

ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ

29.6.22

ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ –ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΕ ΤΗ 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 απασχόληση:

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

Το ΚΕΠΕΑ/ΓΣΕΕ τώρα και στο κινητό σου.

<https://www.kepea.gr/katevaste-tin-app-efarmogi-tou-kepea>

Εάν έχετε Android Smartphone μπορείτε να το κατεβάσετε από το Play Store (<https://play.google.com/store/apps/details?id=gr.gsee.kepea>) ενώ εάν έχετε iPhone από το App Store κάνοντας μία απλή αναζήτηση το «ΚΕΠΕΑ ΓΣΕΕ»

Α. ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ ΑΝΑΨΥΧΗΣ ΜΕ ΚΑΝΟΝΕΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΤΑΞΕΩΣ

Οι διατάξεις του θεσμικού πλαισίου που αφορούν στην ετήσια άδεια αναψυχής 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 αναψυχής απαγορεύεται η απόλυση του εργαζόμενου.

Επίσης, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, κατά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας αναψυχής οι τηλεεργαζόμενοι έχουν δικαίωμα αποσύνδεσης, δηλαδή έχουν δικαίωμα να απέχουν πλήρως από την παροχή της εργασίας τους και ιδίως, να μην επικοινωνούν ψηφιακά και να μην απαντούν σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή σε οποιασδήποτε μορφής επικοινωνία.

B. ΧΡΟΝΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ

1. 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.

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

3. 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.

4. Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, δίνεται η δυνατότητα μεταφοράς της ετήσιας κανονικής άδειας μέχρι το πρώτο τρίμηνο του επόμενου ημερολογιακού έτους. Σε περίπτωση που παρέλθει και το πρώτο τρίμηνο του επόμενου έτους, η αξίωση για την άδεια μετατρέπεται σε χρηματική. Επομένως, η ετήσια άδεια για το έτος 2022 πρέπει να χορηγηθεί το αργότερο μέχρι το τέλος Μαρτίου 2023.

Γ. ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ

1. Η χορήγηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές των εργαζομένων υπολογίζεται με βάση το ημερολογιακό έτος.

2. 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.

3. Συγκεκριμένα, κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος που προσελήφθη ο εργαζόμενος, ο εργοδότης υποχρεούται να του χορηγήσει το αργότερο μέχρι 31 Μαρτίου του επόμενου έτους, αναλογία των ημερών αδείας που δικαιούται από την πρόσληψή του μέχρι την 31η Δεκεμβρίου του συγκεκριμένου ημερολογιακού έτους, 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 αδείας του. Η αναλογία αυτή υπολογίζεται στη βάση των 20 εργασίμων ημερών ετήσιας αδείας για όσους εργάζονται πενθήμερο και των 24 εργασίμων ημερών για όσους εργάζονται εξαήμερο.

4. Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, αφού ο εργαζόμενος συμπληρώσει δωδεκάμηνη εργασία, δικαιούται άδεια 21 ημερών (πενθήμερη εργασία) και 25 ημερών (εξαήμερη εργασία).

5. Για το τρίτο και τα επόμενα εργασιακά έτη ο εργαζόμενος δικαιούται από την 1η Ιανουαρίου κάθε έτους την κανονική ετήσια άδειά του με αποδοχές, δηλαδή 22 ημέρες (πενθήμερη εργασία) και 26 ημέρες (εξαήμερη εργασία).

6. 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).

7. Μετά την συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας σε οποιοδήποτε εργοδότη οι εργαζόμενοι δικαιούνται μία επιπλέον ημέρα αδείας, δηλαδή 26 ημέρες (πενθήμερη εργασία) και 31 μέρες (εξαήμερη εργασία).

8. Στις ημέρες της ετήσιας αδείας 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

1. 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.

2. 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 αδείας αυτοί υπερισχύουν.
3. 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).
4. Στο Έντυπο Ε11 καταχωρίζονται τον Απρίλιο κάθε έτους τα στοιχεία των εργαζομένων που έλαβαν την ετήσια άδεια και το επίδομα αδείας κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος και έχουν καταχωρισθεί στο ειδικό Βιβλίο Αδειών.

Ως προς την κατάτμηση της άδειας:

1. 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) εργασίμων ημερών σε εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία και των πέντε (5) εργασίμων ημερών σε πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία ή των δώδεκα (12) εργασίμων ημερών, εφόσον αφορά ανηλίκους που εργάζονται νόμιμα.
2. 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.
3. Ειδικά, σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που απασχολούν τακτικό και εποχικό προσωπικό και παρουσιάζουν ιδιαίτερη σώρευση 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 εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή 12 επί εξαημέρου, οποτεδήποτε εντός του ημερολογιακού έτους.
4. 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.

Ε. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ

1. 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 άδειας, το οποίο αποτελεί τακτικές αποδοχές του, υπολογίζεται με τον ίδιο τρόπο που υπολογίζονται και οι αποδοχές άδειας και υπόκειται στους ίδιους κανόνες με αυτές.

Το επίδομα άδειας ισούται με το σύνολο των πράγματι καταβαλλόμενων τακτικών συνήθων αποδοχών της άδειας, 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 άδειας προκαταβάλλεται κατά τη λήψη της άδειας αναψυχής ή τμήματος αυτής μαζί με τις αποδοχές άδειας.

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 άδειας υπερισχύουν και διατηρούνται σε ισχύ.

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

2. Στην περίπτωση που ο εργοδότης δεν χορηγεί την άδεια που αιτήθηκε ο εργαζόμενος έως το τέλος Μαρτίου του επόμενου 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:

α) το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΑ/ ΓΣΕΕ

www.kepea.gr

β) το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

<https://www.inegsee.gr/diktio-ipiression-pliioforisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>

ΓΡΑΦΕΙΟ ΤΥΠΟΥ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ