην οποία επίσης συμμετείχε ως ομόρρυθμη συνέταιρος. Για την απασχόλησή της αυτή, δηλαδή της καθηγήτριας Αγγλικής γλώσσας, η ενάγουσα είχε όλα τα απαιτούμενα νόμιμα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα. Στις 2.7.84, η ενάγουσα έλαβε άδεια κυήσεως και στη συνέχεια, από 29.8.84 άδεια τοκετού, που έληξε στις 11.10.84, έκτοτε δε έλαβε την κανονική της άδεια, που έληξε στις 11.11.84. Μετά τη λήξη της κανονικής άδειας η ενάγουσα δεν εμφανίστηκε στην εναγομένη για να αναλάβει υπηρεσία, διότι παρουσιάστηκαν</p>	<p>115.735 δραχμές. Η εναγόμενη της κατέβαλε 9.915 και της οφείλει υπόλοιπο 22.819 δραχμές.</p>
--	---	---

σ' αυτήν προβλήματα υγείας, όπως κυστικά φαινόμενα με υψηλή πυρετική κίνηση και άλλες επιπλοκές, που προέρχονταν από τον τοκετό της, που έγινε στις 28.8.83 με καισαρική τομή. Τα προβλήματά της αυτά η ενάγουσα τα γνωστοποίησε τηλεφωνικώς, λίγες μέρες μετά τη λήξη της κανονικής της άδειας, στο νόμιμο εκπρόσωπο της εναγομένης, ο οποίος συμφώνησε για παράταση της απουσίας της έως ότου αποκατασταθεί η υγεία της. Η ενάγουσα, αμέσως μόλις αποκαταστάθηκε η υγεία της και συγκεκριμένα στις 3.12.84, παρουσιάστηκε στην εναγομένη και ανέλαβε υπηρεσία. Την επόμενη

ημέρα ο νόμιμος εκπρόσωπος της εναγομένης ζήτησε από την ενάγουσα νέα κάρτα εργασίας για επαναπρόσληψή της, διότι, όπως της δήλωσε, θεώρησε την μη εμφάνισή της μετά τη λήξη της αδείας της, ως αδικαιολόγητη και ως οικειοθελή αποχώρησή της από την υπηρεσία της. Η ενάγουσα δεν δέχτηκε την πρόταση της εναγομένης για επαναπρόσληψή της και προσέφερε σ' αυτήν τις υπηρεσίες της όπως και πριν, βάσει της αρχικής συμβάσεως. Η εναγομένη αρνήθηκε να δεχτεί τις υπηρεσίες αυτές της εναγούσης και της είπε να φύγει από την υπηρεσία της. Χαρακτηριστικά μάλιστα της δήλωσε, ότι «στις μία παρά τέταρτο ο νομικός

	<p>σύμβουλος θα φέρει την αστυνομία να την πάρει, εάν δεν φέρει νέα καρτέλα εργασίας». Έκτοτε η εναγομένη αρνείται να δεχτεί τις υπηρεσίες που της προσφέρει η ενάγουσα βάσει της αρχικής ως άνω συμβάσεως εργασίας, η οποία δεν λύθηκε ούτε με οικειοθελή αποχώρηση της εναγούσης, ούτε με νομότυπη καταγγελία της εναγομένης. Ειδικότερα, η πιο πάνω απουσία της εναγούσης από 12-11-84 έως 30-11-84 (διότι η 1.12.84 και 2.12.84 ήταν Σάββατο και Κυριακή), δεν υπάρχει οικειοθελή αποχώρησή της, διότι ήταν δικαιολογημένη και διότι σ' αυτήν συμφώνησε τηλεφωνικώς ο νομικός εκπρόσωπος της</p>	
--	--	--

εναγομένης, όπως προαναφέρθηκε.  
Νομότυπη δε καταγγελία της συμβάσεως από την εναγομένη δεν έγινε, διότι ούτε σχετικό έγγραφο επιδόθηκε ούτε αποζημίωση καταβλήθηκε στην ενάγουσα, ανεξάρτητα από το ότι τέτοια καταγγελία θα ήταν φυσικά άκυρη.  
Επομένως, από τις 4-12-84 η εναγομένη βρίσκεται σε υπερημερία εργοδότης έναντι της εναγούσης και της οφείλει μισθούς υπερημερίας.

6.17 17<sup>η</sup> ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
<p>Αρ. Απόφασης:182/82</p> <p>Δικαστήριο: Ειρηνοδικείο Ν. Ιωνίας</p> <p>Δικηγόροι: Χρ. Παυλάτος, Αλεξ. Πηρουνάκη</p> <p>Περιοδικό: ΔΕΝ 1983, Τεύχος 960</p>	<p>Με αγωγή του ο αναιρεσίβλητος ζήτησε ο εναγόμενος να καταβάλλει τις αποδοχές αδειας και το επίδομα αδειας που θα λάμβανε αν δεν είχε απολυθεί. Ο ενάγων στις 14.4.80 προσλήφθηκε από τον εναγόμενο με σύμβαση εξηρητημένης εργασίας αορίστου χρόνου ως τεχνίτης ξυλουργός για να εργασθεί στο Ηράκλειο Αττικής ξυλουργικό εργοστάσιο με ημερομίσθιο 1.000 δραχμών. Ο εναγόμενος στις 7.1.82 κατήγγειλε την σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου του ενάγοντος και δεν</p>	<p>Το Ειρηνοδικείο έκρινε ότι στις 31.12.81 έγινε καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του εναγόμενου προς τον ενάγοντα και του κοινοποίησε την καταγγελία, πλην όμως δεν κατέβαλε την νόμιμη αποζημίωση ούτε την κατέθεσε στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων, σε άρνηση αυτού να παραλάβει την αποζημίωση, προέβη σε νέα κοινοποίηση της καταγγελίας στον εναγόμενο στις 7.1.82 και όχι στις 31.12.81 εφ' όσον κατά την ημέρα αυτή δεν κατέβαλλε ο</p>



	<p>κατέβαλε την αποζημίωση αδείας ημερ. 24 x 1.000 = 24.000 και επίδομα αδείας ημερ. 13 x 1.000 = 13.000, το σύνολο 37.000 δρχ. που περιορίζεται στο ποσό των 30.000 δρχ. παραιτούμενος του υπολοίπου.</p>	<p>εναγόμενος την αποζημίωση στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων . Με βάση αυτή την παράληψη του εναγόμενου, δικαιούται αποζημίωση αδείας και επιδόματος αδείας ο ενάγων. Την υπό κρίση αγωγή, την άσκησε ο ενάγων πριν περάσουν έξι μήνες και απορριπτέα κρίνονται τα αντίθετα παρά του εναγόμενου υποστηριζόμενα, η άσκηση δεν του δικαιώματος του ενάγοντος για την αποζημίωση δεν υπερβαίνει τα όρια τα επιβαλλόμενα της καλής πίστεως ή των χρηστών ηθών ή του κοινωνικού και οικονομικού σκοπού του δικαιώματος αυτού εφ' όσον δεν αποδείχθηκε η προσφορά της</p>
--	--	--

		αποζημίωσης στις 31.12.81, ούτε η παρακατάθεση αυτής, και γι' αυτό το λόγο επήλθε και η ακυρότητά της.
--	--	--

## 5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Τέλος, καθ' όλη τη διαδικασία συγγραφής αυτής της εργασίας, τόσο στην αναζήτηση βιβλιογραφικών και λοιπών πηγών όσο και από την πρακτική ανάλυση πραγματικών γεγονότων, οι συγγραφείς μας μετέδωσαν πάρα πολλές χρήσιμες πληροφορίες αλλά και συμπεράσματα.

Αρχικά εμβαθύνουν, την έννοια της άδειας των εργαζομένων, μέσα από γενικά στοιχεία, πως εφαρμόζονται οι άδειες σύμφωνα με τους νόμους. Μας αναλύει επίσης τις αποδοχές και τα επιδόματα που δικαιούνται οι εργαζόμενοι και τι συνέπειες θα υποστούν οι εργοδότες αν δεν τηρούν τους νόμους και το ειδικό βιβλίο αδειών.

Μάς αναφέρει τις λοιπές άδειες τις οποίες πρέπει να γνωρίζουν οι εργαζόμενοι για να ξέρουν τι δικαιούνται εκτός από την κανονική άδεια με βάση Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και να τις διεκδικούν.

Επίσης πέρα από τις πληροφορίες που συλλέχθηκαν, πολύ ενδιαφέρον αποτέλεσαν και οι δικαστικές αποφάσεις, όπου αναφέρονται στα πραγματικά γεγονότα και τις αποφάσεις του δικαστηρίου που έχουν συμβεί σε προηγούμενα έτη.

Με την ανάλυση και την λεπτομερή αξιολόγηση των συμπερασμάτων διαπιστώθηκε ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνονται συνεχώς για τους νόμους που ισχύουν σχετικά με τις άδειες σύμφωνα με τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και να διεκδικούν αυτά που τους ανήκουν από τον εκάστοτε εργοδότη τους.

Ο θεσμός των αδειών έχει βοηθήσει πάρα πολύ τον εργαζόμενο τόσο στην προσωπική όσο και στην οικογενειακή ζωή παρέχοντας του πολλές διευκολύνσεις στις συνθήκες εργασίας παραδείγματος χάρη οι γονικές άδειες, οι οποίες αποτελούν έναν θεσμό που αναπτύχθηκε αρχικά με σκοπό την διευκόλυνση της ανατροφής του παιδιού από την εργαζόμενη μητέρα χωρίς να παρεμποδίζεται η επαγγελματική της εξέλιξη και επιδιώχθηκε επίσης να αξιοποιήσει και από τον πατέρα στο πλαίσιο των πολιτικών για την ισότητα των φύλων.

Όπως βλέπουμε με τις άδειες δίνεται στον μισθωτό η δυνατότητα να ανανεώσει τις ψυχικές και πνευματικές δυνάμεις του και έτσι θα μπορέσει στη συνέχεια να φθάσει σε υψηλότερη απόδοση και παραγωγικότητα.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### ΒΙΒΛΙΑ

1. Βλαστός Γ. Στυλιανός, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Αθήνα: Σάκκουλας Π.Ν., 2012
2. Γεωργιάδου Νίκη, Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο, Αθήνα: Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, 2009
3. Λεβέντης Α. Γεώργιος – Παπαδημητρίου Δ. Κώστας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Αθήνα: Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, 2011
4. Ληξουριώτης Ιωάννης Δ., Ατομικές εργασιακές σχέσεις - 4<sup>η</sup> Έκδοση – Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, 2013
5. Εφημερίς της Κυβερνήσεως την Ελληνικής Δημοκρατίας, τεύχος πρώτο, αρ. φύλλου 138, 2012
6. Πετίνη – Πηνιώτη Χ., Η άδεια των μισθωτών, ΔΕΝ 58, 2002, σελ.790 επ
7. Καρατζάς Χ., Χρόνος χορήγησης των αδειών – τήρηση βιβλίου αδειών, ΔΕΝ 59, 2003, σελ. 1355
8. Πετίνη – Πηνιώτη Χ., Γονική άδεια ανατροφής, ΔΕΝ 63, 2007, σελ 1389 επ
9. Σταμάτης Α., γονικές άδειες – συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, ενημέρωση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ τεύχος 146,2008
10. Λεβέντης Γ., / Πετίνη – Πηνιώτη Χ., Η νέα ρύθμιση για την άδεια, ΔΕΝ 61, 2005, σελ.84 επ

### Νομοθεσία

1. Άρθρο 4, ΑΝ 539/1945
2. Άρθρο 5, από 2.4.2008 ΕΓΣΣΕ
3. Άρθρο 6, της από 26.1.77 ΕΓΣΣΕ και σήμερα με την από 23.5.2000 ΕΓΣΣΕ
4. Άρθρο 6, Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002 –2003

5. Άρθρο 7, ΠΔ 88/1999
6. Άρθρο 8, της από 15.4.2004 ΓΣΕΕ
7. Άρθρο 8, Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004
8. Άρθρο 8, Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000 - 2001
9. Άρθρο 9, ΕΓΣΣΕ 2006-2007
10. Άρθρου 50, του Υ.Κ.
11. άρθρο 20, του ΠΔ 40/1997
12. Άρθρο 1 του Ν. 1346/83
13. Άρθρο 3 του Ν.1302/1982
14. Άρθρο 4 του Ν.2839/2000
15. Άρθρο 6 της Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) της 26.1.77
16. Άρθρο 6 του Ν. 2224/94
17. Άρθρο 8 του Ν. 1483/84
18. Άρθρο 9 της από 15.4.2002 ΕΓΣΣΕ
19. Άρθρο 10 του Ν 2602/1998
20. Άρθρο 11 του Ν. 2874/2000
21. Άρθρο 16 του Ν. 3896/2010
22. Άρθρο 17 του Ν. 1264/82
23. Άρθρο 66 του Ν 3984/2011
24. Άρθρο 136 του Ν. 3528/2007
25. Ν. 3863/2010 (Α΄ 115)

## **Νομολογία**

1. ΑΠ 1234/2003 ΔΕΝ 60, 2004
2. ΑΠ 1305/2008, ΔΕΝ 64, 2008, ΑΠ 581/1999 ΔΕΝ 2000, ΑΠ 636/2000 ΔΕΝ 2000, ΑΠ 1305/2008 ΔΕΝ 64,2008
3. ΑΠ 1977/1998 ΔΕΝ 54, 1998, Εεργ.Δ 58, 1999
4. ΑΠ 376/06 ΔΕΝ 2010
5. ΑΠ 389/1998 ΔΕΝ 54, 1998
6. ΑΠ 568/2009 ΕεργΔ 69, 2010,293, ΑΠ 659/2003 ΔΕΝ 59,2003

7. ΑΠ 581/1999 ΔΕΝ 56, 2000, ΕεργΔ 59, 12/2000, 568 ΕλλΔνη 41,2000,91, ΕφΘεσ 7491/2002 Αρμ 57, 7/2003,974, ΕφΑθ 3046/2002 ΕλλΔνη 45, 2004
8. ΑΠ 983/2000 ΔΕΝ 56, 2000,ΕεργΔ 61, 2002, ΕφΑθ 7096/1996 ΕΑΕΔ 32, 1998
9. ΑΠ455/10-ΔΕΝ 2010

## ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. [www.apasxolisi.wordpress.gr](http://www.apasxolisi.wordpress.gr)
2. [www.eetaa.gr](http://www.eetaa.gr)
3. [www.epixierisj.gr](http://www.epixierisj.gr)
4. [www.ergasiaka.gr](http://www.ergasiaka.gr)
5. [www.ergasiaka-gr.net](http://www.ergasiaka-gr.net)
6. [www.ergatika.gr](http://www.ergatika.gr)
7. [www.forologistika.gr](http://www.forologistika.gr)
8. [www.forologikanea.gr](http://www.forologikanea.gr)
9. [www.forotexnis.gr](http://www.forotexnis.gr)
10. [www.gspa.gr](http://www.gspa.gr)
11. [www.ika.gr](http://www.ika.gr)
12. [www.inegsee.gr](http://www.inegsee.gr)
13. [www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)
14. [www.payroll.gr](http://www.payroll.gr)
15. [www.simvoulatoras.com](http://www.simvoulatoras.com)
16. [www.taxheaven.gr](http://www.taxheaven.gr)
17. [www.taxlaw.gr](http://www.taxlaw.gr)
18. [www.taxnews.gr](http://www.taxnews.gr)
19. [www.ypakp.gr](http://www.ypakp.gr)

## **ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ**

Δηλώνω ρητά σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 1599/1988 ότι, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής εργασίας και δεν προσβάλλει κάθε μορφής πνευματικά δικαιώματα τρίτων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις βιβλιογραφικές αναφορές και μόνον.

Οι συγγραφείς

ΞΥΔΙΑ ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ ΓΕΡΑΣΙΜΙΝΑ

ΠΑΥΛΟΓΙΑΝΝΗ ΚΩΝ/ΝΟΣ ΜΑΡΙΑ

ΣΚΙΝΤΖΗ ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΙΩΑΝΝΑ

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Θα θέλαμε να εκφράσουμε τις ευχαριστίες μας στην Επίκουρη Καθηγήτρια ΤΕΙ ΠΑΤΡΩΝ κα. Γεωργιάδου Νίκη, για την δυνατότητα που μας έδωσε να πραγματοποιήσουμε την πτυχιακή μας εργασία. Την ευχαριστούμε εκ' βαθέων για το πολύτιμο χρόνο που διέθεσε για την περάτωση της παρούσας εργασίας. Οι σημαντικές υποδείξεις και συμβουλές της μας κατεύθυναν σ' ένα σωστό τρόπο σκέψης πάνω απ' όλα, και μας προσέφεραν σημαντικά εφόδια για την μετέπειτα ζωή μας.

Επίσης, θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε όλους τους καθηγητές του Τεχνικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος Πατρών για τις πολύτιμες γνώσεις που μας προσέφεραν όλα αυτά τα χρόνια.

Ακόμα, θέλουμε να εκφράσουμε ένα τεράστιο ευχαριστώ στις οικογένειές μας, για την στήριξη και την εμπιστοσύνη που μας έδειξαν όλα αυτά τα χρόνια των σπουδών μας. Πέραν όμως από την πολύτιμη αυτή στήριξη, μας έδωσαν όλα τα εφόδια ώστε να γίνουμε σωστοί άνθρωποι και αυτό είναι κάτι που δεν μαθαίνεται, αλλά μεταδίδεται.

Τέλος, πρέπει να σημειώσουμε ότι ως μη νομικοί δεν επιχειρήσαμε μία νομική σε βάθος διερεύνηση του θέματος (την οποία μόνο εμπειρογνώμονες νομικοί θα μπορούσαν να πραγματοποιήσουν) αλλά την καταγραφή, ταξινόμηση και παρουσίαση των καταγεγραμμένων νομικών απόψεων, με αναφορά στην αντίστοιχη κάθε φορά βιβλιογραφική πηγή. Το ερευνητικό έργο μας πραγματοποιείται μέσω της διερεύνησης των δικαστικών αποφάσεων, τις οποίες παραθέτουμε και αναλύουμε στο δεύτερο μέρος της εργασίας μας.



