

Όλα όσα πρέπει να γνωρίζετε για την καλοκαιρινή άδεια

Το καλοκαίρι έχει ήδη έρθει και δεν είναι λίγοι αυτοί που σε λίγες ημέρες θα φύγουν για τις καλοκαιρινές διακοπές τους. Ποιες είναι όμως οι υποχρεώσεις του εργοδότη απέναντι στους εργαζόμενους και τι επίδομα αδειάς δικαιούνται;

Οι μισοί τουλάχιστον από τους μισθωτούς μιας επιχείρησης θα πρέπει να πάρουν καλοκαιρινή άδεια στο χρονικό διάστημα από 1η Μαΐου έως 30 Σεπτεμβρίου ενώ όλοι οι δικαιούχοι αδειών λαμβάνουν υποχρεωτικά επίδομα αδειάς. Τι ισχύει όμως για τα παραπάνω;

Η άδεια για το πρώτο ημερολογιακό έτος χορηγείται σε τμήματα.

Ο εργοδότης υποχρεούται μέχρι τη λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους, εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός, να χορηγήσει σε αυτόν την αναλογία της κανονικής του άδειας. Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τμηματικά την άδειά του με αποδοχές, που αναλογεί στον χρόνο απασχόλησής του στο έτος αυτό. Η αναλογία υπολογίζεται και πάλι με βάση τις 20 ημέρες για τους εργαζόμενους με πενθήμερο ή τις 24 ημέρες για τους εργαζόμενους με εξαήμερο.

Στη διάρκεια του έτους αυτού και στο σημείο που συμπληρώνει 12 μήνες εργασία, η άδεια αυξάνεται κατά 1 εργάσιμη ημέρα.

Ο εργοδότης υποχρεούται μέχρι τη λήξη του δεύτερου ημερολογιακού έτους να του χορηγήσει αναλογικώς ή ολόκληρη την άδεια που φτάνει μέχρι τις 21 εργάσιμες ημέρες για τους εργαζόμενους με πενθήμερο και τις 25 εργάσιμες ημέρες για τους εργαζόμενους με εξαήμερο.

Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος, καθώς και τα επόμενα, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει ολόκληρη την άδειά του σε κάθε χρονικό σημείο του έτους αυτού.

Η άδεια αυτή θα φτάσει τις 22 εργάσιμες ημέρες για τους εργαζόμενους με πενθήμερο ή τις 26 εργάσιμες ημέρες για τους εργαζόμενους με εξαήμερο, εάν έχουν συμπληρωθεί 2 έτη απασχόλησης μέσα στο τρίτο ημερολογιακό έτος.

Οι μισθωτοί με προϋπηρεσία τουλάχιστον 10 έτη στον ίδιο εργοδότη ή 12 έτη σε οποιοδήποτε εργοδότη δικαιούνται 25 εργάσιμες ημέρες άδειας, για όσους είναι με πενθήμερο, ή 30 εργάσιμες ημέρες άδειας, για όσους είναι με εξαήμερο, με αποδοχές.

Επίσης οι μισθωτοί, μετά τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας, δικαιούνται 1 εργάσιμη ημέρα παραπάνω, δηλαδή 26 ημέρες για τους εργαζόμενους με πενθήμερο και 31 ημέρες για τους εργαζόμενους με εξαήμερο.

Υποχρεωτική καλοκαιρινή άδεια

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να χορηγήσει εντός του ημερολογιακού έτους την άδεια που δικαιούται ο εργαζόμενος, έπειτα από αίτησή του και εντός δύο (2) μηνών από την υποβολή της αίτησης.

Διαφορετικά, ο εργοδότης πρέπει να καταβάλει στον εργαζόμενο τις αντίστοιχες αποδοχές αδειάς, προσαυξημένες κατά 100%, καθώς και το επίδομα αδειάς (χωρίς ποσοστό προσαύξησης).

Σε κάθε περίπτωση οι μισές από τις δικαιούμενες ημέρες αδειάς πρέπει να χορηγούνται μέσα στο χρονικό διάστημα από την 1η Μαΐου έως την 30η Σεπτεμβρίου του ημερολογιακού έτους. Πέραν των συνήθων αποδοχών ο μισθωτός δικαιούται και επίδομα αδειάς, το οποίο φτάνει μέχρι τον μισό μισθό (για όσους αμείβονται με μισθό) ή μέχρι τα 13 ημερομίσθια (για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο).

Κατά τη διάρκεια της άδειας απαγορεύεται η απασχόληση των μισθωτών και η καταγγελία της σύμβασης εργασίας για οποιονδήποτε λόγο. Η απόλυση που πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια της άδειας θεωρείται άκυρη. Κάθε εργαζόμενος δικαιούται άδεια από τον 1ο μήνα απασχόλησής του στην ίδια επιχείρηση.

Οι ημέρες της δικαιούμενης άδειας υπολογίζονται ως εξής: Από την έναρξη της σύμβασης εργασίας και μέχρι τη συμπλήρωση 12 μηνών συνεχούς απασχόλησης (εντός, δηλαδή, του 1ου ημερολογιακού έτους) στην επιχείρηση, ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές, κατ' αναλογία με τον χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στην ίδια επιχείρηση.

Το ποσοστό αυτό υπολογίζεται με βάση την ετήσια άδεια.

Το ποσοστό αυτό υπολογίζεται με βάση την ετήσια άδεια: - 24 ημερών (για εξαήμερη εργασία), δηλαδή $24/12 \times$ μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου ή 2 ημέρες αδειάς για κάθε

μήνα απασχόλησης. - 20 ημερών (για πενθήμερη εργασία), δηλαδή 20/12 x μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου ή 1,6667 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης.

Από τη συμπλήρωση του 12μήνου και έως 31-12 του 2ου ημερολογιακού έτους απασχόλησης: - 25 ημέρες (για εξαήμερη εργασία) για όλο το έτος ή 25/12 μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου. - 21 ημέρες (για πενθήμερη εργασία) για όλο το έτος ή 21/12 μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου. Από τη συμπλήρωση των 24 μηνών και για κάθε επόμενο έτος απασχόλησης: - 26 ημέρες για εξαήμερη εργασία. - 22 ημέρες για πενθήμερη εργασία.

Από τη συμπλήρωση υπηρεσίας 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσίας 12 ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, η ετήσια άδεια φτάνει τις 30 εργάσιμες ημέρες (για εξαήμερη εργασία) ή τις 25 εργάσιμες ημέρες (για πενθήμερη εργασία).

Από τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας, η ετήσια άδεια προσαυξάνεται κατά μία (1) επιπλέον εργάσιμη ημέρα, δηλαδή συνολικά 31 ημέρες αδείας για εξαήμερη εργασία και 26 ημέρες αδείας για πενθήμερη εργασία. Σύμφωνα με τις διατάξεις, οι Κυριακές, οι αργίες και οι ημέρες ασθένειας (με παραμονή του μισθωτού στο σπίτι ή νοσηλεία του) που εμπίπτουν στο διάστημα της χορηγηθείσας αδείας δεν περιλαμβάνονται σε αυτή. Επιπλέον, για τους μισθωτούς που απασχολούνται επί πενθημέρου, δεν συνυπολογίζεται στον αριθμό ημερών αδείας η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν εργάζονται λόγω πενθημέρου.

Ο χρόνος χορήγησης των αδειών εντός του ημερολογιακού έτους καθορίζεται κατόπιν συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, όμως το ήμισυ τουλάχιστον των δικαιούμενων ημερών αδείας θα πρέπει να χορηγηθεί μέσα στο χρονικό διάστημα από 1η Μαΐου έως 30 Σεπτεμβρίου και θα πρέπει να τηρούνται τα ελάχιστα προβλεπόμενα ενιαία χρονικά διαστήματα αδείας.

Όταν προκύπτει ιδιαίτερα σοβαρή ή επείγουσα ανάγκη στο πλαίσιο της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσής, ο εργοδότης μπορεί να προχωρήσει σε κατάτμηση του χρόνου αδείας σε δύο περιόδους μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος. Η πρώτη περίοδος δεν επιτρέπεται να είναι μικρότερη των έξι εργάσιμων ημερών (επί εξαήμερου εργασίας), των πέντε εργάσιμων ημερών (επί πενθημέρου εργασίας) και των δώδεκα εργάσιμων ημερών (εάν ο εργαζόμενος είναι ανήλικος).

Οι αποδοχές αδείας και το επίδομα αδείας καταβάλλονται κατά την έναρξη της αδείας και δεν συμψηφίζονται με ανώτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές.

Μισθοδοσία

Ο εργαζόμενος δικαιούται στη διάρκεια της άδειάς του τις αποδοχές που θα έπαιρνε αν εργαζόταν κανονικά με πλήρη απασχόληση. Στις αποδοχές αυτές συμπεριλαμβάνονται όλα τα καταβαλλόμενα μηνιαία επίδομα και οι προσαυξήσεις. Δικαιούται επίσης επίδομα αδείας, το οποίο είναι ίσο με τις αποδοχές των ημερών αδείας, με ανώτατο όριο το 1/2 του μισθού για τους αμειβόμενους με μισθό ή τα 13 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Ο εργοδότης υποχρεούται να προκαταβάλλει τις αποδοχές και το επίδομα αδείας στον εργαζόμενο στην αρχή της αδείας. Αυτό σημαίνει ότι ο εργαζόμενος θα πρέπει να απαιτήσει να πάρει το επίδομα αδείας, αλλά και τις αποδοχές του μήνα (μέτρο που κατατείνει ώστε ο εργαζόμενος να έχει χρήματα στις διακοπές του).

Σε διαφορετική περίπτωση ο εργαζόμενος μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας.

Απόλυση και άδεια αναψυχής

Απαγορεύεται η καταγγελία σύμβασης κατά τη διάρκεια της άδειας του μισθωτού από τον εργοδότη. Η απαγόρευση είναι απόλυτη και δεν επιτρέπει την απόλυση για οποιοδήποτε λόγο. Σε περίπτωση που γίνει, θεωρείται άκυρη. Ωστόσο, από την άλλη, από τον νόμο απαγορεύεται η απασχόληση του μισθωτών κατά τη διάρκεια της άδειάς τους. Πρέπει να σημειωθεί ότι στην άδεια υπολογίζονται μόνο οι εργάσιμες ημέρες. Δεν συμπεριλαμβάνονται οι Κυριακές, οι αργίες και οι ημέρες ασθένειας (κατά τις οποίες ο μισθωτός παρέμεινε στο σπίτι του ή νοσηλεύτηκε σε νοσοκομείο), που εμπίπτουν στο διάστημα της άδειας. Για τους μισθωτούς πενθήμερης εργασίας δεν περιλαμβάνεται στον αριθμό ημερών αδείας η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν παρέχουν εργασία λόγω πενθημέρου.