

- Κ. Σταϊκούρας, Κανονική άδεια και επίδομα αδείας

Κανονική άδεια και επίδομα αδείας

Κωνσταντίνος Σωτ. Σταϊκούρας, τ. Ορκωτός Ελεγκτής - Λογιστής

Τρόπος υπολογισμού ημερών και αποδοχών κανονικής άδειας και επιδόματος αδείας. Συνέπειες μη χορήγησης κανονικής άδειας. Παραδείγματα.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

A. Νομοθεσία

B. Ανάλυση διατάξεων

1. Γενικά
2. Προϋποθέσεις - Ημέρες άδειας και χρόνος χορήγησης της κανονικής άδειας
3. Συμψηφισμός ημερών κανονικής άδειας
4. Αποδοχές ημερών κανονικής άδειας και χρόνος καταβολής αυτών
5. Επίδομα αδείας
6. Συνέπειες όταν δεν χορηγηθεί η κανονική άδεια
7. Απαγορεύσεις κατά τη διάρκεια της κανονικής άδειας
8. Κανονική άδεια κατά τη λύση της σχέσης εργασίας
9. Άδεια απασχολούμενων σε εποχικές επιχειρήσεις και μερικώς απασχολούμενων
10. Αριθμός ημερών άδειας μισθωτών που δεν απασχολούνται όλες τις εργάσιμες ημέρες (διαλείπουσα ή εκ περιτροπής απασχόληση)
11. Ομαδική χορήγηση της κανονικής άδειας
12. Ασφαλιστικές εισφορές, φορολογία και παραγραφή των αποδοχών άδειας και επιδόματος αδείας
13. Παραδείγματα

A. Νομοθεσία

Η βασική νομοθεσία, που ισχύει για την κανονική άδεια όλων των μισθωτών με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιοδήποτε εργοδότη για απασχόληση ορισμένου ή αορίστου χρόνου (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) και ανεξάρτητα εάν η σύμβασή τους είναι έγκυρη ή άκυρη, είναι αυτή του ΑΝ 539/1945 *.

Στο παρόν άρθρο θα αναφερθούμε στην ανάλυση των διατάξεων του νόμου αυτού και θα παραθέσουμε σχετικά παραδείγματα.

Επειδή ο βασικός αυτός νόμος αρχικά δεν κάλυπτε όλες τις κατηγορίες των μισθωτών, από το έτος 1948 έως και το 1972, σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ. 2 του ΑΝ 539/1945 , έχουν εκδοθεί διάφορα ΒΔ και οι διατάξεις του επεκτάθηκαν και στους υπόλοιπους μισθωτούς.

Στη συνέχεια, για πρώτη φορά με το άρθρο 4 της ΕΓΣΣΕ της 21.12.1990 για τους μισθωτούς με πολυετή προϋπηρεσία προβλεπόταν αυξημένος αριθμός ημερών άδειας. Η ευνοϊκή αυτή μεταχείριση συνεχίστηκε και σε επόμενες ΕΓΣΣΕ μειώνοντας μόνο τον απαιτούμενο χρόνο της πολυετούς προϋπηρεσίας. Έτσι σήμερα με το άρθρο 6 της από 23.5.2000 ΕΓΣΣΕ ο αριθμός των ημερών άδειας, που προβλέπεται από την παρ. 1 του άρθρου 2 του βασικού αυτού νόμου (ΑΝ 539/1945), έχει αυξηθεί για τους μισθωτούς με προϋπηρεσία 10 ετών στον ίδιο εργοδότη και 12 έτη σε περισσότερους εργοδότες από 26 ημέρες σε 30 ημέρες ή από 22 ημέρες σε 25 ημέρες

για εκείνους που απασχολούνται επί 5νθήμερο. Με το άρθρο 3 της από 2.4.2008 ΕΓΣΣΕ οι μισθωτοί με συμπληρωμένη προϋπηρεσία 25 ετών στον ίδιο ή σε περισσότερους εργοδότες δικαιούνται άδεια 31 ημέρες αυτοί που απασχολούνται επί 6ήμερο και 26 ημέρες οι απασχολούμενοι επί 5νθήμερο (βλ. παρ. 7, 8 και 9 του «Πίνακα ημερών κανονικής άδειας...» που ακολουθεί).

Επίσης, σύμφωνα με το άρθρο 8 παρ. 4 του Ν 4507/1966, οι διατάξεις του ΑΝ 539/1945 εφαρμόζονται και για τους δικηγόρους και τους νομικούς συμβούλους που αμείβονται με πάγια αντιμισθία.

Τέλος, πρέπει να σημειωθεί ότι, σύμφωνα με τις παρ. 2 και 3 του άρθρου 1 του ΑΝ 539/1945 οι διατάξεις του δεν εφαρμόζονται:

α) Στους μισθωτούς των αλιευτικών, γεωργικών, κτηνοτροφικών και δασικών επιχειρήσεων με την προϋπόθεση ότι αυτές δεν λειτουργούν με τη μορφή των εμπορικών εταιρειών (π.χ. λατομείων, μεταλλείων και γενικώς εξορυκτικών εργασιών συμπεριλαμβανομένων και των ιχθυοτροφείων κ.λπ.). β) Στις επιχειρήσεις που απασχολούνται μόνο μέλη της οικογένειας του εργοδότη. γ) Σύμφωνα με τη νομολογία οι διευθύνοντες υπάλληλοι εξαιρούνται των διατάξεων του ΑΝ 539/1945 γιατί εξομοιώνονται με τον εργοδότη (ΑΠ 1601/1988, ΔΕΝ 1989,447) και δ) Στις συμβάσεις ναυτικής εργασίας (ΑΠ 1158/1995, ΔΕΝ 1997,609), δηλαδή των μισθωτών που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους επί του πλοίου ως μέλη του πληρώματός του (ΑΠ 55/2004 Ζ' τμ., ΔΕΝ 2006,418). Συνεπώς, οι λοιποί μισθωτοί των ναυτιλιακών επιχειρήσεων που απασχολούνται στα γραφεία και άλλες υπηρεσίες εκτός του πλοίου υπάγονται στις διατάξεις του ΑΝ 539/1945.

Β. Ανάλυση διατάξεων

1. Γενικά

Μετά την τελευταία τροποποίηση του κωδ. ΑΝ 539/1945 από το Ν 3302/2004, που ισχύει από 28.12.2004, κάθε μισθωτός από την έναρξη της απασχόλησής του δικαιούται κανονική άδεια ανάλογη με την προϋπηρεσία του, όπως αυτή αναλυτικά απεικονίζεται στον πίνακα που ακολουθεί (παρ. 2).

Εδώ πρέπει να σημειώσουμε ότι, με τις ρυθμίσεις του Ν 3302/2004 εφαρμόζεται η νομολογία του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (υπόθεση C-173/1999 της 29.6.2001), η οποία ερμήνευσε το άρθρο 7 της Οδηγίας 93/104/ΕΚ, σχετικά με τη χορήγηση ετήσιας άδειας με αποδοχές. Σύμφωνα με την κοινοτική ρύθμιση κάθε εργαζόμενος δικαιούται κατ' ελάχιστον τέσσερις (4) εβδομάδες άδεια κατ' έτος, η οποία δύναται να χορηγηθεί κατ' αναλογία του χρόνου απασχόλησης (Εγκ. 3392/1.3.2005) Υπουρ. Απασχ. και Κοινων. Προστασίας).

Με βάση τις διατάξεις του άρθρου 5 του ΑΝ 539/1945 που είναι υποχρεωτικές (δηλ. δημόσιας τάξης), κάθε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού για εγκατάλειψη του δικαιώματος για κανονική άδεια ή παραίτηση από αυτό ακόμη και με αυξημένες αποδοχές, θεωρείται ανύπαρκτος. Με τις ίδιες διατάξεις παρέχεται το δικαίωμα στους εργοδότες, που απασχολούν μισθωτούς άλλων εργοδοτών κατά τη διάρκεια της κανονικής τους άδειας, να μην τους καταβάλλουν τις αντίστοιχες αποδοχές.

2. Προϋποθέσεις - Ημέρες άδειας και χρόνος χορήγησης της κανονικής άδειας

Οι μισθωτοί που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου από την έναρξη της απασχόλησής τους δικαιούνται άδεια μετ' αποδοχών.

Οι ημέρες της κανονικής άδειας με αποδοχές είναι ανάλογες με την προϋπηρεσία των μισθωτών και με το εβδομαδιαίο σύστημα εργασίας τους (6ήμερο ή 5νθήμερο).

Ο χρόνος χορήγησης της άδειας προϋποθέτει διακανονισμό μεταξύ μισθωτού και εργοδότη και σε διαφορετική περίπτωση πρέπει να προηγηθεί αίτηση του μισθωτού και το αίτημά του να ικανοποιηθεί εντός διμήνου. Ο εργοδότης όμως εάν δεν έχουν γίνει τα ανωτέρω, υποχρεωτικά, πρέπει να χορηγήσει την άδεια μέχρι το τέλος του ημερολογιακού έτους (άρθρο 4 ΑΝ 539/1945), χωρίς να απαγορεύεται η έναρξη αυτής προ της λήξης του έτους και να λήγει εντός του επόμενου έτους.

Η άδεια των δύο (2) πρώτων ημερολογιακών ετών από την ημερομηνία της πρόσληψης είναι ανάλογη του χρόνου απασχόλησης του μισθωτού στον ίδιο εργοδότη και μπορεί να χορηγηθεί τμηματικά ή συνολικά μέχρι το τέλος κάθε ημερολογιακού έτους. Η άδεια αυτή για το πρώτο έτος (σε ετήσια βάση) ανέρχεται σε είκοσι τέσσερις (24) ημέρες και για κάθε μήνα απασχόλησης οι μισθωτοί δικαιούνται δύο (2) ημέρες άδεια (βλ. πιο

κάτω σχετικό πίνακα).

π.χ. πρόσληψη 20/2 και χορήγηση άδειας την 30/6 ή μήνες $4 + 10/30 = 4,33$ μήνες

- 6ήμερο $4,33 \times 2 = 8,66$ ή 9 ημέρες άδεια
- 5νθήμερο $4 \times 20/12 + 10/30 = 6,99$ ή 7 ημέρες άδεια

Μετά τη συμπλήρωση έτους από την πρόσληψη (εντός του δεύτερου ημερολογιακού έτους) η ετήσια άδεια από 24 ημέρες αυξάνεται σε 25. Από την έναρξη του τρίτου ημερολογιακού έτους από την πρόσληψη οι μισθωτοί δικαιούνται την κανονική τους άδεια όχι πλέον αναλογικά αλλά ολόκληρη από την 1.1-31.12 κάθε έτους.

Με τη συμπλήρωση όμως δύο (2) ετών πραγματικής υπηρεσίας αυτοί δικαιούνται 26 ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος και μέχρι τη συμπλήρωση δέκα (10) ετών στον ίδιο εργοδότη, ή δώδεκα (12) ετών σε περισσότερους εργοδότες.

Από τη συμπλήρωση απασχόλησης 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή 12 ετών σε περισσότερους εργοδότες οι μισθωτοί δικαιούνται άδεια τριάντα (30) ημερών ή 2,5 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης (άρθρο 6 ΕΓΣΣΕ της 23.5.2000). Με τη συμπλήρωση, όμως, 25 ετών στον ίδιο εργοδότη ή σε περισσότερους εργοδότες, η άδεια αυξάνεται σε 31 ημέρες στο 6ήμερο σύστημα και σε 26 στο 5νθήμερο (άρθρο 3 της ΕΓΣΣΕ της 2.4.2008). Π.χ. εάν ένας μισθωτός είχε προσληφθεί την 1.7.2009 με εργασιακό καθεστώς το 6ήμερο μέχρι την 31.12.2009 δικαιούται τμηματικά ή συνολικά άδεια δώδεκα (12) ημέρες (μήνες $6 \times 2 = 12$ ημέρες). Εάν όμως ο ίδιος μισθωτός απασχολείτο με εργασιακό καθεστώς το 5νθήμερο δικαιούται άδεια δέκα (10) ημερών. Έτσι, ο μισθωτός αυτός από την 1.7.2019 δικαιούται άδεια τριάντα (30) ημερών ή είκοσι πέντε (25) ημερών με εργασιακό καθεστώς το 5νθήμερο και από 1.7.2034, 31 ημέρες ή 26 αντίστοιχα. Αναλυτικότερα η ετήσια άδεια αυτού του μισθωτού μέχρι και το έτος 2034 έχει ως εξής:

6ήμερο 5νθήμερο

1.7.2009 - 31.12.2009 όταν αρχίζει η άδεια μετά τις 15.12. 12 ημέρες 10

1.1.2010 - 30.6.2010 » » » » » 15.6. 12 » 10

1.7.2010 - 31.12.2010 α) » » » » » 15.11. 12 » 10

β) » » » » » 15.12. 13 » 11

1.1.2011 - 30.6.2011: Σε οποιαδήποτε ημερομηνία και εάν πάρει την άδεια δικαιούται 25 ή 21 ημέρες άδεια αντίστοιχα.

1.7.2011 - 31.12.2011: Σε οποιαδήποτε ημερομηνία και εάν πάρει την άδεια δικαιούται 26 ή 22 ημέρες άδεια αντίστοιχα.

1.1.2012 - 31.12.2012: Σε οποιαδήποτε ημερομηνία και εάν πάρει την άδεια σ' αυτό το ημερολογιακό έτος δικαιούται 26 ή 22 ημέρες άδεια αντίστοιχα.

Ο ίδιος αριθμός των ανωτέρω ημερών άδειας (26 ή 22) ισχύει μέχρι τη συμπλήρωση 10 ετών στον ίδιο εργοδότη (δηλ. μέχρι και την 30.6.2019) ή 12 έτη σε περισσότερους εργοδότες.

Από την 1.7.2019 και μετά ο ανωτέρω μισθωτός δικαιούται άδεια 30 ή 25 ημέρες αντίστοιχα και από 1.7.2034 και μετά 31 ή 26 ημέρες στο 5νθήμερο. Π.χ. Μισθωτός που προσλήφθηκε την 1.4.2012 με εργασιακό καθεστώς το 6ήμερο και προϋπηρεσία σε άλλους εργοδότες 14 χρόνια, μέχρι την 31.12.2012 δικαιούται άδεια 23 ημερών (μήνες $9 \times 2,5 = 22,5$). Άλλος μισθωτός με την ίδια προϋπηρεσία και την ίδια ημερομηνία πρόσληψης αλλά με εργασιακό καθεστώς το 5νθήμερο μέχρι την 31.12.2012 δικαιούται άδεια 19 ημερών ($2,5 : 1,2 = 2,083 \times 9 = 18,75$ ή ημέρες άδειας $25 \times 9/12 = 18,75$), αφού το δεκαδικό για κάθε ημέρα άδειας άνω του 0,50 στρογγυλοποιείται στην επόμενη ημέρα και εάν είναι κάτω αυτού δεν λαμβάνεται υπόψη. Στη συνέχεια ο πίνακας που ακολουθεί απεικονίζει τις ημέρες άδειας, επιδόματος άδειας και αποδοχές αυτών.

Πίνακας ημερών κανονικής άδειας μισθωτών (υπαλλήλων, εργατών, υπηρετών κ.λπ.), αποδοχών άδειας και επιδόματος άδειας

Απασχόληση στον ίδιο ή σε άλλους εργοδότες		Ημέρες άδειας		Αποδοχές άδειας	Αποδοχές επιδόματος άδειας
6ήμερο	5νθήμερο	6ήμερο ή 5νθήμερο			
1	Από ημερομηνία πρόσληψης μέχρι 31.12. του 1ου ημερολογιακού έτους	2 ημέρες άδεια για κάθε μήνα απασχόλησης	1,66 (20/12) ημέρες άδεια για κάθε μήνα απασχόλησης	2/25 ή 2 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης	Αυτές είναι ίσες με τις αποδοχές της άδειας και δεν μπορούν να υπερβούν το μισό μισθό ή τα 13 ημερομίσθια προκειμένου περί μισθωτών που αμείβονται με το ημερομίσθιο
2	Από την 1.1. του 2ου ημερολογιακού έτους και μέχρι τη συμπλήρωση 12 μηνών από την πρόσληψη	Ομοίως ως άνω	Ομοίως ως άνω	Ομοίως ως άνω	
3	Από την συμπλήρωση 12 μηνών από την πρόσληψη εντός του 2ου ημερολογιακού έτους και μέχρι την 31.12.	2,083 (25/12) ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης	1,75 (21/12) ημέρες άδεια για κάθε μήνα απασχόλησης	2,083/25 ή 2,083 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης	»
4	Από την 1.1. του 3ου ημερολογιακού έτους και μέχρι τη συμπλήρωση 24 μηνών από την πρόσληψη και οποιαδήποτε στιγμή εντός αυτού του διαστήματος	25 ημέρες	21 ημέρες	Ένας μισθός ή 25 ημερομίσθια	»
5	Από την συμπλήρωση 24 μηνών από την πρόσληψη και μετά εντός του 3ου ημερολογιακού έτους	26 ημέρες	22 ημέρες	Ένας μισθός ή 26 ημερομίσθια	»
6	Από την 1.1. του 4ου ημερολογιακού έτους από την πρόσληψη και μετά και μέχρι τη συμπλήρωση 10 ετών στον ίδιο εργοδότη και οποιαδήποτε στιγμή (1.1-31.12)	26 ημέρες	22 ημέρες	Ομοίως ως άνω	»
7	Από την ημερομηνία συμπλήρωσης 10 ετών στον ίδιο εργοδότη και τα επόμενα έτη	30 ημέρες	25 ημέρες	30 ημερομίσθια ή ένας (1) μισθός και επιπλέον όσες εργάσιμες ημέρες άδειας εμπίπτουν στον επόμενο μήνα τόσα επιπλέον εικοστά πέμπτα πέρα των 26 εργάσιμων ημερών συμπεριλαμβανομένου του	»

Σαββάτου

8	Από την πρόσληψη μέχρι την 31.12. του 1ου ημερολογιακού έτους με προϋπηρεσία άνω των 12 ετών σε προηγούμενους εργοδότες	2,5 ημέρες άδειας για κάθε μήνα απασχόλησης	2,083 (25/12) ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης	2,5/25 για κάθε μήνα απασχόλησης ή 2,5 ημερομίσθια	»
8.1	Από την 1.1. του 2ου ημερολογιακού έτους και μέχρι την 31.12. αυτού	Ομοίως ως άνω	Ομοίως ως άνω	Ομοίως ως άνω	»
8.2	Από την 1.1. και οποιαδήποτε στιγμή εντός του 3ου ημερολογιακού έτους από την πρόσληψη αλλά και τα επόμενα έτη	30 ημέρες	25 ημέρες	30 ημερομίσθια ή ένας (1) μισθός και επιπλέον όσες εργάσιμες ημέρες άδειας εμπίπτουν στον επόμενο μήνα τόσα επιπλέον εικοστά πέμπτα πέρα των 26 εργάσιμων ημερών συμπεριλαμβανομένου του Σαββάτου	»
9	Από την πρόσληψη μέχρι την 31.12 του 1ου ημερολογιακού έτους με προϋπηρεσία 25 ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη	2,583 (31/12) ημέρες άδειας για κάθε μήνα απασχόλησης	2,166 (26/12) ημέρες άδειας για κάθε μήνα απασχόλησης	2,583 / 25 ή 2,583 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης	»
9.1	Από την 1.1 του 2ου ημερολογιακού έτους και μέχρι την 31.12 αυτού	Ομοίως ως άνω	Ομοίως ως άνω	Ομοίως ως άνω	»
9.2	Από την 1.1 και οποιαδήποτε στιγμή εντός του 3ου ημερολογιακού έτους από την πρόσληψη αλλά και τα επόμενα έτη	31 ημέρες	26 ημέρες	31 ημερομίσθια ή ένας (1) μισθός και επιπλέον όσες εργάσιμες ημέρες άδειας εμπίπτουν στον επόμενο μήνα τόσα επιπλέον εικοστά πέμπτα πέραν των 26 εργάσιμων ημερών συμπεριλαμβανομένου του Σαββάτου	»

Σημειώσεις:

1) Για τον υπολογισμό του κλάσματος των αποδοχών της άδειας (περίπτωση απασχόλησης ημερών) ο μήνας θεωρείται ότι έχει τριάντα (30) ημέρες.

2) Για τον υπολογισμό των ημερών άδειας εάν υπάρχει δεκαδικό άνω του 0,50 στρογγυλοποιείται στην επόμενη ημέρα και εάν είναι κάτω αυτού δεν λαμβάνεται υπόψη. Στην περίπτωση όμως της λύσης της σχέσης εργασίας οι ημέρες άδειας και το δεκαδικό μέρος αυτής αποτιμώνται σε χρήμα (βλ. παράδειγμα 13.6). Η ίδια αυτή τακτική εφαρμόζεται και για τον υπολογισμό των αποδοχών της άδειας στη διαλείπουσα απασχόληση κατά την οποία λαμβάνεται υπόψη ο πραγματικός αριθμός των ημερών της άδειας με το κλάσμα και όχι ο στρογγυλοποιημένος (βλ. παράδειγμα 13.7).

3) Οι ημέρες άδειας του ανωτέρω πίνακα μπορούν να αυξηθούν: α) Με έγγραφη ατομική σύμβαση και β) σε αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών εργασίας που εργάστηκε ο μισθωτός κατά την περίοδο του αυξημένου ωραρίου, όταν η επιχείρηση εφαρμόζει διευθετημένο ωράριο απασχόλησης (άρθρο 42 παρ. 3 του Ν 3986/2011).

Η χορήγηση των κανονικών αδειών από κάθε επιχείρηση για το 50% του προσωπικού της πρέπει να πραγματοποιείται από 1.5 έως 30.9 κάθε ημερολογιακού έτους και για το άλλο 50%, υποχρεωτικά το υπόλοιπο χρονικό διάστημα και μέχρι την 31.12 του ίδιου έτους.

Για τη θεμελίωση του δικαιώματος αδειάς του μισθωτού δεν απαιτείται η υποβολή σχετικής αίτησης (έγγραφης ή προφορικής). Αίτηση απαιτείται μόνο για τη θεμελίωση αξίωσης για αποζημίωση (βλ. πιο κάτω παρ. 6). Επίσης δεν μεταφέρεται η άδεια στο επόμενο ημερολογιακό έτος αλλά με τη λήξη του έτους η αξίωση μετατρέπεται σε χρηματική (ΑΠ 455/2010 ΔΕΝ 2010,855). Άρα, για την τελευταία περίπτωση που ο μισθωτός δεν ζήτησε την άδεια, η χρηματική αποζημίωση είναι ίση με τις απλές αποδοχές της άδειας (ΑΠ 376/2006 ΔΕΝ 2010,569), γιατί δεν υπάρχει άρνηση του εργοδότη για τη χορήγησή της.

Οι ημέρες της κανονικής άδειας πρέπει να είναι συνεχόμενες με εξαίρεση τα δύο (2) πρώτα ημερολογιακά έτη από την πρόσληψη.

Από 11.5.2010, σύμφωνα με το άρθρο 6 στον Ν 3846/2010 (ΦΕΚ Α' 66/11.5.2010) στους εργοδότες και μόνο για σοβαρούς λόγους παρέχεται το δικαίωμα να χορηγήσουν τμηματικά την άδεια στους μισθωτούς των, και στους μισθωτούς επιτρέπεται να ζητήσουν οι ίδιοι με έγγραφη αίτησή τους να τους χορηγηθεί τμηματικά η ετήσια άδειά τους. Τα ανωτέρω ισχύουν με τις προϋποθέσεις του εν λόγω άρθρου το οποίο έχει ως ακολούθως:

«Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, η κατάτμηση του χρόνου αδειάς εντός του αυτού ημερολογιακού έτους σε δύο περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και μετά από έγκριση της οικείας Επιθεώρησης Εργασίας. Σε κάθε περίπτωση η πρώτη περίοδος της αδειάς δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργاسίμων ημερών επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή προκειμένου περί ανηλίκων των δώδεκα (12) εργασίμων ημερών. Η κατάτμηση του χρόνου αδειάς επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδων, από τις οποίες η μια πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες επί πενθημέρου ή προκειμένου περί ανηλίκων δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες μετά από έγγραφη αίτηση του μισθωτού προς τον εργοδότη. Η αίτηση αυτή για την οποία δεν απαιτείται έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ διατηρείται στην επιχείρηση επί πέντε (5) έτη και πρέπει να είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας. Οι ρυθμίσεις της παραγράφου αυτής διέπονται κατά τα λοιπά, από τις διατάξεις της νομοθεσίας για την άδεια».

Στις ημέρες της κανονικής άδειας δεν περιλαμβάνονται οι Κυριακές, οι επίσημες αργίες, οι κατ' έθιμον αργίες και οι ημέρες ασθένειας. Σχετικά με τις ειδικές άδειες που προβλέπονται από άλλες διατάξεις (όπως γάμου, γέννησης τέκνου κ.λπ.) εάν συμπίσουν με την κανονική τότε αυτή διακόπτεται, για να ληφθεί η συγκεκριμένη άδεια και η κανονική άδεια παρατείνεται ισόχρονα.

Εάν η επίσημη αργία συμπίσει με ημέρα Κυριακή, αυτή δεν παρατείνει την άδεια των μισθωτών. Σε αυτήν την περίπτωση και μόνο για τους ημερομίσθιους υπάρχει υποχρέωση καταβολής επιπλέον ενός (1) ημερομισθίου. Το ίδιο ισχύει εάν η αργία συμπίσει με ημέρα Σάββατο όταν ο μισθωτός εργάζεται Δευτέρα έως Παρασκευή (βλ. παράδειγμα 13.4).

Η παρακολούθηση της χορήγησης ή μη της κανονικής άδειας αλλά και ο έλεγχος εκ μέρους της Επιθεώρησης Εργασίας γίνεται από το Βιβλίο Αδειών, η τήρηση του οποίου είναι υποχρεωτική (άρθρο 4 παρ. 3 του ΑΝ 539/1945, όπως ισχύει μετά την αντικατάσταση της παρ. 3 από το άρθρο 6 του Ν 3762/2009 ΔΕΝ 2009,640), όχι όμως και η θεώρησή του από την Επιθεώρηση Εργασίας. Το βιβλίο αυτό πρέπει να είναι γραμμογραφημένο ή σε μορφή μηχανογραφημένων σελίδων κατά τέτοιο τρόπο που να προκύπτουν: Ο αύξων αριθμός, το ονοματεπώνυμο, ειδικότητα, ημερομηνία πρόσληψης, προϋπηρεσία, ο αριθμός δικαιούμενων ημερών αδειάς, χρονολογία έναρξης και λήξης χορηγηθείσας άδειας, αποδοχές άδειας, επίδομα αδειάς, παρατηρήσεις, υπογραφή μισθωτού. Τα ανωτέρω στοιχεία ο εργοδότης υποχρεούται να τα διατηρεί επί μία 5ετία και να είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας του ΣΕΠΕ που ασκούν τον έλεγχο και την εποπτεία της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας, προκειμένου να διαπιστωθεί εάν σωστά εφαρμόζονται οι διατάξεις της νομοθεσίας για τις κανονικές άδειες.

Οι κληρωτοί μισθωτοί με προϋπηρεσία άνω των έξι (6) μηνών στον ίδιο εργοδότη εάν δεν πάρουν την κανονική τους άδεια μέχρι να παρουσιαστούν στο στράτευμα δεν δικαιούνται αποζημίωση άδειας, ούτε αυτή η άδεια μεταφέρεται.

Σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 2 του ΑΝ 539/1945 για κάθε διαφορά που αφορά τον αριθμό και τη σειρά των μισθωτών που δικαιούνται άδεια, τη διάρκεια και τη χρονική περίοδο χορήγησης της άδειας αποφαινόνται ειδικές επιτροπές που ορίζονται από το Υπουργείο. Σε κάθε περίπτωση οι μισθωτοί πρέπει να προσφεύγουν στις κατά τόπους Επιθεωρήσεις Εργασίας.

Τέλος, στην περίπτωση απόσπασης μισθωτού (δανεισμός) από τον εργοδότη με τον οποίο συνδέεται με έγκυρη σύμβαση εργασίας και παραχωρήθηκε με τη συναίνεσή του σε άλλο εργοδότη για να προσφέρει τις υπηρεσίες του, εάν δεν καταρτιστεί ειδική έγγραφη συμφωνία ποιος εργοδότης έχει υποχρέωση να χορηγήσει την κανονική άδεια και να καταβάλλει τις αποδοχές αυτής, υπόχρεος για τη χορήγηση της ετήσιας άδειας παραμένει ο αρχικός εργοδότης (ΑΠ 1162/2006 τμ. Β2, ΔΕΝ 2007,1034).

3. Συμψηφισμός ημερών κανονικής άδειας

Οι ημέρες της κανονικής άδειας που απεικονίζονται στον πίνακα της προηγούμενης παραγράφου (2) χορηγούνται κατ' έτος στους μισθωτούς με την προϋπόθεση ότι αυτοί μέχρι την ημέρα έναρξης της άδειας δεν είχαν απουσιάσει αδικαιολόγητα, δεν συμμετείχαν σε παράνομη απεργία και δεν είχαν υπερβεί τα όρια βραχείας διάρκειας ασθένειας.

Συνεπώς, οι εργάσιμες ημέρες που απουσίασαν οι μισθωτοί αδικαιολόγητα, οι αντίστοιχες για συμμετοχή τους σε παράνομη απεργία και εκείνες της υπέρβασης των ορίων βραχείας διάρκειας ασθένειας αφαιρούνται και έτσι οι ημέρες ξεκούρασης αυτών περιορίζονται ισόχρονα. Αντιθέτως, οι μισθωτοί σε αυτήν την περίπτωση δικαιούνται τις συνολικές αποδοχές της άδειας (δηλ. αυτές δεν συμψηφίζονται) όπως και του επιδόματος αδείας (βλ. παράδειγμα 13.2).

Με βάση τα ανωτέρω οι ημέρες απεργίας, ανταπεργίας, στράτευσης, ασθένειας μικρής διάρκειας, οι ημέρες που οι μισθωτοί δεν απασχολήθηκαν λόγω ανώτερης βίας, οι ημέρες επίσκεψης εργασίας, άδειας άνευ αποδοχών, διαθεσιμότητας, οι 119 ημέρες της εγκυμοσύνης και λοχείας των γυναικών (δηλ. των 8 και 9 εβδομάδων προ και μετά τον τοκετό) καθώς και η 6μηνη ειδική άδεια προστασίας και μητρότητας θεωρούνται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας.

4. Αποδοχές ημερών κανονικής άδειας και χρόνος καταβολής αυτών

Οι αποδοχές που δικαιούνται οι μισθωτοί κατά τη διάρκεια της κανονικής τους άδειας προκαταβάλλονται και είναι ίσες με εκείνες που θα έπαιρναν εάν εργάζονταν το αντίστοιχο διάστημα. Αυτές είναι ίδιες τόσο για τους απασχολούμενους με 5νθήμερο όσο και για εκείνους με 6ήμερο σύστημα.

Συνεπώς, πέρα από τον καταβαλλόμενο μισθό ή ημερομίσθιο δικαιούνται και ανάλογη προσαύξηση από αμοιβή: Για πρόσθετη εργασία, υπερεργασία, νόμιμη υπερωρία, μόνο την προσαύξηση 25% λόγω νυχτερινής απασχόλησης και μόνο την προσαύξηση 75% για νόμιμη απασχόληση κατά τις Κυριακές ή επίσημες αργίες, επίδομα παραγωγής, αντίτιμο τροφής, προμήθειες πωλήσεων ή οποιαδήποτε άλλη παροχή σε χρήμα ή σε είδος και με την προϋπόθεση ότι αυτές είναι τακτικές. Επίσης, με την απόφ. του ΑΠ με αριθμ. 703/2002 (ΔΕΝ 2002,917) στις αποδοχές της άδειας και του επιδόματος αδείας συνυπολογίζεται και η αμοιβή για την τακτικώς παρεχόμενη, επί 5νθημέρου, εργασία κατά τις ημέρες του Σαββάτου.

Ο προσδιορισμός των ανωτέρω μεταβλητών αποδοχών, που προσαυξάνουν τις σταθερές καταβαλλόμενες αποδοχές (μισθό ή ημερομίσθιο), γίνεται με τη διαίρεση του συνόλου των αμοιβών αυτών διά του αριθμού των εργάσιμων ημερών (δηλ. 6 την εβδομάδα) από τη λήξη της άδειας του προηγούμενου έτους μέχρι την έναρξη της τελευταίας άδειας (βλ. παράδειγμα 13.5).

Οι μηνιαίες αποδοχές των μισθωτών που αμείβονται με μισθό δεν μπορούν να υπερβούν τον ένα μισθό (δηλ. τα 25/25) όταν αυτοί δικαιούνται άδεια 26 εργάσιμων ημερών.

Οι μισθωτοί που αμείβονται με ποσοστά σε βάρος των πελατών (σερβιτόροι κ.λπ.), σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 4 του ΑΝ 539/1945 και του ΒΔ 15/22 .11.1949, δικαιούνται αποδοχές άδειας ίσες με το γινόμενο των ημερών άδειας που δικαιούνται επί το τεκμαρτό ημερομίσθιο που κάθε χρόνο καθορίζει το ΙΚΑ με απόφασή του

για τη χορήγηση των ασφαλιστικών παροχών (βλ. σχετικό πίνακα για το έτος 2011 ΔΕΝ 2011,446, ο οποίος ισχύει και για το έτος 2012 και δεν έχει μεταβληθεί από το έτος 2008, σχετική και η απόφ. 298/2011 του ΔΣ του ΙΚΑ στο ΔΕΝ 2012,149). Εάν όμως αυτοί εκτός από τα ποσοστά λαμβάνουν και κάποιο μικρό ποσό ως μισθό βάσει ΣΣΕ, τότε και το ποσό αυτό λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό των αποδοχών της άδειας και του επιδόματος αδειας.

Για τους μισθωτούς που δικαιούνται άδεια 30 ημερών ή 25 επί 5νθημέρου και αμείβονται με μισθό ο εργοδότης μπορεί: α) Να τους καταβάλλει τα 30/25 ή β) να τους καταβάλλει το μισθό και επιπλέον τα ημερομίσθια που αντιστοιχούν στις εργάσιμες ημέρες του επόμενου μήνα ή προκειμένου περί 5νθημέρου τα ωρομίσθια των αντίστοιχων εργάσιμων ημερών. γ) Τα ίδια με τα ανωτέρω α και β ισχύουν και για τους μισθωτούς που δικαιούνται άδεια 31 ή 26 ημέρες επί 5νθημέρου.

Τέλος, δήλη ημέρα (τελευταία ημέρα) καταβολής των αποδοχών της άδειας και του επιδόματος αδειας, σύμφωνα με την υπ' αριθμ. απόφαση της Ολομέλειας 40/2002 του ΑΠ (ΔΕΝ 2002,1699), είναι η 31η Δεκεμβρίου κάθε έτους.

Οι οικοδόμοι, όπως και οι λοιποί μισθωτοί, δικαιούνται κάθε έτος κανονική άδεια. Ο αριθμός των ημερών της άδειας αυτών καθορίζεται με βάση τις ημέρες ασφάλισης, όπως αυτές απεικονίζονται στον παρακάτω πίνακα βάσει της εγκυκλίου του ΙΚΑ 141/22.2.1984 και όχι βάσει του ανωτέρω πίνακα του ΑΝ 539/1945 .

Οι μισθωτοί αυτής της κατηγορίας (δηλ. του άρθρου 35 του Κανονισμού Ασφάλισης του ΙΚΑ) δεν δικαιούνται αποδοχές άδειας και επιδόματος αδειας από τον εργοδότη τους, αλλά από τον «Ειδικό Λογαριασμό χορήγησης δώρων εορτών άδειας και επιδόματος αδειας» (ΕΛΔΕΟ), που τηρείται στο ΙΚΑ βάσει των άρθρων 1, 2 και 3 του Ν 4321/1963 , όπως ισχύει μετά την τροποποίησή του από το Ν 4469/1965 . Κατά τα λοιπά ισχύουν όλες οι διατάξεις του ΑΝ 539/1945 . Οι αποδοχές αυτές είναι ανάλογες με την αξία των ασφαλιστικών ενσήμων (αδειόσημα) κάθε μισθωτού και δεν επηρεάζονται από την εκπλήρωση ή μη των υποχρεώσεων του εργοδότη προς το ΙΚΑ.

ΑΔΕΙΑ ΟΙΚΟΔΟΜΩΝ

Ημέρες ασφάλισης	Ημέρες άδειας	Ημέρες ασφάλισης	Ημέρες άδειας	Ημέρες ασφάλισης	Ημέρες άδειας
1 - 6	Ψ	124 - 136	10	254 - 266	20
7 - 19	1	137 - 149	11	267 - 279	21
20 - 32	2	150 - 162	12	280 - 292	22
33 - 45	3	163 - 175	13	293 - 305	23
46 - 58	4	176 - 189	14	306 - 318	24
59 - 71	5	189 - 201	15	319 - 331	25
72 - 84	6	202 - 214	16	332 - 344	26
85 - 97	7	215 - 227	17	345 - 357	27
98 - 110	8	228 - 240	18	358 - 365	28
111 - 123	9	241 - 253	19		

5. Επίδομα αδειας

Όλοι οι μισθωτοί που συνδέονται με τον εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και δικαιούνται κανονική άδεια του ΑΝ 539/1945 , δικαιούνται και επίδομα αδειας (άρθρο 3 παρ. 16 του Ν 4504/1966).

Οι αποδοχές του επιδόματος αδειας υπολογίζονται όπως οι αντίστοιχες της κανονικής άδειας και προκαταβάλλονται, δεν μπορούν όμως να υπερβούν τα 12,5 ημερομίσθια προκειμένου περί μισθωτών που αμείβονται με μισθό και τα 13 ημερομίσθια για τους μισθωτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο.

π.χ. 9 ημερομίσθια άδεια και 9 ημερομίσθια επίδομα αδειας

10 » » » 10 » » »

14 » » » 13 » » »

10/25 του μισθού άδεια και 10/25 του μισθού επίδομα αδείας

13/25 » » » » 12,5/25 » » » »

20/25 » » » » 12,5/25 » » » »

Τα ανωτέρω ισχύουν με την προϋπόθεση ότι, οι μισθωτοί αυτοί απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη και με την ίδια σύμβαση εργασίας και όχι με ατομικές συμβάσεις με ευνοϊκότερους όρους.

Εξαίρεση των ανωτέρω αποτελεί η περίπτωση κατά την οποία ένας μισθωτός απασχοληθεί στο διάστημα ενός χρόνου σε περισσότερους του ενός εργοδότες. Π.χ. μισθωτός που εργάστηκε σε τέσσερις (4) εργοδότες από δύο (2) μήνες στον καθένα, τελικά θα εισπράξει αποζημίωση για μη ληφθείσα άδεια ημερομίσθια 16 (δηλ. μήνες 2 x 2 ημέρες = 4 ημερομίσθια και 4 x 4 εργοδότες = 16 ημερομίσθια) και επίδομα αδείας 16 ημερομίσθια (δηλ. περισσότερα από τα 13 ημερομίσθια) (βλέπε παράδειγμα 13.8).

Επίδομα αδείας καταβάλλεται μόνο όταν οι μισθωτοί δικαιούνται αποδοχές άδειας (ΑΠ Ολ 27/2004 ΔΕΝ 2004 σελ. 1106). Αυτό δεν διπλασιάζεται όπως οι αποδοχές της άδειας σε περίπτωση μη χορήγησής της γιατί ο νόμος αναφέρεται ρητά στις αποδοχές της άδειας και όχι στο επίδομα (ΑΠ Ολ 32/2005). Αποτελεί τακτική αποδοχή γι' αυτό προσαυξάνει και τα δώρα εορτών (Χριστουγέννων και Πάσχα), ενώ δεν αποτελεί αποζημίωση όταν αυτό καταβάλλεται κατά το χρόνο της λύσης της σχέσης εργασίας και από πλευράς φορολογικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας θεωρείται μισθός.

Αναφορικά με το επίδομα αδείας, των μισθωτών που απασχολούνται με μειωμένο ημερήσιο ωράριο ή με τη μορφή της διαλείπουσας απασχόλησης, βλέπε πιο κάτω στην παράγραφο 10.

Τέλος, πρέπει να σημειωθεί ότι οι γυναίκες που κάνουν χρήση της 6μηνης ειδικής άδειας προστασίας μητρότητας (άρθρο 142 Ν 3655/2008) εκτός από τη μηνιαία αμοιβή που λαμβάνουν από τον ΟΑΕΔ δικαιούνται και αναλογία επιδόματος αδείας. Συνεπώς οι εργοδότες την αναλογία αυτή πρέπει να την αφαιρέσουν από τις αποδοχές του επιδόματος αδείας, που δικαιούνται οι ασφαλισμένες, με βάση τις αποδοχές της άδειάς τους.

6. Συνέπειες όταν δεν χορηγηθεί η κανονική άδεια

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία (άρθρο 5 ΑΝ 539/ 1945) οι εργοδότες που δεν χορήγησαν στους μισθωτούς τους την κανονική άδεια (ολόκληρη ή μέρος αυτής) μέχρι το τέλος του ημερολογιακού έτους υποχρεούνται να καταβάλλουν τις αποδοχές των ημερών αυτών με προσαύξηση 100%. Η προσαύξηση αυτή αφορά μόνο το τμήμα της άδειας που δεν χορηγήθηκε.

Για τη θεμελίωση της αξίωσης για λήψη της προσαύξησης των αποδοχών της άδειας κατά 100%, που έχει το χαρακτήρα ποινής, απαιτείται υπαιτιότητα του εργοδότη, έστω και σε βαθμό ελαφράς αμέλειας, η οποία υπάρχει όταν ο μισθωτός ζήτησε την άδεια και ο εργοδότης δεν τη χορήγησε (ΑΠ 207/2009 και ΑΠ 455/2010 ΔΕΝ 2010,754 και 855).

Υπάρχουν όμως περιπτώσεις για τις οποίες ο εργοδότης δεν ήταν υπαίτιος της μη χορήγησης της κανονικής άδειας και έτσι αυτή καταβάλλεται εις απλούν. Π.χ. Σε μισθωτό (γυναίκα) που δεν ήταν δυνατή η χορήγηση της κανονικής άδειας επειδή αυτή είχε άδεια κυήσεως και με τη συνέχιση της άδειας λοχείας έληξε το ημερολογιακό έτος.

Εάν εκ μέρους του εργοδότη υπάρχει δόλος ή αμέλεια για τη μη χορήγησή της, αυτός εκτός από την καταβολή των αποδοχών της άδειας στο διπλάσιο και την ποινική ευθύνη αντιμετωπίζει και θέμα διοικητικών κυρώσεων.

Τέλος, για τα πρόσωπα της διεύθυνσης και εμπιστοσύνης δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του νόμου περί αδειών (ΑΠ 1201/1998 ΔΕΝ 1999, 289).

7. Απαγορεύσεις κατά τη διάρκεια της κανονικής άδειας

Κατά τη διάρκεια μόνο της κανονικής άδειας απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ακόμη και εάν η καταγγελία γίνεται για αξιόποινο πράξη με υποβολή μήνυσης ή για απαγγελθείσα κατά του μισθωτού κατηγορία σε βαθμό πλημμελήματος. Η ακυρότητα και στις δύο αυτές περιπτώσεις είναι απόλυτη.

Αντιθέτως, στο μισθωτό που βρίσκεται σε κανονική άδεια και έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης ο εργοδότης μπορεί να τον απομακρύνει χωρίς να κινδυνεύει να ακυρωθεί η καταγγελία της σύμβασης. Το ίδιο ισχύει και για τα πρόσωπα διεύθυνσης, εποπτείας και εμπιστοσύνης, επειδή για τα πρόσωπα αυτά από τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας ισχύουν μόνο οι διατάξεις αυτής που αφορούν στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

8. Κανονική άδεια κατά τη λύση της σχέσης εργασίας

Οι μισθωτοί που δεν έχουν κάνει χρήση της κανονικής τους άδειας και για οποιονδήποτε λόγο λύεται η σχέση εργασίας (λόγω καταγγελίας της σύμβασης, οικειοθελούς αποχώρησης, απομάκρυνσης λόγω συνταξιοδότησης κ.λπ.), δικαιούνται αποζημίωση άδειας ίσης με τις αποδοχές της άδειας που θα ελάμβαναν εάν δεν είχε λυθεί η εργασιακή τους σχέση (βλ. παραδείγματα 13.6 και 13.8).

Η αποζημίωση αυτή για τα δύο (2) πρώτα ημερολογιακά έτη από την πρόσληψη είναι δύο (2) ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης και για απασχόληση μικρότερη του μήνα καταβάλλεται ανάλογο κλάσμα. Εάν όμως ο μισθωτός έχει συμπληρώσει δύο (2) χρόνια στον ίδιο εργοδότη και δεν έχει πάρει την κανονική άδεια, δικαιούται αποζημίωση 26 ημερομισθίων ή ενός μισθού. Εάν όμως εργάζεται 10 χρόνια στον ίδιο εργοδότη ή 12 χρόνια σε περισσότερους εργοδότες δικαιούται αποζημίωση 30 ημερομισθίων και 31 ημερομίσθια εάν η συνολική προϋπηρεσία υπερβαίνει τα 25 χρόνια.

Η αποζημίωση άδειας υπολογίζεται στον πραγματικό αριθμό ημερών άδειας με το κλάσμα (εάν υπάρχει) που δικαιούταν ο μισθωτός κατά την ημέρα λύσης της σχέσης εργασίας.

Για την αποζημίωση άδειας δεν οφείλονται εισφορές υπέρ των ασφαλιστικών οργανισμών κύριας και επικουρικής ασφάλισης, ενώ αυτή υπόκειται σε παρακράτηση φόρου μισθωτών υπηρεσιών (ΦΜΥ).

Αντιθέτως για το επίδομα αδείας λογίζονται κρατήσεις και εισφορές υπέρ των ασφαλιστικών οργανισμών και παρακρατείται επίσης Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών (ΦΜΥ).

9. Άδεια απασχολούμενων σε εποχικές επιχειρήσεις και μερικώς απασχολούμενων

Οι μισθωτοί που απασχολούνται σε εποχικές επιχειρήσεις με τη λήξη της περιόδου απασχόλησής τους δικαιούνται αποζημίωση άδειας ίσης με δύο (2) ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης. Την ίδια αποζημίωση δικαιούνται και οι μισθωτοί εκείνοι που απασχολούνται εποχικά σε επιχειρήσεις που λειτουργούν καθόλη τη διάρκεια του έτους.

Αντιθέτως, οι απασχολούμενοι σε εποχικές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις κατά τη λήξη της περιόδου λειτουργίας των επιχειρήσεων αυτών, δεν δικαιούνται αποζημίωση άδειας αλλά κανονική άδεια που αντιστοιχεί μόνο στους μήνες της πραγματικής απασχόλησης, αφού ληφθεί υπόψη και η προϋπηρεσία από την αρχική πρόσληψη στον ίδιο ή σε άλλους εργοδότες. Οι αποδοχές της άδειας υπόκεινται σε εισφορές και οι αντίστοιχες ημέρες αναγνωρίζονται ως ημέρες εργασίας στην ασφάλιση. Στην περίπτωση όμως που γίνει καταγγελία της σύμβασης τόσο στην περίοδο που το ξενοδοχείο είναι ανοικτό όσο και στην περίοδο που είναι κλειστό (νεκρή περίοδος) η αποζημίωση άδειας είναι αυτή που αντιστοιχεί σε ολόκληρη την περίοδο που λειτουργεί το ξενοδοχείο.

Οι μερικώς απασχολούμενοι δικαιούνται κανονικής άδειας και επιδόματος αδείας όπως και οι μισθωτοί πλήρους απασχόλησης με τη διαφορά ότι οι αποδοχές τους θα είναι μειωμένες (δηλ. θα λάβουν αποδοχές που θα έπαιρναν εάν εργάζονταν, βλ. παράδειγμα 13.9).

10. Αριθμός ημερών άδειας μισθωτών που δεν απασχολούνται όλες τις εργάσιμες ημέρες (διαλείπουσα ή εκ περιτροπής απασχόληση)

α) Οι απασχολούμενοι μισθωτοί υπό καθεστώς διαλείπουσας απασχόλησης δικαιούνται άδεια όπως και οι λοιποί μισθωτοί πλήρους απασχόλησης (χωρίς να γίνεται διάκριση 6ημέρου ή 5νθημέρου) και ανάλογα με την προϋπηρεσία στον ίδιο ή σε περισσότερους εργοδότες (άρθρο 2 παρ. 2 ΑΝ 549/45).

Αυτοί για κάθε 25 πραγματικές ημέρες εργασίας δικαιούνται και δύο (2) ημέρες άδεια για το πρώτο έτος ή συντελεστής 0,08 (24/300) επί τον αριθμό ημερών εργασίας. Για το δεύτερο έτος που η άδεια είναι 25 ημέρες, αυτοί δικαιούνται άδεια 2,0833 (ή $25/12 = 2,0833$) για κάθε 25 ημέρες εργασίας από τη λήψη της προηγούμενης άδειας ή συντελεστής 0,08333 (25/300) επί τον αριθμό ημερών εργασίας. Για το τρίτο έτος που

η άδεια είναι 26 ημέρες, αυτοί δικαιούνται άδεια 2,1666 (ή $26/12 = 2,1666$) για κάθε 25 ημέρες εργασίας από τη λήψη της προηγούμενης άδειας ή συντελεστής 0,08666 ($26/300$) επί τον αριθμό ημερών εργασίας. Για το 11ο ή 13ο έτος που η άδεια είναι 30 ημέρες αυτοί δικαιούνται άδεια 2,5 (ή $30/12 = 2,5$) ημέρες για κάθε 25 ημέρες εργασίας ή συντελεστής 0,10 ($30/300$) επί τον αριθμό ημερών εργασίας. Για το 26ο έτος που η άδεια είναι 31 ημέρες η σχέση είναι 2,5833 για κάθε 25 ημέρες εργασίας ή συντελεστής 0,10333 ($31/300$) επί τον αριθμό ημερών εργασίας.

Για τους μισθωτούς αυτής της κατηγορίας ενώ οι ημέρες άδειας (ανάπαυσης) στρογγυλοποιούνται οι αποδοχές αυτής υπολογίζονται με τις πραγματικές ημέρες άδειας με το κλάσμα (π.χ. το 15,6 γίνεται 16 και οι αποδοχές αντιστοιχούν σε 15,6).

Σημειώσεις: α1) Οι ημέρες άδειας των μισθωτών αυτής της κατηγορίας δεν είναι συνεχόμενες όπως των λοιπών μισθωτών. α2) Αυτές καλύπτουν τη χρονική περίοδο (εργάσιμων και μη ημερών) που αντιστοιχεί στις ημέρες που θα έπρεπε να εργαστεί ο μισθωτός εάν δεν είχε άδεια. Έτσι ο μισθωτός που εργάζεται 3 ημέρες την εβδομάδα και δικαιούται 9 ημέρες άδεια θα απέχει από την εργασία του για 21 ημέρες (εβδομάδες $3 \times 7 = 21$ ημέρες). α3) Σύμφωνα με το Έγγρ. 1219/83 του Υπ. Εργασίας (ΔΕΝ 1983,955) το επίδομα αδειάς των μισθωτών με μειωμένη απασχόληση δεν περιορίζεται στο 1/2 του μειωμένου μισθού ή ημερομισθίου, αλλά έχει ως όριο το 1/2 του πλήρους μισθού ή ημερομισθίου (δηλ. των 6,66 ωρών). Άρα, το επίδομα αδειάς θα είναι ίσο με τις αποδοχές της άδειας εφόσον αυτές είναι μικρότερες ή ίσες, σε ημερήσια βάση, από το μισό ημερομίσθιο.

Παράδειγμα: πρόσληψη μισθωτού 1.2.2009 και εργασία μέχρι 31.1.2010 ημέρες 150 και $150 : 25 = 6$ μήνες $\times 2 = 12$ ημέρες άδεια (ή $150 \times 0,08 = 12$) από 1.2.2010. Την επόμενη άδεια (δηλ. του 2ου έτους) την πήρε 1.6.2011 και από 1.2.2010 έως 31.5.2011 είχε εργαστεί 200 ημέρες και $200 : 25 = 8$ μήνες $\times 2,0833 = 16,666$ ή $200 \times 0,08333 = 16,666$. Άρα 17 ημέρες άδεια που αρχίζει από 1.6.2011. Τη μεθεπόμενη άδεια (δηλ. του 3ου έτους) την πήρε 1.8.2012 και από 1.6.2011 μέχρι την 31.7.2012 είχε εργαστεί 180 ημέρες και $180 : 25 = 7,2$ μήνες $\times 2,1666 = 15,595$. Άρα 16 ημέρες άδεια (βλ. παράδειγμα 13.7).

β) Η ανωτέρω παρ. (α) αναφέρεται στις περιπτώσεις των μισθωτών που με την αρχική τους σύμβαση εργασίας προσλαμβάνονται για να εργαστούν με καθεστώς Μερικής απασχόλησης (δηλ. με το σύστημα του ημερήσιου μειωμένου ωραρίου ή της διαλείπουσας απασχόλησης ή της εκ περιτροπής απασχόλησης).

Στο άρθρο 2 του Ν 3846/2010 (ΔΕΝ 2010,606) όπως ισχύει μετά τις τροποποιήσεις του από τις παρ. 1, 2 και 3 του άρθρου 17 του Ν 3899/2010 (ΔΕΝ 2011,67) αναλύονται πλήρως οι μορφές της Μερικής απασχόλησης.

Στην παρ. 10 του άρθρου 2 του Ν 3846/2010 αναφέρεται ότι και οι μισθωτοί αυτής της κατηγορίας δικαιούνται ετήσιας άδειας με αποδοχές και επίδομα αδειάς, ενώ για το χρόνο διάρκειας αυτής ισχύουν οι διατάξεις των παρ. 1 και 2 του άρθρου 2 του ΑΝ 539/1945.

Επειδή στο άρθρο 2 του Ν 3846/2010 προβλέπονται και μεταβολές στο σύστημα εργασίας κατά τη διάρκεια του ίδιου ημερολογιακού έτους (π.χ. αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας με επιβολή εκ περιτροπής απασχόληση ή μετατροπή της σύμβασης εργασίας επιβολή εκ περιτροπής απασχόληση ή μετατροπή της σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε μερική και αντιστρόφως), πρέπει να αναλύσουμε πως σ' αυτές τις περιπτώσεις θα προσδιοριστούν οι αποδοχές της κανονικής (ετήσιας) άδειας:

β1) Εάν η μεταβολή γίνει στο 1ο ή στο 2ο ημερολογιακό έτος από την πρόσληψη, που η άδεια χορηγείται τμηματικά, και αυτή χορηγηθεί για όλο το έτος την 30/12, θα προσδιορίσουμε πρώτα τις ημέρες και τις αποδοχές για την περίοδο της πλήρους απασχόλησης και στη συνέχεια θα προσθέσουμε τις ημέρες και τις αποδοχές που αντιστοιχούν στην περίοδο της μειωμένης απασχόλησης (διαλείπουσας ή εκ περιτροπής ως ανωτέρω α).

β2) Εάν η άδεια χορηγηθεί στο 1ο ή στο 2ο ημερολογιακό έτος από την πρόσληψη κατά τη διάρκεια των μηνών που ο μισθωτός εργάζεται με πλήρη απασχόληση, ο υπολογισμός θα γίνει με τις αποδοχές της πλήρους απασχόλησης. Εάν η χορήγηση της άδειας αφορά σε περίοδο που ο μισθωτός εργάζεται μόνο με μειωμένο ωράριο τότε ο υπολογισμός των ημερών της άδειας και των αποδοχών αυτής θα γίνει με τις διατάξεις της Μερικής απασχόλησης.

β3) Εάν η μετατροπή της σύμβασης γίνει στο 3ο ημερολογιακό έτος από την πρόσληψη ή στο 4ο κ.ο.κ., που η άδεια χορηγείται εφάπαξ, ο υπολογισμός αυτής θα γίνει με τις αποδοχές που θα έπαιρνε ο μισθωτός εάν εργαζόταν κατά τη χρονική περίοδο της ανάπαυσης (δηλ. με τις πλήρεις ή με τις μειωμένες αποδοχές).

11. Ομαδική χορήγηση της κανονικής άδειας

Από τη νομοθεσία περί αδειών μετ' αποδοχών δεν προβλέπεται η ομαδική χορήγηση των αδειών σε όλο το προσωπικό (δηλ. η επιχείρηση για ένα μήνα διακόπτει τις εργασίες της), αλλά ούτε και απαγορεύεται. Η διακοπή των εργασιών πραγματοποιείται συνήθως κατά την περίοδο του καλοκαιριού και η περίοδος είναι γνωστή στο προσωπικό της επιχείρησης. Σχετικά με την ομαδική χορήγηση των αδειών σημειώνουμε τα ακόλουθα:

α) Για τους μισθωτούς που δικαιούνται ολόκληρη την άδεια δεν δημιουργείται κανένα θέμα.

β) Οι νεοπροσλαμβανόμενοι εντός του ημερολογιακού έτους θα αναπαυθούν ολόκληρο το μήνα αλλά δεν θα πληρωθούν για τις επιπλέον της δικαιούμενης κανονικής άδειας εργάσιμες ημέρες (νομίμως δεν αμείβονται γιατί το καθεστώς αυτό τους ήταν γνωστό με τη γνωστοποίηση των όρων της ατομικής σύμβασης εργασίας).

γ) Όσοι εκ των παλαιών μισθωτών είχαν πάρει την κανονική άδεια πριν από τη συγκεκριμένη περίοδο, αυτοί δεν δικαιούνται αποδοχές.

δ) Όσοι εκ των μισθωτών δικαιούνται άδεια μεγαλύτερη, αυτοί ή θα συνεχίσουν την άδειά τους ή θα την πάρουν σε διαφορετική ημερομηνία μέχρι τη λήξη του ημερολογιακού έτους.

ε) Οι γυναίκες που τη συγκεκριμένη περίοδο ήταν σε άδεια εγκυμοσύνης ή λοχείας θα λάβουν την άδεια σε μεταγενέστερη περίοδο και πριν λήξει το ημερολογιακό έτος, όπως και οι ασθενείς ή οι απολυθέντες από το στρατό.

στ) Στην περίπτωση που η επιχείρηση εντός του ίδιου ημερολογιακού έτους και για πρώτη φορά έλαβε την απόφαση να διακόψει τις εργασίες της (π.χ. ένα μήνα), προκειμένου να πάρει την κανονική άδεια όλο το προσωπικό, εάν μέχρι εκείνη τη στιγμή κάποιοι μισθωτοί είχαν πάρει την άδειά τους, το συγκεκριμένο μήνα αν και δεν θα εργαστούν αυτοί δικαιούνται τις αποδοχές τους.

12. Ασφαλιστικές εισφορές, φορολογία και παραγραφή των αποδοχών άδειας και επιδόματος αδείας

α) Για τις αποδοχές της άδειας όσο και του επιδόματος αδείας υφίσταται υποχρέωση λογισμού εισφορών υπέρ ασφαλιστικών οργανισμών κύριας και επικουρικής ασφάλισης. Εξαιρέση αποτελούν μόνο οι αποδοχές της άδειας που καταβάλλονται στους εποχικά απασχολούμενους μισθωτούς των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων κατά το χρόνο της καθ' οιονδήποτε τρόπο λύσης της σχέσης εργασίας των (βλ. ανωτέρω παρ. 9) και οι ημέρες της (μη ληφθείσας) άδειας αναγνωρίζονται ως χρόνος ασφάλισης στο ΙΚΑ (άρθρο 17 Ν 2336/1995 και Εγκ. ΙΚΑ 77/16.10.95).

Εισφορές δεν υπολογίζονται για την αποζημίωση άδειας που καταβάλλεται στο μισθωτό κατά το χρόνο λύσης της σχέσης εργασίας, και για την ποινή που καταβάλλει ο εργοδότης στο μισθωτό, επειδή δεν του χορήγησε την άδεια μέχρι το τέλος του ημερολογιακού έτους (δηλ. την 31.12 βλ. παράδειγμα 13.3).

β) Όλες οι ανωτέρω αποδοχές (άδεια, επίδομα αδείας, αποζημίωση άδειας και ποινή για μη χορήγηση άδειας) φορολογούνται ως εισόδημα εκ μισθωτών υπηρεσιών και παραγράφονται υπέρ του εργοδότη μετά την παρέλευση 5ετίας από το τέλος του έτους που αυτές ήταν απαιτητές (άρθρο 250 παρ. 17 του ΑΚ). Για τις αποδοχές όμως των μισθωτών του Δημοσίου με σχέση Δημοσίου ή Ιδιωτικού δικαίου και των ΟΤΑ η παραγραφή είναι 2ετής και αρχίζει από τη γένεση της απαίτησης (Αποφ. με αριθμ. 32/2008 Ανωτάτου Ειδικού Δικαστηρίου ΔΦΝ, 1412,327), ενώ για τα ΝΠΔΔ από το τέλος του έτους που γεννήθηκε η αξίωση βάσει της απόφ. του ΑΕΔ 9/2009 (ΔΕΝ 2010,10).

γ) Εισφορές υπέρ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ επί των αποδοχών της άδειας και του επιδόματος αδείας για τους παλαιούς ασφαλισμένους (μέχρι 31.12.1992) υπολογίζονται (για το έτος 2012) μέχρι του ποσού των 97,29 € για κάθε ασφαλιστικό ημερομίσθιο.

Για τους νεοασφαλισμένους (από 1.1.1993 και μετά) ανεξαρτήτως ημερών άδειας ή επιδόματος αδείας, εισφορές υπολογίζονται μέχρι του ποσού των 5.543,55 € (για το 2012).

13. Παραδείγματα

13.1. Υπάλληλος με δήμερη απασχόληση και 40 ώρες εργασία την εβδομάδα προσλήφθηκε την 1.10.2011 με

μηνιαίο μισθό 1.500,00 € και την 30.12.2011 πήρε την κανονική του άδεια. Οι μικτές αποδοχές της άδειας και επιδόματος αδείας ανέρχονται στο ποσό των 720,00 € βάσει των παρακάτω υπολογισμών:

Μήνες 3×2 ημέρες = 6 ημέρες άδεια και 6 ημερομίσθια επίδομα αδείας.

$1.500,00 : 25 = 60,00$ ημερομίσθιο και $6 \times 60,00 = 360,00$ € αποδοχές άδειας

$6 \times 60,00 = 360,00$ € » επιδόματος αδείας

Σύνολο μικτών αποδοχών 720,00 €

Στο 5νθήμερο σύστημα οι αποδοχές της άδειας προσδιορίζονται από το ωρομίσθιο που είναι 9,00 € ($1.500,00 : 25 \times 6 : 40 = 9,00$) και βάσει του πίνακα ημερών άδειας (βλ. παρ. 2) έχουμε: Μήνες $3 \times 1,66 = 4,98$ ημέρες άδειας, άρα ημέρες 5×8 ώρες = 40 ώρες και $40 \times 9,00 = 360,00$ € και επίδομα αδείας 360,00 €.

Παραλλαγή α΄

13.2. Εάν ο ανωτέρω (στο παράδειγμα 13.1) μισθωτός από 1.4. - 31.5.2012 ήταν ασθενής και την 1.8.2012 αποχωρούσε οικειοθελώς ή καταγγελλόταν η σύμβαση εργασίας του, η αποζημίωση άδειας και οι μικτές αποδοχές του επιδόματος αδείας θα ανέλθουν στο ποσό των 1.440,00 € βάσει των παρακάτω υπολογισμών:

Από 1.1.2012 έως 31.7.2012 απασχόληση μήνες 7

Μείον: Υπέρβαση ορίων βραχείας διάρκειας ασθένειας μήνες 1

Πραγματική εργασιακή σχέση μήνες 6

΄Αρα αποζημίωση άδειας ημερ/σθια 12 (μήνες 6×2) ή $12 \times 60,00 = 720,00$ €

Επίδομα αδείας $12 \times 60,00 = 720,00$ €

Σύνολο 1.440,00 €

Από την αποζημίωση άδειας θα παρακρατηθεί μόνο ΦΜΥ. Για το επίδομα αδείας θα λογιστούν εισφορές (μισθωτού και εργοδότη) υπέρ ασφαλιστικών οργανισμών ενώ θα διενεργηθεί και παρακράτηση για ΦΜΥ.

Εάν ο χρόνος της ασθένειας ήταν 35 ημερολογιακές ημέρες (1.4 - 6.5.2012) και η υπέρβαση των ορίων βραχείας διάρκειας ασθένειας ήταν 6 ημέρες (1.5 έως 6.5.2012), τότε η αποζημίωση άδειας και οι μικτές αποδοχές του επιδόματος αδείας θα ανέρχονταν συνολικά στο ποσό των 1.566,00 €, βάσει των παρακάτω υπολογισμών:

Αποζημίωση άδειας μήνες $7 \times 2 =$ ημερομίσθια 14,0

Μείον: Υπέρβαση ορίων βραχείας διάρκειας ασθένειας $6 \times 2 : 30 = 0,4$

Ημερομίσθια αποζημίωσης αδείας 13,6

Αποζημίωση αδείας ημερομίσθια $13,6 \times 60,00 = 816,00$ €

Μικτές αποδοχές επιδόματος αδείας ημερομίσθια $12,5 \times 60,00 = 750,00$ €

Σύνολο 1.566,00 €

Παραλλαγή β΄

13.3. Εάν μέχρι το τέλος του ημερολογιακού έτους 2012 ο μισθωτός του αρχικού παραδείγματος (13.1) από υπαιτιότητα του εργοδότη δεν έχει πάρει την κανονική άδειά του, τότε ο εργοδότης θα την καταβάλει σε χρήμα. Έτσι οι μικτές αποδοχές του Δεκεμβρίου 2012 (χωρίς το Δώρο Χριστουγέννων) θα ανέλθουν στο ποσό των 5.250,00 € βάσει των παρακάτω υπολογισμών:

Αποδοχές για εργασία Δεκεμβρίου 2012 1.500,00 € θα λογιστεί ΦΜΥ και εισφορές

Αποδοχές για άδεια 25 ημερών 2012 1.500,00 € » » » » »

Ποινή για μη χορήγηση άδειας 2012 1.500,00 € » » » » » όχι εισφορές

Αποδοχές για επίδομα αδείας 2012 750,00 € » » » » και »

Σύνολο μικτών αποδοχών 5.250,00 €

Σημείωση: Εάν ο μισθωτός αυτός είχε ασφαλιστεί πριν από την 31.12.1992 εισφορές θα λογιστούν (αθροιστικά) για την αμοιβή της εργασίας και τις αποδοχές της άδειας ($1.500,00 + 1.500,00 = 3.000,00$) μέχρι του ποσού του ανώτατου τεκμαρτού μισθού, που για το έτος 2012 είναι 2.432,25 € ($25 \times 97,29 = 2.432,25$). Εάν όμως αυτός είναι νεοασφαλισμένος (από 1.1.1993 και μετά) εισφορές θα λογιστούν στο ποσό των 3.000,00 €.

13.4. Εργάτης Βιομηχανικής επιχείρησης με πρόσληψη την 1.10.2011, ημερομίσθιο 60,00 € και 6ήμερη εβδομαδιαία απασχόληση 40 ωρών εάν πάρει την άδεια το μήνα Μάρτιο του 2012 και η 25η Μαρτίου συμπίπτει με ημέρα Κυριακή (ή Σάββατο στο 5νθήμερο σύστημα) κατά την οποία δεν θα απασχολούτο, οι μικτές αποδοχές της άδειας και του επιδόματος αδείας θα ανέρχονταν στο ποσό των 2.340,00 € βάσει των παρακάτω υπολογισμών:

Αποδοχές Μαρτίου (άδεια) ημέρες $25 \times 60,00 = 1.500,00$ €

» 25ης Μαρτίου (ημερομίσθιο) 60,00 επειδή είναι αργία και δεν μετατίθεται

1.560,00 €

Επίδομα αδείας ημερομίσθια $13 \times 60,00$ 780,00 €

Σύνολο μικτών αποδοχών 2.340,00 €

Στο 5νθήμερο σύστημα οι ημέρες άδειας είναι 21×8 ώρες = 168 ώρες και το ωρομίσθιο 9,00 € ($60,00 \times 6 : 40 = 9,00$).

Άρα, ώρες $168 \times 9,00 = 1.512,00$

Ημερομίσθιο της $25 : 3 = 60,00$ 1.572,00 €

Επίδομα αδείας ημερομίσθια $13 \times 60,00 = 780,00$ €

Σύνολο μικτών αποδοχών 2.352,00 €

Σημειώσεις:

α) Εάν ο ημερομίσθιος αυτός εργαζόταν σε ημερήσια βάρδια την 25.3.2012 δικαιούται και προσαύξηση 75% ή $60,00 \times 75\% = 45,00$ € και οι μικτές αποδοχές της άδειας θα ήταν 1.605,00 € ($1.500,00 + 60,00 + 45,00$).

β) Εάν αυτός αμειβόταν με μισθό και δεν εργαζόταν την Κυριακή οι μικτές αποδοχές της άδειας θα ήταν 1.500,00 €, ενώ εάν εργαζόταν την 25.3.2012 με ρεπό την επόμενη εβδομάδα οι μικτές αποδοχές της άδειας θα ανερχόταν στο ποσό των 1.545,00 € ($1.500,00 + 45,00$). Εάν όμως αυτός εργαζόταν την ημέρα που είχε ρεπό οι αποδοχές θα ήταν 1.605,00 € (δηλ. όσα και του ημερομίσθιου).

13.5. Εάν ο μισθωτός του ανωτέρω παραδείγματος (13.4) αμειβόταν με μηνιαίο μισθό 1.500,00 € και κατά την περίοδο που πήρε μέρος της κανονικής του άδειας (π.χ. 19 ημέρες) θα εργαζόταν υπερεργασιακά ώρες 20, σε νυχτερινή βάρδια 40 ώρες και υπερωριακά (κατά την ημερήσια βάρδια) με τις διατάξεις του ΝΔ 264/1973 ώρες 15 και η άδειά του αρχίζει από 1.10.2012 (δηλ. μετά τη συμπλήρωση έτους από την πρόσληψη) οι αποδοχές αυτής της άδειας (μέρος του 2ου ημερολογιακού έτους) και του επιδόματος αδείας θα ανέλθουν στο ποσό των 2.022,00 και 1.330,25 € αντίστοιχα, βάσει των παρακάτω υπολογισμών:

Ημερομίσθιο (νόμιμο και καταβαλλόμενο) $1.500,00 : 25 = 60,00$ €

Ωρομίσθιο $60,00 \times 6 : 40 = 9,00$ €

- Άδεια ημέρες 19 (ή μήνες $9 \times 2,0833 = 18,747$) $\times 60,00 = 1.140,00 \text{ €}$

Πλέον: - Υπερεργασία ώρες $20 \times 9,00 \times 1,20 = 216,00 \text{ €}$

- Νυχτερινή απασχόληση ώρες $40 \times 9,00 \times 1,25 = 450,00 \text{ €}$

- Υπερωρία ΝΔ 264/1973 ώρες $15 \times 9,00 \times 1,60 = 216,00 \text{ €}$

Σύνολο αποδοχών για τα 19/25 της κανονικής άδειας 2.022,00 €

- Αποδοχές επιδόματος αδείας έτους 2012

$(2.022,00 : 19 = 106,42 \text{ μέσο ημερομίσθιο})$

Ημερομίσθια $12,5 \times 106,42 = 1.330,25 \text{ €}$

- Στο 5νθήμερο σύστημα οι ημέρες είναι 16 ($19 \times 1,75 = 15,75$) και $16 \times 8 \text{ ώρες} = 128 \text{ ώρες}$

Άρα, μικτές αποδοχές άδειας ώρες $128 \times 9,00 = 1.152,00 \text{ €}$

Πλέον: Πρόσθετες αποδοχές (ως άνω) $216,00 + 450,00 + 216,00 = 882,00 \text{ €}$

Σύνολο αποδοχών για τις 19 ημέρες άδειας 2.034,00 €

Αποδοχές επιδόματος αδείας (ως άνω) Ημερομίσθια $12,5 \times 106,42 = 1.330,25 \text{ €}$

Σημειώσεις: α) Οι ίδιοι ως άνω υπολογισμοί ισχύουν και για τις υπόλοιπες 6 ημέρες ($25 - 19 = 6$), καθώς και για την περίπτωση που αυτός δικαιούταν άδεια 26 ημέρες με υπόλοιπο όμως ημερών άδειας 7 ημέρες ($26 - 19 = 7$), γιατί οι αποδοχές άδειας δεν μπορούν να υπερβούν τα 25/25 του μισθού. β) Πληρωμή των 7 ημερών δικαιούται ο μισθωτός μόνο στην περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας (οικειοθελώς ή με καταγγελία). γ) Εάν όμως ο μισθωτός αυτός ήταν ημερομίσθιος για το υπόλοιπο των 7 ημερών της άδειας ($26 - 19 = 7$) δικαιούται τις αντίστοιχες αποδοχές.

13.6. Μισθωτός (υπάλληλος ή εργάτης) με ημερομίσθιο 30,00 € και ωρομίσθιο 4,50 € προσλήφθηκε σε επιχείρηση την 1.3.2012. Αυτός απολύθηκε (ή αποχώρησε) στις 19.3.2012. Η αποζημίωση άδειας και οι μικτές αποδοχές του επιδόματος αδείας που δικαιούται ανέρχονται στο ποσό των 37,80 € και 37,80 € αντίστοιχα, βάσει των παρακάτω υπολογισμών:

- 6ήμερο σύστημα (βάσει του πίνακα) ημερ/κές ημέρες $19 \times 2 : 30 = 1,26 \text{ ημερ/σθια}$ και $1,26 \times 6,66 \text{ ώρες} = 8,40 \text{ ώρες}$ και $8,40 \times 4,50 = 37,80 \text{ €}$ άδεια και 37,80 € επίδομα αδείας.

- 5νθήμερο σύστημα (βάσει του πίνακα) ημερ/κές ημέρες $19 \times 1,66 : 30 = 1,05 \text{ ημερ/σθια}$ και $1,05 \times 8 \text{ ώρες} = 8,40 \text{ ώρες}$ και $8,40 \times 4,50 = 37,80 \text{ €}$ άδεια και 37,80 € επίδομα αδείας.

13.7. Υπάλληλος (γυναίκα) προσλήφθηκε σε επιχείρηση την 1.8.2010 με διαλείπουσα απασχόληση για δύο (2) ημέρες την εβδομάδα και ημερήσια εργασία τέσσερις (4) ώρες. Το ωρομίσθιό της είναι 5,00 € και μέχρι την 30.12.2010 που πήρε την πρώτη (1η) άδειά της είχε εργαστεί 45 ημέρες. Οι αποδοχές όμως της άδειας και του επιδόματος αδείας θα υπολογιστούν βάσει των πραγματικών ημερών άδειας (με το κλάσμα) και όχι των στρογγυλοποιημένων, αυτές ανέρχονται στο ποσό των 72,00 € και 72,00 € αντίστοιχα, βάσει των παρακάτω υπολογισμών:

Σημείωση: Οι συντελεστές εκτός του πίνακος που θα ακολουθήσουν αμέσως πιο κάτω προέρχονται από τις εξής σχέσεις:

$2 : 25 = 0,08$, $2083 : 25 = 0,08333$, $2,5 : 25 = 0,10$.

Ημερήσια αμοιβή ώρες $4 \times 5,00 = 20,00 \text{ €}$

Ημέρες εργασίας $45 : 25 = \text{μήνες } 1,8 \times 2 = 3,6 \text{ ημέρες άδεια}$ (ή $45 \times 0,08 = 3,6$). Άρα, ημέρες άδειας (ανάπαυσης) 4

Αποδοχές άδειας $3,6 \times 20,00 = 72,00$ € και επίδομα αδείας $3,6 \times 20,00 = 72,00$ €

Εάν η ανωτέρω υπάλληλος έκανε χρήση της 2ης άδειας στο επόμενο ημερολογιακό έτος (2ο) και μετά τη συμπλήρωση έτους από την πρόσληψη (δηλ. μετά την 1.8.2011) ο ανωτέρω συντελεστής αντί 2 θα ήταν 2,083 ($25/12 = 2,083$) π.χ.

Άδεια 30.12.2011 και ημέρες εργασίας 105 (30.12.2010 - 30.12.2011)

Ημέρες εργασίας 105 : 25 = 4,2 μήνες $\times$ 2,083 = 8,75 ημέρες άδειας (ή $105 \times 0,08333 = 8,75$). Άρα, ημέρες άδειας (ανάπαυσης) 9

Αποδοχές άδειας $8,75 \times 20,00 = 175,00$ € και επίδομα αδείας $8,75 \times 20,00 = 175,00$ €

Τέλος, στην περίπτωση που η μισθωτός αυτή την 30.12.2011 είχε συμπληρώσει 10ετία στον ίδιο εργοδότη ή 12ετία σε περισσότερους εργοδότες τότε οι αποδοχές της άδειας και του επιδόματος αδείας ανέρχονται στο ποσό των 212,00 € και 212,00 € αντίστοιχα, βάσει των παρακάτω υπολογισμών με την προϋπόθεση ότι, οι ημέρες απασχόλησης από 30.12.2010 - 30.12.2011 ήταν 106.

$106 : 25 = 4,24 \times 2,5 = 10,60$ ημέρες άδειας (ή $106 \times 0,10 = 10,60$). Άρα, ημέρες άδειας (ανάπαυσης) 11
Αποδοχές άδειας $10,6 \times 20,00 = 212,00$ € και επίδομα αδείας $10,6 \times 20,00 = 212,00$ €

13.8. Εάν ένας μισθωτός είχε σύμβαση ορισμένου χρόνου για 4 μήνες π.χ. 1.2.2012 - 31.5.2012 με τη λήξη της σύμβασης αυτός δικαιούται αποζημίωση άδειας ημέρες 8 ($2 \times 4 = 8$) και επίδομα αδείας ημέρες 8.

Στη συνέχεια ο ίδιος μισθωτός επαναπροσλαμβάνεται για τέσσερις (4) ακόμη μήνες και συγκεκριμένα από 1.9 - 31.12.2012, τότε ο μισθωτός αυτός πάλι με τη λήξη της σύμβασης δικαιούται αποζημίωση άδειας ημέρες 8 ($2 \times 4 = 8$) και επίδομα αδείας ημέρες 8.

Με βάση τα ανωτέρω παρατηρούμε ότι, ο συγκεκριμένος μισθωτός με τις διαδοχικές συμβάσεις συνολικού χρόνου 8 μηνών δικαιούται εκτός από την αποζημίωση άδειας για 16 ημέρες και αποδοχές για επίδομα αδείας 16 ημερών. Εάν όμως η σύμβασή του ήταν αορίστου χρόνου για το 8μηνο της απασχόλησής του θα δικαιούνταν πάλι άδεια 16 ημερών ($2 \times 8 = 16$) ενώ το επίδομα αδείας του θα περιοριζόταν στα 12,5 ή 13 ημερομίσθια (αναλόγως του τρόπου πληρωμής του).

13.9. Μισθωτός (υπάλληλος) μερικής απασχόλησης (4 ώρες ημερησίως) με εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία, ωρομίσθιο 7,00 € και πρόσληψη την 15.2.2011 χωρίς καμία προϋπηρεσία, πήρε την 1.3.2012 άδεια 4 ημερών (για την περίοδο 1.1.2012 - 28.2.2012). Οι αποδοχές της άδειας και του επιδόματος αδείας ανέρχονται στο ποσό των 112,00 € και 112,00 € αντίστοιχα, βάσει των παρακάτω υπολογισμών:

Ημερομίσθιο = ώρες $4 \times 7,00$ € = 28,00 €

Άδεια ημέρες $4 \times 28,00 = 112,00$ € και επίδομα αδείας $4 \times 28,00 = 112,00$ €

Εάν στο μισθωτό αυτό την 1.3.2012 καταγγελλόταν η σύμβαση εργασίας αυτός θα δικαιούνταν αποζημίωση άδειας 4,1666 ημερομίσθια για το έτος 2012 (ή μήνες $2 \times 2,0833 = 4,1666$) και όχι αποδοχές άδειας για ημερομίσθια $4,1666 \times 28,00 = 116,67$ € και επίδομα αδείας $4,1666 \times 28,00 = 116,67$ €.

* Βλ. το κωδικοποιημένο κείμενο του νόμου αυτού, όπως ισχύει από 28.12.2004 μετά την τελευταία τροποποίησή του με το άρθρο 1 του Ν 3302/2004, στην Επιχείρηση τ. Ιουνίου 2006, σελ. 671 έως 674 πρέπει να τροποποιηθεί με το άρθρο 6 του Ν 3762/2009 (ΔΕΝ 2009,640) και να ληφθεί υπόψη και το άρθρο 6 του Ν 3846/2010 (ΔΕΝ 2010,606).