

**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ
ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ**

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ



ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η άδεια των μισθωτών

ΚΑΛΛΕΡΓΗ ΕΛ. ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ
ΤΑΣΟΠΟΥΛΟΥ ΕΛΕΝΗ καθηγήτρια



Μ Ε Σ Ο Λ Ο Γ Γ Ι 2 0 0 7

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ

ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η άδεια των μισθωτών

(υποβλήθηκε για έγκριση τον Μάιο 2007)

ΚΑΛΛΕΡΓΗ ΕΛ. ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ (Α.Μ. 11896)

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ

ΤΑΣΟΠΟΥΛΟΥ ΕΛΕΝΗ *καθηγήτρια*

Μ Ε Σ Ο Λ Ο Γ Γ Ι 2 0 0 7

Αφιερώνεται
στους γονείς μου που με στηρίζουν
σε κάθε δύσκολη στιγμή
Κατερίνα

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	4
ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	7
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	8
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ – ΜΙΣΘΩΤΟΥ</u>	
1.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ.....	10
1.2 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	12
1.3 ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	12
1.4 ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	12
1.5 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	13
1.5.1 Κριτήρια.....	13
1.6 ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΣΤΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	13
1.6.1 Ο εργαζόμενος.....	14
1.6.2 Διακρίσεις μισθωτών.....	14
1.6.3 Ο εργοδότης.....	16
1.7 ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΣΤΟ ΠΡΟΣΩΠΟ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ.....	16
1.8 ΓΕΝΙΚΑ ΓΙΑ ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ – ΜΙΣΘΩΤΟΥ.....	18
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Η ΑΔΕΙΑ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ</u>	
2.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ.....	19
2.2 ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΧΟΡΗΓΗΣΕΩΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ.....	19
2.3 ΠΟΙΟΙ ΔΙΚΑΙΟΥΝΤΑΙ ΤΗΝ ΑΔΕΙΑ.....	20
2.4 ΤΡΟΠΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ.....	21
2.5 ΧΡΟΝΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ.....	21
2.6 ΑΡΙΘΜΟΣ ΗΜΕΡΩΝ ΑΔΕΙΑΣ.....	22
2.6.1 Πίνακας ημερών αδειας.....	22
2.6.2 Αδικαιολόγητη απουσία ή απεργία.....	23
2.6.3 Προσαύξηση της ετήσιας κανονικής άδειας λόγω προϋπηρεσίας	23
2.6.4 Πίνακας αδειών μισθωτών με συνολική υπηρεσία ή προϋπηρεσία μέχρι 10 έτη ή μέχρι 12 έτη.....	24
2.7 ΑΔΕΙΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ.....	25
2.8 ΟΜΑΔΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ.....	27
2.9 ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ.....	28

2.9.1 Ποιοι δικαιούνται επίδομα αδείας.....	29
2.9.2 Υπολογισμός του επιδόματος αδείας έμμισθου προσωπικού.....	29
2.9.3 Πίνακας επιδόματος όλων των μισθωτών.....	29
2.9.4 Πίνακας αποδοχών και επιδόματος αδείας υπαλλήλων και εργατών με συνολική υπηρεσία ή προϋπηρεσία μέχρι 10 έτη ή μέχρι 12 έτη.....	30
2.10 ΑΡΝΗΣΗ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΑΔΕΙΑΣ – ΠΑΡΑΓΡΑΦΗ.....	31
2.11 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΚΑΙ ΦΟΡΟΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ.....	31
2.12 ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΑΔΕΙΑΣ.....	32
2.13 ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ.....	32
2.13.1 Πίνακας αποζημίωσης αδείας.....	33
2.14 ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ.....	34
2.14.1 ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	34
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ</u>	
3.1 ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ.....	35
3.2 ΑΔΕΙΑ ΤΟΚΕΤΟΥ ΚΑΙ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ.....	36
3.2.1 Άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών.....	36
3.2.2 Εναλλακτική χρήση του μειωμένου ωραρίου ως άδεια για τη φροντιδα του παιδιού.....	36
3.2.3 Προστασία των μισθωτών εγκύων, λεχουσών και γαλουχουσών εργαζομένων.....	37
3.3 ΑΔΕΙΑ ΓΑΜΟΥ ΚΑΙ ΓΕΝΝΗΣΗΣ ΠΑΙΔΙΟΥ ΓΙΑ ΤΟΝ ΠΑΤΕΡΑ.....	38
3.3.1 Άδεια απουσίας για γονείς μαθητών.....	39
3.4 ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΓΟΝΕΙΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΠΑΙΔΙΑ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ.....	39
3.4.1 Επιπλέον προστασία για τα παιδιά με ειδικές ανάγκες.....	40
3.5 ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ Ή ΜΕΛΩΝ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΤΟΥ.....	40
3.6 ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΥΙΟΘΕΤΗΜΕΝΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ.....	42
3.7 ΑΔΕΙΑ ΣΕ ΜΟΝΟΓΟΝΕΪΚΕΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΕΣ.....	42
3.8 ΑΔΕΙΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥΣ.....	42
3.8.1 Άδεια εξετάσεων σε μεταπτυχιακούς φοιτητες.....	43
3.9 ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΜΕΤΑΓΓΙΣΕΙΣ ΑΙΜΑΤΟΣ & ΠΑΡΑΓΩΓΩΝ Ή ΑΙΜΟΚΑΘΑΡΣΗΣ.....	44

3.9.1 Άδεια σε γονέα με παιδί με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση.....	44
3.10 ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ AIDS.....	44
3.11 ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΘΑΝΑΤΟΥ ΣΥΓΓΕΝΟΥΣ.....	44
3.12 ΑΔΕΙΑ ΑΝΕΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ.....	45
3.13 ΑΔΕΙΑ ΚΑΤΑ ΤΗ ΣΤΡΑΤΕΥΣΗ.....	45
3.14 ΑΔΕΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ & ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΩΝ....	45
3.15 ΕΚΛΟΓΙΚΗ ΑΔΕΙΑ.....	46
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΟΝ ΤΡΟΠΟ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΗΣ</u>	
<u>ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ ΜΕ ΑΠΟΔΟΧΕΣ</u>	
4.1 Ο ΝΟΜΟΣ 3302/2004.....	47
4.2 ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ 3302/ 2004.....	47
4.2.1 ΡΥΘΜΙΣΗ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ 1 ^Ο ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΟ ΕΤΟΣ.....	48
4.2.2 ΡΥΘΜΙΣΗ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ 2 ^Ο ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΟ ΕΤΟΣ.....	48
4.2.3 ΡΥΘΜΙΣΗ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ 3 ^Ο ΚΑΙ ΕΠΟΜΕΝΑ ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΑ ΕΤΗ.....	49
4.3 ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ.....	50
4.4 ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	50
4.5 ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ.....	51
4.5.1 ΜΙΣΘΩΤΟΙ ΠΟΥ ΠΡΟΣΕΛΗΦΘΗΚΑΝ ΤΟ 2004.....	51
4.5.2 ΜΙΣΘΩΤΟΙ ΠΟΥ ΠΡΟΣΕΛΗΦΘΗΚΑΝ ΤΟ 2003.....	52
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ.....	54
ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	57
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	58
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	60
ΣΥΝΤΜΗΣΕΙΣ.....	65

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η παρακάτω πτυχιακή εργασία – με θέμα «Η Άδεια των Μισθωτών» - δημιουργήθηκε στα πλαίσια του εκπαιδευτικού συστήματος του ΤΕΙ Μεσολογγίου πιστεύοντας ότι είναι μία ευκαιρία για την ενημέρωση όσων θα βγουν στην αγορά εργασίας και είναι αναγκασμένοι να εργαστούν και να ανταπεξέλθουν στις υποχρεώσεις τους. Αντλώντας τη βιβλιογραφία που χρησιμοποιήθηκε κυρίως από το διαδίκτυο και από βιβλία που διδάσκονται στο ΤΕΙ Μεσολογγίου, έγινε μία μικρή προσπάθεια περιγραφής της έννοιας του Εργατικού Δικαίου, καταγραφής διαφόρων θεμάτων που αφορούν το μισθωτό, όπως το πώς λαμβάνεται η ετήσια άδεια αλλά και οι άλλες ειδικές άδειες. Αλλά και εντόπισης προβλημάτων, διεξαγωγής συμπερασμάτων και προτάσεων για την καλύτερη διεκδίκηση του δικαιώματος λήψης αδειών από τους μισθωτούς. Έχω την ελπίδα ότι στο τέλος της εργασίας αυτής θα έχω επιτύχει ένα στόχο, να δώσω τις πιο κατάλληλες πληροφορίες για να είναι κάποιος όσο πιο ενημερωμένος γίνεται πάνω στο θέμα των αδειών για τους μισθωτούς, και παράλληλα να απαντήσω στο ερώτημα, αν σημερινές διατάξεις, για την άδεια των μισθωτών, είναι οι κατάλληλες ώστε οι να ανταπεξέλθουν οι μισθωτοί στις περαιτέρω υποχρεώσεις τους. Η απάντηση βέβαια αυτή θα δοθεί σε σύγκριση με νόμους που είχαν θεσπιστεί στο παρελθόν μαζί με προτάσεις σε πιθανά προβλήματα που υπάρχουν.

ΚΑΛΛΕΡΓΗ ΕΛ. ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Κατά καιρούς πολλά εργατικά κινήματα πάλεψαν για τα δικαιώματα τους με σκοπό την καλύτερευση των συνθηκών εργασίας. Μετά την εμφάνιση της αστικής τάξης το 16^ο αιώνα και τη νίκη της ενάντια στη Φεουδαρχία, ένας νέος τρόπος παραγωγής γεννιέται, ο κεφαλαιοκρατικός. Δύο νέες τάξεις ανταγωνιστικές εμφανίζονται στην κοινωνία, η αστική και η εργατική. Η πρώτη έχει στα χέρια της την ιδιοκτησία των μέσων παραγωγής και την κρατική εξουσία, η άλλη η εργατική είναι αναγκασμένη να πουλάει την εργατική της δύναμη στους κεφαλαιοκράτες. Βασικός νόμος είναι η παραγωγή υπεραξίας με την εργασία των μισθωτών εργατών που την ιδιοποιείται η αστική τάξη.

Στην Αρχαιότητα και στον Μεσαίωνα, υπήρχαν μέρες για τους εργάτες και τις συντεχνίες, ενώ κατά την διάρκεια της Γαλλικής Επανάστασης υπήρχε μια ειδική μέρα του Σεπτεμβρίου σαν εργατική αργία.

Το 1829 ο Ουίλιαμ Χέιτον ένας από τους ηγέτες του εργατικού κινήματος οραματίζεται την δυνατότητα για δωρη εργασία, γιατί 8 ώρες καθημερινής δουλειάς είναι παραπάνω από αρκετές για κάθε άνθρωπο. Αποκορύφωμα όμως, για την έξαρση τη επαναστατικής διάθεσης της εργατικής τάξης ήταν, την 1^η Μαΐου του 1846 όπου, εκείνη την εποχή, ένα μαζικό κίνημα απεργιών σάρωσε τις ΗΠΑ, τουλάχιστον μισό εκατομμύριο εργάτες κινητοποιήθηκαν.

Στη συνέχεια το 1864, η ιδέα του δωρου υιοθετείται από την Διεθνή Ένωση Εργατών, για το οποίο δημιουργός και πρωτεργάτης του κινήματος (για το δωρο) θεωρείται ο Ιρα Στιούαρτ.

Η ιδέα να καθοριστεί μια συγκεκριμένη μέρα για να αρχίσει η εφαρμογή λιγότερων ωρών εργασίας και άλλων διεκδικήσεων της εργατικής τάξης, όπως η χορήγηση επιδομάτων και αδειών για ξεκούραση καθώς και των αναμενόμενων αποδοχών, διαμορφώθηκε.

Αλλά ακόμα και σήμερα δεν έχουν σταματήσει οι αγώνες, των εργατών, και οι προσπάθειες για την απόκτηση των δικαιωμάτων και την δίκαιη εφαρμογή των υποχρεώσεων και των καθηκόντων τους προς τους εργοδότες τους

Έτσι επιτεύχθηκε και επιτυγχάνεται – μέχρι και σήμερα – η δημιουργία συνδικαλιστικών οργανώσεων. Με την βοήθεια αυτών των οργανώσεων οι εργαζόμενοι άρχισαν να διεκδικούν και να επιτυγχάνουν τα δικαιώματα τους όπως, καλύτερες συνθήκες εργασίας, ασφαλιστική κάλυψη, παροχή από τους εργοδότες διαφόρων επιδομάτων, τον βασικό τους μισθό καθώς και τις άδειες που πρέπει να τους παρέχονται. Με αυτά τα πλεονεκτήματα που παρέχονται στους εργαζόμενους, προσπαθούν να ανταπεξέλθουν στις υποχρεώσεις τους απέναντι στον εργοδότη αλλά και γενικότερα απέναντι στο σύνολο της επιχείρησης. Άραγε υπάρχει ή θα υπάρξει κάποτε ένα ιδανικό μοντέλο για την παροχή των δικαιωμάτων τους από τους εργοδότες και ειδικότερα στην παροχή των αδειών που δικαιούνται;

Για να μπορέσουν να δοθούν απαντήσεις στα παραπάνω ξεκίνησα από μια μικρή ιστορική αναδρομή (εισαγωγή) διάφορες έννοιες για την κατανόηση του Εργατικού Δικαίου, καθώς και τις υποχρεώσεις του κάθε εργοδότη απέναντι στους μισθωτούς, αλλά και τα δικαιώματα των εργαζομένων να διεκδικούν τις άδειες τους (1^ο κεφάλαιο). Επίσης, την έννοια της κανονικής άδειας, αλλά και των διαφόρων ειδικών αδειών καθώς και τις αποδοχές και τα διάφορα επιδόματα που αντιστοιχούν στις άδεια αυτές (2^ο – 3^ο κεφάλαιο), τις τελευταίες αλλαγές που έχουν πραγματοποιηθεί στις άδειες των μισθωτών (4^ο κεφάλαιο) και τέλος τα παραδείγματα για την καλύτερη κατανόηση του θέματος (παράρτημα).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ - ΜΙΣΘΩΤΟΥ

1.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Εργατικό Δίκαιο είναι το σύνολο των κανόνων δικαίου που ρυθμίζουν τη σχέση εξαρτημένης εργασίας. Αρχικά, οι κανόνες δικαίου που ρύθμιζαν τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας εξετάζονταν στα πλαίσια του Αστικού Δικαίου.

Η ιδιαιτερότητα αλλά και η κοινωνική διάσταση των διατάξεων εργατικού περιεχομένου, οδήγησαν στην ανάπτυξη του Εργατικού Δικαίου, ως αυτοτελούς κλάδου.

Πηγές του Εργατικού Δικαίου είναι το Σύνταγμα, ο νόμος, το έθιμο τα καταστατικά των σωματείων, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι κανονισμοί εργασίας.

I. Το Σύνταγμα

Το Σύνταγμα ¹είναι ο γραπτός θεμελιώδης νόμος του Κράτους που έχει αυξημένη τυπική δύναμη (Αρκετές διατάξεις του Συντάγματος αποτελούν βάσεις του Εργατικού Δικαίου).

II. Ο νόμος

Νόμος είναι ο γραπτός κανόνας δικαίου, τον οποίο θεσπίζει η πολιτεία με τα αρμόδια όργανα της, σύμφωνα με ορισμένη διαδικασία.

Ο κανόνας αυτός δικαίου περιέχει γενική και αφηρημένη ρύθμιση και αναφέρεται στο μέλλον².

Στην έννοια του νόμου περιλαμβάνονται και τα διατάγματα που εκδίδονται προς εκτέλεση του νόμου ή κατ' εξουσιοδότηση του³.

Ο νόμος αποτελεί τη βασικότερη πηγή Εργατικού Δικαίου.

¹ βλ. Ι. Κουκιάδη, Σχέσεις Συντάγματος και Εργατικού Δικαίου, 1982 και Τ. Μήτσου, οι συνταγματικές βάσεις του Εργατικού Δικαίου, Ε Ε Δ, 41, 193.

² Για την έννοια του νόμου βλ. αναλυτικά Γρ. Μέντη – Ν. Σαρρή, Εισαγωγή στο Δίκαιο, Ζ' Έκδοση 1999, σελ. 44 επ.

³ Περισσότερα για τα Διατάγματα βλ. Γρ. Μέντη – Ν. Σαρρή, ό π. σελ.47 επ.

III. Το έθιμο

Το έθιμο είναι άγραφος κανόνας δικαίου, που διαμορφώνεται ύστερα από αδιάκοπη και ομοιόμορφη άσκηση μιας ορισμένης πρακτικής, για μακρό χρονικό διάστημα, απ' ευθείας από το λαό, ο οποίος έχει την πεποίθηση ότι η εφαρμογή της πρακτικής αυτής είναι υποχρεωτική¹. Τα έθιμα είναι όμως δύσκολο να δημιουργηθούν στο Εργατικό Δίκαιο².

IV. Τα καταστατικά των σωματείων

Καταστατικά είναι οι ιδρυτικές πράξεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων και έχουν κατά μεν την θεωρία κανονιστικό χαρακτήρα, κατά δε την νομολογία συμβατικό χαρακτήρα.

V. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι οι συμβάσεις μεταξύ εκπροσώπων των συλλογικών συμφερόντων των εργοδοτών και των μισθωτών, που ρυθμίζει τις ατομικές σχέσεις εργασίας³.

VI. Οι κανονισμοί εργασίας

Κανονισμοί Εργασίας είναι οι έγγραφες συμφωνίες που καταρτίζονται από κοινού από των εργοδότη και το συμβούλιο των εργαζομένων, που ρυθμίζουν σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία τις μεταξύ του εργοδότη και των εργαζομένων διφορούμενες σχέσεις κατά την εκτέλεση της εργασίας⁴.

Οι Κανονισμοί Εργασίας κατά τη θεωρία έχουν κανονιστικό χαρακτήρα, ενώ κατά την νομολογία συμβατικό χαρακτήρα.

¹ Περισσότερα για τον έθιμο βλ. Γρ. Μέντη – Ν. Σαρρή, ό π. σελ. 52 επ.

² βλ. Κ. Μαρκόπουλο, Δ Ε Ν 39, 162.

³ Αλ. Καρακατσάνη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Δ' Έκδοση, 1992 ΣΕΛ. 116.

⁴ Άρθρο 1 Ν.Δ 3789/57.

1.2 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η εργασία είναι ανάλωση σωματικής ή πνευματικής δύναμης για την παραγωγή έργου.

Στοιχεία συνεπώς, της έννοιας της εργασίας είναι:

1. η θετική ενέργεια, με την οποία αναλώνεται δύναμη, σωματική ή πνευματική, χωρίς να νοείται η κατ' ανάγκη πραγματοποίηση διαρκούς κινήσεως, αφού και η σκόπιμη ακινησία (π.χ. απασχόληση μοντέλου) και η ετοιμότητα για παροχή εργασίας¹ (π.χ. συνοδηγός πούλμαν) συνιστούν εργασία.
2. η παραγωγή έργου για την ικανοποίηση αναγκών άλλου προσώπου.

1.3 ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η σχέση εργασίας περιλαμβάνει το σύνολο των προϋποθέσεων με τις οποίες αναλαμβάνει ο εργαζόμενος να εκτελεί την εργασία. Δημιουργείται από την πραγματική απασχόληση του μισθωτού, ανεξάρτητα δηλαδή από το κύρος της σύμβασης. Συνεπώς, σε κάθε περίπτωση η προστατευτική για τον εργαζόμενο νομοθεσία. Ακόμη και στις περιπτώσεις που η σύμβαση εργασίας είναι για οποιοδήποτε λόγο άκυρη.

1.4 ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Εξαρτημένη εργασία, υπάρχει, όταν ο μισθωτός που παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του με μισθό, ανεξάρτητα από τον τρόπο που αυτός καθορίζεται και καταβάλλεται, τελεί υπό την εξάρτηση του εργοδότη, η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του εργοδότη να ασκεί εποπτεία και έλεγχο στην εργασία που του παρέχει ο μισθωτός και να του δίνει οδηγίες σχετικά με το χρόνο, τόπο και τρόπο παροχής της εργασίας του.²

¹ Για την έννοια και πορίσματα νομολογίας βλ. ΔΕΝ 52, 168

² ΑΠ 85/82 ΔΕΝ 38.420, ΑΠ 1888/83 ΔΕΝ 40. 1003

1.5 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι η συμφωνία με την οποία ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να προσφέρει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα στον εργοδότη, κάτω από τις οδηγίες και τον έλεγχο του οποίου εργάζεται έναντι παροχής μισθού. Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας διαχωρίζεται από την παροχή εργασίας με σύμβαση έργου και σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών.

1.5.1 ΚΡΙΤΗΡΙΑ

Βασική προϋπόθεση για τον χαρακτηρισμό της εργασίας ως εξαρτημένης είναι η εξάρτηση του εργαζομένου από τον εργοδότη. Για την διάγνωση της υπάρξεως ή μη, εξαρτήσεως, η θεωρία έχει αναπτύξει διάφορα κριτήρια, όπως τα κριτήρια οικονομικής, νομικής, προσωπικής, ετερόνομης οργανωτικής ή τεχνικής εξαρτήσεως. Η νομολογία ακολουθεί τα κριτήρια της προσωπικής (ΑΠ 426/1971) και νομικής εξαρτήσεως (ΑΠ 1888/83).

Προσωπική εξάρτηση υπάρχει όταν η εργασία παρέχεται στην υπηρεσία άλλου προσώπου από την οποία απορρέει και η υποχρέωση υπακοής.

Νομική εξάρτηση υπάρχει όταν το πρόσωπο που παρέχει την εργασία του υπόκειται στις οδηγίες και εντολές του εργοδότη και τίθεται έτσι στην εξουσία του.

1.6 ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΣΤΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τα συμβαλλόμενα πρόσωπα στη σύμβαση εργασίας είναι ο εργαζόμενος και ο εργοδότης, και θα πρέπει να τηρούνται οι κανόνες σύμφωνα με τη σύμβαση εργασίας και από τις δύο πλευρές.

1.6.1 Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ

Ο Αστικός Κώδικας (άρθρα 648 επ.) χρησιμοποιεί για τον εργαζόμενο, τον όρο «εκμισθωτής εργασίας», που αποτελεί κατάλοιπο αναχρονιστικών αντιλήψεων, αφού βεβαίως δεν είναι δυνατόν η εργασία, που αποτελεί βασικό στοιχεί της προσωπικότητας του ανθρώπου να είναι αντικείμενο μισθώσεως.

Η μεταγλώττιση του Αστικού Κώδικα στη Δημοτική (ΠΔ 456/84 ΦΕΚ 164 Α), στις αντίστοιχες διατάξεις χρησιμοποιεί το σωστό όρο «εργαζόμενος».

Θα πρέπει όμως να σημειώσουμε ότι οι διατάξεις του Αστικού Κώδικα (άρθρα 648 επ.) αναφέρονται στην παροχή τόσο εξαρτημένης όσο και ανεξάρτητης εργασίας.

Για τους απασχολούμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας χρησιμοποιείται ο όρος «μισθωτός».

Σύμφωνα με το άρθρο 1 § 3 εδ. β' του ν. 3239/55 μισθωτός είναι εκείνος που παρέχει στον εργοδότη εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής, που υπολογίζεται είτε κατά χρονική διάρκεια, είτε κατά μονάδα ή κατ' αποκοπή ή ποσοστά. Μισθωτοί μπορεί να είναι μόνο φυσικά πρόσωπα. Νομικά πρόσωπα δεν είναι δυνατόν να παρέχουν εξαρτημένη εργασία.

1.6.2 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

1. Έννοια ιδιωτικού υπάλληλου

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του ΝΔ 2655/53 ιδιωτικός υπάλληλος θεωρείται κάθε πρόσωπο που ασχολείται κατά κύριο επάγγελμα, έναντι αμοιβής, ανεξάρτητα από τον τρόπο πληρωμής σε υπηρεσία ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου ή επιχείρησης γενικά ή οποιασδήποτε εργασίας και παρέχει αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο εργασία μη σωματική. Δεν θεωρούνται ιδιωτικοί υπάλληλοι οι υπηρέτες κάθε κατηγορίας, καθώς και γενικά κάθε πρόσωπο, που χρησιμοποιείται αμέσως στην παραγωγή ως βιομηχανικός, βιοτεχνικός, μεταλλευτικός ή γεωργικός εργάτης, ή ως βοηθός ή μαθητευόμενος των κατηγοριών αυτών ή παρέχει υπηρετική εργασία.

2. Έννοια εργάτη

Σύμφωνα με το άρθρο 1 § 2 του ΒΔ της 16 Ιουλίου 1920 «περί επεκτάσεως του Νόμου 2112/20 περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων και επί των εργατών, τεχνικών και υπηρετών», εργάτης θεωρείται κάθε εργάτης ή τεχνίτης κάθε φύλου και κάθε ηλικίας, που εργάζεται έναντι αμοιβής σε επιχείρηση και κάθε χειροτέχνης που παρέχει με αμοιβή την προσωπική του εργασία. Μαθητευόμενοι ή βοηθοί επιχειρήσεων, αν δεν είναι άμισθοι θεωρούνται εργάτες.

Με βάση τα παραπάνω κριτήριο διακρίσεως των μισθωτών σε υπαλλήλους και εργάτες είναι ο χαρακτήρας τις παρερχομένης εργασίας. Η πνευματική (μη σωματική) εργασία που παρέχεται αποκλειστική ή κατά κύριο χαρακτήρα αποτελεί το κριτήριο χαρακτηρισμού ενός μισθωτού ως υπαλλήλου, ενώ η σωματική εργασία προσδίδει την ιδιότητα του εργάτη (ΑΠ 116/73).

Δεν ασκούν επιρροή στον χαρακτηρισμό ενός μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργάτη άλλα στοιχεία όπως, ο τρόπος αμοιβής, δηλαδή, αν ο μισθωτός αμείβεται με μισθό, ημερομίσθιο, ωρομίσθιο ή άλλο τρόπο, καθώς επίσης ο χαρακτηρισμός που τα συμβαλλόμενα μέρη έχουν προσδώσει στον εργαζόμενο (ΑΠ 770/89).

Επειδή σε πολλές περιπτώσεις μισθωτών είναι δυσδιάκριτα τα ποσοστά συμμετοχής της πνευματικής και της σωματικής εργασίας στο σύνολο της παρερχομένης εργασίας, τα πορίσματα της νομολογίας έχουν κατατάξει πολλούς μισθωτούς, που η ιδιότητα τους αμφισβητήθηκε, σε υπαλλήλους και εργάτες.

Ο χαρακτηρισμός ενός μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργάτη ασκεί σημαντική επιρροή στο ύψος της αποζημιώσεως σε περίπτωση καταγγελίας συμβάσεως, π.χ. υπάλληλος με 28 χρόνια προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη δικαιούται 24 μήνες αποζημίωση, ενώ εργάτης με το ίδιο χρόνο προϋπηρεσίας δικαιούται 135 ημερομίσθια.

1.6.3 Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

Ο Αστικός Κώδικας (άρθρα 648 επ.) χρησιμοποιεί τον αναχρονιστικό όρο «μισθωτής εργασίας. Με τη μεταγλώττιση του Αστικού Κώδικα στη Δημοτική, στις αντίστοιχες διατάξεις, ο όρος «μισθωτής εργασίας» αποδόθηκε με τον όρο «εργοδότης».

Σύμφωνα με το άρθρο 1 § 3 του Ν. 3239/55 «περί τρόπου ρυθμίσεως των συλλογικών διαφορών εργασίας, συμπληρώσεως και τροποποιήσεως διατάξεων εργατικών τινών νόμων», «κατά την έννοια του παρόντος Νόμου εργοδότης θεωρείται παν φυσικό ή Νομικό πρόσωπο, συμπεριλαμβανομένου και του Δημοσίου, ως και των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου, όπερ χρησιμοποιεί την εργασία άλλων φυσικών προσώπων δυνάμει σχέσεως εργασίας ιδιωτικού δικαίου».

Με βάση τα παραπάνω, αλλά και άλλες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και της νομολογίας, εργοδότης είναι το φυσικό ή νομικό πρόσωπο που απασχολεί με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας τον εργαζόμενο.

Ετυμολογικά και ο όρος εργοδότης, δηλαδή το πρόσωπο που δίνει εργασία, δεν είναι ορθός, αφού εκείνος που προσφέρει εργασία, δηλαδή ανάλωση πνευματικής ή σωματικής δύναμης, δεν είναι ο εργοδότης αλλά ο εργαζόμενος. Ο όρος όμως «εργοδότης» έχει επικρατήσει και στη θεωρία και στη νομολογία.

1.7 ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΣΤΟ ΠΡΟΣΩΠΟ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Μεταβολή στο πρόσωπο του εργοδότη έχουμε στην περίπτωση φυσικού ή «νομικού» θανάτου του.

1. Φυσικός θάνατος

Σύμφωνα με το άρθρο 675 § 2 ΑΚ «Με το θάνατο του εργοδότη η σύμβαση λύνεται μόνο όταν τα μέρη απέβλεψαν κυρίως στο πρόσωπό του.

Σε αυτή την περίπτωση το δικαστήριο μπορεί, κατά την κρίση του, να επιδικάσει στον εργαζόμενο εύλογη αποζημίωση».

Συνεπώς ο θάνατος του εργοδότη δεν επιφέρει κατ' αρχή την λύση της συμβάσεως εργασίας, παρά μόνο κατ' εξαίρεση, όταν τα μέρη απέβλεψαν κυρίως στο πρόσωπο του. Τέτοια περίπτωση έχουμε στην παροχή προσωπικών υπηρεσιών, π.χ. υπηρέτης ή νοσοκόμος συγκεκριμένου προσώπου. Αν δεν συντρέχει τέτοια περίπτωση, τότε η σύμβαση εργασίας συνεχίζεται με τους κληρονόμους του εργοδότη, οι οποίοι υπεισέρχονται στη θέση του (δηλ. στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του) που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας.

2. Νομική μεταβολή

Σύμφωνα με το άρθρο 6 του Ν. 2112/20 «Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, οπωσδήποτε επερχόμενη, ουδαμώς επηρεάζει την εφαρμογή των υπέρ του υπαλλήλου διατάξεων του παρόντος νόμου».

Με βάση τη διάταξη αυτή η μεταβολή στο πρόσωπο του εργοδότη δεν λύει τη σύμβαση εργασίας. Η μεταβολή στο πρόσωπο του εργοδότη μπορεί να απέλθει με οποιοδήποτε τρόπο, δηλαδή με μεταβίβαση της επιχείρησης (με σύμβαση πώλησεως, δωρεάς κ.λπ.), με κληρονομιά, με συγχώνευση, με μετατροπή (π.χ. από ομόρρυθμη ή ετερόρρυθμη εταιρία σε εταιρία περιορισμένης ευθύνης ή σε Ανώνυμη Εταιρία).

Ο νέος εργοδότης υπεισέρχεται στη θέση του προηγούμενου και έχει όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας, προσμετρώντας το χρόνο προϋπηρεσίας των μισθωτών στον προηγούμενο εργοδότη στο χρόνο προϋπηρεσίας τους σε αυτόν, για τον υπολογισμό, π.χ. της αδείας τους, των επιδομάτων τους του ποσού αποζημιώσεως σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας κ.λπ.

Στην πράξη συνήθως συντάσσεται έγγραφο με το οποίο ο νέος εργοδότης δηλώνει ότι υπεισέρχεται στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του προηγούμενου έναντι των μισθωτών της επιχείρησης.

1.8 ΓΕΝΙΚΑ ΓΙΑ ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ - ΜΙΣΘΩΤΟΥ

Σύμφωνα με τα παραπάνω παρατηρούμε ότι, για να έχει ο μισθωτός και εργοδότης μια αρμονική σχέση μέσα στην επιχείρηση θα πρέπει ο κάθε μισθωτός να είναι συνεπής προς τις υποχρεώσεις του έναντι του εργοδότη του, δηλαδή να παρέχει πνευματική και σωματική εργασία για την παραγωγή έργου. Όμως και ο εργοδότης από τη μεριά του, θα πρέπει να είναι συνεπής απέναντι στον μισθωτό παρέχοντας του κίνητρα για να συνεχίζει ο μισθωτός να είναι εντάξει στις υποχρεώσεις του. Θα πρέπει να αφήνει τον μισθωτό να διεκδικεί τα δικαιώματά του, να του παρέχει τον καθορισμένο μισθό αλλά και κάποια σημαντικά επιδόματα ακόμα και την παροχή ασφαλιστικής κάλυψης.

Ένα άλλο σημαντικό κίνητρο, για την ψυχολογική αλλά και σωματική ξεκούραση του μισθωτού, είναι η παροχή κάποιας άδειας. Με την έννοια αυτή εννοούμε την παροχή κάποιων ημερών ανάπαυσης για τον εργαζόμενο με σκοπό να ξανά επανέλθει στην εργασία του ξεκούραστος και με καλύτερη διάθεση για την διεκπεραίωση των υποχρεώσεων του.

Έτσι, θεσπίζονται κάποιοι κανόνες και νόμοι από την πολιτεία για την σωστή ρύθμιση των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων τόσο του εργοδότη όσο και του εργαζόμενου – μισθωτού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Η ΑΔΕΙΑ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

2.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Άδεια των μισθωτών είναι το χρονικό διάστημα εκείνο, κατά το οποίο, χωρίς να αναστέλλεται η σύμβαση εργασίας, αναστέλλεται η υποχρέωση του μισθωτού για παροχή εργασίας, ενώ διατηρείται η αξίωση του μισθωτού για τη λήψη των αποδοχών του από το εργοδότη. Σκοπός της άδειας είναι η παροχή δυνατότητας στο μισθωτό για ανάπαυση και αναψυχή καθώς και ανανέωση των παραγωγικών του δυνάμεων (ΑΠ 1690/90).

2.2 ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΧΟΡΗΓΗΣΕΩΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ

Άρθρο 6 – Ετήσια Κανονική άδεια Νόμου 3144/2003

Προϋποθέσεις για τη χορήγηση άδειας στο μισθωτό (άρθρο 2§ 1 και 2 του Ν 539/45 όπως αντικαταστάθηκαν από το άρθρο 1 του Ν 1346/83) είναι οι ακόλουθες:

1. Συμπλήρωση δεκάμηνης ¹συνεχούς απασχολήσεως στον ίδιο εργοδότη.
2. Ύπαρξη σχέσεως εξαρτημένης εργασίας.

Με τον όρο «συνεχής απασχόληση τουλάχιστον δέκα μηνών» νοείται η πραγματική απασχόληση στον ίδιο εργοδότη και συνεπώς δεν λαμβάνεται υπ' όψη η προϋπηρεσία του μισθωτού σε άλλους εργοδότες. Επίσης δεν λαμβάνεται υπ' όψη και η προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη αν λύθηκε η σύμβαση εργασίας και στη συνέχεια επαναπροσλήφθηκε ο μισθωτός από τον ίδιο τον εργοδότη.

Ως συνεχής απασχόληση στον ίδιο εργοδότη θεωρείται και η απασχόληση που παρέχεται από τον μισθωτό σε περίπτωση μεταβολής στο νομικό πρόσωπο του εργοδότη.

Η απασχόληση για συνεχές δεκάμηνο διάστημα ως προϋπόθεση για τη λήψη της αδειας εφαρμόζεται μόνο κατά το πρώτο έτος χορήγησης της αδειας. Στη συνέχεια για κάθε ημερολογιακό έτος ο μισθωτός δικαιούται την άδεια του για το έτος αυτό. ²

¹ Το χρονικό διάστημα των 10 μηνών θεσπίστηκε με το άρθρο 5 από 15-4-2002, της ΕΓΣΣΕ. Κατά τις προϊσχύουσες διατάξεις το χρονικό διάστημα ήταν 12 μηνών.

² ΑΠ 540/85

Με τη διάταξη του άρθρου 6 του Ν 3144/2003 ¹ παρέχεται το δικαίωμα στο μισθωτό να λάβει άδεια και πριν από τη συμπλήρωση του δεκάμηνου. Συγκεκριμένα, με η διάταξη αυτή ορίζεται ότι ο εργαζόμενος δικαιούται κατά τον πρώτο χρόνο εργασίας του σε συγκεκριμένο εργοδότη να λάβει από την έναρξη της απασχόλησης του ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές, που προβλέπεται κατά τις κείμενες διατάξεις ότι δικαιούται μετά από συνεχή απασχόληση τουλάχιστον δώδεκα μηνών σύμφωνα με ο άρθρο 2 του Α.Ν. 539/45 όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 1 του Ν 1346/83 και όπως εκάστοτε ισχύει, κατ' αναλογία με το χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στον ίδιο εργοδότη.

Η ετήσια κανονική άδεια, η οποία θα χορηγείται σύμφωνα με τη διαδικασία του προηγούμενου εδαφίου, καθώς και το επίδομα αδειάς, διέπονται κατά τα λοιπά από τις οικείες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Με βάση τη διάταξη αυτή εισάγεται για πρώτη φορά στην εργατική νομοθεσία, το δικαίωμα του μισθωτού να λάβει μέχρι τη συμπλήρωση του δεκάμηνου, τμήμα της αδειάς του και συγκεκριμένα δύο (2) ημέρες άδεια για κάθε μήνα εργασιακής σχέσης με αντίστοιχες αποδοχές άδειας και επιδόματος άδειας.

Η ληφθείσα με τον πρώτο τρόπο αυτό άδεια, καθώς και οι αντίστοιχες αποδοχές άδειας και επιδόματος αδειάς θα αφαιρεθούν από την άδεια που θα λάβει ο μισθωτός μετά την συμπλήρωση του δεκάμηνου.

2.3 ΠΟΙΟΙ ΔΙΚΑΙΟΥΝΤΑΙ ΤΗΝ ΑΔΕΙΑ

Δικαιούχοι αδειάς είναι οι μισθωτοί ανεξάρτητα από την ιδιότητα τους ως υπάλληλοι ή εργάτες.

Δικαιούχοι αδειάς είναι και οι μισθωτοί που απασχολούνται με μειωμένο ωράριο. Δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του ΑΝ 539/45 για:

- i. Τους εργαζόμενους σε ναυτιλιακές, αλιευτικές, γεωργικές, κτηνοτροφικές ή δασικές επιχειρήσεις.
- ii. Τα πρόσωπα που απασχολούνται σε επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονται μόνο τα μέλη της οικογένειας του εργοδότη.
- iii. Τους υπαλλήλους που έχουν θέση διεύθυνσης ή εποπτείας.

¹ ΦΕΚ 111 Α/8-5-2003

2.4 ΤΡΟΠΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ

Η χορήγηση της άδειας στο μισθωτό, αποτελεί υποχρέωση του εργοδότη, και δεν προϋποθέτει την αίτηση του μισθωτού για τη λήψη της.

Ο Ν. 539/45 όριζε ότι η χρονική περίοδος της άδειας κανονίζεται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού και ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια που ζήτησε ο μισθωτός, το πολύ μέσα σε ένα δίμηνο από την αίτηση του μισθωτού.

Ο Ν. 4504/66 διευκρίνισε ότι η αίτηση του μισθωτού για τη χορήγηση άδειας αποσκοπεί μόνο στον προσδιορισμό των χρονικών ορίων μέσα στα οποία υπάρχει υποχρέωση για χορήγηση της άδειας και δεν αποτελεί τυπική προϋπόθεση για την άσκηση του δικαιώματος του μισθωτού για την χορήγηση της άδειας. Ο εργοδότης συνεπώς, υποχρεούται να χορηγήσει άδεια στο μισθωτό ανεξάρτητα από το εάν ο μισθωτός το ζητήσει.

2.5 ΧΡΟΝΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ

Ο χρόνος κατά τον οποίο χορηγείται η άδεια συμφωνείται μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη με ελεύθερη βούληση και ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης και του εργαζόμενου, υπό τους ακόλουθους περιορισμούς:

- i. Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια στον μισθωτό, το πολύ μέσα σε ένα δίμηνο από την υποβολή αιτήσεως του μισθωτού για λήψη της άδειας (άρθρο 4 Ν. 539/45).
- ii. Η άδεια πρέπει να χορηγηθεί σε συνεχείς αλληπάλληλες εργάσιμες ημέρες. Μόνο σε σοβαρές ή επείγουσες περιπτώσεις επιτρέπεται κατ' εξαίρεση η τμηματική χορήγηση της άδειας. Απαιτείται υποβολή σχετικής αίτησης από τον εργοδότη ή τον εργαζόμενο στην Επιθεώρηση Εργασίας, η οποία εκτιμά τους αναφερόμενους στην αίτηση λόγους και αποφασίζει σχετικά (ΑΝ 539/45, Ν 1346/83, άρθρο 7 ΕΓΣΣΕ της 26-1-77). Στην περίπτωση αυτή το πρώτο μέρος της άδειας δεν πρέπει να είναι μικρότερο από 6 μέρες (Ν. 2081/52).

- iii. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να χορηγήσει άδεια στο μισό τουλάχιστον προσωπικό που δικαιούται άδεια μέσα στο διάστημα 1^{ης} Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου κάθε έτους (άρθρο 4 § 1 εδ. β ΑΝ 539/45).

2.6 ΑΡΙΘΜΟΣ ΗΜΕΡΩΝ ΑΔΕΙΑΣ

Ο Ν. 1346/83 ορίζει τον αριθμό των ημερών αδειάς που δικαιούται ο μισθωτός. Συγκεκριμένα:

1. Μετά την συμπλήρωση δεκάμηνης συνεχούς απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη ο μισθωτός δικαιούται:
 - i) Αν απασχολείται με εξαήμερο εβδομαδιαίο ωράριο, 24 εργάσιμες ημέρες.
 - ii) Αν απασχολείται με πενθήμερο εβδομαδιαίο ωράριο, 20 εργάσιμες ημέρες, στις οποίες δεν συμπεριλαμβάνονται τα Σάββατα.
2. Ο αριθμός των ημερών αδειάς αυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα κάθε χρόνο και μέχρι 26 εργάσιμες ημέρες για όσους απασχολούνται με εξαήμερο εβδομαδιαίο ωράριο και 22 εργάσιμες ημέρες για όσους απασχολούνται με πενθήμερο εβδομαδιαίο ωράριο.

2.6.1 ΠΙΝΑΚΑΣ ΗΜΕΡΩΝ ΑΔΕΙΑΣ (για όλους τους μισθωτούς)

Α) Επιχειρήσεις που λειτουργούν 6 ημέρες την εβδομάδα

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΟ ΕΤΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΙΔΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ	
		ΜΙΣΘΟΣ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ
10 μήνες	24	24/25 μισθού	24
2 έτη	25	1 μισθός	25
3 – 10 έτη	26	1 μισθός	26
10 έτη στον ίδιο εργοδότη	30	1 μισθός συν τόσα εκατοστά πέμπτα, όσες εργάσιμες ημέρες αδειάς εμπίπτουν στο επόμενο μήνα	
12 έτη σε διάφορους εργοδότες	30	1 μισθός συν τόσα εκατοστά πέμπτα, όσες εργάσιμες ημέρες αδειάς εμπίπτουν στο επόμενο μήνα	

Β) Επιχειρήσεις που λειτουργούν 5 ημέρες την εβδομάδα

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΟ ΕΤΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΙΔΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ	
		ΜΙΣΘΟΣ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ
10 μήνες	24	24/25 μισθού	24
2 έτη	25	1 μισθός	25
3έτη – 10έτη	26	1μισθός	26
10 έτη στον ίδιο εργοδότη	25	1 μισθός συν τόσα εκατοστά πέμπτα, όσες εργάσιμες ημέρες αδείας εμπίπτουν στο επόμενο μήνα	
12 έτη σε διάφορους εργοδότες	30	1 μισθός συν τόσα εκατοστά πέμπτα, όσες εργάσιμες ημέρες αδείας εμπίπτουν στο επόμενο μήνα	

2.6.2 ΑΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΗ ΑΠΟΥΣΙΑ Ή ΑΠΕΡΓΙΑ

Σε περίπτωση αδικαιολόγητης απουσίας από την εργασία ή ασθένειας που ξεπερνάει τα όρια του χαρακτηρισμού της σαν βραχείας γίνεται συμψηφισμός των ημερών της άδειας με αυτές της απουσίας. Σε περίπτωση απεργίας η απουσία δεν συμψηφίζεται με την άδεια, εκτός κι αν η απεργία έχει κηρυχθεί καταχρηστική. Μόνο σ' αυτή την περίπτωση η απουσία, ως αδικαιολόγητη, συμψηφίζεται με την άδεια.

2.6.3 ΠΡΟΣΛΥΞΗ ΤΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΚΑΝΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΛΟΓΩ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ

Σύμφωνα με το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 2000-2001, από 1/1/2000 εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 12 ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια 30 εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή 25 εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας).

2.6.4 ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΔΕΙΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΜΕ ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ Ή ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ ΜΕΧΡΙ 10 ΕΤΗ (μη συμπληρωμένα, στον ίδιο εργοδότη) Ή ΜΕΧΡΙ 12 ΕΤΗ (μη συμπληρωμένα, σε οποιονδήποτε εργοδότη)

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΟ ΕΤΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΙΔΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ Μισθωτοί απασχολούμενοι επί 5νθήμερο εβδομαδιαία	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ Μισθωτοί απασχολούμενοι επί 6ήμερο εβδομαδιαία
1 έτος (από την πρόσληψη μέχρι 31/12)	<i>1,6667 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης ή 2 ημέρες x 5/6 (ή 20/12 x μήνες απασχόλησης) (στρογγυλοποίηση του γινομένου)</i>	<i>2 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης (ή 24/12 x μήνες απασχόλησης) (στρογγυλοποίηση του γινομένου)</i>
2 έτος (από 01/01 ως την συμπλήρωση του δωδεκαμήνου από την πρόσληψη)	<i>20/12 x μήνες απασχόλησης (στρογγυλοποίηση του γινομένου)</i>	<i>24/12 x μήνες απασχόλησης (στρογγυλοποίηση του γινομένου)</i>
2 έτος (από 01/01 ως 31/12 – μετά την συμπλήρωση δωδεκαμήνου από την πρόσληψη)	<i>21 ημέρες για όλο το έτος ή (21/12 x μήνες απασχόλησης – (στρογγυλοποίηση του γινομένου)</i>	<i>25 ημέρες ή (25/12 x μήνες απασχόλησης) (στρογγυλοποίηση του γινομένου)</i>
3 έτος ως και 9 έτος	<i>22 ημέρες</i>	<i>26 ημέρες</i>
Για όσους έχουν συμπληρώσει 10ετή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη ή δωδεκαετή υπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη	<i>25 ημέρες</i>	<i>30 ημέρες</i>
Διαλείπουσα εργασία		

2.7 ΑΔΕΙΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ

1) Μισθωτοί με μειωμένη απασχόληση.

Οι μισθωτοί που απασχολούνται με συμφωνηθέν ωράριο μικρότερο του συμβατικού π.χ. 4 ώρες ημερησίως, δικαιούνται αδείας και επιδόματος αδείας.

Οι αποδοχές της αδείας και το επίδομα θα βασίζονται στις (μειωμένες) τακτικές αποδοχές του μισθωτού.

2) Μισθωτοί πολλαπλής απασχολήσεως.

Οι μισθωτοί που απασχολούνται συγχρόνως σε περισσότερους από ένα εργοδότες, δικαιούνται αδείας και επιδόματος αδείας από κάθε ένα από τους εργοδότες στους οποίους απασχολούνται.

Οι αποδοχές αδείας και επιδόματος αδείας βασίζονται στις τακτικές αποδοχές του μισθωτού.

3) Μισθωτοί διαλείπουσας ¹ή εκ περιτροπής ²εργασίας.

Οι μισθωτοί που απασχολούνται με διαλείπουσα ή εκ περιτροπής εργασία δικαιούνται αδείας, που υπολογίζεται ως εξής:

Για ένα μήνα απασχόλησης δικαιούται το 1/12 της αδείας που δικαιούται ο μισθωτός που απασχολείται συνεχώς. Ως μήνα για τον υπολογισμό της άδειας αυτής θεωρείται η εργασία 25 ημερών.

Πιο εύκολα η διαδικασία υπολογισμού μπορεί να γίνει με τη διαίρεση του αριθμού των ημερών εργασίας του έτους δια 300 (δηλ. 25 ημέρες x 12 μήνες) και πολλαπλασιασμό του πηλίκου με 24, 25 ή 26 ανάλογα με το αν ο μισθωτός λαμβάνει την άδεια το πρώτο, το δεύτερο, το τρίτο και κάθε επόμενο έτος, στρογγυλοποιημένου του κλάσματος.

¹ Διαλείπουσα: αυτή που συμβαίνει κατά διαστήματα, με διακοπές

² Εκ περιτροπής: η εργασία που γίνεται εναλλάξ

4) Μισθωτοί αμειβόμενοι κατ' αποκοπή ή με ποσοστά.

Οι μισθωτοί που αμείβονται κατ' αποκοπή ή με ποσοστά, δικαιούνται αδείας ή επιδόματος αδείας. Ο υπολογισμός των αποδοχών θα γίνει με το μέσο όρο των ημερήσιων αποδοχών της περιόδου από τη λήξη της προηγούμενης μέχρι την έναρξη αυτής της αδείας. Ο μέσος ημερήσιος μισθός θα πολλαπλασιαστεί επί τον αριθμό των δικαιωμένων ημερών αδείας για τον προσδιορισμό των αποδοχών αυτής.

5) Μισθωτοί εποχιακών επιχειρήσεων.

Οι μισθωτοί που απασχολούνται σε επιχειρήσεις που λειτουργούν εποχιακά δικαιούνται αδείας, αφού:

- i) Συμπληρώσουν στην ίδια επιχείρηση τουλάχιστον 12 μήνες συνολικής απασχόλησης σε χρονικό διάστημα δυο συνεχόμενων ετών, που δεν πρέπει να είναι μικρότερη από έξι (6) μήνες για κάθε έτος ή
- ii) Συμπληρώσουν στην ίδια επιχείρηση τουλάχιστον 12 μήνες συνολικής απασχόλησης σε χρονικό διάστημα τριών συνεχόμενων ετών, που δεν πρέπει να είναι μικρότερη από τέσσερις (4) μήνες για κάθε έτος (ΒΔ 153/72).

Αν υπάρξει διαφωνία σχετικά με το χρόνο χορήγησης, αυτή λύνεται από Τριμελή Επιτροπή που συνιστάται σε κάθε Νομαρχία μετά από αίτηση του ενδιαφερόμενου και αποτελείται από τον Επόπτη Εργασίας, από τον εργοδότη ή εκπρόσωπό του και από εκπρόσωπο του επιχειρησιακού σωματείου ή της αντιπροσωπευτικότερης δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης.

2.8 ΟΜΑΔΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Αρκετές επιχειρήσεις διακόπτουν τη λειτουργία τους για λόγους λειτουργικούς, για ένα χρονικό διάστημα κατά τους θερινούς μήνες. Στην περίπτωση αυτή η επιχείρηση χορηγεί ομαδική άδεια στους μισθωτούς της. Κατά τη χορήγηση ομαδικών αδειών ανακύπτουν ορισμένα ζητήματα που πρέπει να εξετασθούν.

Βασικό στοιχείο στη χορήγηση ομαδικών αδειών είναι η γνώση εκ μέρους του μισθωτού της διακοπής της λειτουργίας της επιχείρησης για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα κατά τους θερινούς μήνες.

Για το λόγο αυτό ο εργοδότης θα πρέπει έγκαιρα να προγραμματίζει την περίοδο κατά την οποία η επιχείρηση θα παραμείνει κλειστή λόγω των διακοπών και να το γνωστοποιεί στους μισθωτούς του. Συγκεκριμένα αντιμετωπίζονται οι ακόλουθες περιπτώσεις:

- 1) Οι μισθωτοί που δεν έχουν συμπληρώσει δεκάμηνη συνεχή υπηρεσία στον εργοδότη και συνεπώς δεν δικαιούνται αδείας και δεν θα απασχοληθούν κατά την περίοδο που επιχείρηση δεν θα λειτουργήσει λόγω των θερινών διακοπών, αν είχαν ενημερωθεί για τη χορήγηση ομαδικής αδείας και το γνώριζαν, δεν δικαιούνται αποδοχές για το διάστημα αυτό. Αν όμως είχε ενημερωθεί ο μισθωτός, δικαιούται να αξιώσει τις αποδοχές του.

Για το λόγο αυτό, σκόπιμο είναι ο εργοδότης να ενημερώνει – καλύτερα εγγράφως – το μισθωτό κατά την πρόσληψη, ότι η επιχείρηση θα χορηγήσει ομαδική άδεια κατά τους θερινούς μήνες ώστε να μην υπάρξει αμφισβήτηση σχετικά με το αν μισθωτός δικαιούται ή όχι τις αποδοχές του.

- 2) Οι μισθωτοί που έχουν συμπληρώσει δεκάμηνη συνεχή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη και δικαιούνται αδείας αλλά έκαναν χρήση του δικαιώματός τους και με αίτηση τους έλαβαν εντός διμήνου την άδεια τους, αν γνώριζαν ότι η επιχείρηση θα διακόψει τη λειτουργία της για τις θερινές διακοπές δεν έχουν δικαίωμα να αξιώσουν τις αποδοχές τους κατά το διάστημα αυτό. Αν όμως δεν το γνώριζαν, τότε δικαιούνται κανονικά τις αποδοχές τους.

3) Αν το χρονικό διάστημα διακοπής της επιχείρησης δεν συμπίπτει με τον αριθμό των δικαιούμενων ημερών άδειας τότε:

(I) Αν ο χρόνος διακοπής είναι μικρότερος από τον αριθμό των ημερών της άδειας που δικαιούται ο μισθωτός, το υπόλοιπο των ημερών χορηγείται στον μισθωτό είτε πριν είτε μετά τη λειτουργία της επιχείρησης με συμφωνία εργαζόμενου και εργοδότη.

(II) Στην (σπάνια) περίπτωση που ο χρόνος διακοπής της λειτουργίας της επιχείρησης είναι μεγαλύτερος από τον αριθμό των ημερών της άδειας που δικαιούται μισθωτός, τότε αν δεν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τις αποδοχές του για ολόκληρο το διάστημα της διακοπής της λειτουργίας της επιχείρησης.

4) Μετά τη χορήγηση της ομαδικής άδειας και αφού ο μισθωτός εξάντλησε τον αριθμό των ημερών της άδειας που δικαιούται, όπως και σε κάθε περίπτωση ατομικής άδειας που ο μισθωτός εξάντλησε τον αριθμό των ημερών άδειας που δικαιούται, δεν δικαιούται άλλη άδεια μέσα στο ίδιο έτος.

2.9 ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ

Κατά η διάρκεια της αδειάς ο μισθωτός δικαιούται τις συνήθεις αποδοχές τις οποίες θα δικαιούταν αν κατά τον αντίστοιχο χρόνο εργάζονταν στην επιχείρηση ή τις αποδοχές που καθορίζονται για την περίπτωση αυτή με συλλογική σύμβαση (ΑΝ 539/45). Στην έννοια των αποδοχών περιλαμβάνονται και οι κάθε είδους πρόσθετες ή συμπληρωματικές τακτικές παροχές.(αντίτιμο τροφής, επιδόματα κ.λπ.) (άρθρο 3 § 3 ΑΝ 539/45).

2.9.1 ΠΟΙΟΙ ΔΙΚΑΙΟΥΝΤΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ

Όπως είναι γνωστό, κάθε εργαζόμενος μαζί με την άδεια δικαιούται αποδοχές αδειάς καθώς και επίδομα αδειάς (άρ.3 § 16 Ν.4504/1966). Το δικαίωμα λήψης επιδόματος αδειάς, αποτελεί επακόλουθο του δικαιώματος λήψης κανονικής αδειάς και υπολογίζεται όπως και οι αποδοχές αδειάς-είναι δηλαδή ίσες προς το σύνολο των αποδοχών αδειάς 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 αδειάς τόσο για το πρώτο και δεύτερο ημερολογιακό έτος, όσο και για τα επόμενα έτη.

2.9.2 ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ ΕΜΜΙΣΘΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Το επίδομα αδειάς καταβάλλεται μαζί με την άδεια και ισούται με το ½ του μηνιαίου μισθού για το έμμισθο προσωπικό.

2.9.3 ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ - ΑΠΟΔΟΧΕΣ			
	ΜΕ 6ΗΜΕΡΟ		ΜΕ 5ΝΘΗΜΕΡΟ	
	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	ΕΡΓΑΤΕΣ	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	ΕΡΓΑΤΕΣ
10 μήνες	<i>½ του μισθού</i>	<i>13</i>	<i>½ του μισθού</i>	<i>13</i>
2 έτη	<i>½ του μισθού</i>	<i>13</i>	<i>½ του μισθού</i>	<i>13</i>
3 έτη	<i>½ του μισθού</i>	<i>13</i>	<i>½ του μισθού</i>	<i>13</i>
Και άνω	<i>½ του μισθού</i>	<i>13</i>	<i>½ του μισθού</i>	<i>13</i>

2.9.4 ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΩΝ ΜΕ ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ Ή ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ ΜΕΧΡΙ 10 ΕΤΗ (μη συμπληρωμένα, στον ίδιο εργοδότη) Ή ΜΕΧΡΙ 12 ΕΤΗ (μη συμπληρωμένα, σε οποιονδήποτε εργοδότη)

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΟ ΕΤΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΙΔΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΜΙΣΘΩΤΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΕΠΙ 5ΝΘΗΜΕΡΟ ΚΑΙ ΕΠΙ 6ΗΜΕΡΟ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ	
	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ
1 έτος (από την πρόσληψη μέχρι 31/12)	Όσες οι αποδοχές των δικαιούμενων ημερών αδειας για τους αμειβομένους με ημερομίσθιο και με αναγωγή στα 24/25 τους μισθού για τους αμειβομένους με μισθό	Αναλογικά βάσει του χρόνου απασχόλησης και των αποδοχών αδειας και μέχρι συμπλήρωσης 13 ημερομισθίων ή ½ μηνιαίου μισθού
2 έτος (από 01/01 ως την συμπλήρωση του δωδεκαμήνου από την πρόσληψη)	Όσες οι αποδοχές των δικαιούμενων ημερών αδειας για τους αμειβομένους με ημερομίσθιο και με αναγωγή στα 24/25 τους μισθού για τους αμειβομένους με μισθό	Αναλογικά βάσει του χρόνου απασχόλησης και των αποδοχών αδειας και μέχρι συμπλήρωσης 13 ημερομισθίων ή ½ μηνιαίου μισθού
2 έτος (από 01/01 ως 31/12 – μετά την συμπλήρωση δωδεκαμήνου από την πρόσληψη)	Όσες οι αποδοχές των δικαιούμενων ημερών αδειας για τους αμειβομένους με ημερομίσθιο και με αναγωγή στα 25/25 τους μισθού για τους αμειβομένους με μισθό	Αναλογικά βάσει του χρόνου απασχόλησης και των αποδοχών αδειας και μέχρι συμπλήρωσης 13 ημερομισθίων ή ½ μηνιαίου μισθού
3 έτος ως και 9 έτος	26 ημερομίσθια ή 1 ενιαίο μισθό εφόσον η άδεια διαρκεί ένα ολόκληρο μήνα ή 26/25 μηνιαίου μισθού σε κάθε άλλη περίπτωση	13 ημερομίσθια ή ½ μηνιαίο μισθό
Για όσους έχουν συμπληρώσει 10ετή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη ή δωδεκαετή υπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη	30 ημερομίσθια ή 30/25 μηνιαίου μισθού	13 ημερομίσθια ή ½ μηνιαίο μισθό
Διαλείπουσα εργασία	Όσες οι αποδοχές των δικαιούμενων ημερών αδειας που υπολογίζονται στη βάση τεκμαρτού ημερομισθίου που αντιστοιχεί στο μέσο όρο των ημερήσιων αποδοχών από την πρόσληψη ή την λήξη της προηγούμενης άδειας μέχρι την έναρξη της χορηγούμενης άδειας	13 ημερομίσθια υπολογιζόμενα επί του τεκμαρτού ημερομισθίου βάσει του οποίου υπολογίζονται οι αποδοχές αδειας

2.10 ΑΡΝΗΣΗ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΑΔΕΙΑΣ - ΠΑΡΑΓΡΑΦΗ

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος με την άδεια να καταβάλει στο μισθωτό και το επίδομα αδείας. Στην περίπτωση άρνησης χορήγησης αιτηθείσας νόμιμης άδειας ο εργοδότης έχει την υποχρέωση με τη λήξη του ημερολογιακού έτους να καταβάλει τις αντίστοιχες αποδοχές των ημερών αδείας προσαυξημένες κατά 100% με εξαίρεση την περίπτωση κατά την οποία η μη χορήγηση άδειας οφείλεται σε πταίσμα ή αμέλεια του εργοδότη (ΑΠ 1568/99, ΔΕΝ 56.498). Επίσης, μαζί με τις αποδοχές της άδειας είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης να καταβάλει και το επίδομα αδείας το οποίο δεν είναι προσαυξημένο (άρθρο 5 ΑΝ 539/45 και άρθρο 3 ΝΔ 3755/57).

Επίσης, η εκ προθέσεως άρνηση του εργοδότη να χορηγήσει την άδεια στο μισθωτό συνιστά ποινικό αδίκημα (άρθρο 5 ΑΝ 539/45).

Η παραγραφή της αξίωσης του μισθωτού επί των αποδοχών αδείας καθώς και η αξίωση για την προσαύξηση κατά 100% επέρχεται μετά την πάροδο πέντε (5) ετών. Η παραγραφή δε αυτή αρχίζει μόλις λήξει το έτος μέσα στο οποίο συμπίπτει η έναρξη της και διακόπτεται όταν ο υπόχρεος αναγνωρίσει την αξίωση με οποιοδήποτε τρόπο.

2.11 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΚΑΙ ΦΟΡΟΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Τόσο οι αποδοχές όσο και το επίδομα αδείας υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές υπέρ Ι.Κ.Α. καθώς και σε Φ.Μ.Υ. Ο υπολογισμός των ασφαλιστικών εισφορών γίνεται με πολλαπλασιασμό του ποσού των αποδοχών και επιδόματος αδείας με το ποσοστό ασφαλίστρου που ισχύει για κάθε κατηγορία μισθωτών. Σε περίπτωση απόλυσης ή αποχώρησης του μισθωτού η καταβαλλόμενη αποζημίωση λόγω μη λήψεως αδείας δεν υπόκειται σε εισφορές γιατί δεν συνιστά αμοιβή παρασχεθείσας εργασίας. Αντίθετα το καταβαλλόμενο επίδομα αδείας υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές. Όταν ο εργαζόμενος δικαιούται αυξημένες κατά 100% αποδοχές αδείας υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές μόνο οι κανονικές εισφορές και όχι η προσαύξηση η οποία έχει χαρακτήρα ποινής για τον εργοδότη.

Τόσο οι αποδοχές αδείας όσο και το επίδομα θεωρούνται φορολογητέα εισοδήματα από μισθωτές υπηρεσίες. Για το λόγο αυτό προστίθενται στο εισόδημα του μισθωτού του έτους που χορηγείται η άδεια και έτσι υπολογίζεται ο φόρος μισθωτών υπηρεσιών.

2.12 ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΑΔΕΙΑΣ

Απαγορεύεται η απασχόληση του μισθωτού κατά τη διάρκεια της άδειας του με έμμισθη εργασία. Επομένως, στην περίπτωση που ο μισθωτός κατά τη διάρκεια της άδειας του απασχολείται σε μία τέτοια εργασία ο νέος εργοδότης δικαιούται να μην του καταβάλλει αμοιβή.

2.13 ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ

Έχουμε ήδη αναφέρει παραπάνω ότι προϋπόθεση για τη χορήγηση αδείας είναι η συμπλήρωση δωδεκάμηνης συνεχούς απασχολήσεως στον ίδιο εργοδότη. Είναι όμως λογικό ότι το δικαίωμα αυτό γεννάται σε μια ημέρα (την ημέρα κατά την οποία συμπληρώνεται το δωδεκάμηνο) αλλά στοιχειοθετείται σταδιακά. Είναι λοιπόν σωστό, όταν λύεται η σύμβαση εργασίας πριν από την συμπλήρωση του δωδεκαμήνου, να χορηγείται στο μισθωτό αναλογία των αποδοχών αδείας και του επιδόματος αδείας. Σχετικά προβλέπει ο Ν. 1346/83 την χορήγηση στον μισθωτό του οποίου λύεται η σύμβαση με οποιονδήποτε τρόπο πριν από τη συμπλήρωση δωδεκάμηνου, αναλογία αποδοχών αδείας ίσες με 2/25 του μισθού για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, για κάθε μήνα απασχολήσεως στον ίδιο εργοδότη.

Προβλέπεται επίσης η καταβολή επιδόματος αδείας που ισούται με 2/25 του μισθού για κάθε μήνα απασχολήσεως στον ίδιο εργοδότη και μέχρι μισό μισθό για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό και 2 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχολήσεως στον ίδιο εργοδότη και μέχρι 13 ημερομίσθια για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο.

Αν το χρονικό διάστημα είναι μικρότερο από μήνα υπολογίζεται ανάλογο κλάσμα.

2.13.1 ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΑΔΕΙΑΣ

ΥΠΗΡΕΣΙΑ (στον ίδιο εργοδότη)	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	ΕΡΓΑΤΕΣ
1 μήνας	2/25 μισθού	2 ημερομίσθια
2 μήνες	4/25 μισθού	4 ημερομίσθια
3 μήνες	6/25 μισθού	6 ημερομίσθια
4 μήνες	8/25 μισθού	8 ημερομίσθια
5 μήνες	10/25 μισθού	10 ημερομίσθια
6 μήνες	12/25 μισθού	12 ημερομίσθια
7 μήνες	14/25 μισθού	14 ημερομίσθια
8 μήνες	16/25 μισθού	16 ημερομίσθια
9 μήνες	18/25 μισθού	18 ημερομίσθια

Σημείωση:

ΥΠΗΡΕΣΙΑ (στον ίδιο εργοδότη)	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	ΕΡΓΑΤΕΣ
1 μήνας	2/25 μισθού	2 ημερομίσθια
2 μήνες	4/25 μισθού	4 ημερομίσθια
3 μήνες	6/25 μισθού	6 ημερομίσθια
4 μήνες	8/25 μισθού	8 ημερομίσθια
5 μήνες	10/25 μισθού	10 ημερομίσθια
6 μήνες	12/25 μισθού	12 ημερομίσθια
7 μήνες και άνω	½ μισθού	13 ημερομίσθια

Σημείωση: ισχύει για όλους τους εργαζομένους και επιχειρήσεις

2.14 ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

Ο εργοδότης απαγορεύεται να απολύσει τον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της αδείας του.

2.14.1 ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σε περίπτωση λύσης της σχέσεως 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 (άρθρο 1 § 3 του Ν. 1346/1983).

Ως εκ τούτου και εφόσον κατά το χρονικό σημείο της λύσεως της σχέση εργασίας δεν έχει εξαντληθεί το δικαίωμα της αδείας, στα πλαίσια της διάταξης του άρθρου 1 Ν. 3302/2004, προκύπτουν οι εξής περιπτώσεις:

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

B. Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται επίσης δύο (2) ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης και άλλα δύο (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 δικαιούταν ο μισθωτός εάν λάμβανε την άδεια του κατά το χρονικό διάστημα της λύσης της σχέσης εργασίας.

Γενικά στο θεσμό της αδείας, στον τρόπο και χρόνο χορήγησης της καθώς και στις αποδοχές της, βρίσκουν πεδίο εφαρμογής η καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

3.1 ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Ο Ν 1438/84, όπως τροποποιήθηκε το άρθρο 8 της από 9-6-93 ΕΓΣΣΕ και ισχύει από 1-1-1993 ορίζει ότι ο γονέας που απασχολείται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή σχέση έμμισθης εντολής σε επιχείρηση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα ¹εάν:

1. έχει συμπληρώσει ένα (1) χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη
2. ο άλλος γονέας εργάζεται έξω από το σπίτι,

δικαιούται να λάβει γονική άδεια ανατροφής του παιδιού στο χρονικό διάστημα από τη λήξη της αδειας της μητρότητας μέχρις το παιδί συμπληρώσει το παιδί ηλικία 3,5 ετών². Η άδεια είναι χωρίς αποδοχές και η διάρκειά της μπορεί να φθάσει έως 3,5 μήνες για κάθε γονέα και δίνεται από τον εργοδότη, με βάση τη σειρά προτεραιότητας των αιτήσεων των ενδιαφερόμενων δικαιούχων σε όλους τους γονείς³. Δικαιούται λοιπόν, ο κάθε γονέας για το χρόνο αυτό να συνεχίσει την ασφάλισή του αλλά καταβάλλοντας το σύνολο των εισφορών.

Αν υπάρχουν περισσότερα παιδιά το δικαίωμα των γονέων είναι αυτοτελές για το καθένα από αυτά, εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένας (1) χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη.

Αν και οι δύο γονείς πληρούν τις προϋποθέσεις για τη λήψη της άδειας αυτής, αποφασίζουν με κοινή συμφωνία κάθε φορά, ποιος από τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα.

¹ Ήδη με το άρθρο 25 του Ν. 2639/1998 από -3-1998 η γονική άδεια χορηγείται ανεξαρτήτως του αριθμού των εργαζομένων στην επιχείρηση. Η αρχική διάταξη του Ν. 1438/84 όριζε αριθμό εργαζομένων 100.

² Η αρχική διάταξη του Ν. 1438/84 όριζε την ηλικία των 2,5 ετών και η από 9-6-1993 ΕΓΣΣΕ μέχρι την ηλικία των 3.

³ Ο Ν. 1438/84 και η από 9-6-1993 ΕΓΣΣΕ όριζαν ότι η επιχείρηση χορηγούσε άδεια κατά σειρά προτεραιότητας στους δικαιούχους μέχρι να συμπληρωθεί το 8% του συνόλου των απασχολούμενων στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος.

3.2 ΑΔΕΙΑ ΤΟΚΕΤΟΥ ΚΑΙ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας 17 εβδομάδων. Οι οκτώ πρώτες εβδομάδες χορηγούνται πριν από την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες εννέα μετά τον τοκετό σαν μια ενιαία άδεια.

Αν ο τοκετός πραγματοποιηθεί αργότερα από την πιθανολογούμενη ημερομηνία, αυτό δεν συνεπάγεται τη μείωση του μετά τοκετού διαστήματος αδείας (που παραμένει εννέα εβδομάδες) αλλά, τελικά, την παράταση της συνολικής χορηγηθείσας άδειας πέραν των 17 εβδομάδων.

3.2.1 ΑΔΕΙΑ ΘΗΛΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΠΑΙΔΙΩΝ

Οι γυναίκες μισθωτοί, οι οποίες πρέπει να θηλάσουν και να φροντίσουν παιδιά:

- α) Για το χρονικό διάστημα 3 μηνών (περίπου) από τη λήξη της άδειας λοχείας, δηλαδή 9 βδομάδες μετά τον τοκετό, (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004), είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε ημέρα από την εργασία.
- β) Εναλλακτικά με συμφωνία του εργοδότη, το ημερήσιο ωράριο των μητέρων μπορεί να ορίζεται μειωμένο κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και σε μία (1) ώρα ημερησίως για έξη (6) επιπλέον μήνες (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003).

3.2.2 ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΗ ΧΡΗΣΗ ΤΟΥ ΜΕΙΩΜΕΝΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ ΩΣ ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΤΟΥ ΠΑΙΔΙΟΥ¹

Το μειωμένο ωράριο «άδεια» θηλασμού και φροντίδας παιδιών του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ του έτους 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, δικαιούται ο/η/ εργαζόμενος/-η με αίτηση του /της να το ζητήσει εναλλακτικά ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου για την φροντίδα του παιδιού.

¹ Βλ. Παράρτημα: ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΕΓΚΥΩΝ, ΛΕΧΟΥΣΩΝ ΚΑΙ ΓΑΛΟΥΧΟΥΣΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.

3.2.3 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΕΓΚΥΩΝ, ΛΕΧΟΥΣΩΝ ΚΑΙ ΓΑΛΟΥΧΟΥΣΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Με το Π.Δ. 176/15.7.1997 λαμβάνονται μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας των εργαζόμενων γυναικών που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, λοχείας ή γαλουχίας:

Αν οι συνθήκες εργασίας δείχνουν κίνδυνο για την ασφάλεια η την υγεία της εργαζόμενης γυναίκας και κυρίως αν δείξουν αντίκτυπο στην εγκυμοσύνη ή τη γαλουχία της, ο εργοδότης λαμβάνει τα απαιτούμενα μέτρα προκειμένου να αποφευχθεί η έκθεση της εν λόγω εργαζόμενης σ' αυτόν τον κίνδυνο, με μόνιμη ή προσωρινή προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή και με προσωρινή προσαρμογή του χρόνου εργασίας της ή μετακίνηση από νυκτερινή εργασία σε θέση εργασίας ημέρας.

Εάν η προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή και του χρόνου εργασίας είναι τεχνικά ή και αντικειμενικά αδύνατη, ο εργοδότης λαμβάνει τα μέτρα που απαιτούνται, ώστε να εξασφαλίσει για την εν λόγω εργαζόμενη αλλαγή θέσεως.

Εάν η αλλαγή θέσεως είναι τεχνικά ή και αντικειμενικά αδύνατη, η εν λόγω εργαζόμενη απαλλάσσεται από την εργασία επί όλο το διάστημα που χρειάζεται για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας της.

Οι εργαζόμενες που είναι έγκυοι απαλλάσσονται από την εργασία χωρίς περικοπή αποδοχών, για να υποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές οι εξετάσεις πρέπει, να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.

3.3 ΑΔΕΙΑ ΓΑΜΟΥ ΚΑΙ ΓΕΝΝΗΣΗΣ ΠΑΙΔΙΟΥ ΓΙΑ ΤΟΝ ΠΑΤΕΡΑ

Με το άρθρο 6 της από 9-6-93 ΕΓΣΣΕ καθιερώθηκε για πρώτη φορά η χορήγηση άδειας γάμου σε όλους τους εργαζομένους που συνάπτουν γάμο. Η άδεια αυτή είναι 5 εργάσιμες ημέρες, ¹πλήρεις αποδοχές και δεν συμψηφίζονται με την ετήσια κανονική άδεια. Διαιτητικές αποφάσεις και Συλλογικές Συμβάσεις εργασίας προβλέπουν για συγκεκριμένες κατηγορίες μισθωτών χορήγησης άδειας γάμου και συγκεκριμένο αριθμό δικαιούμενων ημερών. Σε περίπτωση γέννησης παιδιού, ο πατέρας δικαιούται δύο (2) ημέρες άδεια με αποδοχές².

Επίσης σε περίπτωση γέννησης παιδιού ο πατέρας δικαιούται 2 ημέρες άδεια με αποδοχές για κάθε παιδί (ΕΓΣΣΕ 2000-2001, άρθρο 10). Οι άδειες αυτές είναι πρόσθετες και δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες κανονικής άδειας

Φυσικά με ευνοϊκότερες κλαδικές ΣΣΕ ο χρόνος της άδειας γάμου και γέννησης παιδιού μπορεί να υπερβαίνει τα πιο πάνω διαστήματα. Για παράδειγμα, 6 ημέρες για λογιστές, προσωπικό Α.Ε - Ε.Π.Ε επιχειρήσεων, προσωπικό καταστημάτων, σούπερ – μάρκετ, προσωπικό κλινικών και νοσηλευτικών ιδρυμάτων, 7 ημέρες για επιχειρήσεις πετρελαίου – υγραερίου, 9 ημέρες για κλωστοϋφαντουργούς, 10 ημέρες για ατμοπλοϊκές – πρακτοριακές επιχειρήσεις, αρχιτέκτονες, πολιτικούς μηχανικούς, αγρονόμους – τοπογράφους - μηχανικούς με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, μηχανολόγους – ηλεκτρολόγους ΕΜΠ κ.λπ.

¹ Με το άρθρο 10 της από 23-5-2000 ΕΓΣΣΕ η άδεια προσαυξάνεται σε έξι (6) εργάσιμες ημέρες για όσους εργάζονται με εξαήμερο.

² Η άδεια γέννησης παιδιού θεσπίστηκε με το άρθρο 10 της από 23-5-2000 ΕΓΣΣΕ.

3.3.1 ΑΔΕΙΑ ΑΠΟΥΣΙΑΣ ΓΙΑ ΓΟΝΕΙΣ ΜΑΘΗΤΩΝ

Όταν ο μισθωτός έχει παιδιά μέχρι 16 ετών που παρακολουθούν μαθήματα βασικής ή μέσης εκπαίδευσης, μπορεί να απουσιάζει ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα από την εργασία του για να επισκεφθεί το σχολείο των παιδιών. Η άδεια είναι με αποδοχές και φτάνει συνολικά μέχρι τέσσερις (4) κάθε ημερολογιακό έτος με άδεια του εργοδότη, για να επισκεφθούν το σχολείο των παιδιών τους, με σκοπό την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης.

Η άδεια απουσίας χορηγείται στον ένα από τους δύο γονείς. Αν και οι δύο γονείς δικαιούνται την άδεια αυτή, αποφασίζουν με κοινή συμφωνία, κάθε φορά ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση αυτού του δικαιώματος, ενώ ο αριθμός των ημερών της άδειας αυτής και για τους δύο γονείς δεν μπορεί αν υπερβεί τις 4 εργάσιμες ημέρες (άρθρο 9 Ν. 1483/84, και τα υπ' αριθμό 2470/86 και 588/87 έγγραφα του Υπουργείου Εργασίας).

Το άρθρο αυτό δεν ορίζει αν οι ημέρες αυτές της άδειας είναι με αποδοχές ή όχι¹.

Το έγγραφο 588/15-4-87 του Υπουργείου Εργασίας ορίζει ότι η άδεια αυτή είναι με αποδοχές. Το ίδιο έχει δεχθεί και η νομολογία (ΑΠ 1/2000 (Ολομ.) ΔΕΝ 56.225).

3.4 ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΓΟΝΕΙΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΠΑΙΔΙΑ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ

Σύμφωνα με τον Ν. 1483/84 οι μισθωτοί που είναι γονείς και έχουν παιδιά με ειδικές ανάγκες δικαιούνται μειωμένο ωράριο κατά 1 ώρα την ημέρα, με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών. Για να πάρει ένας μισθωτός που έχει παιδιά με ειδικές ανάγκες θα πρέπει να τηρεί τις παρακάτω προϋποθέσεις:

¹ βλ. Κ. Μαρκόπουλου εις ΔΕΝ 41-362

- i. Να εργάζεται σε επιχείρηση που απασχολεί τουλάχιστον 50 άτομα.
- ii. Να έχει παιδί με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία.
- iii. Το ωράριο του εργαζόμενου γονέα σ' αυτήν την περίπτωση μειώνεται κατά 1 ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών. Η πνευματική, σωματική ή ψυχική αναπηρία του παιδιού διαπιστώνεται με ιατρική γνωμάτευση.

3.4.1 ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΑ ΠΑΙΔΙΑ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ

- i. Στον προγραμματισμό αδειών. Οι εργοδότες που απασχολούν γονείς παιδιών μέχρι 16 ετών ή άνω των 16 με βαριά ή χρόνια ασθένεια ή αναπηρία, υποχρεούνται κατά τον προγραμματισμό του χρόνου χορήγησης των ετήσιων αδειών να λαμβάνουν υπόψη τους κατά προτεραιότητα.
- ii. Στην καταγγελία συμβάσεων εργασίας. Οι οικογενειακές υποχρεώσεις των εργαζομένων δεν αποτελούν λόγο καταγγελίας της σύμβασης.

3.5 ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ Ή ΜΕΛΩΝ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΤΟΥ

Ο μισθωτός δικαιούται ειδική άδεια χωρίς αποδοχές που δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από έξι (6) εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας. Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές, μπορεί να χορηγηθεί εφάπαξ ή και τμηματικά και η διάρκειά της δεν μπορεί να ξεπεράσει τις 6 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακού έτους, με δυνατότητα αύξησής της σε 8 ημέρες, εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε 12 για περισσότερα από δύο παιδιά (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2000 άρθρο 11).

Σε περίπτωση που οι δικαιούχοι είναι σύζυγοι, η άδεια αυτή χορηγείται στον καθένα απ' αυτούς χωριστά (άρθρο 7 Ν. 1483/84).

Ως εξαρτώμενα παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειας που έχουν ανάγκη για φροντίδα ή υποστήριξη, το άρθρο 2 του ίδιου νόμου θεωρεί ότι:

- i) Ο εργαζόμενος γονέας θα πρέπει να απασχολείται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση, ανεξάρτητα αν έχει συμπληρώσει υπηρεσία 1 έτους στον ίδιο εργοδότη.

- ii) Η ύπαρξη ασθενείας εξαρτωμένων από αυτόν μελών της οικογένειας του. Δηλαδή ως εξαρτώμενα πρόσωπα εννοούνται τα παιδιά μέχρι 16 ετών - φυσικά ή υιοθετημένα - και άνω των 16 εφόσον πάσχουν από βαριά ασθένεια ή αναπηρία, σύζυγος που δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί, γονείς ή ανύπαντρα αδέρφια οι οποίοι επίσης δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν.

- iii) Ο ή η σύζυγος, εφόσον για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί.

- iv) Οι γονείς και οι άγαμοι αδελφοί (-ές) που για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας ή ηλικίας, δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν, εφόσον ο εργαζόμενος έχει τη φροντίδα τους και το εισόδημα του δεν είναι μεγαλύτερο από το ετήσιο εισόδημα του ημερομίσθιου ανειδίκευτου εργάτη που αμείβεται με το γενικό κατώτατο όριο ημερομίσθιου που ισχύει κάθε μέρα, υπολογιζόμενο με 25 ημερομίσθια το μήνα.

3.6 ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΥΙΟΘΕΤΗΜΕΝΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ

Το δικαίωμα διακοπής της εργασίας ή καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας και εναλλακτικά του πατέρα για τη φροντίδα παιδιών, σύμφωνα με το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ του 1993, έχουν και οι θετοί γονείς παιδιών ηλικίας έως 6 ετών (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000 - 2001 άρθρο 8) την άδεια φροντίδας παιδιού δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς, με χρονική αφετηρία την ημερομηνία της υιοθεσίας.

3.7 ΑΔΕΙΑ ΣΕ ΜΟΝΟΓΟΝΕΪΚΕΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΕΣ

Στους εργαζόμενους - ες που έχουν χηρέψει και στον άγαμο - άγαμη γονέα, που έχουν την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούνται με άλλες διατάξεις.

Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών, ηλικίας μέχρι 12 ετών συμπληρωμένων, χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας (ΕΓΣΣΕ 2002-2003, άρθρο 7).

3.8 ΑΔΕΙΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥΣ

1) Σύμφωνα με το Ν. 1346/83 ορίζει ότι, εκτός από την κανονική τους άδεια, οι μισθωτοί που είναι μαθητές ή σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή εποπτευομένων από το Δημόσιο με οποιονδήποτε τρόπο, δικαιούται να λάβουν από τον εργοδότη τους και πρόσθετη άδεια άνευ αποδοχών διάρκειας 30 ημερών¹, συνεχών ή διακεκομμένων κατ' έτος για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις.

¹ Με το άρθρο 5 της από 21-3-1994 ΕΓΣΣΕ η σπουδαστική άδεια είχε αυξηθεί από 14 ημέρες που αρχικά προβλέπονταν σε 20 ημέρες και ισχύουν για τους εργαζόμενους σπουδαστές μέχρι συμπλήρωσής του 25^{ου} έτος της ηλικίας τους.

2) Την ειδική άδεια δικαιούνται να λάβουν όλοι οι εργαζόμενοι (-ες) σπουδαστές (-στριες), χωρίς όριο ηλικίας (το όριο του 28^{ου} έτους έχει απαλειφθεί με την ΕΓΣΣΕ της 18-5-98), αλλά μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών που κάθε φορά παρακολουθεί ο εργαζόμενος, προσαυξημένη κατά δύο έτη, ανεξάρτητα αν οι σπουδές διανύθηκαν συνεχώς ή διακεκομμένα ¹ και ανεξάρτητα αν έχουν συμπληρώσει 1 χρόνο υπηρεσίας στον εργοδότη.

Η ιδιότητα του μαθητή, σπουδαστή/φοιτητή και η συμμετοχή του στις εξετάσεις αποδεικνύεται με βεβαίωση της σχολής του που υποβάλλεται στον εργοδότη από τον μισθωτό.

Για τους ανηλίκους εργαζόμενους που είναι συγχρόνως μαθητές ή σπουδαστές ο Ν. 1837/89, ορίζει ότι δικαιούνται για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις άδεια άνευ αποδοχών δύο ημερών, συνεχόμενη ή τμηματική, για κάθε μέρα εξετάσεων. Για την άδεια αυτή, που δεν μπορεί να είναι μικρότερη από 14 ημέρες, καταβάλλονται αποδοχές από τον ΟΑΕΔ. Για τις ημέρες αδειας εξετάσεων οι μαθητές – σπουδαστές δικαιούνται αποδοχές από τον ΟΑΕΔ.

Με το άρθρο 6 της από 23-5-2000 ΕΓΣΣΕ η σπουδαστική άδεια χορηγείται και στους εργαζόμενους που έχουν υπερβεί το 28^ο έτος της ηλικίας, αλλά μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια σπουδών που κάθε φορά παρακολουθεί ο μισθωτός, προσαυξημένη κατά δύο έτη, ανεξάρτητα να οι σπουδές διανύθηκαν συνεχώς ή διακεκομμένα. Κατά την ΥΑ 33894/98 η σπουδαστική άδεια χορηγείται ανεξάρτητα από τον προηγούμενο χρόνο απασχόλησης των εργαζομένων – σπουδαστών.

3.8.1 ΑΔΕΙΑ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ ΣΕ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥΣ ΦΟΙΤΗΤΕΣ

Όσοι συμμετέχουν σε πρόγραμμα για μεταπτυχιακό δίπλωμα ετησίας τουλάχιστον φοίτησης ή διδακτορικό δίπλωμα ΑΕΙ και ΤΕΙ της ημεδαπής ή της αλλοδαπής, δικαιούνται άδεια 10 εργασίμων ημερών. Η άδεια αυτή είναι άνευ αποδοχών από τον εργοδότη, χορηγείται συνεχείς ημέρες ή τμηματικά και ανεξάρτητα από την ηλικία του/της δικαιούχου και ισχύει μέχρι δύο έτη (ΕΓΣΣΕ 2004-05, άρθρο 10).

¹ Άρθρο 7 ΕΓΣΣΕ 2-4-1996 ου κυρώθηκε με το άρθρο 22 του ν. 2556/97.

3.9 ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΜΕΤΑΓΓΙΣΕΙΣ ΑΙΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΩΝ Ή ΑΙΜΟΚΑΘΑΡΣΗΣ

Εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας, που έχουν υπηρεσία μέχρι τέσσερα (4) έτη στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι πάσχουν από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση και το οποίο έχει γνωστοποιηθεί στον εργοδότη, δικαιούνται έως 22 εργάσιμες ημέρες τον χρόνο επιπλέον άδεια με αποδοχές. (ΕΓΣΣΕ 2002 -2003, άρθρο 8).

3.9.1 ΑΔΕΙΑ ΣΕ ΓΟΝΕΑ ΜΕ ΠΑΙΔΙ ΜΕ ΝΟΣΗΜΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΕΙ ΜΕΤΑΓΓΙΣΕΙΣ ΑΙΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΩΝ ΤΟΥ Η ΑΙΜΟΚΑΘΑΡΣΗ.

Στους φυσικούς ή θετούς γονείς παιδιού ηλικίας ως δεκαέξι (16) ετών συμπληρωμένων, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση χορηγείται πρόσθετη άδεια δέκα (10) εργάσιμων ημερών ετησίως, με αποδοχές και χορηγείται και στους δύο γονείς επιπλέον της άδειας που δικαιούνται από άλλες διατάξεις. (ΕΓΣΣΕ 2004 άρθρο12).

3.10 ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ AIDS

Εργαζόμενοι (-ες) με εξαρτημένη σχέση που έχουν υπηρεσία μέχρι τεσσάρων (4) ετών στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι-ες είναι φορείς ή πάσχουν από AIDS, και έχουν κριθεί ικανοί προς εργασία ,δικαιούνται από τη γνωστοποίηση στον εργοδότη, έως ένα (1) μήνα κάθε ημερολογιακό έτος επιπλέον άδεια με αποδοχές (ΕΓΣΣΕ 2004 άρθρο 11).

3.11 ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΘΑΝΑΤΟΥ ΣΥΓΓΕΝΟΥΣ

Στους εργαζόμενους με εξαρτημένη σχέση εργασίας χορηγείται άδεια δύο (2) ημερών σε περίπτωση θανάτου συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών. (ΕΓΣΣΕ 2002-2003, άρθρο 9).

3.12 ΑΔΕΙΑ ΑΝΕΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Η άδεια άνευ αποδοχών δεν ρυθμίζεται στον νόμο. Η άδεια άνευ αποδοχών αναστέλλει την σύμβαση εργασίας και δεν συνιστά υποχρέωση του εργοδότη να τη χορηγήσει ούτε δικαίωμα του μισθωτού να την αξιώσει.

Η χορήγηση της είναι θέμα συμφωνίας εργαζόμενου και εργοδότη που θα πρέπει να βασίζεται στις αρχές της καλής πίστης, και των συναλλακτικών ηθών. Η άρνηση του εργοδότη για χορήγηση άδειας άνευ αποδοχών δεν θα πρέπει αν είναι καταχρηστική (άρθρο 281 ΑΚ).

3.13 ΑΔΕΙΑ ΚΑΤΑ ΤΗ ΣΤΡΑΤΕΥΣΗ

Οι στρατευμένοι μισθωτοί δεν δικαιούνται άδεια κατά το διάστημα της στράτευσης. Αν όμως γνωστοποιήσουν εγκαίρως στον εργοδότη τους τη μέλλουσα στράτευσή τους, δικαιούνται να λάβουν άδεια κατά το ημερολογιακό έτος στο οποίο εμπίπτει η στράτευση τους, εφόσον βέβαια υπάρχει χρόνος για τη λήψη της άδειας τους. Αν συνεχίσουν την εργασία τους στον ίδιο εργοδότη θα λάβουν κανονικά την άδεια, αν όμως δεν συνεχίσουν θα λάβουν αποζημίωση αδειάς.

3.14 ΑΔΕΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΩΝ

Για να διευκολύνεται η εκπαίδευση και η επιμόρφωση των συνδικαλιστών στελεχών, καθώς και η ανάδειξη νέων στελεχών μεταξύ των εργαζομένων\$, προβλέπεται οι επιχειρήσεις εκμεταλλεύσεις και εργασίες που απασχολούν πάνω από 100 μισθωτούς, να χορηγούν πρόσθετη κανονική άδεια με αποδοχές, διάρκειας μέχρι δύο εβδομάδων το έτος (χρονικό διάστημα που καλύπτει την διάρκεια της αδειάς, μέσα στο οποίο η ΓΣΣΕ καταρτίζει συγκεκριμένο πρόγραμμα εκπαίδευσης), σε μισθωτούς που επιλέγονται για το σκοπό αυτό από τη ΓΣΕΕ και σε αναλογία 1% επί του προσωπικού που απασχολούν. Ο αριθμός των μισθωτών που θα επιλέγονται κάθε έτος δεν μπορεί να είναι μικρότερος από 3 μισθωτούς, αλλά ούτε μεγαλύτερος από 15.

3.15 ΕΚΛΟΓΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Η ειδική άδεια που δίδεται για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος είναι και στον ιδιωτικό τομέα με αποδοχές .Η άδεια αυτή δεν συμψηφίζεται με την κανονική ή άλλης μορφής άδεια και η διάρκεια της είναι ανάλογη με τη χιλιομετρική απόσταση.

ΓΙΑ ΤΟ ΠΕΝΘΗΜΕΡΟ:

- από 200 - 400 χλμ., μια εργάσιμη ημέρα
- από 401 και πάνω, δύο εργάσιμες ημέρες
- για τα νησιά μέχρι 3 ημέρες

ΓΙΑ ΤΟ ΕΞΑΗΜΕΡΟ:

- από 100 - 200 χλμ., μια εργάσιμη ημέρα
- από 201 - 400 χλμ., δύο εργάσιμες ημέρες
- από 401 και πάνω, τρεις εργάσιμες ημέρες
- για τα νησιά μέχρι 3 ημέρες

Για όσους εκ των μισθωτών, που μετακινούνται κατά τα ανωτέρω, η Κυριακή (ημέρα διεξαγωγής της ψηφοφορίας) είναι εργάσιμη ημέρα, αυτή θεωρείται ως ημέρα ειδικής αδειάς απουσίας με αποδοχές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4
ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΟΝ ΤΡΟΠΟ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ ΜΕ
ΑΠΟΔΟΧΕΣ

4.1 Ο ΝΟΜΟΣ 3.302/2004

Στο τέλος του 2004 ψηφίσθηκε ο Νόμος 3.302/2004, ο οποίος εισήγαγε νέες ρυθμίσεις όσο αφορά στον τρόπο υπολογισμού της ετήσιας άδειας με αποδοχές. Με το νέο νομικό καθεστώς επανέρχεται το «ημερολογιακό έτος» ως βάση υπολογισμού της ετήσιας άδειας, ώστε να μην χάνεται ούτε μία μέρα άδειας για τους εργαζόμενους.

Στις 28 Δεκεμβρίου 2004 δημοσιεύθηκε ο Νόμος 3.302/2004, με τίτλο «Ρύθμιση ετήσιας άδειας εργαζομένων και άλλες διατάξεις», ο οποίος τροποποίησε τον Αναγκαστικό Νόμο 539/1945 και εισήγαγε νέες ρυθμίσεις, όσον αφορά στον τρόπο χορήγησης και υπολογισμού της ετήσιας άδεια με αποδοχές. Την 1^η Μαρτίου 2005 εκδόθηκε από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας η υπ' αριθμό 3392/1-3-2005 ερμηνευτική εγκύκλιος με την οποία διευκρινισθήκαν ζητήματα για ρύθμιση της ετήσιας άδειας με αποδοχές των εργαζομένων.

4.2 ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΤΟΥ Ν. 3.302/2004

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Νόμου 3.302/2004 και τη σχετική ερμηνευτική εγκύκλιο, κάθε μισθωτός από την έναρξη της εργασίας του σε υπόχρεη επιχείρηση και μέχρι την συμπλήρωση δώδεκα (12) μηνών συνεχούς απασχόλησης, δικαιούται να λάβει ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές κατ' αναλογία με το χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στην ίδια υπόχρεη επιχείρηση. Το ποσοστό αυτό υπολογίζεται με βάση την ετήσια άδεια είκοσι τεσσάρων (24) εργάσιμων ημερών ή εάν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, είκοσι (20) εργάσιμων ημερών, χωρίς να υπολογίζεται σε αυτές η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν απασχολούνται οι μισθωτοί λόγω του εφαρμοζόμενου συστήματος εργασίας.

4.2.1 ΡΥΘΜΙΣΗ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ 1^ο ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΟ ΕΤΟΣ

Με την νέα παράγραφο 1α του Α.Ν.539/1945¹, καθιερώνεται για το 1^ο ημερολογιακό έτος – εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός, υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί μέχρι την 31^η Δεκεμβρίου αναλογία – ποσοστό των ημερών αδειάς 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 πρέπει να χορηγείται από τον εργοδότη έως την 31^η Δεκεμβρίου του ημερολογιακού έτους πρόσληψης ακόμη και αν δεν έχει ζητηθεί από τους εργαζόμενους (άρθρο 3 του Ν. 4504/1966).

Υπενθυμίζεται ότι, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρθρο 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, υποχρεούνται να καταβάλλει σε αυτόν τις αντίστοιχες αποδοχές αδειάς με προσαύξηση 100%.

4.2.2 ΡΥΘΜΙΣΗ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ 2^ο ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΟ ΕΤΟΣ

Κατά το 2^ο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τμηματικά την άδεια του, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησης του σε αυτό το 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.

¹ Η εν λόγω διάταξη της § 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) το οποίο έπρεπε να συμπληρώσει ο μισθωτός στον ίδιο εργοδότη για τη θεμελίωση δικαιώματος λήψης αδειάς.

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 της ετήσιας άδειας με αποδοχές.

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

Κατά τη διάρκεια του έτους αυτού και κατά το χρονικό σημείο συμπλήρωσης 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 31^η Δεκεμβρίου του έτους αυτού, φθάνει στο ύψος των 21 – επί πενθημέρου – και 25 – επί εξαημέρου – εργάσιμων ημερών. Συνεπώς η μη χορήγηση της συνεπάγεται την υποχρέωση της καταβολής των αντίστοιχων αποδοχών αδειας προσαυξημένων κατά 100% εάν συντρέχουν οι προϋποθέσεις που αναφέρθηκαν για το 1^ο ημερολογιακό έτος (υπαιτιότητα του εργοδότη λόγω πταίσματος, αμέλεια, άρνησης κ.λπ.).

4.2.3 ΡΥΘΜΙΣΗ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ 3^ο ΚΑΙ ΕΠΟΜΕΝΑ ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΑ ΕΤΗ

Κατά το 3^ο ημερολογιακό έτος, καθώς και τα επόμενα, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει ολόκληρη την ετήσια άδεια του και σε κάθε χρονικό σημείο του έτους αυτού. Η άδεια αυτή θα φθάσει τις 22 ημέρες επί πενθημέρου και τις 26 ημέρες επί εξαημέρου, εάν έχουν συμπληρωθεί 2 έτη απασχόλησης εντός του τρίτου ημερολογιακού έτους.

Ο εργοδότης και σε αυτή την περίπτωση υποχρεούται να χορηγεί την άδεια μέχρι την 31^η Δεκεμβρίου έκαστου ημερολογιακού έτους, με τις συνέπειες που προαναφέρθηκαν στην περίπτωση μη χορήγησής της και εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις που μνημονεύθησαν για τα δύο πρώτα ημερολογιακά έτη (υπαιτιότητα του εργοδότη λόγω πταίσματος, αμέλεια, άρνησης κ.λπ.).

Η διάταξη του άρθρου 1 του Ν. 3302/2004, όπως και αυτή του άρθρου 6 του Ν. 3144/2003, αναφέρει ότι η ετήσια άδεια με αποδοχές, καθώς και το επίδομα αδειας, διέπονται και από τις λοιπές οικείες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Ως εκ τούτου, εξασφαλίζεται η συνέχεια της ισχύος των κειμένων διατάξεων που αφορούν τον μηχανισμό και τον τρόπο χορήγησης της άδειας και του επιδόματος αδειας.

4.3 ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ

Όσον αφορά το επίδομα αδειάς, τονίζονται τα εξής:

Όπως είναι γνωστό, κάθε εργαζόμενος μαζί με την άδεια δικαιούται αποδοχές αδειάς καθώς και επίδομα αδειάς (άρθρο 3 § 16 Ν. 4504/1966). Το δικαίωμα λήψης επιδόματος αδειάς, αποτελεί επακόλουθο του δικαιώματος λήψης κανονικής άδειας και υπολογίζεται όπως και οι αποδοχές αδειάς – είναι δηλαδή ίσες προς το σύνολο των αποδοχών αδειάς με τον περιορισμό ότι δεν δύναται να υπερβεί για όσους μεν αμείβονται με μισθό, το μισό μισθό, για όσους δεν αμείβονται με ημερομίσθιο ή ωρομίσθιο ή ποσοστά, 13 ημερομίσθια. Ως εκ τούτου, οι μισθωτοί οι οποίοι λαμβάνουν τμήμα ή ολόκληρη την άδεια, δικαιούνται και ανάλογες αποδοχές επιδόματος αδειάς όσο για το 1^ο και 2^ο ημερολογιακό έτος, όσο και για τα επόμενα έτη.

4.4 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 (άρθρο 1 § 3 του Ν. 1346/1983).

Ως εκ τούτου και εφόσον κατά το χρονικό σημείο της λύσεως της σχέσης εργασίας δεν έχει εξαντληθεί το θέμα της άδειας, στα πλαίσια της διάταξης του άρθρου 1 του Ν. 3302/2004, προκύπτουν οι εξής περιπτώσεις:

- i) Κατά το 1^ο ημερολογιακό έτος (εντός του οποίου προσελήφθη) ο μισθωτός δικαιούται να λάβει αποδοχές αδειάς ίσες με 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης. Επίσης, δικαιούται 2 ημερομίσθια ως επίδομα αδειάς (με τον περιορισμό του μισθού ή των 13 ημερομισθίων).
- ii) Κατά το 2^ο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται επίσης 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης και άλλα 2 ημερομίσθια ανά μήνα ως επίδομα αδειάς (με τον περιορισμό του μισού μισθού ή των 13 ημερομισθίων).
- iii) Κατά το 3^ο ημερολογιακό έτος και για τα επόμενα οφείλονται αποδοχές πλήρους αδειάς, που αντιπροσωπεύουν αυτές που θα δικαιούταν ο μισθωτός εάν λάμβανε την άδεια του κατά χρονικό διάστημα της λύσης της σχέσης εργασίας.

4.5 ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ

Η μετάβαση από τον 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 προσελήφθηκαν 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:

4.5.1 ΜΙΣΘΩΤΟΙ ΠΟΥ ΠΡΟΣΕΛΗΦΘΗΚΑΝ ΤΟ ΕΤΟΣ 2004

Οι μισθωτοί που προσελήφθηκαν 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 προσελήφθηκε την 1/2/2004 δικαιούταν να ζητήσει την ετήσια άδεια 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 άδειας 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 του ανωτέρω μισθωτούς, με το άρθρο 13 Ν. 3302/2004 επανήλθε από 28/12/2004 η αντιστοιχία της ετήσιας άδειας αναψυχής προς το ημερολογιακό έτος. Με τη νέα ρύθμιση πλέον ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγεί την άδεια αναψυχής στον εργαζόμενο έως τις 31^η 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:

1. τις αποδοχές για τις ημέρες που εργάστηκε
2. τις αποδοχές και το επίδομα αδείας που θα λάμβανε αν πραγματοποιούνταν η άδεια του
3. αποζημίωση ίση με τις αποδοχές τις αδείας του, αν η μη χορήγηση της αδείας 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 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 εθνικής ερμηνείας εθνικού νόμου.

Σκοπός εξάλλου της επαναφοράς στο ημερολογιακό έτος ήταν η διευκόλυνση εκκαθάρισης των δικαιωμάτων και των εργαζομένων και των αντίστοιχων υποχρεώσεων των εργοδοτών που απορρέουν από την άδεια, με την καθιέρωση ενός κοινού για όλους του εργαζομένουσ απώτατου χρονικού ορίου λήψης αυτής, δηλαδή την 31^η Δεκεμβρίου κάθε έτους. Αντίθετα, σε καμία περίπτωση δεν επεδίωκε ο νόμος την απώλεια από τους ανωτέρω προσληφθέντες του γεννημένου δικαιώματος τους να λάβουν αυτούσια την αναλογία αδειας 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 προσελήφθηκαν το 2004 να λάβουν να λάβουν αυτούσια την αναλογία της αδειας 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 αδειας του έτους 2004, μέσα στο έτος 2005.

4.5.2 ΜΙΣΘΩΤΟΙ ΠΟΥ ΠΡΟΣΕΛΗΦΘΗΚΑΝ ΤΟ ΕΤΟΣ 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 μισθωτοί, οι οποίοι προσελήφθηκαν το έτος 2003 είχαν από την αρχή της απασχόλησης 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 παραπάνω προσληφθέντες δικαιούνται ετήσια κανονική άδεια, την οποία είχαν ομοίως δικαίωμα να λάβουν κατ' αναλογία, βάσει του χρόνου εργασίας που είχαν συμπληρώσει.

Πολλοί προσληφθέντες το έτος 2003 έλαβαν την άδεια τους ενιαία μέσα στο έτος 2004, αφού συμπλήρωσαν δέκα (10) μήνες απασχόλησης. Σε αυτή την περίπτωση οι ανωτέρω προσληφθέντες δικαιούνται επιπλέον αναλογία αδειάς που αντιστοιχεί στο υπόλοιπο χρονικό διάστημα που απασχολήθηκαν μέσα στο έτος 2004, μετά τη συμπλήρωση δώδεκα (12) μηνών συνεχούς απασχόλησης. Για παράδειγμα προσληφθείς την 1/5/2003 έλαβε ενιαία την άδεια του 1/4/2004. Από 2/5/2004 έως 31/12/2004 δικαιούται αναλογία αδειάς που αντιστοιχεί στην απασχόληση του μέσα σε αυτό το διάστημα. Αν ο εργαζόμενος δεν έλαβε μέσα στο έτος 2004 τις ημέρες που αντιστοιχούν στην ανωτέρω αναλογία αδειάς, 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 μία 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 απασχόλησης του σε έναν εργοδότη κατ' αναλογία, για όλο το χρονικό διάστημα που αντιστοιχεί στο πρώτο και δεύτερο ημερολογιακό έτος απασχόλησης του.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Σύμφωνα με τα προηγούμενα κεφάλαια παρατηρούμε ότι, αν και ο Α.Ν 539/1945 έφερε σαφώς καλύτερες συνθήκες εργασίας στους εργαζομένους όσον αφορά την κανονική άδεια τους, ο καινούργιος νόμος, ο οποίος δημοσιεύθηκε στις 28/12/2004 εισήγαγε νέες ρυθμίσεις, οι οποίες αφορούν τον τρόπο υπολογισμού της άδειας με αποδοχές, καθώς και η έκδοση εγκυκλίου, την 1/3/2005 από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, για την διευκρίνιση ζητημάτων που αφορούν τις ρυθμίσεις της ετήσιας άδειας με αποδοχές.

Σαφώς ο νέος νόμος ευνοεί τους μισθωτούς περισσότερο για τους εξής λόγους:

Α) Έχουν το δικαίωμα – σύμφωνα με τα παραπάνω - από την έναρξη της εργασίας τους σε υπόχρεη επιχείρηση να λάβει τμήμα της ετήσιας άδειας του, η οποία θα είναι ανάλογή του χρόνου εργασίας του στην ίδια εταιρία, χωρίς βέβαια να περιμένει να περάσουν, σύμφωνα με τον καταργηθήσα νόμο, οι δώδεκα μήνες (άρθρο 2§ 1 και 2 του Ν. 539/1945) ή οι πρώτοι δέκα μήνες(άρθρο 6 του Ν 3144/2003).

Β) Το επίδομα αδείας καθώς και οι αποδοχές αδείας καταβάλλονται στον μισθωτό σύμφωνα με το άρθρο 3 § 16 Ν. 4504/1966, αλλά με ένα περιορισμό (ο.π. 4.3 ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ σελ 50).

Γ) Σε περίπτωση λύσεως της σχέσης εργασίας με τις καινούργιες διατάξεις και βάσει του Ν. 3302/2004 οι αποδοχές υπολογίζονται - και αυτές - ανάλογα με τον χρόνο που έχει εργαστεί ο μισθωτός , για παράδειγμα κατά το έτος που προσελήφθη, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει αποδοχές αδείας ίσες με 2 ημερομίσθια ανά μήνα απασχόλησης και 2 ημερομίσθια ως επίδομα αδείας (με τους αντίστοιχους περιορισμούς).

Δ) Τέλος, παρόλο που η κατάργηση του Ν. 539/1945 και παράλληλα η θέσπιση του Ν 3144/2003 μπορεί να προκαλέσει ερμηνευτικές δυσχέρειες, παρατηρήσαμε ότι υπάρχουν λύσεις έτσι ώστε να μην υπάρχουν προβλήματα στις άδειες και τις αποδοχές καθώς και τα αντίστοιχα επιδόματα για τους προσληφθέντες του 2003 και του 2004. (ο.π. 4.5 ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ σελ 51 – ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ).

Κατά συνέπεια, μετά τη θέση σε ισχύ του Ν. 3302/2004, οι προσληφθέντες το 2003, οι οποίοι έχουν υπόλοιπο αδειας 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.

Γενικά, οι ρυθμίσεις που υιοθετούνται με την ψήφιση του νέου νόμου κρίνονται ιδιαίτερα σημαντικές, καθώς εισήγαγαν σημαντικές αλλαγές στο υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, με την εισαγωγή του νέου νόμου, όλοι οι εργαζόμενοι, οι οποίοι έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούνται να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησης τους στη υπόχρεη επιχείρηση. Αντίθετα, έως την υιοθέτηση της νέας ρύθμισης, και σύμφωνα με το προϊσχύσαν νομοθετικό πλαίσιο, βασική προϋπόθεση χορήγησης της ετήσιας άδειας με αποδοχές αποτελούσε η συμπλήρωση δωδεκάμηνης συνεχούς απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, ενώ η πρώτη άδεια με αποδοχές κατά το επόμενο από την πρόσληψη του εργαζομένου ημερολογιακό έτος, και αντιστοιχούσε στο έτος κατά τη διάρκεια του οποίου χορηγείτο.

Ευνόητο γίνεται από τα παραπάνω ότι η δυνατότητα χορήγησης - εντός του 2005 - της άδειας που οφείλεται στους εργαζόμενους που προσελήφθηκαν 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 23/5/2000). Ως εκ τούτου λόγω ο Ν. 3302/2004 θεμελιώνει δικαίωμα τμηματικής καταβολής της κανονικής αδειας 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 απασχόλησης του στο νέο εργοδότη.

Επιπλέον, τονίζεται ότι το άρθρο 1 του Ν. 3302/2004 έχει ισχύ από τη δημοσίευσή 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.

Τέλος, όσο αφορά την θέσπιση των ειδικών αδειών, είναι καλό να παραδεχτούμε το ελληνικό κράτος κάνει σημαντική προσπάθεια να καλύψει κάθε ανάγκη των μισθωτών έτσι ώστε να μπορεί να ανταπεξέλθει σε κάθε πρόβλημα που θα του παρουσιαστεί. Για παράδειγμα, όταν μία γυναίκα μισθωτός είναι έγκυος και χρειαστεί να πάρει άδεια και τις απαραίτητες αποδοχές έτσι ώστε να μπορέσει να γεννήσει ή σε περίπτωση ασθένειας του μισθωτού.

Υπάρχουν και οι περιπτώσεις όπου οι εργοδότες δεν θέλουν να υπακούσουν στους νόμους που αφορούν την σωστή καταβολή των αδειών, των αντίστοιχων επιδομάτων και αποδοχών, αφού έχουν την εντύπωση ότι οι εργαζόμενοι έχουν μόνο την υποχρέωση να δουλεύουν. Τέτοια γεγονότα υπάρχουν καθημερινά στην επικαιρότητα. Αυτή βέβαια η εκδοχή δεν είναι καθολική, δεν αντιπροσωπεύει δηλαδή όλο τον κύκλο των εργοδοτών. Όμως δεν μπορούμε να παραβλέπουμε την περίπτωση που και οι μισθωτοί υπερεκτιμούν το δικαίωμα της παραλαβής των αδειών τους. Με πιο τρόπο; Κάνοντας κατάχρηση των ημερών της άδειας τους.

Προβλήματα όμως σαν και αυτά πρέπει να αποφεύγονται προσπαθώντας και οι δύο πλευρές – μισθωτοί και εργοδότες – να τηρούν τους νόμους αναγνωρίζοντας τα όρια του καθένα. Αυτό επιτυγχάνεται με την κατανόηση, τη συνεργασία και των δύο μερών, στοιχεία τα οποία πηγάζουν από τις βασικές αρχές του εργατικού δικαίου.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η ιστορική διαδρομή της εξέλιξης της κοινωνίας και της διάταξης των τάξεων μας διδάσκει ότι, κάθε άνθρωπος που εργάζεται και προσφέρει τον κόπο του για να επιβιώσει προσπαθεί να διεκδικεί τα δικαιώματά του από τον εργοδότη. Γι' αυτό το λόγο κάθε κοινωνία θεσπίζει νόμους και κανόνες όσο το δυνατό πιο ευνοϊκές ως προς τους μισθωτούς αλλά χωρίς να υποβιβάζει και την προσφορά των εργοδοτών.

Τελειώνοντας την πτυχιακή εργασία αυτή, με θέμα θα ήθελα να έχω την ελπίδα ότι βοηθήσει και θα είναι απόλυτα σαφής ως προς την κατανόηση για το πώς θα πρέπει ένα μισθωτός να διεκδικεί το δικαίωμα του στην διεκδίκηση των αδειών αλλά και των αντίστοιχων επιδομάτων και αποδοχών. Επίσης πιστεύω να καταστεί εύχρηστη ώστε να είναι μια καλή πηγή πληροφοριών και για τους υπόλοιπους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΑΠΟ ΒΙΒΛΙΑ:

ΒΑΡΚΑ - ΑΔΑΜΗ, ΑΛΕΞ. (1995). *Στοιχεία αστικού δικαίου*. Αθήνα – Κομοτηνή: Αντ. Ν. Σακουλά

ΔΗΜΑΡΑΣ, ΝΙΚ. (2000). *Εισαγωγή στο αστικό δίκαιο*. Πάτρα: *Μελέτες Αστικού Δικαίου*.

ΖΑΒΛΑΝΟΥ, Μ. ΜΥΡ. (1989). *Εποπτεία προσωπικού*. Αθήνα: *Σύγχρονη Εκδοτική*

ΚΟΥΚΙΑΔΗ, Ι. (1982). *Σχέσεις συντάγματος και εργατικού δικαίου*. Αθήνα: *ΕΕΔ (Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου)*.

ΜΑΝΤΑΣ, Ν. Β. (1992). *Διοίκηση προσωπικού*. Αθήνα: *Σύγχρονη Εκδοτική*

ΜΕΝΤΗ, ΓΡ. ΣΠ. (2003). *Στοιχεία εργατικού δικαίου*. Αθήνα: *Ελλην.*

ΜΕΝΤΗ, ΓΡ., ΣΑΡΡΗ, Ν. (1999). *Εισαγωγή στο δίκαιο*. (6^η έκδ.). Αθήνα: *Ελλην.*

.

ΑΠΟ ΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ:

Anaconda.gr (2005). *Η ετήσια άδεια των μισθωτών*. Βρέθηκε στις 24.07.2007 από την ιστοσελίδα <http://www.anaconda.gr/HTMErgatica/Adeia.htm>

Economist.gr (2006). *Πως υπολογίζεται η άδεια των εργαζομένων*. Βρέθηκε στις 18.07.2007 από την ιστοσελίδα <http://www.economist.gr/modules/news/print.php?storyid=3493>

EIRO (2005) *Αλλαγές στον τρόπο υπολογισμού της ετήσιας άδειας με αποδοχές*. Βρέθηκε στις 20.06.2007 από την ιστοσελίδα <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/04/word/gr0504103nel.doc>

Kathimerini.gr (2007). *Χορήγηση άδειας και σχετικών αποδοχών*. Βρέθηκε στις 21.07.2007 από την ιστοσελίδα http://portal.kathimerini.gr/4dcgi/_w_articles_mc3_19_16/07/2007_197290

Proslipsis.gr (2005). *Υπολογίστε την θερινή σας άδεια με τις νέες ρυθμίσεις.* Βρέθηκε στις 16.07.2007 από την ιστοσελίδα http://www.proslipsis.gr/cmCat_treePrd.php?&cm_catid=37&cm_prdid=486

Secreteries.gr (2004). *Πόσες μέρες άδειας σας αναλογούν με βάση την προϋπηρεσία σας.* Βρέθηκε στις 16.07.2007 από την ιστοσελίδα <http://www.secreteries.gr/modules.php?name=News&file=print&sid=37>

ΒΕΠ (2005). *Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.* Βρέθηκε στις 19.07.2007 από την ιστοσελίδα http://www.bep.gr/index.php?option=com_content&task=view&id=294&Itemid=150

ΕΕΛΠ (2007). *1η Μάη ιστορική αναδρομή - Αιτίες και προοπτική.* Βρέθηκε στις 22.07.2007 από την ιστοσελίδα http://www.eelp.gr/GMS/index.php?option=com_content&task=view&id=156&Itemid00=2

ΕΣΕΕ (2007). *Ετήσια άδεια και επόδομα άδειας μισθωτών.* Βρέθηκε στις 23.06.2007 από την ιστοσελίδα <http://www.esee.gr/page.asp?id=1520>

Μηχανοδίκτυο (2002). *Προϋποθέσεις και μυστικά για τους εργαζομένους.* Βρέθηκε στις 15.06.2007 από την ιστοσελίδα http://www.e-telescope.gr/gr/cat07/art07_020629.htm

ΣΦΕΚ (2005). *Υπολογισμός αποζημίωσης αδειάς.* Βρέθηκε στις 21.07.2007 από την ιστοσελίδα <http://www.sefk.gr/54.html>

ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ (2006) *Άδεια και προστασία των εργαζομένων.* Βρέθηκε στις 17.07.2007 από την ιστοσελίδα <http://www.somtechnik.gr/Pravo/Adeies.htm>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Στο παράρτημα που ακολουθεί αναφέρονται ορισμένα παραδείγματα για την καλύτερη κατανόηση των κεφαλαίων. Δηλαδή για το πότε θα πάρει την ετήσια – κανονική του άδεια και αν δικαιούται τις καθιερωμένες αποδοχές ή το επίδομα αδείας ως αποζημίωση, κατά την αποχώρηση του από την επιχείρηση.

Παράδειγμα 1

Ο υπάλληλος προσελήφθη στην επιχείρηση του εργοδότη Ε στις 10/8/2002. Ο Υ δικαιούται χορηγήσεως άδεια μετά από συνεχή δεκάμηνη απασχόληση στον Ε, δηλαδή 11/6/2003. Στοιχειοθετείται δηλαδή δικαίωμα χορηγήσεως αδείας την επόμενη της αντίστοιχης ημερομηνίας προσλήψεως του δέκατου μήνα (άρθρο 243 § 2 ΑΚ και έγγραφο Υπ. Εργ. 995/81).

Ο Υ έλαβε την άδεια του στις 11/6/2003.

Την 1/1/2004 ο Υ μπορεί να λάβει την άδεια του για το έτος 2004.

Παράδειγμα 2

Ο Υ προσελήφθη στον Ε στις 2/3/2003. Ο Υ θεμελιώνει δικαίωμα λήψης αδείας την 3/1/2004, (βλ. προηγούμενο παράδειγμα), για το έτος 2004. συνεπώς για το έτος 2004 δεν δικαιούται άδεια.

Παράδειγμα 3

Ο Υ προσελήφθη στον Ε στις 27/2/2003. Ο Υ θεμελιώνει δικαίωμα λήψης αδείας την 28/12/2003 τη ν οποία και λαμβάνει. Η άδεια του λήγει εντός του 2004, αλλά για το 2004 δικαιούται και την άδεια του έτους αυτού, διότι η πρώτη άδεια που έλαβε ήταν του 2003, άσχετα αν το μέρος της συνέπεσε με το 2004.

Παράδειγμα 4

Ο Υ προσελήφθη στην επιχείρηση του Ε στις 20/9/2003. στις 15/3/2003 ο Ε μετατρέπει την ατομική του επιχείρηση σε Ο.Ε. Στις 21/7/2004 ο Υ δικαιούται κανονικά την άδεια του διότι στο χρόνο της συνεχούς απασχολήσεως του στην Ο.Ε. προσμετράται και ο αντίστοιχος στη χρονική.

Παράδειγμα 5

Ο Υ προσελήφθη στην επιχείρηση του στις 17/10/2003. Από 5/3/2004 μέχρι και 25/3/2004 ο Υ ασθένησε και απείχε της εργασίας του. Στις 18/8/2004 ο Υ δικαιούται κανονικά την λήψη αδείας, διότι ο χρόνος ασθένειας, όταν δεν υπερβαίνει τα όρια της βραχείας διάρκειας θεωρείται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας.

Παράδειγμα 6

Ο Υπάλληλος Υ απασχολείται με εργασία εκ περιτροπής στον Χ, από δεκαετίας. Από την λήξη της προηγούμενης άδειας μέχρι την παραμονή της λήψεως αυτής της άδειας πραγματοποίησε συνολικά 100 ημέρες εργασίας.

Ο Υ θα υπολογίσει ως εξής τον αριθμό των ημερών αδείας:

$$100 : 300 = 0,33 \times 26 = 8,58 = 9$$

Ο Υ δικαιούται 9 ημέρες αδείας.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

Παράδειγμα 1

Ο υπάλληλος Υ εργάζεται στην επιχείρηση του εργοδότη Ε από την 1/5/2002. Στις 31/10/2002 ο Ε καταγγέλλει την σύμβαση εργασίας του Υ. Ο μηνιαίος μισθός του Υ είναι 900 €.

Ο Υ κατά την απόλυση του δικαιούται:

1. Αποζημίωση βάσει του Ν. 2112/20: (βλ. ΚΕΦ. 15)

Ένας μηνιαίος μισθός προσαυξανόμενος κατά το 1/6 για την αναλογία επιδομάτων Δώρου Χριστουγέννων, Πάσχα και επιδόματος αδείας.

$$(900 + 900 \times 1/6) = 1.050 \text{ €}$$

2. Αποζημίωση αδείας και επιδόματος αδείας βάσει του Ν. 1346/83 ως εξής:

i) Αποζημίωση άδειας: Ο Υ έχει υπηρεσία συνεχή στον ίδιο εργοδότη 6 μήνες, συνεπώς δικαιούται τα 12/25 του μισθού του.

$$900 \times 12/25 = 432 \text{ €}$$

Η αποζημίωση αδείας δεν υπόκειται σε ασφαλιστικές κρατήσεις, αλλά μόνο σε παρακράτηση φόρου μισθωτών υπηρεσιών.

- ii) Αποζημίωση επιδόματος άδειας: δικαιούται τα 12/25 του μισθού, 432 €, όσο δηλαδή και οι αποδοχές άδειας. Το επίδομα άδειας υπόκειται κανονικά σε ασφαλιστικές κρατήσεις και παρακράτηση φόρου μισθωτών υπηρεσιών.

Παράδειγμα 2

Ο υπάλληλος Υ προσελήφθη στην επιχείρηση του εργοδότη Ε την 1/9/2002. Στις 21/9/2002 ο Υ υποχώρησε οικιοθελώς και ο μηνιαίος του μισθός είναι 850 €. Δικαιούται άδειας που θα υπολογισθεί με αναλογία κλάσματος διότι ο Υ δεν έχει συμπληρώσει μήνα υπηρεσίας.

$$21/30 = 0,7 \times 850/25 \times 2 = 47,6 \text{ €}$$

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΟΝ Ν. 3302/2004

Σε αυτό το σημείο του παραρτήματος παραθέτουμε κάποια παραδείγματα για την κατανόηση της νομοθετικής ρύθμισης του άρθρου 1 του Ν. 3302/2004:

Παράδειγμα 1

Εργαζόμενος ο οποίος προσελήφθη 5/3/2005, δικαιούται μέχρι την 31/12/2005, 20/12 x 10 μήνες ως άδεια, καθώς και ανάλογο επίδομα άδειας (στο παράδειγμα μας πλήρες).

Εάν στο ίδιο παράδειγμα η σχέση εργασίας λυθεί τον 10^ο μήνα και ο μισθωτός έχει λάβει μέρος άδειας μέχρι τον 6^ο μήνα, δικαιούται να λάβει την αναλογία από τον 7^ο έως τον 10^ο ως εκ τούτου 4 μήνες x 2 = 8 ημερομίσθια ως άδεια και τα υπολειπόμενα ημερομίσθια ως επίδομα άδειας μέχρι την συμπλήρωση μισού μηνιαίου μισθού.

Παράδειγμα 2

Εργαζόμενος ο οποίος προσελήφθη 5/8/2005, πρέπει να λάβει έως 31/12/2005, 20/12 x 5 μήνες ως άδεια και το ανάλογο επίδομα άδειας.

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος 2006, θα λάβει μέχρι 31/12/2006 τμηματικά ή στο σύνολο την 31/12/2006, 21 ημέρες επί πενθημέρου και 25 ημέρες επί εξαημέρου, καθώς και το ανάλογο επίδομα άδειας.

Στην συγκεκριμένη περίπτωση η 21^η ημέρα (επί πενθημέρου) ή η 25^η ημέρα (επί εξαημέρου) προστίθεται μετά την 5/8/2006, χρονικό σημείο συμπλήρωσης έτους απασχόλησης.

Συνεπώς, από 1/1/2006 έως 5/8/2006 η αναλογία αδειας υπολογίζεται σε 20/12 x 8 μήνες, το δε χρονικό διάστημα από 6/8/2006 έως 31/12/2006 υπολογίζεται σε 21/12 x 4 μήνες.

Από 1/1/2007 και σε κάθε επόμενο ημερολογιακό έτος ο εργαζόμενος δικαιούται να λαμβάνει μέχρι 31 Δεκεμβρίου ολόκληρη την ετήσια άδεια με αποδοχές και το επίδομα αδειας.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΑΛΛΑΓΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ

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

Παράδειγμα 1

Μισθωτός που προσελήθη την 3/9/2003 λαμβάνει με το προϊσχύσαν νομοθετικό καθεστώς συνολικά 20 ημέρες αδειας (επί πενθημέρου) και ολόκληρο το επίδομα αδειας, μέχρι τις 3/9/2004. Για το χρονικό διάστημα από 4/9/2004 έως 31/12/2004 δικαιούται 21/12 x 4 μήνες ως άδεια. Αν δεν είχε λάβει αυτή την αναλογία αδειας έως τις 31/12/2004, τότε δικαιούται να τη λάβει αυτούσια μέσα στο έτος 2005. Για το έτος 2005 δικαιούται από 1^η Ιανουαρίου ολόκληρη την άδεια που αντιστοιχεί σε αυτό το ημερολογιακό έτος και το επίδομα.

Παράδειγμα 2

Μισθωτός που προσελήθη την 1/7/2004, δικαιούται να λάβει αναλογία της αδειας μέχρι 31/12/2004, 20/12 x 6 μήνες, καθώς και το ανάλογο επίδομα αδειας. Αν ο μισθωτός δεν είχε λάβει την οφειλόμενη αναλογία αδειας 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 1/1 έως 31/12/2005 τμηματικά ή στο σύνολο της την άδεια του δεύτερου ημερολογιακού έτους.

Παράδειγμα 3

Μισθωτός, ο οποίος προσελήφθη 1/3/1999 και είχε λάβει ολόκληρη την άδεια και το επίδομα κατά το ημερολογιακό έτος 2004 δεν 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 1/1/2005 μέχρι 31/12/2005.

ΣΥΝΤΜΗΣΕΙΣ

Α.Κ.: Αστικός Κώδικας

Α.Π.: Άρειος Πάγος

Β.Δ.: Βασιλικό Διάταγμα

β.λ.: βλέπε

Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.: Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

εδ.: εδάφιο

επ.: επόμενα

Ι.Κ.Α.: Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Ν.Δ.: Νομοθετικό

Διάταγμα

Ο.Α.Ε.Δ.: Οργανισμός Ασφάλισης Εργαζόμενων

ο.π.: όπου παραπάνω

Π.Δ.: Πλαίσιο Δικαίου

Φ.Μ.Υ.: Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών

ΦΕΚ: Φύλλο Εφημερίδας της Κυβέρνησης