



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΗ Δ/ΝΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ,
ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ
ΕΝΤΑΞΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΝΤΑΞΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ
Ταχ. Δ/ση : Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας : 10110, Αθήνα
Τηλ. : 2131516 – 485, 384, 385, 091,037**

Αθήνα, 19 /5/2020

Α.Π.: οικ. 19221/379

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΔΕΚΤΩΝ

ΘΕΜΑ: Διευκρινίσεις επί της ΚΥΑ με αριθμ. οικ. **17788/346/8-5-2020** (Β'1779) και λοιπών μέτρων στήριξης για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων του κορωνοϊού COVID-19 για τη σταδιακή επαναλειτουργία της αγοράς εργασίας

Με την παρούσα εγκύκλιο παρέχονται διευκρινίσεις για:

Α) Την παράταση αναστολής συμβάσεων εργασίας εργαζομένων σε επιχειρήσεις - εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, που: **α) έχει ανασταλεί η λειτουργία τους** και δε θα επαναλειτουργήσουν **με εντολή δημόσιας αρχής** κατά το μήνα Μάιο 2020, **β) επαναλειτουργούν μετά την άρση της αναστολής** λειτουργίας τους με εντολή δημόσιας αρχής, **γ) πλήττονται** σημαντικά και έχουν θέσει σε αναστολή τις συμβάσεις εργασίας μέρους ή του συνόλου των εργαζομένων τους και **δ) για την παράταση αναστολής συμβάσεων εργασίας** εργαζομένων με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας **ορισμένου χρόνου** στις περιπτώσεις α), β) και γ).

B) την εφαρμογή του άρθρου ένατου «Λειτουργία επιχειρήσεων με προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας» της από 20.3.2020 ΠΝΠ (Α' 68) στις επιχειρήσεις που πλήττονται σημαντικά ή επαναλειτουργούν μετά την άρση αναστολής λειτουργίας τους,

Γ) την υποχρέωση χορήγησης κανονικής άδειας δύο συνεχόμενων εβδομάδων στους μισθωτούς σε συνδυασμό με την άδεια ειδικού σκοπού.

A. I) Παράταση αναστολής συμβάσεων εργασίας σε επιχειρήσεις-εργοδότες που έχει ανασταλεί η λειτουργία τους και δεν θα επαναλειτουργήσουν με εντολή δημόσιας αρχής κατά το μήνα Μάιο 2020

1. Παρατείνεται η αναστολή των συμβάσεων εργασίας εργαζομένων σε επιχειρήσεις – εργοδότες, που συνεχίζεται η αναστολή λειτουργίας τους με εντολή δημόσιας αρχής κατά το μήνα Μάιο 2020.

Συνεπώς, παρατείνεται και η αναστολή συμβάσεων εργασίας εργαζομένων με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου.

Ειδικότερα:

Μετά το πέρας του διαστήματος της παράτασης αναστολής, η σύμβαση εργασίας συνεχίζεται για τον συμφωνηθέντα χρόνο που υπολείπεται όταν η επιχείρηση - εργοδότης επαναλειτουργήσει. Για παράδειγμα, σε περίπτωση σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου με συμφωνημένο χρόνο λήξης την 15^η Μαΐου, που ετέθη σε αναστολή την 15^η Μαρτίου, ο υπολειπόμενος χρόνος κατά τον οποίο συνεχίζεται η σύμβαση εργασίας όταν η επιχείρηση-εργοδότης επαναλειτουργήσει και ολοκληρωθεί ο χρόνος παράτασης της αναστολής της εν λόγω σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, είναι δύο μήνες.

Η υποχρέωση συνέχισης της σύμβασης εργασίας για τον συμφωνηθέντα χρόνο που υπολείπεται, όταν η επιχείρηση - εργοδότης επαναλειτουργήσει, **δεν υφίσταται όταν συντρέχει αντικειμενική αδυναμία εκπλήρωσής της**, όπως σε περίπτωση επιχειρήσεων - εργοδοτών που από τη φύση λειτουργίας τους είναι **εποχικές** (π.χ. θέατρα χειμερινής περιόδου, χιονοδρομικά κέντρα, φροντιστήρια ή κέντρα ξένων γλωσσών που η λειτουργία τους διαρκεί όσο και το σχολικό έτος κ.α.) ή σε περίπτωση κατά την οποία η απασχόληση του εργαζόμενου δεν είναι δυνατή **διότι η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου είχε συναφθεί για την εξυπηρέτηση αναγκών που δεν υφίστανται πλέον** μετά τη λήξη της αναστολής ή της παράτασης της αναστολής της σύμβασης εργασίας του εργαζόμενου (π.χ. οδηγοί σχολικών λεωφορείων, η διάθεση ταξιθετριών/ταξιθετών από εταιρεία παροχής υπηρεσιών ενώ έχει απαγορευτεί η πραγματοποίηση παραστάσεων, προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού κ.α.).

2. Κατά τη διάρκεια της παράτασης της αναστολής λειτουργίας επιχειρήσεων-εργοδοτών με εντολή δημόσιας αρχής αυτές οι επιχειρήσεις-εργοδότες δεν επιτρέπεται να προβούν σε μείωση του προσωπικού τους με καταγγελία σύμβασης εργασίας και σε περίπτωση πραγματοποίησης καταγγελιών, αυτές είναι άκυρες.

II) Παράταση αναστολής συμβάσεων εργασίας εργαζομένων σε επιχειρήσεις - εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, οι οποίες επαναλειτουργούν μετά την άρση της αναστολής λειτουργίας τους με εντολή δημόσιας αρχής

Επιχειρήσεις - εργοδότες, που επαναλειτουργούν κατά το μήνα Μάιο μετά την άρση της αναστολής λειτουργίας τους με εντολή δημόσιας αρχής, **δύνανται** να παρατείνουν την αναστολή των συμβάσεων εργασίας εργαζομένων τους που έχουν ήδη τεθεί σε αναστολή μέχρι του ποσοστού **60%** αυτών και να προβούν σε **οριστική ανάκληση τουλάχιστον για το 40%** αυτών. Η παράταση της αναστολής των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων αυτών δύναται να είναι κατ' ανώτατο όριο

τριάντα (30) ημέρες και μέχρι την 31η Μαΐου 2020. Εάν υπερβούν το ανωτέρω ποσοστό, οι επιχειρήσεις-εργοδότες υποχρεούνται να καταβάλουν οι ίδιοι τις αποδοχές των εργαζομένων που υπερβαίνουν το ποσοστό αυτό.

Τα ανωτέρω εφαρμόζονται με την επιφύλαξη των εξαιρέσεων του άρθρου 3 του υποκεφαλαίου Α.2 της με αριθμ. οικ. 17788/346/8-5-2020 ΚΥΑ.

Σε κάθε περίπτωση από 1^η Μαΐου 2020, ημερομηνία δημοσίευσης της από 1.5.2020 Π.Ν.Π. (Α'90) και εφεξής, οι επιχειρήσεις που επαναλειτουργούν, μετά την άρση αναστολής λειτουργίας τους με εντολή δημόσιας αρχής, θεωρούνται πλέον πληττόμενες επιχειρήσεις.

Περαιτέρω:

1. Σε περίπτωση που οι ανωτέρω επαναλειτουργούσες επιχειρήσεις-εργοδότες κάνουν χρήση του μέτρου της παράτασης αναστολής συμβάσεων εργασίας εργαζομένων τους **εμπίπτουν στις διατάξεις της με αριθμ. οικ. 17788/346/8-5-2020 ΚΥΑ** που αφορούν τόσο την απαγόρευση καταγγελίας σύμβασης εργασίας για το σύνολο του προσωπικού τους κατά το χρονικό διάστημα παράτασης αναστολής συμβάσεων εργασίας εργαζομένων τους και πάντως μέχρι την 31η Μαΐου 2020, όσο και την υποχρέωση να διατηρήσουν τον ίδιο αριθμό θέσεων εργασίας και με το ίδιο είδος σύμβασης εργασίας για σαράντα πέντε ημέρες από το χρόνο λήξης της παράτασης αναστολής συμβάσεων εργασίας.

2. Σε περίπτωση που οι ανωτέρω επαναλειτουργούσες επιχειρήσεις-εργοδότες **δεν κάνουν χρήση του μέτρου της παράτασης αναστολής** συμβάσεων εργασίας εργαζομένων τους και συνεπώς προβούν σε οριστική ανάκληση της αναστολής των συμβάσεων εργασίας του συνόλου των εργαζομένων τους, **δεν εμπίπτουν στις διατάξεις της με αριθμ. οικ.17788/346/8-5-2020 ΚΥΑ** που αφορούν τόσο την

απαγόρευση καταγγελίας σύμβασης εργασίας για το σύνολο του προσωπικού τους κατά το χρονικό διάστημα παράτασης αναστολής συμβάσεων εργασίας και πάντως μέχρι την 31η Μαΐου 2020, όσο και την υποχρέωση να διατηρήσουν τον ίδιο αριθμό θέσεων εργασίας και με το ίδιο είδος σύμβασης εργασίας για σαράντα πέντε ημέρες από το χρόνο λήξης της παράτασης αναστολής συμβάσεων εργασίας.

Συνεπώς αυτές οι επιχειρήσεις-εργοδότες εμπίπτουν στις κοινές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

III) Παράταση αναστολής συμβάσεων εργασίας εργαζομένων σε επιχειρήσεις - εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, οι οποίες πλήττονται σημαντικά και έχουν θέσει σε αναστολή τις συμβάσεις εργασίας μέρους ή του συνόλου των εργαζομένων τους

Επιχειρήσεις-εργοδότες που πλήττονται σημαντικά και έχουν θέσει σε αναστολή τις συμβάσεις εργασίας μέρους ή του συνόλου των εργαζομένων τους, δύνανται να παρατείνουν την αναστολή των συμβάσεων εργασίας εργαζομένων τους που έχουν ήδη τεθεί σε αναστολή μέχρι του ποσοστού 60% αυτών και να προβούν σε οριστική ανάκληση τουλάχιστον για το 40% αυτών. Η παράταση της αναστολής των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων αυτών δύναται να είναι κατ' ανώτατο όριο τριάντα (30) ημέρες και μέχρι την 31η Μαΐου 2020. Εάν υπερβούν το ανωτέρω ποσοστό, οι επιχειρήσεις-εργοδότες υποχρεούνται να καταβάλουν οι ίδιοι τις αποδοχές των εργαζομένων που υπερβαίνουν το ποσοστό αυτό.

Τα ανωτέρω εφαρμόζονται με την επιφύλαξη των εξαιρέσεων του άρθρου 3 του υποκεφαλαίου Α.2 της με αριθμ. οικ. 17788/346/8-5-2020 ΚΥΑ.

Περαιτέρω:

1. Σε περίπτωση που οι ανωτέρω επιχειρήσεις-εργοδότες κάνουν χρήση του μέτρου της παράτασης αναστολής συμβάσεων εργασίας εργαζομένων τους

εμπίπτουν στις διατάξεις της με αριθμ. οικ. 17788/346/8-5-2020 ΚΥΑ που αφορούν τόσο την απαγόρευση καταγγελίας σύμβασης εργασίας για το σύνολο του προσωπικού τους για το χρονικό διάστημα παράτασης αναστολής συμβάσεων εργασίας και πάντως **μέχρι 31η Μαΐου 2020**, όσο **και την υποχρέωση να διατηρήσουν τον ίδιο αριθμό θέσεων εργασίας** και με το ίδιο είδος σύμβασης εργασίας για **σαράντα πέντε ημέρες από το χρόνο λήξης της παράτασης αναστολής συμβάσεων εργασίας.**

2. Σε περίπτωση που οι ανωτέρω επιχειρήσεις-εργοδότες δεν κάνουν χρήση του μέτρου της παράτασης αναστολής συμβάσεων εργασίας εργαζομένων τους **δεν εμπίπτουν στις διατάξεις της με αριθμ. οικ. 17788/346/8-5-2020 ΚΥΑ** όπως περιγράφονται ανωτέρω. Συνεπώς, αυτές οι επιχειρήσεις-εργοδότες **εμπίπτουν στις διατάξεις της αριθμ. 12998/232/2020 ΚΥΑ (Β'1078)**, δηλαδή **έχουν υποχρέωση να διατηρήσουν τους ίδιους εργαζόμενους και με τους ίδιους όρους εργασίας που είχαν κατά την 21η Μαρτίου 2020 για σαράντα πέντε ημέρες** μετά τη λήξη του χρόνου αναστολής των συμβάσεων εργασίας εργαζομένων τους.

Για τις ανωτέρω περιπτώσεις, δηλαδή τόσο για τις επαναλειτουργούσες επιχειρήσεις όσο και για τις πληττόμενες, **είναι δυνατόν να παραταθεί η αναστολή συμβάσεων εργασίας εργαζομένων με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου**, που είχαν τεθεί σε αναστολή.

Ειδικότερα:

Μετά το πέρας του διαστήματος παράτασης της αναστολής, η σύμβαση εργασίας συνεχίζεται για τον συμφωνηθέντα χρόνο που υπολείπεται.

Η υποχρέωση συνέχισης της σύμβασης εργασίας για τον συμφωνηθέντα χρόνο που υπολείπεται, μετά το τέλος του διαστήματος παράτασης της αναστολής της, δεν υφίσταται όταν συντρέχει αντικειμενική αδυναμία εκπλήρωσής της, όπως σε

περίπτωση επιχειρήσεων – εργοδοτών που από τη φύση λειτουργίας τους είναι εποχικές (π.χ. θέατρα χειμερινής περιόδου, χιονοδρομικά κέντρα, φροντιστήρια ή κέντρα ξένων γλωσσών που η λειτουργία τους διαρκεί όσο και το σχολικό έτος κ.α.) ή σε περίπτωση κατά την οποία η απασχόληση του εργαζόμενου δεν είναι δυνατή διότι η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου είχε συναφθεί για την εξυπηρέτηση αναγκών που δεν υφίστανται πλέον μετά τη λήξη της αναστολής ή της παράτασης της αναστολής της σύμβασης εργασίας του εργαζόμενου (π.χ. οδηγοί σχολικών λεωφορείων, η διάθεση ταξιθετριών/ταξιθετών από εταιρεία παροχής υπηρεσιών ενώ έχει απαγορευτεί η πραγματοποίηση παραστάσεων, προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού κ.α.).

Β) Εφαρμογή του άρθρου ένατου «Λειτουργία επιχειρήσεων με προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας» της από 20.3.2020 ΠΝΠ (Α' 68) στις επιχειρήσεις που πλήττονται σημαντικά ή επαναλειτουργούν λόγω άρσης αναστολής λειτουργίας τους

Από το συνδυασμό του άρθρου ένατου «Λειτουργία επιχειρήσεων με προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας» της από 20.3.2020 ΠΝΠ (Α' 68), των περιπτώσεων Γ.Ι. και Γ.ΙΙ. της παραγράφου 14.13 του άρθρου 14 της αριθμ. 40331/Γ1.13521/13-9-2019 (Β' 3520) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, όπως ισχύει, καθώς και της παραγράφου 6 του άρθρου 2 «Οριστική ανάκληση συμβάσεων εργασίας» του υποκεφαλαίου Α.2. της αριθμ. οικ. 17788/346/8-5-2020 ΚΥΑ, προκύπτει ότι οι επιχειρήσεις-εργοδότες που ανήκουν στις εν γένει πληττόμενες επιχειρήσεις συμπεριλαμβανομένων και αυτών που επαναλειτουργούν κατά τον μήνα Μάιο, όπως αυτές προσδιορίζονται βάσει ΚΑΔ από το Υπουργείο Οικονομικών και πάντως για όσο χρόνο αυτές συνεχίζουν να πλήττονται, μπορούν να εφαρμόσουν το μέτρο της

λειτουργίας της επιχείρησης με προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας, υπό τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

Ειδικότερα:

α) με περίοδο αναφοράς τον μήνα, κάθε εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται κατ' ελάχιστο δύο (2) εβδομάδες, συνεχόμενα ή διακεκομμένα,

1. Ως περίοδος αναφοράς για τον υπολογισμό της κατ' ελάχιστον απασχόλησης κάθε εργαζόμενου λογίζεται ο ημερολογιακός μήνας.

2. Εντός κάθε ημερολογιακού μήνα, η κατ' ελάχιστον απασχόληση κάθε εργαζόμενου πρέπει να είναι δύο πλήρεις εβδομάδες, πέντε εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή έξι εργασίμων ημερών επί εξαημέρου.

3. Οι ανωτέρω πλήρεις εβδομάδες μπορεί να είναι συνεχόμενες ή διακεκομμένες, για παράδειγμα μπορεί να μεσολάβησει μια εβδομάδα πριν ο εργαζόμενος να απασχοληθεί εκ νέου για μια τουλάχιστον ακόμη πλήρη εβδομάδα.

Είναι ευνόητο ότι στις εβδομάδες εργασίας δεν περιλαμβάνονται οι ημέρες πάσης φύσεως νόμιμης άδειας (κανονική, αναρρωτική κ.α.).

β) ο τρόπος αυτός οργάνωσης της εργασίας πραγματοποιείται ανά εβδομάδα και εντάσσεται σε αυτόν τουλάχιστον το 50% του προσωπικού της επιχείρησης των οποίων οι συμβάσεις δεν τελούν σε αναστολή.

Συγκεκριμένα, στον ανά εβδομάδα προγραμματισμό του προσωπικού ασφαλούς λειτουργίας της επιχείρησης - εργοδότη πρέπει να εντάσσεται τουλάχιστον το 50% του προσωπικού της επιχείρησης του οποίου οι συμβάσεις εργασίας **δεν τελούν σε αναστολή**, δηλαδή των εργαζομένων των οποίων οι συμβάσεις εργασίας είτε δεν είχαν τεθεί ποτέ σε αναστολή, είτε έχει λήξει η αναστολή, είτε αυτή έχει οριστικά ανακληθεί και αυτοί έχουν επιστρέψει στις θέσεις εργασίας τους.

Ευνόητο είναι ότι, εφόσον η επιχείρηση-εργοδότης δεν έχει κάνει χρήση του μέτρου της αναστολής ή της παράτασης αναστολής συμβάσεων εργασίας μέρους του προσωπικού του, το 50% υπολογίζεται επί του συνόλου των εργαζομένων της επιχείρησής του.

Επιπλέον για τη χρήση του ανωτέρω συστήματος ο εργοδότης θα πρέπει να προγραμματίζει ανά εβδομάδα το προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας της επιχείρησής του, σύμφωνα με όσα αναφέρονται στο στοιχείο α), ενημερώνοντας σχετικά τους εργαζόμενους που υπάγονται σ' αυτό.

Επισημαίνεται, ότι οι επιχειρήσεις - εργοδότες που κάνουν χρήση της ρύθμισης για «Λειτουργία επιχειρήσεων με προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας», υποχρεούνται, για όσο χρόνο κάνουν χρήση του μέτρου να διατηρήσουν, τον ίδιο αριθμό θέσεων εργασίας, δηλαδή τους ίδιους εργαζόμενους και με τους ίδιους όρους εργασίας, που σημαίνει ότι για τους εργοδότες που κάνουν χρήση της ρύθμισης αυτής, απαγορεύεται ρητά να προβούν σε καταγγελία των συμβάσεων εργασίας για το σύνολο του προσωπικού τους και, σε περίπτωση πραγματοποίησής της, αυτή είναι άκυρη. Από τη ρύθμιση αυτή εξαιρείται η λύση σύμβασης εργασίας με οικειοθελή αποχώρηση, η λύση σύμβασης εργασίας ένεκα συνταξιοδότησης και η λήξη σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου.

Γ) Παροχή διευκρινίσεων σχετικά με την υποχρέωση χορήγησης κανονικής άδειας δύο συνεχόμενων εβδομάδων στους μισθωτούς σε συνδυασμό με την άδεια ειδικού σκοπού

Από το σύνολο των γενικών διατάξεων προκύπτει ότι η ετήσια κανονική άδεια πρέπει να χορηγείται αυτούσια στον εργαζόμενο, ενώ, σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 4 του Α.Ν. 539/1945, όπως ισχύει, **η χρονική περίοδος χορήγησης της**

αδείας συμφωνείται μεταξύ του εργοδότη και του μισθωτού, με τον εργοδότη, σε κάθε περίπτωση να είναι υποχρεωμένος να χορηγήσει την αιτηθείσα άδεια το πολύ εντός διμήνου από την διατύπωση της σχετικής αίτησης από τον εργαζόμενο.

Όσον αφορά στην κατάτμηση της ετήσιας κανονικής άδειας, η νομοθεσία παρέχει δύο δυνατότητες: ι) την **κατ' εξαίρεση κατάτμησή της σε δύο περιόδους** εντός του ίδιου ημερολογιακού έτους με απόφαση του εργοδότη, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και ιι) την κατάτμησή της, με απόφαση του εργαζόμενου μετά από έγγραφη αίτησή του, προς τον εργοδότη, **σε περισσότερες των δύο περιόδων** από τις οποίες η μία πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες επί εξαημέρου και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, επί πενθημέρου, ή προκειμένου περί ανηλίκων δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες.

Εξάλλου, στα πλαίσια των έκτακτων και προσωρινών μέτρων για την αντιμετώπιση των αρνητικών συνεπειών του κορωνοϊού COVID-19 και την ανάγκη περιορισμού της διάδοσής του, δόθηκε η δυνατότητα σε γονείς εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα, για τη φροντίδα των παιδιών τους κατά το διάστημα που οι μονάδες/δομές παροχής φροντίδας ή εκπαίδευσης παραμένουν κλειστές, να λάβουν άδεια ειδικού σκοπού διάρκειας κατ' ελάχιστον τριών (3) ημερών, υπό την προϋπόθεση ότι, για κάθε τρεις (3) ημέρες της άδειας ειδικού σκοπού, κάνουν χρήση και μιας (1) ημέρας από την κανονική τους άδεια, η οποία αφαιρείται από τη συνολικά δικαιούμενη κανονική άδεια για το έτος 2020. Παράλληλα, εδόθη η δυνατότητα το σχήμα αυτό να επαναλαμβάνεται κυκλικά για όσο διάστημα χρειαστεί μέχρι τη λήξη του έκτακτου και προσωρινού αυτού μέτρου, και πάντα κατ' αναλογία με το δικαίωμα λήψης κανονικής άδειας [αρ. 4, παρ. 3 της από 11/03/2020 ΠΝΠ (Α'55), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει σε συνδυασμό με την αριθμ. οικ.12339/404/12-03-2020 εγκύκλιο (ΑΔΑ: ΩΛΧΞ46ΜΤΛΚ-4Ε9) και την αριθμ. οικ.17787/520/08-05-2020 Κ.Υ.Α (Β'1778)].

Ενόψει των ανωτέρω **διευκρινίζεται ότι οι διατάξεις περί ετήσιας κανονικής άδειας και κατάτμησης αυτής, εξακολουθούν να ισχύουν στο ακέραιο και στις παρούσες έκτακτες και προσωρινές συνθήκες.** Ιδιαίτερα δε, όσον αφορά σε εργαζόμενους γονείς που έχουν κάνει χρήση άδειας ειδικού σκοπού (και συνεπώς εμπίπτουν στην κατηγορία εκείνη των εργαζομένων που έχουν προβεί σε κατάτμηση του χρόνου αδείας τους σε περισσότερες των δύο περιόδων κατά τα οριζόμενα στις προαναφερθείσες διατάξεις περί κατάτμησης του χρόνου αδείας), και θέλουν να κάνουν χρήση ετήσιας κανονικής άδειας, μπορούν να το κάνουν εφόσον πληρούν τις νόμιμες προϋποθέσεις λήψης ετήσιας κανονικής άδειας και τηρούν τη νομίμως προβλεπόμενη διαδικασία. Ευνόητο είναι ότι και στην περίπτωση αυτή, η μία εκ των περιόδων κατάτμησης πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, επί πενθημέρου, ή προκειμένου περί ανηλίκων δώδεκα (12) εργασίμων ημερών, **εκτός εάν οι υπολειπόμενες ημέρες αδείας των εν λόγω εργαζομένων δεν επαρκούν για την εκπλήρωση αυτής της υποχρέωσης.**

Η ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ANNA ΣΤΡΑΤΙΝΑΚΗ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΔΕΚΤΩΝ

1. Γραφείο κ. Υπουργού
2. Γραφείο κ. Γενικής Γραμματέως Εργασίας
3. Γραφείο κ. Υπηρεσιακού Γραμματέως
4. κ. Γενικό Επιθεωρητή της Επιθεώρησης Εργασίας (με παράκληση να κοινοποιηθεί στις τοπικές υπηρεσίες του Σ.Ε.Π.Ε.)
5. Γραφείο κ. Προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία
6. Δ7
7. Δ10