

ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ
16/7/19

ΔΙΕΥΚΡΙΝΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΥΠΟΛΟΓΙΜΟΣ ΜΕ ONLINE ΕΦΑΡΜΟΓΗ

Εξαιτίας της πληθώρας ερωτημάτων και καταγγελιών που λαμβάνει η ΓΣΕΕ, το **Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ)** προβαίνει σε διευκρινήσεις για την ετήσια άδεια των εργαζομένων.

ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΕ ΤΗΝ ΑΔΕΙΑ ΜΕ ONLINE ΕΦΑΡΜΟΓΗ

Οι εργαζόμενοι έχουν την δυνατότητα μέσω της online εφαρμογής που έχει δημιουργήσει το ΚΕΠΕΑ στην ιστοσελίδα του να υπολογίσουν μόνοι τους την άδεια που δικαιούνται στους παρακάτω συνδέσμους:

Για πλήρη απασχόληση

<https://www.kepea.gr/calc-epidoma-adeias.php>

Για εκ περιτροπής εργασία:

<https://www.kepea.gr/calc-adeia-ek-peritropis.php>

Α. Οι διατάξεις του θεσμικού πλαισίου που αφορούν στην ετήσια άδεια των εργαζομένων είναι δημοσίας τάξεως, με συνέπεια να μην επιτρέπεται και να είναι άκυρη κάθε αντίθετη ρητή ή σιωπηρή συμφωνία, καθώς και η παραίτηση του εργαζόμενου από τις σχετικές αξιώσεις. Κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας απαγορεύεται η απόλυση του εργαζόμενου.

Β. ΧΡΟΝΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ

▪ Η ετήσια άδεια του εργαζόμενου χορηγείται σε συνεννόηση με τον εργοδότη ως προς το χρόνο χορήγησής της και σε κάθε περίπτωση εντός διμήνου από την υποβολή σχετικού αιτήματος από τον εργαζόμενο.

▪ Οι μισοί τουλάχιστον εργαζόμενοι μιας επιχείρησης πρέπει να πάρουν την άδεια μέσα στο χρονικό διάστημα από 1 Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου.

▪ Οι εργοδότες οι οποίοι απασχολούν εργαζόμενους, που προστατεύουν παιδιά έως 16 ετών (φυσικά ή υιοθετημένα) και παιδιά άνω των 16 ετών με αναπηρία υποχρεούνται κατά τον προγραμματισμό του χρόνου χορήγησης των ετήσιων αδειών απουσίας του προσωπικού τους να λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των εργαζομένων αυτών.

▪ Οι εργοδότες υποχρεούνται να χορηγήσουν την ετήσια άδεια που δικαιούνται οι εργαζόμενοι πριν τη λήξη του ημερολογιακού έτους στο οποίο αφορά.

Γ. ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ

- Η χορήγηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές των εργαζομένων υπολογίζεται με βάση το ημερολογιακό έτος.
- Ο εργαζόμενος δικαιούται αναλογία χρόνου ετήσιας άδειας από την έναρξη της απασχόλησής του σύμφωνα με το εβδομαδιαίο σύστημα εργασίας του (πενθήμερο ή εξαήμερο), χωρίς να απαιτείται να συμπληρώσει συγκεκριμένο διάστημα προϋπηρεσίας στον εργοδότη του.
- Συγκεκριμένα, κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος που προσελήφθη ο εργαζόμενος ο εργοδότης υποχρεούται να του χορηγήσει μέχρι 31 Δεκεμβρίου αναλογία των ημερών αδειας που δικαιούται, σύμφωνα με τους μήνες απασχόλησής του. Κάθε εργαζόμενος με σχέση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, δικαιούται από την έναρξη της εργασίας του μέχρι τη συμπλήρωση δωδεκαμήνου να λάβει το ποσοστό της αδειας του. Η αναλογία αυτή υπολογίζεται στη βάση των 20 εργασίμων ημερών ετήσιας άδειας για όσους εργάζονται πενθήμερο και των 24 εργασίμων ημερών για όσους εργάζονται εξαήμερο.
- Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, αφού ο εργαζόμενος συμπληρώσει δωδεκάμηνη εργασία, δικαιούται άδεια 21 ημερών (πενθήμερη εργασία) και 25 ημερών (εξαήμερη εργασία).
- Για το τρίτο και τα επόμενα εργασιακά έτη ο εργαζόμενος δικαιούται από την 1^η Ιανουαρίου κάθε έτους την κανονική ετήσια άδειά του με αποδοχές, δηλαδή 22 ημέρες (πενθήμερη εργασία) και 26 ημέρες (εξαήμερη εργασία).
- Μετά τη συμπλήρωση 10 ετών εργασίας στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσίας 12 ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη ο εργαζόμενος δικαιούται άδεια 25 εργασίμων ημερών (πενθήμερη εργασία) και 30 εργασίμων ημερών (εξαήμερη εργασία).
- Μετά την συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας σε οποιοδήποτε εργοδότη οι εργαζόμενοι δικαιούνται μία επιπλέον ημέρα αδειας, δηλαδή 26 ημέρες (πενθήμερη εργασία) και 31 μέρες (εξαήμερη εργασία).
- Στις ημέρες της ετήσιας άδειας υπολογίζονται μόνο οι εργάσιμες ημέρες. Ως εκ τούτου δεν περιλαμβάνονται οι Κυριακές, οι επίσημες αργίες, οι κατ'έθιμον αργίες, οι ημέρες ασθένειας και οι ειδικές άδειες που προβλέπονται από άλλες διατάξεις εάν συμπέσουν με αυτήν (πχ άδεια γάμου, άδεια γέννησης τέκνου, άδεια μητρότητας)

Δ. ΤΡΟΠΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ

- Ο βασικός κανόνας είναι ότι η ετήσια άδεια χορηγείται συνεχόμενα και για το σύνολο των ημερών που δικαιούται ο εργαζόμενος ανάλογα με την προϋπηρεσία του.
- Σε περίπτωση που ισχύουν ευνοϊκότεροι όροι (πχ από ΣΣΕ, Κανονισμό Εργασίας, επιχειρησιακή συνήθεια ή έθιμο) ως προς την ετήσια άδεια των εργαζομένων και το επίδομα αδειας αυτοί υπερισχύουν.
- Όλα τα στοιχεία που αφορούν στη χορήγηση της ετήσιας άδειας των εργαζομένων καταχωρούνται υποχρεωτικά από τον εργοδότη στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ μέσω της υποβολής του Εντύπου Ε11 (γνωστοποίηση στοιχείων ετήσιας κανονικής άδειας).
- Στο Έντυπο Ε11 καταχωρίζονται τον Ιανουάριο κάθε έτους τα στοιχεία των εργαζομένων που έλαβαν την ετήσια άδεια και το επίδομα αδειας κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος και έχουν καταχωρισθεί στο ειδικό Βιβλίο Αδειών.

ΚΑΤΑΤΜΗΣΗ ΑΔΕΙΑΣ

▪ Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, η κατάτμηση του χρόνου αδείας εντός του ίδιου ημερολογιακού έτους σε δύο περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης. Σε κάθε περίπτωση η πρώτη περίοδος της αδείας δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργάσιμων ημερών σε εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία και των πέντε (5) εργάσιμων ημερών σε πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία ή των δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών, εφόσον αφορά ανηλίκους που εργάζονται νόμιμα.

▪ Μετά από έγγραφη αίτηση του εργαζόμενου προς τον εργοδότη η κατάτμηση του χρόνου αδείας επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδους, από τις οποίες η μία πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες σε εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, σε πενθήμερη, ή δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες, εφόσον αφορά ανηλίκους που εργάζονται νόμιμα.

▪ Ειδικά, σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που απασχολούν τακτικό και εποχικό προσωπικό και παρουσιάζουν ιδιαίτερη σφύρα εργασίας που οφείλεται στο είδος ή στο αντικείμενο εργασιών τους, σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο του έτους, για το τακτικό προσωπικό, ο εργοδότης δύναται να χορηγεί το τμήμα της αδείας των 10 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου ή 12 επί εξαημέρου, οποτεδήποτε εντός του ημερολογιακού έτους.

▪ Επισημαίνεται ότι η αίτηση αυτή του εργαζόμενου, καθώς και η απόφαση του εργοδότη, αν και δεν απαιτούν πλέον έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ, ωστόσο διατηρούνται στην επιχείρηση επί πέντε (5) έτη και οφείλουν να είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας.

E. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ

- Το επίδομα αδείας κατοχυρώθηκε περαιτέρω με το άρθρο 2 της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ του 2010, το οποίο αναφέρει τα εξής:

«Ο μισθωτός που θεμελιώνει δικαίωμα κανονικής άδειας αναψυχής, αυτούσιας ή σε χρήμα δικαιούται να λάβει και το επίδομα αδείας, το οποίο αποτελεί τακτικές αποδοχές του, υπολογίζεται με τον ίδιο τρόπο που υπολογίζονται και οι αποδοχές αδείας και υπόκειται στους ίδιους κανόνες με αυτές.

Το επίδομα αδείας ισούται με το σύνολο των πράγματι καταβαλλόμενων τακτικών συνήθων αποδοχών της αδείας, με τον περιορισμό ότι δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές 15 ημερών γι' αυτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό και 13 ημερών γι' αυτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά ή και με άλλο τρόπο.

Το αντίστοιχο επίδομα αδείας προκαταβάλλεται κατά τη λήψη της αδείας αναψυχής ή τμήματος αυτής μαζί με τις αποδοχές αδείας.

Γενικές ή ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, κανονισμών εργασίας και λοιπών κανονιστικών πράξεων, που καθορίζουν ευνοϊκότερους τρόπους υπολογισμού, καταβολής και γενικά παροχής του επιδόματος αδείας υπερισχύουν και διατηρούνται σε ισχύ.

Το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 1997 για τη χορήγηση του επιδόματος αδείας σε περίπτωση πρόωρης λύσης της σχέσης εργασίας εξακολουθεί να ισχύει, διαγραφομένων των λέξεων «πριν ο μισθωτός συμπληρώσει παρά τω αυτώ εργοδότη δωδεκάμηνον συνεχή απασχόλησιν», λόγω της μεταγενέστερης τροποποίησης των προϋποθέσεων για τη λήψη αδείας».

- Στην περίπτωση που ο εργοδότης δεν χορηγεί την άδεια που αιτήθηκε ο εργαζόμενος, έως το τέλος του ημερολογιακού έτους, οφείλει να καταβάλει τις αποδοχές του οφειλόμενου χρόνου αδείας με προσαύξηση 100%, συν το επίδομα αδείας.

Τα σωματεία, τα κατά τόπους Εργατικά Κέντρα και οι Ομοσπονδίες δύναμης της ΓΣΕΕ είναι σε επαγρύπνηση για τις καταγγελίες των εργαζομένων.

Η ΓΣΕΕ θα συνεχίσει να έχει στη διάθεση των συνδικάτων και των εργαζομένων σε όλη την επικράτεια για κάθε ζήτημα πληροφόρησης, στήριξης και συλλογικής δράσης:

- το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ www.kepea.gr
- το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliroforisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>

ΓΡΑΦΕΙΟ ΤΥΠΟΥ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ