ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

ΓΕΝ. Δ/ΝΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΧΡΟΝΙΚΩΝ ΟΡΙΩΝ

Ταχ. Δ/νση : Πειραιώς 40
Ταχ.Κώδικας : 10182-Αθήνα
Τηλέφωνα :210–5295407, -187, -371

Αθήνα, 01 Μαρτίου 2005
Αριθμ.Πρωτ:οίκ.3392

ΠΡΟΣ: Όπως ο Πίνακας Διανομής

Θέμα: Εγκύκλιος επί του άρθρου 1 του Ν. 3302/2004

Στο ΦΕΚ 267/Α/28-12-2004, δημοσιεύθηκε ο Ν.3302/2004 «Ρύθμιση ετήσιας άδειας εργαζομένων και άλλες διατάξεις».

Ειδικότερα, στο άρθρο 1 του ανωτέρω νομοθετήματος, ρυθμίζονται θέματα που αφορούν την ετήσια άδεια με αποδοχές.

Για την ομοιόμορφη εφαρμογή της σχετικής διάταξης του άρθρου αυτού, σας παρέχουμε τις πιο κάτω διευκρινίσεις.

Α. ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Με το άρθρο 1 του Ν.3302/2004 αντικαθίσταται η διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 2 του Α.Ν.539/1945, όπως αυτή τροποποιήθηκε με την παρ.1 του άρ.2 του Ν.1346/1983 και αντικαταστάθηκε με την παρ.1 του άρ.13 του Ν.3227/2004 και επαναφέρεται το «ημερολογιακό έτος» ως βάση χορήγησης της ετήσιας άδειας με αποδοχές των εργαζομένων.

Παράλληλα, διευκρινίζεται πλήρως και συμπληρώνεται η διαδικασία λήψης της άδειας κατά τα δύο πρώτα ημερολογιακά έτη της εργασιακής σχέσης του μισθωτού.

-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 αδείας υπολογίζεται βάσει ετήσιας άδειας 20 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 24 εργάσιμων ημερών, επί εξαημέρου, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχή απασχόληση.

Η εν λόγω διάταξη της παρ.1^{α}, όπως και η αντίστοιχη ρύθμιση του άρθρου 6 του Ν.3144/2003, καταργεί το βασικό χρόνο εργασίας-αναμονής (12 μήνες σύμφωνα με τον Α.Ν.539/1945 ή 10 μήνες κατά την ΕΣΣΕ του έτους 2002), τον οποίο έπρεπε να συμπληρώσει ο μισθωτός στον ίδιο εργοδότη για τη θεμελίωση δικαιώματος λήψης άδειας.

Οι ρυθμίσεις αυτές του Ν.3302/2004, εφαρμόζουν τη νομολογία του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (υπόθεση C-173/1999 της 28^{ης}-06-01), η οποία ερμήνευσε το άρθρο 7 της Οδηγίας 93/104/ΕΚ, σχετικά με τη χορήγηση ετήσιας άδειας με αποδοχές.

Σύμφωνα με την εν λόγω κοινοτική ρύθμιση, όπως ερμηνεύτηκε με τη σχετική απόφαση του Δικαστηρίου, κάθε εργαζόμενος δικαιούται κατ'ελάχιστον 4 εβδομάδες άδειας κατ'έτος, η οποία δύναται να χορηγηθεί pro rata temporis (κατ' αναλογία του χρόνου απασχόλησης , βλ. έκθεση Ευρ. Κοινοβουλίου).

I. Ρύθμιση άδειας κατά το 1^{ο} ημερολογιακό έτος

-Με τη <u>νέα παρ.1β του Α.Ν.539/1945,</u> καθιερώνεται για το <u>πρώτο ημερολογιακό έτος</u>-εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός, <u>υποχρέωση του εργοδότη</u> να χορηγεί <u>μέχρι την 31^{η} Δεκεμβρίου</u> αναλογία – ποσοστό των ημερών αδείας που δικαιούται ο μισθωτός, βάσει του χρονικού διαστήματος απασχόλησης στο έτος αυτό.

Η αναλογία της άδειας, η οποία υπολογίζεται επί των 20 –επί πενθημέρου-και των 24 –επί εξαημέρου-ημερών, θα <u>πρέπει</u> να χορηγείται από τον εργοδότη έως την 31^{η} 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 υπαιτιότητάς του (άρνηση, πταίσμα, αμέλεια), της άδειας που δικαιούται ο εργαζόμενος εντός του ημερολογιακού έτους, υποχρεούται να καταβάλλει σ' αυτόν τις αντίστοιχες αποδοχές αδείας με προσαύξηση 100%.

II. Ρύθμιση άδειας κατά το 2^{ο} ημερολογιακό έτος

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τμηματικά την άδειά του, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής 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 συμπληρώσεως 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 χορήγησή της συνεπάγεται την υποχρέωση της καταβολής των αντιστοίχων αποδοχών αδείας προσαυξημένων κατά 100%, εάν συντρέχουν οι προϋποθέσεις που αναφέρθησαν για το πρώτο ημερολογιακό έτος (υπαιτιότητα του εργοδότη λόγω πταίσματος, αμέλειας, άρνησης κ.λπ.).

ΙΙΙ. Ρύθμιση άδειας κατά το τρίτο και επόμενα ημερολογιακά έτη

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. 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 προαναφέρθησαν στην περίπτωση μη χορήγησής της και εφ' όσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις που μνημονεύθησαν 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 αδείας, 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 αδείας.

Β. ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ

Όσον αφορά στο επίδομα αδείας, τονίζονται τα εξής:

Όπως είναι γνωστό, κάθε εργαζόμενος μαζί με την άδεια δικαιούται αποδοχές αδείας καθώς και επίδομα αδείας (άρ.3, παρ.16 Ν.4504/1966). Το δικαίωμα λήψης επιδόματος αδείας, αποτελεί επακόλουθο του δικαιώματος λήψης κανονικής αδείας και υπολογίζεται όπως και οι αποδοχές αδείας-είναι δηλαδή ίσες προς το σύνολο των αποδοχών αδείας με τον περιορισμό ότι δε δύναται να υπερβεί για όσους μεν

αμείβονται με μισθό, το μισό μισθό, για όσους δε αμείβονται με ημερομίσθιο ή ωρομίσθιο ή ποσοστά, τα 13 ημερομίσθια. Ως εκ τούτου, οι μισθωτοί οι οποίοι λαμβάνουν τμήμα ή ολόκληρη την άδεια, δικαιούνται και ανάλογες αποδοχές επιδόματος αδείας τόσο για το πρώτο και δεύτερο ημερολογιακό έτος, όσο και για τα επόμενα έτη.

Γ. ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας μισθωτού με οποιονδήποτε τρόπο πριν λάβει την κανονική άδεια που του οφείλεται, ο μισθωτός δικαιούται τις αποδοχές τις οποίες θα έπαιρνε αν του είχε χορηγηθεί άδεια (άρ.1, παρ.3 του Ν.1346/1983).
Ως εκ τούτου και εφ' όσον κατά το χρονικό σημείο της λύσεως της σχέσης εργασίας δεν έχει εξαντληθεί το δικαίωμα της άδειας, στα πλαίσια της διάταξης του άρ.1 του Ν.3302/2004, προκύπτουν οι εξής περιπτώσεις:

α. Κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος (εντός του οποίου προσελήφθη) ο μισθωτός δικαιούται να λάβει αποδοχές αδείας ίσες με 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης. Επίσης, δικαιούται 2 ημερομίσθια ανά μήνα, ως επίδομα αδείας, (με τον περιορισμό του μισού μισθού ή των 13 ημερομισθίων).

β. Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται επίσης 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης και άλλα 2 ημερομίσθια ανά μήνα ως επίδομα αδείας (με τον περιορισμό του μισού μισθού ή των 13 ημερομισθίων).

γ. Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος και για τα επόμενα οφείλονται αποδοχές πλήρους αδείας και επιδόματος αδείας, που αντιπροσωπεύουν αυτές που θα εδικαιούτο ο μισθωτός εάν ελάμβανε την άδειά του κατά το χρονικό διάστημα της λύσης της σχέσης εργασίας.

Περαιτέρω και προκειμένου να υπάρξει καλύτερη κατανόηση της νομοθετικής ρύθμισης του άρ.1 του Ν.3302/2004, παραθέτονται τα παρακάτω παραδείγματα:

1ο παράδειγμα

Εργαζόμενος ο οποίος προσελήφθη 05-03-2005, δικαιούται μέχρι την 31-12-2005, 20/12 επί 10 μήνες ως άδεια, καθώς και ανάλογο επίδομα αδείας (στο παράδειγμά μας πλήρες).
Εάν στο ίδιο παράδειγμα η σχέση εργασίας λυθεί το 10ο μήνα και ο μισθωτός έχει λάβει μέρος αδείας μέχρι τον 6ο μήνα, δικαιούται να λάβει την αναλογία από τον 7ο έως το 10ο ως εκ τούτου 4 μήνες επί 2 =8 ημερομίσθια ως άδεια και τα υπολειπόμενα ημερομίσθια ως επίδομα αδείας μέχρι τη συμπλήρωση μισού μηνιαίου μισθού.

2ο παράδειγμα

Εργαζόμενος ο οποίος προσελήφθη 05-08-05, πρέπει να λάβει έως 31-12-05: 20/12 επί 5 μήνες ως άδεια και το ανάλογο επίδομα αδείας.

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος 2006, θα λάβει μέχρι 31-12-06 τμηματικά ή στο σύνολο την 31-12-06, 21 ημέρες επί πενθημέρου και 25 ημέρες επί εξαημέρου, καθώς και το αναλογούν επίδομα αδείας. Στη συγκεκριμένη περίπτωση η 21η ημέρα (επί πενθημέρου) ή η 25η ημέρα (επί εξαημέρου) προστίθεται μετά την 05-08-2006, χρονικό σημείο συμπλήρωσης έτους απασχόλησης.
Συνεπώς, από 01-01-2006 έως 05-08-2006 η αναλογία αδείας υπολογίζεται σε 20/12 επί 8 μήνες, το δε χρονικό διάστημα από 06-08-2006 έως 31-12-2006 υπολογίζεται σε 21/12 επί 4 μήνες.
Από 01-01-2007 και σε κάθε επόμενο ημερολογιακό έτος ο εργαζόμενος δικαιούται να λαμβάνει μέχρι 31 Δεκεμβρίου ολόκληρη την ετήσια άδεια με αποδοχές και το επίδομα αδείας.

Δ. ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ

Η μετάβαση από το εργασιακό έτος στο ημερολογιακό έτος ως βάση υπολογισμού για το δικαίωμα λήψης της άδειας είναι δυνατό να προκαλέσει ερμηνευτικές δυσχέρειες αναφορικά με τους μισθωτούς που προσλήφθηκαν τα έτη 2003 και 2004. Για την ενότητα εφαρμογής των νέων διατάξεων, σύμφωνα και με τις επιταγές του άρθρου 7 της οδηγίας 93/104, επισημαίνουμε τα ακόλουθα :

ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΕΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 2004

Οι προσληφθέντες κατά το έτος 2004 είχαν δικαίωμα υπό το καθεστώς του Ν. 3227/2004 όπως ίσχυε από 9.2.2004, να λάβουν την ετήσια άδεια αναψυχής τους κατ' αναλογία του χρόνου που είχαν εργαστεί, σύμφωνα με το άρθρο 6 του Ν. 3144/2003 ή ενιαία μέχρι και τη λήξη του εργασιακού και όχι του ημερολογιακού έτους. Για παράδειγμα, εργαζόμενος ο οποίος προσλήφθηκε την 1.2.2004 δικαιούταν να ζητήσει την ετήσια άδειά του και αντίστοιχα ο εργοδότης είχε υποχρέωση να τη χορηγήσει το αργότερο έως την 1.2.2005. Με δεδομένη επομένως την ανωτέρω ρύθμιση, πολλοί εργαζόμενοι δεν έλαβαν αναλογία της αδείας τους μέσα στο έτος 2004, αφού είχαν το περιθώριο να τη ζητήσουν και αντίστοιχα ο εργοδότης είχε υποχρέωση να τη χορηγήσει μέχρι και τη συμπλήρωση του εργασιακού τους έτους μέσα στο 2005.

Πριν όμως λήξει το εργασιακό έτος για τους ανωτέρω προσληφθέντες, με το άρθρο 13 Ν. 3302/2004 επανήλθε από 28.12.2004 η αντιστοιχία της ετήσια άδειας αναψυχής προς το ημερολογιακό έτος. Με τη νέα ρύθμιση πλέον ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγεί την άδεια αναψυχής στον εργαζόμενο έως τις 31 Δεκεμβρίου κάθε χρόνου. Σύμφωνα με τα γενικά ισχύοντα στην εργατική νομοθεσία, μετά την πάροδο της ανωτέρω ημερομηνίας ο μισθωτός δεν δικαιούται να λάβει αυτούσια την άδεια μέσα στο επόμενο έτος, αλλά λαμβάνει α) τις αποδοχές για τις ημέρες που εργάστηκε β) τις αποδοχές και το επίδομα αδείας που θα ελάμβανε αν πραγματοποιούταν η άδειά του γ) αποζημίωση ίση προς τις αποδοχές της αδείας του,

αν η μη χορήγηση της άδειας οφείλεται σε πταίσμα του εργοδότη, έστω και ελαφρά αμέλεια.

Η νέα νομοθετική ρύθμιση ωστόσο πρέπει να ερμηνευθεί σύμφωνα με το άρθρο 7 της οδηγίας 93/104, όπως αυτό μεταφέρθηκε στην ελληνική έννομη τάξη από το άρθρο 7 του ΠΔ 88/1999. Το τελευταίο επιτάσσει τη χορήγηση αυτούσιας της δικαιούμενης ετήσιας άδειας, και μόνο στην εξαιρετική περίπτωση που η σχέση εργασίας λυθεί απροόπτως χωρίς να καταστεί δυνατό, σύμφωνα με την καλή πίστη, να χορηγηθεί η οφειλόμενη άδεια μπορεί αυτή να αντικατασταθεί με την καταβολή χρηματικής αποζημίωσης. Οι ανωτέρω διατάξεις του ΠΔ 88/1999 έχουν υπερνομοθετική ισχύ και κατισχύουν οποιασδήποτε αντίθετης εθνικής διάταξης ή οποιασδήποτε αντίθετης ερμηνείας εθνικού νόμου.

Σκοπός εξάλλου της επαναφοράς στο ημερολογιακό έτος ήταν η διευκόλυνση εκκαθάρισης των δικαιωμάτων των εργαζομένων και των αντίστοιχων υποχρεώσεων των εργοδοτών που απορρέουν από την άδεια, με την καθιέρωση ενός κοινού για όλους τους εργαζομένους απώτατου χρονικού ορίου λήψης αυτής, δηλαδή την 31 Δεκεμβρίου κάθε έτους. Αντίθετα, σε καμία περίπτωση δεν επεδίωκε ο νόμος την απώλεια από τους ανωτέρω προσληφθέντες του γεννημένου δικαιώματός τους να λάβουν αυτούσια την αναλογία αδείας για το έτος 2004, με δεδομένο και το σκοπό χορήγησης της άδειας, που είναι η ανανέωση των σωματικών και ψυχικών δυνάμεων του εργαζομένου.

Με τη μετάβαση επομένως από το εργασιακό στο ημερολογιακό έτος, όπως ισχύει από 28.12.2004, δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να παραγραφεί το γεννημένο δικαίωμα όσων προσλήφθηκαν το 2004 να λάβουν αυτούσια την αναλογία της αδείας τους για το χρονικό διάστημα από την πρόσληψή τους έως τις 31.12.2004. Κατ' ορθή ερμηνεία επομένως, οι εν λόγω εργαζόμενοι δικαιούνται να λάβουν την οφειλόμενη αναλογία αδείας του έτους 2004, μέσα στο έτος 2005.

ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΕΣ ΤΟ 2003

Με το άρθρο 6 Ν. 3144/2003 καταργήθηκε ο βασικός χρόνος αναμονής που προέβλεπε το προηγούμενο νομοθετικό καθεστώς για τη γέννηση του δικαιώματος λήψης άδειας. Επομένως, οι προσληφθέντες το έτος 2003 είχαν από την αρχή της απασχόλησής τους δικαίωμα να λάβουν κανονική άδεια που αντιστοιχούσε στο χρόνο που είχαν εργαστεί μέσα σε αυτό το ημερολογιακό έτος. Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος (2004) οι ανωτέρω προσληφθέντες δικαιούνταν ετήσια κανονική άδεια, την οποία είχαν ομοίως δικαίωμα να λάβουν κατ' αναλογία, βάσει του χρόνου εργασίας που είχαν συμπληρώσει (βλ. ΔΕΚ, 26.6.2001, C-173/99, BECTU, I-4841, σκ. 53).

Πολλοί προσληφθέντες το έτος 2003 έλαβαν την άδειά τους ενιαία μέσα στο έτος 2004, αφού συμπλήρωσαν 10 μήνες απασχόλησης. Σε αυτή την περίπτωση οι

ανωτέρω προσληφθέντες δικαιούνται επιπλέον αναλογία αδείας που αντιστοιχεί στο υπόλοιπο χρονικό διάστημα που απασχολήθηκαν μέσα στο έτος 2004, μετά τη συμπλήρωση δώδεκα μηνών συνεχούς απασχόλησης. Π.χ., προσληφθείς την 1.5.2003 έλαβε ενιαία την άδειά του την 1.4.2004. Από 2.5.2004 έως 31.12.2004 δικαιούται αναλογία αδείας που αντιστοιχεί στην απασχόλησή του μέσα σε αυτό το διάστημα. Αν ο εργαζόμενος δεν έλαβε μέσα στο έτος 2004 τις ημέρες που αντιστοιχούν στην ανωτέρω αναλογία άδειας, τότε, σύμφωνα και με το άρθρο 7 της Οδηγίας 93/104 όπως αυτό μεταφέρθηκε με το άρθρο 7 του ΠΔ 88/1999, ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει τις ημέρες αυτές αυτούσιες μέσα στο έτος 2005 (βλ. ανωτέρω αντίστοιχα για τους προσληφθέντες το 2004).

Υπενθυμίζουμε ότι σύμφωνα με το προϊσχύσαν σύστημα του βασικού χρόνου αναμονής του Α.Ν. 539/1945, ο εργοδότης χορηγούσε τελικά στον εργαζόμενο μια ετήσια κανονική άδεια, που αντιστοιχούσε τόσο στο πρώτο όσο και στο δεύτερο ημερολογιακό έτος. Ήδη με το άρθρο 6 του Ν. 3144/2003 το ανωτέρω σύστημα άλλαξε. Ο βασικός χρόνος αναμονής καταργήθηκε και θεσπίστηκε το δικαίωμα του εργαζομένου να λαμβάνει άδεια από την έναρξη απασχόλησής του σε έναν εργοδότη κατ' αναλογία, για όλο το χρονικό διάστημα που αντιστοιχεί στο 1ο και 2ο ημερολογιακό έτος απασχόλησής του.

Κατά συνέπεια, μετά τη θέση σε ισχύ του Ν. 3302/2004, οι προσληφθέντες το 2003, οι οποίοι έχουν υπόλοιπο αδείας από το έτος 2004, δικαιούνται να λάβουν την οφειλόμενη άδεια αυτούσια μέσα στο έτος 2005, σύμφωνα με όσα ανωτέρω αναφέραμε για τους προσληφθέντες το 2004.

Για την καλύτερη κατανόηση εφαρμογής των νέων διατάξεων κατά τη μεταβατική περίοδο, αναφέρουμε τα ακόλουθα παραδείγματα:

<u>1ο παράδειγμα</u>

Μισθωτός που προσλήφθηκε την 03-09-2003 λαμβάνει με το προϊσχύσαν νομοθετικό καθεστώς συνολικά 20 ημέρες αδείας (επί πενθημέρου) και ολόκληρο το επίδομα αδείας, μέχρι τις 03-09-2004. Για το χρονικό διάστημα από 04-09-2004 έως 31-12-2004 δικαιούται 21/12 επί 4 μήνες ως άδεια. Αν δεν είχε λάβει αυτή την αναλογία άδειας έως τις 31.12.2004, τότε δικαιούται να τη λάβει αυτούσια μέσα στο έτος 2005. Για το έτος 2005 δικαιούται από 1η Ιανουαρίου ολόκληρη την άδεια που αντιστοιχεί σε αυτό το ημερολογιακό έτος και το επίδομα.

<u>2ο παράδειγμα</u>

Μισθωτός που προσλήφθηκε την 01-07-2004, δικαιούται να λάβει αναλογία της αδείας μέχρι 31-12-2004, 20/12 επί 6 μήνες, καθώς και το ανάλογο επίδομα αδείας. Αν ο μισθωτός δεν είχε λάβει την οφειλόμενη αναλογία αδείας μέχρι τις 31.12.2004, τότε δικαιούται να λάβει αυτούσια την άδεια αυτή μέσα στο έτος 2005.

Κατά το έτος 2005 ο εργαζόμενος δικαιούται από 01-01 έως 31-12-05 τμηματικά ή στο σύνολό της την άδεια του δεύτερου ημερολογιακού έτους.

3ο παράδειγμα

Μισθωτός, ο οποίος προσελήφθη 01-03-1999 και είχε λάβει ολόκληρη την άδεια και το επίδομα κατά το ημερολογιακό έτος 2004 δε δικαιούται άλλες ημέρες αδείας και επίδομα αδείας για το έτος αυτό, με οποιοδήποτε νομικό καθεστώς χορήγησης αδείας. Ο εν λόγω μισθωτός δικαιούται να λάβει πλήρη άδεια και επίδομα αδείας από 01-01-2005 μέχρι 31-12-2005.

Ευνόητο είναι ότι η δυνατότητα χορήγησης-εντός του έτους 2005- της άδειας που οφείλεται στους εργαζόμενους που προσελήφθησαν τα έτη 2003 και 2004, υφίσταται εξαιρετικά και μόνο για το έτος αυτό.

Περαιτέρω, επισημαίνεται ιδιαιτέρως ότι μισθωτοί οι οποίοι έχουν προϋπηρεσία πάνω από 10 έτη στον ίδιο εργοδότη ή πάνω από 12 έτη σε οποιοδήποτε εργοδότη, δικαιούνται 25 (επί πενθημέρου) ή 30 εργάσιμες ημέρες (επί εξαημέρου) ως άδεια με αποδοχές (ΕΓΣΣΕ 23-05-2000). Ως εκ του λόγου ότι ο Ν.3302/2004 θεμελιώνει δικαίωμα τμηματικής καταβολής της κανονικής αδείας κατά το πρώτο και δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο νεοπροσλαμβανόμενος μισθωτός δικαιούται να ζητήσει και να λάβει την τμηματική χορήγηση της άδειας των 25 ή 30 ημερών κατά το πρώτο και δεύτερο έτος της απασχόλησής του στο νέο εργοδότη.

Τέλος, τονίζεται ότι το άρ.1 του Ν.3302/2004 έχει ισχύ από τη δημοσίευση του εν λόγω νομοθετήματος, δηλαδή από την 28-12-2004 και ως εκ τούτου όλοι οι μισθωτοί «παλαιοί» και «νέοι» εντάσσονται αυτοδικαίως στο πεδίο εφαρμογής του νόμου αυτού.

ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΔΙΑΝΟΜΗ:
1. Γραφείο κου Υπουργού.
2. Γραφείου κ.κ. Υφυπουργών.
3. Γραφείο κ.κ. Γεν. Γραμματέων.
4. Γραφείο κ. Γεν. Διευθυντριών.
5. Δ/νση Δ2/Β.
6. Κ.Φ.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

ΠΑΝ. ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΣ