

1

έπειτα, μετά τη συμπλήρωση προϋπηρεσίας 25 χρόνων οι εργαζόμενοι δικαιούνται μια (1) επιπλέον ημέρα άδειας, άρα σύνολο τριάντα μια (31) εργάσιμες ημέρες για εξαήμερη εργασία και είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες για πενθήμερη εργασία.

Άδεια άνευ αποδοχών

Η συγκεκριμένη άδεια θεσμοθετήθηκε με το [άρθρο 62 του Ν.4808/2021](#), σύμφωνα με το οποίο ο εργαζόμενος πλήρους ή μερικής απασχόλησης μπορεί να κάνει χρήση της άδειας αυτής μετά από ατομική έγγραφη συμφωνία με τον εργοδότη του. Δεν δύναται να υπερβαίνει το ένα (1) έτος, μπορεί, όμως, να παρατεθεί με νεότερη συμφωνία και των δύο μερών. Κατά τη διάρκεια της η σύμβαση εργασίας του μισθωτού τίθεται σε αναστολή και άρα δεν οφείλονται ασφαλιστικές εισφορές.

Άδεια στράτευσης

Οι στρατευόμενοι μισθωτοί μπορεί να μην δικαιούνται άδεια κατά το διάστημα της στράτευσης τους, δικαιούνται, όμως, να λάβουν άδεια το ημερολογιακό έτος στο οποίο emπίπτει η στράτευση τους, αρκεί, βεβαίως, να ζήτησαν την άδεια αυτή και να γνωστοποίησαν μέσα σε επαρκές χρονικό διάστημα τη μέλλουσα στράτευση τους και υπάρχει και χρόνος για τη λήψη της άδειας τους.

Σε περίπτωση που στρατευμένος που είχε τουλάχιστον 6 μήνες υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη και δεν έλαβε την άδεια του είτε επειδή δεν γνωστοποίησε εγκαίρως στον εργοδότη του την στράτευση του, είτε επειδή δεν τη ζήτησε, δεν δικαιούται αποζημίωση αδείας, εφόσον η σύμβαση εργασίας δεν λύνεται. Αυτοί οι μισθωτοί, μόλις επιστρέψουν από τον στρατό, θα λάβουν είτε την άδεια τους, αν συνεχίσουν στον ίδιο εργοδότη, είτε αποζημίωση αδείας, σε διαφορετική περίπτωση.

Στρατευόμενοι οι οποίοι δεν είχαν συμπληρώσει τουλάχιστον έξι (6) μήνες υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη, δικαιούται τις αποδοχές και το επίδομα αδείας μέχρι το χρονικό σημείο της στράτευσης τους, αφού κατά τη διάρκεια αυτής η σύμβαση λύεται.

Άδεια για ανεύρεση άλλης εργασίας

Με το άρθρο 677 του Αστικού Κώδικα ορίζεται ότι όταν καταγγελθεί μια σύμβαση εργασίας, ο εργαζόμενος δικαιούται να ζητήσει τον απαιτούμενο ελεύθερο χρόνο για να αναζητήσει νέα εργασία, εάν δεν του μένει αλλιώς ο κατάλληλος χρόνος γι' αυτό. Σύμφωνα με τα όσα αναφέρονται, ως άδεια πρέπει να νοηθεί η ολιγόωρη αποχή του μισθωτού από την εργασία του τις ημέρες που υπάρχει η ανάγκη αυτή, ενώ η έκταση της συγκεκριμένης άδειας, που δεν ορίζεται με κάποια σχετική διάταξη, προσδιορίζεται από τα συναλλακτικά ήθη, τις ανάγκες της επιχείρησης και της περιστάσεις.

Απουσία από την εργασία λόγω επικείμενου σοβαρού κινδύνου βίας ή παρενόχλησης

Άδεια μητρότητας

Εάν ο τοκετός γίνει σε μεταγενέστερο χρόνο από αυτόν που είχε αρχικά οριστεί, η ληφθείσα άδεια πριν τον τοκετό παρατείνεται μέχρι την πραγματική ημερομηνία τοκετού, χωρίς αυτό να συνεπάγεται και αντίστοιχη μείωση των 9 εβδομάδων της άδειας, που θα πρέπει υποχρεωτικά να ληφθούν μετά τον τοκετό.

Την εν λόγω άδεια δικαιούνται και οι τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Α.Κ. και οι εργαζόμενες μητέρες που υιοθετούν παιδί ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, με αφετηρία την ένταξη του στην οικογένεια, έχουν το δικαίωμα λήψης του μεταγενέθλιου τμήματος της άδειας μητρότητας των 9 εβδομάδων, όπως επίσης και όλες τις αποδοχές και τα επιδόματα που αφορούν αυτή, εφόσον, βέβαια, πληρούν τις απαραίτητες προϋποθέσεις του φορέα ασφάλισης τους.

Επιδότηση/αμοιβή κατά την άδεια μητρότητας

Η εργαζόμενη κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας δικαιούται αθροιστικά:

α) Αποδοχές, ανάλογα με την προϋπηρεσία της, από τον εργοδότη, για την οποία υποχρέωση του εργοδότη ισχύουν οι διατάξεις των άρθρων 657 και 658 του Α.Κ., που αφορούν ανυπαίτιο κώλυμα. Η υποχρέωση περιορίζεται στην καταβολή αποδοχών 15 ημερών σε περίπτωση που η άδεια μητρότητας ξεκίνησε μετά από τουλάχιστον δεκαήμερη παροχή εργασίας και προτού κλείσει το πρώτο έτος υπηρεσίας, ενώ μετά τη συμπλήρωση του πρώτου εργασιακού έτους η υποχρέωση αυτή μπορεί να φτάσει και τον ένα μήνα. Από αυτό το ποσό ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να αφαιρέσει τυχόν ποσά που δίνονταν στην εργαζόμενη από τον ασφαλιστικό φορέα όπου ανήκει και τα οποία αφορούν το χρονικό διάστημα για το οποίο καταβάλλονται οι αποδοχές. Ο εργοδότης βαρύνεται με την εν λόγω υποχρέωση κατ' ανώτατο για κάθε εργασιακό έτος, χωρίς να λαμβάνεται υπόψιν ο αριθμός των κωλυμάτων που προέκυψαν μέσα σε αυτό, όπως ασθένειες ή άδεια μητρότητας, και για να δημιουργηθεί νέα υποχρέωση πρέπει να αλλάξει αθροιστικά και το εργασιακό έτος της εργαζομένης και το κώλυμα.

β) Επιδότηση τοκετού και λοχείας, τα οποία παρέχονται από τον ασφαλιστικό φορέα της και

γ) συμπληρωματική παροχή μητρότητας και ένσημα από τη Δ.ΥΠ.Α..

Ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας

Η ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας ορίζεται από τις διατάξεις του [άρθρου 142 του Ν.3655/2008](#), όπως τροποποιήθηκε με το [άρθρο 43 του Ν.4997/2022](#), την περ. η' του [άρθρου 54 του Ν.4808/2021](#), το [άρθρο 228 του Π.Δ. 80/2022](#), καθώς και τις [Κ.Υ.Α. 39686/2024](#) και 47360/2023.

Δικαιούχες είναι οι φυσικές, θετές ή τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα, οι οποίες εργάζονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, με πλήρη ή μερική απασχόληση, σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή με έμμισθη εντολή. Η διάρκεια της άδειας αυτής είναι

εννέα (9) μήνες και χορηγείται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας ή και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας ή και της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών. Χορηγείται στην εργαζόμενη μητέρα έπειτα από αίτηση της στον εργοδότη, τον οποίο οφείλει να ενημερώσει ένα μήνα πριν την έναρξη της συγκεκριμένης άδειας.

Εάν πρόκειται για υιοθεσία, χορηγείται στη μητέρα μετά την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και εφόσον είναι μικρότερο των οκτώ (8) ετών.

Όπως ορίζεται στην παρ. 7 του Κεφ. Α της Υπουργικής Απόφασης υπ' αριθμ. [33891/606/2008](#) ο χρόνος απουσίας της εργαζόμενης από την εργασία της κατά τη διάρκεια της άδειας αυτής υπολογίζεται ως χρόνος υπηρεσίας για τον υπολογισμό της ετήσιας κανονικής άδειας, της προϋπηρεσίας για τον καθορισμό της αμοιβής της και της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης και κάθε άλλου δικαιώματος που απορρέει από τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Όσο η εργαζόμενη απουσιάζει με την άδεια αυτή, λαμβάνει κάθε μήνα την ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας και καλύπτεται ασφαλιστικά από τη ΔΥΠΑ, εφόσον ισχύουν σωρευτικά οι εξής προϋποθέσεις:

Α) έχει ενεργή εργασιακή σχέση εξαρτημένης εργασίας ή ενεργή σύμβαση έμμισθης εντολής και

Β) έχει λάβει επίδομα μητρότητας από τον e-ΕΦΚΑ ή άλλον φορέα ασφάλισης ασθένειας μισθωτών.

Το μηνιαίο ποσό που της καταβάλλεται είναι ίσο με τον κατώτατο μισθό, όπως αυτός ορίζεται κάθε φορά.

Εάν η μητέρα απασχολείται μέχρι και τέσσερις ώρες ημερησίως ή μέχρι 13 ημέρες το μήνα κατά μέσο όρο στη διάρκεια του εξαμήνου που προηγείται της άδειας κυοφορίας, το ποσό καταβολής ισούται με το μισό του ανωτέρω. Επίσης, σύμφωνα με τα παραπάνω ποσά, καταβάλλονται και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδειας.

Μεταβίβαση ειδικής άδειας και παροχής προστασίας της μητρότητας στον πατέρα

Η μητέρα μπορεί να μεταβιβάσει στον πατέρα έως και επτά (7) μήνες από την ειδική άδεια προστασίας μητρότητας, ανεξάρτητα από το εάν αυτός εργάζεται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή είναι ελεύθερος επαγγελματίας ή αυτοαπασχολούμενος ή αγρότης. Επίσης, για όσο χρόνο ο πατέρας λαμβάνει την άδεια που του έχει μεταβιβαστεί, δικαιούται και τις παροχές και την ασφαλιστική κάλυψη που θα λάμβανε η μητέρα.

Άδεια πατρότητας

Σύμφωνα με το [άρθρο 27 του Ν.4808/2021](#) και με την Οδηγία 2019/1158/ΕΕ, όλοι οι εργαζόμενοι πατέρες δικαιούνται άδεια πατρότητας, διάρκειας δεκατεσσάρων (14) εργάσιμων ημερών, μετ' αποδοχών, η οποία θα πρέπει να λαμβάνεται κατά τη γέννηση του παιδιού και χωρίς καμία απολύτως προϋπόθεση, ανεξαρτήτως της οικογενειακής κατάστασης. Η χορήγηση της γίνεται συνολικά ή τμηματικά, σύμφωνα με σχετική αίτηση του εργαζόμενου ως ακολούθως:

α) ο εργαζόμενος πατέρας λαμβάνει δύο (2) ημέρες άδειας πριν την Πιθανή Ημερομηνία Τοκετού, για να καλυφθούν ανάγκες σχετικές με την εγκυμοσύνη και τον τοκετό, και άρα στην συγκεκριμένη περίπτωση οι εναπομείναντες δώδεκα (12) ημέρες είναι δυνατό να χορηγηθούν συνολικά ή τμηματικά, άμεσα σύμφωνα με τη γέννηση του τέκνου, μέσα σε τριάντα (30) ημέρες από την ημερομηνία γέννησης, ή

β) μπορεί να χορηγηθεί το σύνολο των δικαιούμενων ημερών αδειας μετά τη γέννηση.

Για την καλύτερη λειτουργία της επιχείρησης, ο εργαζόμενος πρέπει να γνωστοποιεί την Πιθανή Ημέρα Τοκετού στον εργοδότη, ώστε ο δεύτερος να το γνωρίζει εγκαίρως.

Η άδεια αυτή χορηγείται και στη περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου, έως οκτώ (8) ετών, από την ένταξη του στην οικογένεια.

Επιπλέον, σύμφωνα με την υπ. αρ. 47972/7-7-2022 εγκύκλιο του Υπουργού Εργασίας, ορίζεται ότι σε περίπτωση νοσηλείας του νεογνού μετά τη γέννηση του για διάστημα ενός μηνός, λόγω της οποίας η χορήγηση της άδειας για το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα δεν συμβαδίζει με τον σκοπό που χορηγείται, δηλαδή για τη φροντίδα αυτού και την ενίσχυση του συναισθηματικού δεσίματος με τον πατέρα, δύναται, μετά από συμφωνία και των δύο μερών, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 46, η χορήγηση ενός τμήματος ή ολόκληρης της άδειας αυτής μετά την ολοκλήρωση της νοσηλείας του παιδιού.

Άδεια φροντίδας παιδιού (μειωμένο ωράριο)

Το πλαίσιο της άδειας φροντίδας παιδιού ορίζεται από το [άρθρο 37 του Ν.4808/2021](#), το άρθρο 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1993, το άρθρο 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003, όπως κυρώθηκε με το [άρθρο 7 του Ν.3144/2003](#), το άρθρο 8 και 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004-2005, την περίπτωση γ' του άρθρου 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2006-2007, το άρθρο 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2008-2009, το άρθρο 2 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2014 και το [άρθρο 38 του Ν.4342/2015](#), όπως και από την υπ' αριθμ. 124/2018 Γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, τις διατάξεις

ημέρα, μαζί με ανάλογη περικοπή των αποδοχών. Η ισχύς του δικαιώματος αυτού είναι αυτοτελής για κάθε παιδί.

Άδεια πενθούντων γονέων

Οι εργαζόμενοι γονείς δικαιούνται, χωρίς κάποια προϋπόθεση, άδεια είκοσι (20) ημερών με αποδοχές σε περίπτωση θανάτου του παιδιού τους, όπως ορίζεται στο [άρθρο 93 του Ν.5018/2023](#), με το οποίο προστέθηκε το άρθρο 236Α στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου [[Π.Δ. 80/2022](#) (ΦΕΚ Α' 222) και κατά την έννοια του άρθρου 218].

Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς

Σε περίπτωση θανάτου συζύγου, τέκνων, γονέων ή αδελφών οι εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας δικαιούνται δύο (2) ημέρες αδειάς, με αποδοχές.

Αιμοδοτική άδεια

Όπως ορίζεται στο [άρθρο 68 του Ν.4554/2018](#), ο εργαζόμενος που ανταποκρίνεται σε πρόσκληση από υπηρεσία αιμοληψίας για κάλυψη έκτακτης ανάγκης ή μετέχει σε οργανωμένη ομαδική αιμοληψία, καθώς και εκείνος ο οποίος προσέρχεται σε οποιοδήποτε κέντρο αιμοληψίας με δική του πρωτοβουλία για να προσφέρει αίμα, δικαιούται ειδική άδεια απουσίας, μετ' αποδοχών, μόνο για την ημέρα της αιμοληψίας. Οφείλει να προσκομίσει στον εργοδότη σχετική βεβαίωση από το νοσηλευτικό ίδρυμα όπου πραγματοποιήθηκε η διαδικασία, ενώ η ίδια άδεια χορηγείται και σε περίπτωση λήψης αιμοπεταλίων.

Απαραίτητη προϋπόθεση για τη λήψη της άδειας αυτής είναι η έγκαιρη ενημέρωση του εργοδότη τουλάχιστον πέντε (5) εργάσιμες ημέρες πριν την αιμοληψία, εκτός από περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης. Εξαιρετικά, σε περίπτωση ταυτόχρονων αιτημάτων εργαζομένων για λήψη της συγκεκριμένης άδειας μπορεί ο εργοδότης σε συνεννόηση με τον εργαζόμενο και ανάλογα με το πρόγραμμα εργασίας του και τις ανάγκες της επιχείρησης να χορηγήσει την εν λόγω άδεια έως και δέκα (10) ημέρες μετά την ημέρα της αιμοληψίας. Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα χρήσης της ειδικής μέχρι δύο (2) φορές τον χρόνο.

Σπουδαστική άδεια για συμμετοχή σε γραπτές εξετάσεις

Όπως ορίζεται με την παρ. 1 του άρθρου 2 του Ν. 1346/1983 (ΦΕΚ Α'46), οι εργαζόμενοι που είναι μαθητές, σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και βαθμίδας του Δημοσίου ή υποπτευόμενων από το Δημόσιο και δεν έχουν συμπληρώσει το 25^ο έτος της ηλικίας τους, δικαιούνται πρόσθετη άδεια 14 εργάσιμων ημερών ανά έτος, χωρίς αποδοχές, για τη συμμετοχή τους σε εξετάσεις. Η άδεια μπορεί να χορηγηθεί σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά.

Η δικαιούμενες ημέρες της συγκεκριμένης άδειας αυξήθηκαν σε 30 με το άρθρο 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1996-1997 και με το άρθρο 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1998-1999 ορίστηκε ότι μπορεί να χορηγηθεί και σε εργαζόμενους που έχουν υπερβεί το 28^ο έτος της ηλικίας τους, μόνο όμως για την προβλεπόμενη διάρκεια σπουδών που παρακολουθεί και προσανυημένη κατά δύο έτη, ανεξαρτήτως του τρόπου διάνυσης των σπουδών.

Οι αποδοχές της παραπάνω άδειας εξετάσεων καταβάλλονται στους δικαιούμενους από τις αρμόδιες υπηρεσίες της Δ.ΥΠ.Α..

Άδεια εξετάσεων μεταπτυχιακών φοιτητών

Στο άρθρο 10 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004-2005 ορίζεται ότι όσοι συμμετέχουν σε πρόγραμμα για μεταπτυχιακό δίπλωμα τουλάχιστον ετήσιας φοίτησης ή διδακτορικό της ημεδαπής ή της αλλοδαπής δικαιούνται άδεια 10 ημερών, άνευ αποδοχών. Χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά, ανεξαρτήτως της ηλικίας του δικαιούχου και ισχύει έως δύο χρόνια.

Η Δ.ΥΠ.Α. (πρώην Ο.Α.Ε.Δ.) είναι υπεύθυνη για ζητήματα που αφορούν την καταβολή των αποδοχών κατά τις ημέρες απουσίας, το ύψος της ημερήσιας αμοιβής, τον τρόπο καταβολής της, τη διαδικασία και όποια άλλη σχετική λεπτομέρεια.

Σπουδαστική άδεια ανηλίκων

Την άδεια αυτή δικαιούνται ανήλικοι εργαζόμενοι και μαθητές ή σπουδαστές, η διάρκεια της είναι 2 ημέρες, χωρίς αποδοχές, ενώ δεν μπορεί να είναι μικρότερη από 14 ημέρες συνολικά.

Άδεια εκπαίδευσης συνδικαλιστικών στελεχών

Δικαιούχοι είναι οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες με περισσότερους από 50 εργαζομένους. Λαμβάνεται με καταβολή των αποδοχών και η διάρκεια της φτάνει έως τις 14 ημέρες, σε αναλογία 1% του απασχολούμενου προσωπικού κατά τον χρόνο χορήγησης της.

Συνδικαλιστικές άδειες

Τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (Συννομοσπονδίες):

- τα μέλη του Δ.Σ. της πιο αντιπροσωπευτικής τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης δικαιούνται άδεια μετ' αποδοχών για όλο το χρονικό διάστημα της θητείας τους,

- τα μέλη της εκτελεστικής επιτροπής ή του προεδρείου των μη αντιπροσωπευτικότερων τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων δικαιούνται άδεια 30 ημερών χωρίς αποδοχές και
- τα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής και της Γραμματείας της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων δικαιούνται άδεια χωρίς αποδοχές για όλο το χρονικό διάστημα της θητείας τους.

Δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (Ομοσπονδίες – Εργατικά Κέντρα):

- ο Πρόεδρος και ο Γενικός Γραμματέας Εργατικού Κέντρου/Ομοσπονδίας, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις διαθέτουν άνω των 10.000 ψηφισάντων μελών, δικαιούνται άδεια μετ' αποδοχών για όλη τη θητεία τους,
- ο Πρόεδρος Εργατικού Κέντρου/Ομοσπονδίας, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν από 1.501 ως 10.000 ψηφίσαντα μέλη, δικαιούται άδεια μετ' αποδοχών για όλη τη θητεία του,
- ο Πρόεδρος Εργατικού Κέντρου/Ομοσπονδίας, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν έως 1.500 μέλη δικαιούται κάθε μήνα άδεια δεκαπέντε (15) ημερών μετ' αποδοχών,
- ο Αντιπρόεδρος, ο Γενικός Γραμματέας και ο Ταμίας των Διοικητικών Συμβουλίων των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων δικαιούνται μηνιαίως άδεια δεκαπέντε (15) ημερών χωρίς αποδοχές,
- τα υπόλοιπα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων δικαιούνται μηνιαία άδεια εννέα (9) ημερών χωρίς αποδοχές,
- ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου, της αμέσως επόμενης της πιο αντιπροσωπευτικής δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, εφόσον αυτή έχει πάνω από 10.000 ψηφίσαντα μέλη, δικαιούται ετήσια άδεια τριάντα (30) ημερών χωρίς αποδοχές,
- ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου, της αμέσως επόμενης της πιο αντιπροσωπευτικής δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, εφόσον αυτή διαθέτει 1.501 ως 10.000 ψηφίσαντα μέλη, δικαιούται ετήσια άδεια τριάντα (30) ημερών χωρίς αποδοχές,
- ο Πρόεδρος, ο Αντιπρόεδρος, ο Γενικός Γραμματέας και ο Ταμίας, της δεύτερης αντιπροσωπευτικότερης δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης δικαιούνται μηνιαία άδεια πέντε (5) ημερών χωρίς αποδοχές και
- τα υπόλοιπα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων της δεύτερης αντιπροσωπευτικότερης δευτεροβάθμιας οργάνωσης δικαιούνται μηνιαία άδεια τριών (3) ημερών χωρίς αποδοχές.

Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (Σωματεία):

- ο Πρόεδρος, ο Αντιπρόεδρος και ο Γενικός Γραμματέας των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, σε περίπτωση που τα μέλη της οργάνωσης είναι 500 και άνω, δικαιούνται μηνιαία άδεια πέντε (5) ημερών χωρίς αποδοχές,
- ο Πρόεδρος, ο Αντιπρόεδρος και ο Γενικός Γραμματέας των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, σε περίπτωση που τα μέλη της οργάνωσης είναι λιγότερα από 500, δικαιούνται μηνιαία άδεια τριών (3) ημερών χωρίς αποδοχές,
- ο Πρόεδρος, ο Αντιπρόεδρος και ο Γενικός Γραμματέας, της δεύτερης αντιπροσωπευτικότερης επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης, της οποίας τα μέλη είναι 500 και άνω, δικαιούνται ως άδεια το 1/3 των ημερών που δικαιούνται τα συνδικαλιστικά στελέχη της πιο αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης, χωρίς αποδοχές, και
- ο Πρόεδρος, ο Αντιπρόεδρος και ο Γενικός Γραμματέας, της δεύτερης αντιπροσωπευτικότερης επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης, της οποίας τα μέλη είναι λιγότερα από 500, δικαιούνται ως άδεια το 1/3 των ημερών που δικαιούνται τα συνδικαλιστικά στελέχη της πιο αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης, χωρίς αποδοχές.

Στην διάθεση σας πάντα,

ΘΑΝΟΣ / ΖΑΧΑΡΟΥΛΑ ΚΟΥΚΟΥΛΙΤΣΙΟΥ & ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ ΙΚΕ

ΛΟΓΙΣΤΙΚΕΣ & ΦΟΡΟΤΕΧΝΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ – ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ – ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΟΙ ΕΛΕΓΧΟΙ

ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΟΙ ΕΛΕΓΚΤΕΣ-ΛΟΓΙΣΤΕΣ ΣΤΑ ΔΙΕΘΝΗ ΛΟΓΙΣΤΙΚΑ ΠΡΟΤΥΠΑ ΔΛΠΧΑ/IFRS by ICAEW

M.Sc in Accounting & Finance Kingston University London

ΑΡ.ΑΔΕΙΑΣ ΟΙΚΟΝ.ΕΠΙΜΕΛΗΤ.48581 Α ΤΑΞΕΩΣ

ΠΑΠΑΝΑΣΤΑΣΙΟΥ & ΚΥΠΡΟΥ – ΚΤΗΡΙΟ ΠΛΑΤΕΙΑ (4^{ος} όροφος Γραφ. Δ1)

ΤΗΛ/ΦΑΞ 2410533025 ΚΙΝ.6944748793 & 6948380239
e mail : koukots@otenet.gr
site <https://koukoulitsios.gr>»

Με εκτίμηση,

Ο Πρόεδρος

Λευτέρης Δημόπουλος

Ο Γενικός Γραμματέας

Ζαννής Αργουδέλης