



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ

Αθήνα, 12 Νοεμβρίου 2020
Αριθμ. Πρωτ: 46513/1412

ΓΕΝ.Δ/ΝΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ,
ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΚΑΙ ΕΝΤΑΞΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΧΡΟΝΙΚΩΝ ΟΡΙΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

✓ ΠΡΟΣ: ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ
(Ο.Π.Α.Μ)
Μ.Μπότσαρη 55 & Καλλιρρόης
ΑΘΗΝΑ – Τ.Κ. 11743

Ταχ. Δ/ση : Σταδίου 29
Ταχ.Κώδικας : 10110-Αθήνα
Τηλέφωνα : 2131516036
Πληροφορίες : Τ.Τοτού

ΘΕΜΑ: Παροχή διευκρινίσεων για τον τρόπο χορήγησης της κανονικής άδειας και του επιδόματος αδείας για τους εργαζόμενους που έχουν ενταχθεί στο Μηχανισμό ενίσχυσης της απασχόλησης «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ» καθώς και για τους εργαζόμενους των οποίων η σύμβαση εργασίας έχει τεθεί σε αναστολή.

ΣΧΕΤ.: Το με αριθ. εξερχ.:2268/11-11-2020 έγγραφό σας.

Απαντώντας επί του ανωτέρω σχετικού, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων μας, και σε ότι αφορά στον υπολογισμό της κανονικής αδείας, καθώς και του επιδόματος αδείας, σας γνωρίζουμε τα εξής:

Α. Σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 11 της από 20.03.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου, «Κατεπείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση των συνεπειών του κινδύνου διασποράς του κορωνοϊού COVID-19, τη στήριξη της κοινωνίας και της επιχειρηματικότητας και τη διασφάλιση της ομαλής λειτουργίας της αγοράς και της δημόσιας διοίκησης» (Α'68), «...Επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, που πλήττονται σημαντικά, λόγω των αρνητικών συνεπειών του φαινομένου του κορωνοϊού-COVID 19, δύνανται να αναστέλλουν τις συμβάσεις εργασίας μέρους ή του συνόλου του προσωπικού τους, προκειμένου να προσαρμοστούν οι λειτουργικές ανάγκες τους στο δυσμενές περιβάλλον που δημιουργείται...»

Η αναστολή της εργασιακής σχέσης, αναστέλλει κατ' αρχήν την εκτέλεση των υποχρεώσεων των μερών για το χρονικό διάστημα αυτής, όμως δεν την καταλύει. Απλώς

αναστέλλει την ενέργεια και τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης, με διατήρησή της όμως προς το σκοπό της συνέχισής της, όταν εκλείψει ο λόγος αναστολής. Η αναστολή αναφέρεται στις κύριες υποχρεώσεις των μερών από την εργασιακή σχέση, δηλαδή στην υποχρέωση παροχής της συμφωνημένης εργασίας και σ' εκείνη της υποχρέωσης καταβολής του συμφωνημένου ή νόμιμου μισθού. Αντιθέτως, οι λοιπές παρεπόμενες υποχρεώσεις των μερών δεν επηρεάζονται, ενώ ο χρόνος αναστολής υπολογίζεται κατά κανόνα, ως χρόνος εργασίας για όλα τα δικαιώματα του εργαζόμενου, που στηρίζονται στην απασχόλησή του (Α.Π. 317/53, 463/63, Πρωτ. Θεσ/κης 30/60, Α.Π. 231/53, Π. Θεσ/κης 1312/72, Α.Π. 751/87 κλπ., Ι. Κουκιάδης: εργατικό δίκαιο 1984 σελ. 643- 649).

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

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

Β. Περαιτέρω, σύμφωνα με το αρ. 31 του ν.4690/2020 (ΦΕΚ Α' 104), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο δεύτερο της από 10.8.2020 Π.Ν.Π. (ΦΕΚ Α' 157/10.08.2020) και με το άρθρο 68 παρ.1 του Ν.4722/2020,(ΦΕΚ Α 177/15.9.2020), θεσπίστηκε για το χρονικό διάστημα από 15.6.2020 έως 31.12.2020 μηχανισμός ενίσχυσης της απασχόλησης με τη μορφή οικονομικής ενίσχυσης βραχυχρόνιας εργασίας, που καλείται «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ», με σκοπό τη διατήρηση των θέσεων εργασίας πλήρους απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα. Σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην εν λόγω διάταξη, «...2. α) οι επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, που εντάσσονται στον μηχανισμό «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ», δύνανται να προβαίνουν σε μείωση του χρόνου εβδομαδιαίας εργασίας μέχρι και 50% είτε για μέρος είτε για το

σύνολο των εργαζομένων τους, ανάλογα με τις λειτουργικές τους ανάγκες. Η μείωση του χρόνου εβδομαδιαίας εργασίας δεν επιφέρει μετατροπή της σύμβασης εργασίας των εργαζομένων που εντάσσονται στον μηχανισμό, για το χρονικό διάστημα που οι επιχειρήσεις-εργοδότες κάνουν χρήση του εν λόγω μέτρου. β) Ο μηχανισμός εφαρμόζεται σε εργαζομένους που έχουν εξαρτημένη σχέση εργασίας πλήρους απασχόλησης κατά την ημερομηνία δημοσίευσης της παρούσας. Οι επιχειρήσεις-εργοδότες μπορούν να κάνουν χρήση της ρύθμισης της παρούσας για έναν ή περισσότερους μήνες εντός του χρονικού διαστήματος ισχύος του μηχανισμού για το σύνολο ή μέρος του προσωπικού τους».

Όσον αφορά στις ημέρες αδείας, στις αποδοχές αδείας και στο επίδομα αδείας των εν λόγω εργαζομένων που θα ενταχθούν στο Μηχανισμό ενίσχυσης της απασχόλησης «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ», ισχύουν οι γενικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για την άδεια, δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι αυτοί εξακολουθούν να είναι εργαζόμενοι με συμβάσεις εξαρτημένης σχέσης εργασίας πλήρους απασχόλησης.

Γ. Συνεπώς, τόσο για τους εργαζόμενους που τελούν σε αναστολή της εργασιακής τους σχέσης όσο και για τους εργαζόμενους που έχουν ενταχθεί στο Μηχανισμό ενίσχυσης της απασχόλησης «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ», ισχύουν οι γενικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για την άδεια και για το επίδομα αδείας.

Πιο συγκεκριμένα ισχύουν τα ακόλουθα:

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

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

επαυξάνεται κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης επιπλέον του πρώτου μέχρι τις είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες σε περίπτωση εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή μέχρι τις είκοσι δύο (22) ημέρες αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος καθώς και τα επόμενα ο μισθωτός δικαιούται να λάβει ολόκληρη την ετήσια άδειά του και σε κάθε χρονικό σημείο του έτους αυτού.

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

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

2. Επιπλέον, σύμφωνα με την παρ.1 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/1945 (Α' 229) όπως έχει αντικατασταθεί και ισχύει, η άδεια αποτελείται από εργάσιμες ημέρες. Ως εργάσιμες ημέρες χαρακτηρίζονται εκείνες κατά τις οποίες ο μισθωτός θα παρείχε εργασία, σύμφωνα με το καταρτιζόμενο πρόγραμμα εργασίας.

Συνεπώς δεν συμπεριλαμβάνονται σε αυτήν, οι Κυριακές (ή τα Σάββατα ή άλλη εργάσιμη ημέρα κατά την οποία δεν εργάζονται οι εργαζόμενοι που έχουν σύστημα πενθήμερης εργασίας), οι αργίες καθώς και οι ημέρες ασθενείας (παρ. 3 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/1945). Αν εξαιρεσίμη εορτή ή κατ' έθιμο εορτή συμπίπτει στο διάστημα της άδειας ενός μισθωτού, η ημέρα αυτή δεν υπολογίζεται στις ημέρες αδείας με συνέπεια το διάστημα της αδείας να παρατείνεται κατά μία ημέρα.

3. Περαιτέρω, σύμφωνα με το άρθρο 3 του Α.Ν. 539/1945 (Φ.Ε.Κ. Α'229), κατά τη διάρκεια της αδείας του, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τις συνήθεις αποδοχές, δηλαδή εκείνες που του καταβάλλονται τακτικώς και μονίμως (Εφ.Αθ. 1950/1995) και τις οποίες θα ελάμβανε εάν απασχολούνταν στην επιχείρηση κατά το αντίστοιχο χρονικό διάστημα. Επίσης σύμφωνα με την παρ. 3 του παραπάνω άρθρου, στην έννοια των αποδοχών συμπεριλαμβάνονται και οι κάθε είδους πρόσθετες συμπληρωματικές «τακτικές» παροχές. Σκοπός των ρυθμίσεων αυτών είναι να μην υπάρχει κανένας οικονομικός δισταγμός εκ μέρους του εργαζόμενου για να αναζητήσει να λάβει την άδειά του (ΑΠ 413/86, ΑΠ 1059/86). Κατά δε την Εφ. Αθ. 9082/82 στις αποδοχές αδείας συνυπολογίζονται οι τακτικές, πρόσθετες

ή συμπληρωματικές παροχές που καταβάλλονται κατά τρόπο συνεχή σταθερό και μόνιμο ώστε να είναι βέβαιο ότι θα καταβάλλονταν και κατά το χρόνο της άδειας, αν ο μισθωτός εργαζόταν κατ' αυτήν.

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

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

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

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

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

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

Δ. Εν' όψει των ανωτέρω νομικών και νομολογιακών δεδομένων, καθίστανται εμφανή τα εξής:

1. Εργαζόμενοι που έχουν ενταχθεί στο Μηχανισμό ενίσχυσης της απασχόλησης «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ».

Δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι που θα ενταχθούν στο Μηχανισμό ενίσχυσης της απασχόλησης «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ» είναι εργαζόμενοι με συμβάσεις εξαρτημένης σχέσης εργασίας πλήρους απασχόλησης, δικαιούνται όλη την άδεια και το επίδομα αδείας τους κατ' αναλογία του χρόνου απασχόλησής τους στην εκάστοτε επιχείρηση.

Συνεπώς, εφόσον οι εν λόγω εργαζόμενοι πάρουν μέρος ή το σύνολο της αδείας τους, κατά το διάστημα που θα είναι ενταγμένοι στον μηχανισμό «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ», η άδεια αυτή θα πρέπει να χρεωθεί σε εργάσιμες ημέρες, δηλαδή σε ημέρες κατά τις οποίες οι εν λόγω μισθωτοί θα παρείχαν πραγματικά εργασία σύμφωνα με το καταρτιζόμενο πρόγραμμα εργασίας, χωρίς να υπολογίζονται σε αυτές οι ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης των εν λόγω μισθωτών.

Περαιτέρω, και όσον αφορά τις αποδοχές αδείας και το επίδομα αδείας, οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια της αδείας τους, δικαιούνται να λάβουν τις συνήθεις αποδοχές, δηλαδή εκείνες που τους καταβάλλονται τακτικώς και μονίμως, και τις οποίες θα ελάμβαναν εάν απασχολούνταν στην επιχείρηση κατά το αντίστοιχο χρονικό διάστημα. Το ίδιο ισχύει και για το επίδομα αδείας το οποίο πρέπει να ακολουθεί την άδεια και να καταβάλλεται μαζί με τις αποδοχές αδείας του μισθωτού κατ' αναλογία των ημερών αδείας που λαμβάνει κάθε φορά ο μισθωτός.

Συνεπώς αν οι εν λόγω εργαζόμενοι πάρουν άδεια και επίδομα κατά το διάστημα που είναι ενταγμένοι στον Μηχανισμό «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ», η άδεια που θα πάρουν θα πρέπει να τους χρεωθεί στις μέρες που πραγματικά εργάζονται κατά το αντίστοιχο χρονικό διάστημα και οι αποδοχές και το επίδομα αδείας θα πρέπει να υπολογισθούν με βάση τις αποδοχές που πραγματικά λαμβάνουν κατά το αντίστοιχο χρονικό διάστημα. Αν αντιθέτως, οι εν λόγω εργαζόμενοι δεν πάρουν άδεια κατά το διάστημα που είναι ενταγμένοι στον Μηχανισμό «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ», αλλά όταν βγουν από αυτόν, οι ημέρες αδείας καθώς και οι αποδοχές αδείας και το επίδομα αδείας θα πρέπει να υπολογισθούν με βάση τις αποδοχές πλήρους απασχόλησης.

2. Εργαζόμενοι που τελούν σε αναστολή της εργασιακής τους σχέσης.

Δεδομένου ότι ο χρόνος αναστολής υπολογίζεται ως χρόνος εργασίας όσον αφορά το δικαίωμα της λήψης αδείας και επιδόματος αδείας, οι εργαζόμενοι που τελούν σε αναστολή της εργασιακής τους σχέσης, εξακολουθούν να δικαιούνται τα εν λόγω δικαιώματα.

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

Συνεπώς, αν οι εν λόγω εργαζόμενοι προλαβαίνουν να πάρουν την άδεια και το επίδομα αδείας που δικαιούνται μετά τη λήξη της αναστολής και πριν τη λήξη του ημερολογιακού έτους, τότε θα πρέπει να τους χορηγηθεί. Στην περίπτωση αυτή, οι ημέρες αδείας, το επίδομα αδείας και οι αποδοχές αδείας είναι αυτές που θα δικαιούνταν ούτως ή άλλως οι εν λόγω εργαζόμενοι, αν δεν είχε τεθεί σε αναστολή η σύμβαση εργασίας τους.

Αντιθέτως, σε περίπτωση λύσης της εργασιακής σχέσης των εργαζομένων αυτών με οποιονδήποτε τρόπο (απόλυση, αποχώρηση απ' την εργασία κ.λ.π.) πριν λάβουν την κανονική άδεια που τους οφείλεται, οι εν λόγω εργαζόμενοι δικαιούνται από τον εργοδότη, σύμφωνα με το άρθρο 1, παρ. 3 του Ν. 1346/1983, αποζημίωση αδείας και επίδομα αδείας σύμφωνα με τις αποδοχές που θα ελάμβαναν αν τους είχε χορηγηθεί η άδεια και οι οποίες είναι οι αποδοχές που αντιστοιχούν στις αποδοχές που δικαιούνται με βάση την εκάστοτε σύμβαση εργασίας τους.

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

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

Ενόψει των ανωτέρω, σας κάνουμε γνωστό ότι τα ερωτήματα που σας απασχολούν θα πρέπει να αντιμετωπισθούν με βάση το προεκτεθέν νομικό και νομολογιακό πλαίσιο.

ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΔΙΑΝΟΜΗ:

1.Δ/ση Δ7/Β'

2.Κ.Φ.

Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΗ ΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ



ΒΑΣΙΛΙΚΗ ΤΣΙΩΛΗ