

ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ ΚΑΙ ΤΟ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ 2026

Ό,τι πρέπει να γνωρίζετε σε 33 ερωταπαντήσεις

Η ετήσια άδεια αναψυχής είναι από τα σημαντικότερα εργασιακά δικαιώματα (μαζί με το Δώρο Πάσχα και το Δώρο Χριστουγέννων) αφού ο εργαζόμενος στον ιδιωτικό τομέα λαμβάνει μισθό αλλά και Επίδομα Αδείας για μεγάλο χρονικό διάστημα χωρίς να παρέχει εργασία.

Το δικαίωμα αυτό ισχύει, ευτυχώς ακόμη, στα πλαίσια των εργασιακών σχέσεων του ιδιωτικού τομέα στη χώρα μας. Εν τούτοις, επί τη βάση του μνημονιακού νόμου 4093/2012, εφαρμοστικού του β' Μνημονίου (ν. 4046/2012), εξακολουθεί σήμερα να μην χορηγείται Επίδομα Αδείας, όπως επίσης Δώρο Πάσχα και Δώρο Χριστουγέννων, στους δημοσίους υπαλλήλους και τους συνταξιούχους.

Η κατάργηση των τριών επιδομάτων για τους δημοσίους υπαλλήλους (13^{ος} και 14^{ος} μισθός) και για τους συνταξιούχους (13^η και 14^η σύνταξη) έχει κριθεί δυστυχώς συνταγματική με αποφάσεις των Ολομελειών και των τριών Ανωτάτων Δικαστηρίων της χώρας (Άρειος Πάγος, Συμβούλιο Επικρατείας, Ελεγκτικό Συνέδριο).

Όπως είναι γνωστό, τα Ανώτατα Δικαστήρια της χώρας νομιμοποίησαν τις μνημονιακές περικοπές των συντάξεων, καθώς και την κατάργηση της 13ης και 14ης σύνταξης για όλους τους συνταξιούχους και του 13ου και 14ου μισθού για τους εν ενεργεία δημοσίους υπαλλήλους.

Με δέκα (10) αποφάσεις που δημοσιεύθηκαν στις 16-7-2019 (υπ' αριθ. 1307-1316/2019), η Ολομέλεια του Συμβουλίου της Επικρατείας αποφάνθηκε αμετάκλητα ότι οι εν ενεργεία δημόσιοι υπάλληλοι όλων των κατηγοριών ΔΕΝ δικαιούνται να λαμβάνουν Δώρο Χριστουγέννων, Δώρο Πάσχα και Επίδομα Αδείας.

Στην ουσία, οι αποφάσεις αυτές της Ολομέλειας του ΣΤΕ ανέτρεψαν ισάριθμες (υπ' αριθ. 2626-2635/2018) αποφάσεις που είχε εκδώσει το ΣΤ' Τμήμα του, οι οποίες είχαν κρίνει ότι οι περικοπές των Δώρων-επιδομάτων των δημοσίων υπαλλήλων αντίκεινται στα άρθρα 25 και 4 του Συντάγματος και στις απορρέουσες από αυτά αρχές της ισότητας και της αναλογικότητας.

Ανατρέποντας το σκεπτικό αυτό η Ολομέλεια του ΣΤΕ, και προτάσσοντας αυστηρώς δημοσιονομικά κριτήρια, κατέληξε ότι τα Δώρα-Επιδόματα, που για

δεκαετίες ελάμβαναν οι εν ενεργεία μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι και στήριζαν τόσο το εισόδημά τους, όσο και κατ'επέκταση τον κοινωνικό ιστό, δεν πρέπει εφεξής να καταβάλλονται.

Με την υπ'αριθ. 41/2025 απόφαση το Ειδικό Δικαστήριο του άρθρου 88 παρ. 2 του Συντάγματος (Μισθοδικείο) απέρριψε, δυστυχώς το αίτημα των εν ενεργεία δικαστών για την επαναχορήγηση σε μόνιμη βάση των τριών επιδομάτων που αποτελούν τον 13^ο και 14^ο μισθό (Δώρο Χριστουγέννων, Δώρο Πάσχα, Επίδομα Αδείας). Επ' αυτού δε του ζητήματος, αναμένουμε την απόφαση τής Ολομέλειας του Συμβουλίου Επικρατείας επί της νεώτερης «πιλοτικής δίκης» των δημοσίων υπαλλήλων.

I. Ιστορική εξέλιξη τού θεσμού τής ετήσιας άδειας με αποδοχές

Ο θεσμός τής ετήσιας άδειας με αποδοχές των μισθωτών τού ιδιωτικού τομέα στη χώρα μας καθιερώθηκε με τον αν.ν. 539/1945 «Περί χορηγήσεως κατ'έτος εις τους μισθωτούς αδειών μετ'αποδοχών» (ΦΕΚ Α 229/6-9-1945). Αργότερα ο ιδρυτικός αυτός νόμος τροποποιήθηκε με τους ν. 3144/2003 (άρθρο 6) και 3102/2004 (άρθρο 1) και συμπληρώθηκε με τους ν. 3996/2011 (άρθρο 24) και 4611/2019 (άρθρο 53). Στη συνέχεια το θεσμικό πλαίσιο τροποποιήθηκε ουσιαστικά με τον νόμο Χατζηδάκη (ν. 4808/2021, άρθρο 51).

Πρόσφατα το θεσμικό πλαίσιο της ετήσιας άδειας με αποδοχές τροποποιήθηκε με το άρθρο 10 ν. 5239/2025 (ΦΕΚ Α 78) για τη χρονική κατάτμηση της άδειας σε περισσότερα χρονικά διαστήματα.

Το ισχύον σήμερα καθεστώς στη χώρα μας για την ετήσια άδεια αναψυχής καθώς και για το Επίδομα Αδείας ρυθμίζεται με τα άρθρα 220-226 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (Π.Δ. 62/2025), στον οποίο έχουν ενσωματωθεί όλες οι διατάξεις του Ελληνικού Ατομικού Εργατικού Δικαίου, αλλά και των τριών Μνημονίων για τις ατομικές εργασιακές σχέσεις (βλ. τα βιβλία μας «Κείμενα για το Κοινωνικό Κράτος» 2023, «Αγορά εργασίας και συντάξεις-Η "χρονοβόμβα" του δημογραφικού» 2024 και «Το μέλλον των συντάξεων», 2025, Εκδόσεις «60+»).

Από την πλευρά της και η διεθνής κοινότητα έγκαιρα ασχολήθηκε με το σημαντικό αυτό εργατικό δικαίωμα. Έτσι, με τη ΔΣΕ 52/1936 «Περί κανονικών κατ'έτος αδειών μετ'αποδοχών», που κυρώθηκε στη χώρα μας με τον ν. 2081/1952, ρυθμίστηκε το σπουδαίο αυτό θέμα. Με τη ΔΣΕ 132/1970 «Για τις ετήσιες άδειες με

αποδοχές» συμπληρώθηκε η ΔΣΕ του 1936. Εξάλλου με τη ΔΣΕ 146/1976 με «Για τις ετήσιες άδειες με αποδοχές των ναυτικών» καθιερώθηκε η άδεια αναψυχής και στους ναυτικούς.

II.Υποχρεωτική εκ του νόμου η χορήγηση ετήσιας άδειας-Επίδοματος Αδείας. Η τριπλή φύση τού σημαντικού αυτού δικαιώματος

Η υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί ετήσια άδεια με αποδοχές στους μισθωτούς προβλέπεται ευθέως από τον νόμο και είναι αυτοτελής (Κώδικας Εργατικού Δικαίου, Π.Δ. 62/2025, άρθρα 220-226, όπως ισχύει). Η χορήγηση της ετήσιας άδειας αναψυχής στοχεύει στην ανανέωση και την αναπαραγωγή της εργατικής δύναμης των εργαζομένων, σύμφωνα με τη μαρξιστική αλλά και τη νεοφιλελεύθερη οικονομική διδασκαλία.

Η φύση τού εργατικού αυτού δικαιώματος είναι τριπλή επειδή ο εργαζόμενος δικαιούται:

- α)να απουσιάσει ορισμένες ημέρες από την εργασία,**
- β)να εισπράξει κανονικά αμοιβή (μισθό) για τις ημέρες απουσίας (αποδοχές αδείας) και**
- γ)να εισπράξει το Επίδομα Αδείας (πλέον τού μισθού του), που ανέρχεται στο ύψος του μισού μισθού (ή 13 ημερομίσθια, ανάλογα με το είδος τής σύμβασής του).**

III.Η ετήσια άδεια, οι αποδοχές αδείας και το Επίδομα Αδείας σε 33 ερωταπαντήσεις

ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΨΥΧΗΣ

1.Τί περιλαμβάνει το δικαίωμα της ετήσιας άδειας αναψυχής:

Το δικαίωμα της άδειας αναψυχής είναι σύνθετο. Περιλαμβάνει:

- α)τη χορήγηση ελεύθερου χρόνου συγκεκριμένων ημερών,**
- β)την καταβολή τού μισθού για το διάστημα αυτό, ωσάν να έχει παρασχεθεί εργασία κανονικά (αποδοχές αδείας) και**
- γ)μισό επιπλέον μισθό (ή 13 ημερομίσθια) ως Επίδομα Αδείας.**

2.Πότε χορηγείται η ετήσια άδεια αναψυχής:

Η χρονική περίοδος χορήγησης της άδειας αναψυχής κανονίζεται μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου (άρθρο 224 παρ.1 του Π.Δ. 62/2025).

Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια που ζητήθηκε από τον εργαζόμενο το πολύ εντός διμήνου από το σχετικό αίτημά του. Οπωσδήποτε όμως, οι μισές μέρες από τις δικαιούμενες κατ'έτος πρέπει να χορηγούνται στο διάστημα από 1η Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου, ενώ η άδεια που δεν έχει εξαντληθεί μέσα στο ημερολογιακό έτος, πρέπει να εξαντλείται μέχρι το πρώτο τρίμηνο του επόμενου (το αργότερο μέχρι 31 Μαρτίου του επόμενου έτους).

Ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγείλει ηλεκτρονικά στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «ΕΡΓΑΝΗ» τον χρόνο χορήγησης της ετήσιας άδειας αναψυχής έως και μία (1) ώρα μετά την έναρξή της (παρ. 3 άρθρου 224 Π.Δ. 62/2025).

3. Δικαιούνται άδεια αναψυχής οι μερικώς απασχολούμενοι;

Ναι. Αποδοχές αδειας και Επίδομα Αδειας δικαιούνται και οι μερικώς απασχολούμενοι, οι οποίες υπολογίζονται με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν αν εργάζονταν κατά το διάστημα των ημερών αδειας (παρ. 4 άρθρου 38 ν. 1892/1990).

4. Μπορεί να κατατμηθεί η άδεια αναψυχής;

Σύμφωνα με τα άρθρα 10 και 11 του ν. 5239/2025 («νόμος Κεραμέως», ΦΕΚ Α 178), με τα οποία αντικαταστάθηκε το άρθρο 225 του Π.Δ. 62/2025, δίνεται η ευχέρεια στον εργαζόμενο για χρονική κατάτμηση («σπάσιμο») της άδειας αναψυχής σε περισσότερα των δύο τμήματα εντός του ίδιου έτους. Εν τούτοις, τόσο το αίτημα του εργαζομένου όσο και η απόφαση του εργοδότη (σε περίπτωση αποδοχής) δεν απαιτούν έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας (μη υποχρέωση προαναγγελίας).

Ως εκ τούτου, κρίσιμο παραμένει το ζήτημα της ενεργοποίησης ελεγκτικών μηχανισμών, ικανών να εντοπίζουν περιπτώσεις κατά τις οποίες η αίτηση των εργαζομένων για χορήγηση κατατμημένης άδειας προβάλλεται μετά από πίεση του εργοδοτικού περιβάλλοντος προκειμένου να εξυπηρετηθούν οι ανάγκες της επιχείρησης, σε βάρος όμως της σωματικής, ψυχολογικής και νοητικής ανάπαυσης του εργαζομένου καθώς και της οικογενειακής του ζωής.

Είναι σαφές ότι, κατόπιν της κατάργησης της υποχρέωσης προαναγγελίας στην «Εργάνη» της κατατημένης άδειας, δύνανται να επιλοχωρήσουν περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος ενδεχομένως να την αιτηθεί προκειμένου να διατηρήσει τη θέση εργασίας του.

Με δεδομένο αφενός μεν ότι τα εργατικά ατυχήματα στη χώρα μας αυξάνονται με ραγδαίους ρυθμούς και αφετέρου ότι η πλήρης σωματική και ψυχική αποφόρτιση δεν επέρχεται με λίγες ημέρες άδειας, το «σπάσιμο» της κανονικής άδειας σε περισσότερα τμήματα, με μικρότερη διάρκεια εντός του ίδιου έτους, ενέχει πλείστους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και γι'αυτό πρέπει να τελεί υπό την εποπτεία των αρμόδιων ελεγκτικών μηχανισμών.

5.Επιτρέπεται η παραίτηση από το δικαίωμα της ετήσιας άδειας:

Όχι. Κάθε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, που αφορά την εγκατάλειψη του δικαιώματος της άδειας του εργαζομένου ή την παραίτησή του από το δικαίωμα αυτό, ακόμη και αν προβλέπει την καταβολή σε εκείνον επαυξημένης αποζημίωσης, απαγορεύεται.

Τέτοια συμφωνία, βάσει του ιδρυτικού νόμου (άρθρο 5 παρ. 1 αν.ν. 539/1945), αλλά και του ισχύοντος Π.Δ. 62/2025 (άρθρο 226 παρ. 1), δεν είναι μόνο άκυρη αλλά και ανυπόστατη επειδή οι διατάξεις για την ετήσια άδεια αναψυχής συνιστούν κανόνα δημόσιας τάξης κατά το άρθρο 3 ΑΚ, δηλαδή είναι κανόνας υποχρεωτικού και αναγκαστικού δικαίου (jus cogens).

6.Μπορεί ο εργοδότης να αρνηθεί τη χορήγηση της νόμιμης ετήσιας άδειας αναψυχής:

Αρχικά, στην παρ. 1 του άρθρου 226 του Π.Δ. 62/2025, γίνεται σαφές ότι κάθε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου που περιλαμβάνει την εγκατάλειψη του δικαιώματος της άδειας του εργαζομένου ή την παραίτηση αυτού από το εν λόγω δικαίωμα, ακόμη και αν προβλέπει την καταβολή σε εκείνον επαυξημένης αποζημίωσης, θεωρείται ανύπαρκτη.

Ωστόσο, εάν ο εργοδότης αρνηθεί τη χορήγηση της νόμιμης ετήσιας άδειας στον εργαζόμενο, υποχρεούται -μόλις λήξει το έτος κατά το οποίο δικαιούται άδεια ο εργαζόμενος και μετά από προηγούμενη διαπίστωση της παράλειψης αυτής από

όργανο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης- να καταβάλει σε εκείνον τις αντίστοιχες αποδοχές των ημερών άδειας, προσαυξημένες κατά (100%).

7.Επιτρέπεται η απόλυση κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας:

Σημαντική είναι η διάταξη της παρ. 5 του άρθρου 226 του Π.Δ. 62/2025, που απαγορεύει στον εργοδότη να απολύσει τον εργαζόμενο ενόσω διαρκεί η ετήσια άδεια αναψυχής που του χορηγήθηκε (άρθρο 5 παρ.6 αν.ν. 539/1945). Μπορεί όμως, όπως έχει δεχθεί παγίως η Νομολογία των Ελληνικών Δικαστηρίων, να καταγγελθεί η σχέση εργασίας στην περίπτωση της αναρρωτικής άδειας του μισθωτού ή της άδειας ασθενείας.

8.Τί γίνεται αν η εργασιακή σχέση λυθεί πριν τη συμπλήρωση 12 μηνών στη σχέση εργασίας; Στην περίπτωση αυτή δικαιούται Επίδομα Αδειάς:

Σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 226 του Π.Δ. 62/2025, σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας με οποιοδήποτε τρόπο ή λήξης της εποχιακής απασχόλησης πριν συμπληρωθεί 12μηνο στον ίδιο εργοδότη, ο εργαζόμενος δικαιούται:

α) δυο (2) ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησής τους, ανεξάρτητα από τυχόν οφειλομένη σε αυτούς αποζημίωση για άλλο λόγο. Για απασχόληση μικρότερη από ένα μήνα καταβάλλεται ανάλογα κλάσμα. Για εργαζομένους που παρέχουν εργασία εκ περιτροπής ή διαλείπουσα, ως μήνας λογίζονται είκοσι πέντε (25) ημέρες απασχόλησης.

β) Επίδομα Άδειας ίσο με τις αποδοχές της άδειας. Το Επίδομα αυτό δεν δύναται πάντως να υπερβεί το ποσό του μισού μηναίου μισθού ή το ποσό των 13 ημερομισθίων, ανάλογα με τον τρόπο αμοιβής.

9.Τί γίνεται αν ο εργαζόμενος απολυθεί πριν λάβει την κανονική άδεια αναψυχής που του οφείλεται:

Σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 226 του Π.Δ. 62/2025, αν λυθεί η σχέση εργασίας εργαζομένου με οποιοδήποτε τρόπο, προτού λάβει την κανονική άδεια που του οφείλεται, ο εργαζόμενος δικαιούται τις αποδοχές που θα λάμβανε, αν του είχε χορηγηθεί η άδεια.

10. Σε περίπτωση διαλείπουσας ή εκ περιτροπής εργασίας, ο εργαζόμενος δικαιούται ετήσια άδεια αναψυχής:

Σε περίπτωση διαλείπουσας εργασίας ή εκ περιτροπής εργασίας, ο εργαζόμενος δικαιούται, μετά τη συμπλήρωση 12μηνιαίας σχέσης εργασίας στην επιχείρηση, κάθε ημερολογιακό έτος, άδεια με αποδοχές ίση με το 1/12 της άδειας για κάθε μήνα απασχόλησης (άρθρο 221 παρ. 2 Π.Δ. 62/2025):

- από την πρόσληψή του, αν η άδεια χορηγείται για πρώτη φορά, ή
- από τη λήψη της άδειας του προηγούμενου έτους, μέχρι την ημέρα έναρξης της άδειας.

Σημειώνουμε ότι ως μήνας λογίζονται 25 ημέρες απασχόλησης.

11. Οι αργίες περιλαμβάνονται στην ετήσια άδεια αναψυχής:

Σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 221 του Π.Δ. 62/2025, οι επίσημες ή κατ' έθιμο εορτάσιμες ημέρες (αργίες), όπως π.χ. η 15^η Αυγούστου, καθώς και οι διακοπές εργασίας που οφείλονται σε ασθένεια, ΔΕΝ περιλαμβάνονται στην ετήσια άδεια με αποδοχές.

12. Οι ημέρες ασθενείας, απεργίας ή στράτευσης του μισθωτού μπορούν να συμψηφιστούν με τις ημέρες της ετήσιας άδειας:

Όχι. Οι μισθωτοί και οι εργοδότες πρέπει να γνωρίζουν ότι οι ημέρες που ο εργαζόμενος απέχει από την εργασία του λόγω ασθενείας, απεργίας, στράτευσης ή ανωτέρας βίας, θεωρούνται ως χρόνος πραγματικής εργασίας και ΔΕΝ συμψηφίζονται με τις ημέρες άδειας που δικαιούται να λάβει ο μισθωτός (άρθρο 2 παρ. 6 αν.ν. 539/1945 και άρθρο 221 παρ. 4 του Π.Δ. 62/2025).

13. Μπορούν να συμψηφιστούν με τις ημέρες της ετήσιας άδειας αναψυχής οι ημέρες γονικής άδειας, ανατροφής τέκνων, ασθενείας εξαρτημένων μελών ή ο χρόνος για την παρακολούθηση των μαθημάτων των τέκνων:

Σε καμία περίπτωση. Οι ενδιαφερόμενοι πρέπει να γνωρίζουν ότι ο χρόνος απουσίας των μισθωτών από την εργασία τους λόγω γονικής άδειας ανατροφής τέκνων, ασθενείας εξαρτημένων μελών, καθώς και ο χρόνος για την παρακολούθηση των μαθημάτων των τέκνων τους, λογίζεται επίσης ως χρόνος

πραγματικής υπηρεσίας για τη χορήγηση της ετήσιας άδειας, καθώς και του Επιδόματος Αδείας (άρθρο 13 ν. 1483/1984).

14. Η άδεια μητρότητας δύναται να συμψηφιστεί με την ετήσια άδεια αναψυχής;

Όχι. Όπως και στις ανωτέρω κατηγορίες αδειών, έτσι και η άδεια μητρότητας 17 εβδομάδων ΔΕΝ επιτρέπεται να συμψηφίζεται με τις ημέρες κανονικής άδειας. Το ίδιο συμβαίνει και για ολόκληρο τον χρόνο που ένας μισθωτός τελεί σε διαθεσιμότητα.

15. Τί συμβαίνει εάν με ΣΣΕ ή άλλη διάταξη προβλέπονται ευνοϊκότεροι όροι για την ετήσια άδεια;

Σύμφωνα με την ισχύουσα Νομοθεσία (άρθρο 221 παρ. 5 του Π.Δ. 62/2025), τυχόν ευνοϊκότεροι όροι χορήγησης άδειας σε εργαζομένους, που περιέχονται σε Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, Κανονισμούς ή άλλες διατάξεις, ΔΕΝ θίγονται.

16. Τί συμβαίνει με την ετήσια άδεια για όσους εργάζονται με ΣΟΧ ή με άκυρη σύμβαση;

Η ετήσια άδεια αφορά όλους τους μισθωτούς τού ιδιωτικού τομέα, είτε απασχολούνται με σύμβαση αορίστου χρόνου (ΣΑΧ) ή ορισμένου χρόνου (ΣΟΧ), είτε έχουν έγκυρη ή άκυρη σύμβαση.

17. Τί γίνεται αν ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειάς του αναλαμβάνει έμμισθη απασχόληση;

Σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 226 του Π.Δ. 62/2025, σε κάθε εργαζόμενο που αναλαμβάνει έμμισθη απασχόληση κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειάς του, ο εργοδότης που τον απασχόλησε δικαιούται να μην καταβάλλει αμοιβή για το αντίστοιχο χρονικό διάστημα.

ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΨΥΧΗΣ

18.Τί είναι οι αποδοχές αδειάς:

Οι αποδοχές αδειάς είναι αυτές που θα ελάμβανε ο εργαζόμενος αν παρείχε κανονικά την εργασία του (άρθρο 4 αν.ν. 539/1945 και άρθρο 222 του Π.Δ. 62/2025).

Επιπλέον ο μισθωτός λαμβάνει το Επίδομα Αδειάς που καθιερώθηκε για πρώτη φορά με το άρθρο 3 του ν. 4504/1966. Το Επίδομα Αδειάς ισούται με τις αποδοχές τού μισθού (1/2 του μισθού) για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό και τις αποδοχές 13 ημερών εργασίας για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο ή με ποσοστά ή κατά μονάδα εργασίας ή με άλλον τρόπο και υπολογίζεται όπως ακριβώς το ποσό των αποδοχών αδειάς.

Εξάλλου, σύμφωνα με τις παρ.1 και 2 του άρθρου 222 του Π.Δ. 62/2025, για τον εργαζόμενο που αμείβεται κατ' αποκοπή ή με άλλο σύστημα κυμαινόμενων αποδοχών, οι αποδοχές τις οποίες δικαιούται κατά τη διάρκεια της άδειάς του προκύπτουν από τον πολλαπλασιασμό τού μέσου όρου των ημερήσιων αποδοχών του από τη λήξη της άδειας του προηγούμενου έτους (ή, εάν πρόκειται για άδεια που χορηγείται για πρώτη φορά, από την πρόσληψη, μέχρι την έναρξη της άδειας) επί τον αριθμό των εργασίμων ημερών που περιλαμβάνονται στην άδεια που του χορηγήθηκε.

19.Τί περιλαμβάνεται στην έννοια των αποδοχών για τη χορήγηση των αποδοχών αδειάς:

Οι αποδοχές αδειάς είναι αυτές που θα ελάμβανε ο εργαζόμενος αν παρείχε κανονικά την εργασία του (άρθρο 4 αν.ν. 539/1945 και άρθρο 222 παρ. 3 του Π.Δ. 62/2025), καθώς και οι κάθε είδους πρόσθετες ή συμπληρωματικές τακτικές παροχές (αντίτιμο τροφής, επιδόματα κ.λπ.).

20.Πότε καταβάλλονται οι αποδοχές αδειάς:

Οι αποδοχές αδειάς προκαταβάλλονται μαζί με το Επίδομα Αδειάς στον εργαζόμενο κατά την έναρξη της άδειας (άρθρο 3 παρ. 8 αν.ν. 539/1945, άρθρο 3 ν. 4504/1966 και άρθρο 222 παρ. 4 Π.Δ. 62/2025).

ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ

21. Ποιό είναι το ύψος του Επιδόματος Αδείας;

Το Επίδομα Αδείας δικαιούνται κάθε έτος όλοι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιονδήποτε εργοδότη. Ισούται με το σύνολο των αποδοχών των ημερών άδειας ανάπαυσης με αποδοχές, όπως αναφέρθηκε παραπάνω (άρθρο 223 του Π.Δ. 62/2025).

Το Επίδομα Αδείας δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές 15 εργάσιμων ημερών για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό και τις αποδοχές 13 εργάσιμων ημερών για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά ή με άλλο τρόπο.

22. Πότε καταβάλλεται το Επίδομα Αδείας;

Το Επίδομα Αδείας καταβάλλεται μαζί με τις αποδοχές της άδειας ανάπαυσης του εργαζομένου, όπως αναφέρθηκε στην προηγούμενη ερώτηση.

23. Ποιοί δικαιούνται σήμερα ετήσια άδεια και Επίδομα Αδείας;

Η άδεια αναψυχής χορηγείται σε όσους απασχολούνται έναντι μισθού σε εργασίες ή επιχειρήσεις, εκτός από τις οικογενειακές επιχειρήσεις όπου οι εργαζόμενοι είναι μόνο τα μέλη τής οικογένειας του εργοδότη.

Κάθε εργαζόμενος, από την έναρξη της εργασίας και μέχρι να συμπληρώσει δώδεκα (12) μήνες συνεχούς απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση («βασικός χρόνος»), δικαιούται να λάβει ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές (κατ' αναλογία με τον χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στον ίδιο εργοδότη). Το ποσοστό αυτό υπολογίζεται με βάση ετήσια άδεια 24 εργάσιμων ημερών για εξαήμερη εργασία και 20 εργάσιμων ημερών για πενθήμερη εργασία. Στις ημέρες αυτές δεν υπολογίζεται η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία ο εργαζόμενος δεν απασχολείται λόγω του εφαρμοζόμενου συστήματος εργασίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 221 (παρ.1β) του Π.Δ. 62/2025, ο εργοδότης υποχρεούται μέχρι τη λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους πρόσληψης του εργαζομένου να χορηγήσει σε αυτόν την παραπάνω αναλογία τής κανονικής άδειας. Από το δεύτερο ημερολογιακό έτος και για κάθε επόμενο, ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, η οποία επαυξάνεται κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης επιπλέον του πρώτου.

Η άδεια όμως, σύμφωνα με την ισχύουσα Νομοθεσία, δεν μπορεί να ξεπερνά τις είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες για εξαήμερη εργασία ή τις είκοσι δύο

(22) εργάσιμες ημέρες για πενθήμερη εργασία. Ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει την κανονική του άδεια με αποδοχές από την 1η Ιανουαρίου κάθε έτους.

24.Πόσες ημέρες υπολογίζονται για το ύψος τού Επιδόματος Αδειας εργαζόμενων με εξαήμερη και πενθήμερη εργασία;

Οι δικαιούμενες ημέρες κανονικής άδειας, καθώς και το ύψος του Επιδόματος Αδειας για εργαζόμενους που παρέχουν εξαήμερη και πενθήμερη εργασία, δίνονται συνοπτικά στους παρακάτω πίνακες:

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

**Ημέρες άδειας υπαλλήλων και εργατών
από 1-10 έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη
και από 1-12 έτη συνολικής προϋπηρεσίας σε διάφορους εργοδότες**

Ημέρες άδειας				
Συμπληρωμένα έτη στον ίδιο εργοδότη	Για εξαήμερη εργασία	Για πενθήμερη εργασία	Αποδοχές Αδειας	Επίδομα Αδειας
1 έτος	24 ημέρες	20 ημέρες	24 ημερομίσθια ή 24/25 του μισθού	13 ημερομίσθια ή μισός μισθός
2 έτη	25 ημέρες	21 ημέρες	25 ημερομίσθια ή ένας μισθός	13 ημερομίσθια ή μισός μισθός
3 έτη	26 ημέρες	22 ημέρες	26 ημερομίσθια ή ένας μισθός	13 ημερομίσθια ή μισός μισθός

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

**Ημέρες άδειας υπαλλήλων και εργατών
με συνολική υπηρεσία ή προϋπηρεσία
πάνω από 10 έτη στον ίδιο εργοδότη
ή πάνω από 12 έτη σε διάφορους εργοδότες**

Ημέρες άδειας		Αποδοχές άδειας	Επίδομα Αδειας
Για εξαήμερη εργασία	Για πενθήμερη εργασία		
30 ημέρες	25 ημέρες	<p><u>Για τους εργάτες:</u> τόσα ημερομίσθια, όσες οι ημέρες άδειας</p> <p><u>Για τους υπαλλήλους:</u> ένας μηνιαίος μισθός και επί πλέον τόσα εικοστά πέμπτα του μισθού, όσες οι εργάσιμες ημέρες της άδειας πέραν του μήνα</p>	13 ημερομίσθια ή μισός μισθός

25.Επιτρέπεται η τμηματική καταβολή τού Επιδόματος Αδείας;

Όχι. Απαγορεύεται στον εργοδότη να συμφωνεί με τον μισθωτό την τμηματική καταβολή του.

26.Ποιό είναι το ύψος του Επιδόματος Αδείας σήμερα για τους αμειβόμενους με τον κατώτατο μισθό;

Σήμερα, για τον αμειβόμενο με τον κατώτατο μισθό (920 € από 1-4-2026), το Επίδομα Αδείας ανέρχεται σε 627 € (15 ημέρες X 41,80 €) για τους αμειβόμενους με μισθό, ενώ για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο σε 543,40 € (13 ημέρες X 41,80 €).

27.Τί προβλέπεται για την ετήσια άδεια και το Επίδομα Αδείας για τους εποχιακά απασχολούμενους στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις της χώρας;

Σύμφωνα με το εδάφιο β' της παρ. 4 του άρθρου 226 του Π.Δ. 62/2025, οι απασχολούμενοι εποχιακά σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις της χώρας, 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 τής ετήσιας άδειας δεν πρέπει να υπερβαίνει τον ένα (1) μήνα ετησίως. Ο χρόνος της άδειας αυτής είναι χρόνος ασφαλιστέος. Οι αποδοχές αδείας δηλαδή υπόκεινται στις νόμιμες υπέρ των ασφαλιστικών ταμείων κρατήσεις και αναγνωρίζονται ως ημέρες που διανύθηκαν σε καθεστώς απασχόλησης από τη Δ.ΥΠ.Α.

28.Δικαιούται μέρος του Επιδόματος Αδείας ο εργαζόμενος, σε περίπτωση καταγγελίας τής σύμβασης εργασίας του;

Ναι. Σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, ο εργαζόμενος δικαιούται μέρος του Επιδόματος Αδείας, ανάλογα με τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης που μεσολάβησε από την πρόσληψη ή τη λήψη τού προηγούμενου επιδόματος, μέχρι την ημέρα λύσης της σύμβασης εργασίας (άρθρο 223 Π.Δ. 62/2025).

29.Υπόκεινται σε κρατήσεις οι αποδοχές τής ετήσιας άδειας και το Επίδομα Αδείας;

Ναι. Οι αποδοχές τής ετήσιας άδειας και του Επιδόματος Αδείας υπόκεινται σε κοινωνικο-ασφαλιστικές κρατήσεις, σύμφωνα με όσα ορίζονται στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου (Π.Δ. 62/2025, κυρίως στο άρθρο 226) αφού ο χρόνος τής ετήσιας άδειας είναι ασφαλιστέος, όπως προαναφέραμε.

30.Κατάσχονται οι αποδοχές τής ετήσιας άδειας και του Επιδόματος Αδείας;

Όχι. Οι αποδοχές και το Επίδομα Αδείας έχουν τη γενική προστασία των τακτικών εργατικών αποδοχών αφού είναι ακατάσχετες και ανεκχώρητες.

31.Υπάρχουν ποινικές κυρώσεις για τον εργοδότη που δεν καταβάλλει το Επίδομα Αδείας;

Ναι. Σε περίπτωση μη καταβολής του Επιδόματος Αδείας, επιβάλλονται στον εργοδότη ποινικές κυρώσεις, σύμφωνα με τον αναγκαστικό νόμο 539/1945 (ΦΕΚ Α 229). Πιο συγκεκριμένα στην παρ.7 του άρθρου 5 του αν.ν. 539/1945 ορίζεται ότι: «7. Αι παραβάσεις των ορισμών του παρόντος νόμου εκδικάζονται, επί τη εγκλήσει των εποπτευόντων την εφαρμογήν του δημοσίων οργάνων ή παντός έχοντος συμφέρον, κατά τας διατάξεις του Ν. διατάγματος της 25ης Νοεμβρίου 1923 «περί αμέσου εκδικάσεως πλημμελημάτων τινών επ' αυτοφόρω» και τιμωρούνται κατά το άρθρον 3 του Νόμου Γ παρ.ΛΔ' «περί υγιεινής και ασφαλείας των εργατών και περί ωρών εργασίας» ως ετροποποιήθη δια του άρθρου 13 του νόμου 2943 του 1922, του ποσού της εν αυτώ οριζομένης χρηματικής ποινής δεκαπλάσιαζομένης.».

32.Πότε παραγράφεται η αξίωση για τη διεκδίκηση των αποδοχών αδείας και του Επιδόματος Αδείας;

Η αξίωση για τη διεκδίκηση των αποδοχών αδείας καθώς και του επιδόματος Αδείας υπόκεινται σε πενταετή παραγραφή βάσει του άρθρου 250 παρ. 17 ΑΚ.

33.Δικαιούνται Επίδομα Αδείας οι δημόσιοι υπάλληλοι και οι συνταξιούχοι;

Όχι. Δυστυχώς δεν δικαιούνται. Με τον μνημονιακό νόμο 4093/2012 καταργήθηκε το Επίδομα Αδείας τόσο για τους δημοσίους υπαλλήλους όσο και για

τους συνταξιούχους. Την κατάργησή του νομιμοποίησε δυστυχώς και το ΣΤΕ με αποφάσεις της Ολομελείας του (1037/2019 για τους δημοσίους υπαλλήλους και 1439/2020 για τους συνταξιούχους). Ήδη από το 2010 με το α' Μνημόνιο (ν. 3845/2010) το Επίδομα Αδείας για μισθωτούς του Δημοσίου και συνταξιούχους είχε περιοριστεί στο ποσό των 200 ευρώ.

Εξάλλου, το Ειδικό Δικαστήριο του άρθρου 88 παρ.2 του Συντάγματος με την υπ' αριθ. 41/2025 απόφασή του -και μάλιστα ομόφωνα- απέρριψε το αίτημα των δικαστών για επαναφορά σε μόνιμη βάση των τριών επιδομάτων που συγκροτούν τον 13^ο και 14^ο μισθό.

Εν αναμονή τής απόφασης της Ολομέλειας του ΣΤΕ, είναι ώρα η κυβέρνηση να αποφασίσει την επαναχορήγηση του Επιδόματος Αδείας και των Δώρων με πολιτική απόφαση, σε όλους τους δημοσίους υπαλλήλους και τους δημοσίους λειτουργούς, καθώς και σε όλους τους συνταξιούχους, άμεσα και αναδρομικά.

Αλέξης Π. Μητρόπουλος (Καθηγητής-Πρόεδρος ΕΝΥΠΕΚΚ)

Αγγελική Α. Μητροπούλου (Διδάκτωρ-Δικηγόρος)