

**ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΕΙ ΠΑΤΡΩΝ**

**ΟΙ ΑΔΕΙΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ - ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗ ΤΩΝ ΘΕΣΜΙΚΩΝ
ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**



ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ: ΔΕΣΠΟΙΝΑ ΜΕΓΚΟΥ

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ : ΔΡ ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ ΝΙΚΗ - ΕΠΙΚΟΥΡΗ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ

ΠΑΤΡΑ 2012

Πρόλογος

Η γέννηση και ανάπτυξη του Εργατικού Δικαίου ήρθε ως αποτέλεσμα των συλλογικών αγώνων των εργαζομένων για βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Οι αγώνες αυτοί ανάγκασαν τα διάφορα κράτη να εισάγουν στο νομικό σύστημα διατάξεις προστασίας των εργαζομένων και αναγνώρισης των εργατικών ενώσεων. Στην εργασία αναπτύσσονται οι συμβάσεις ατομικές και συλλογικές, με τις οποίες μπορούν οι εργαζόμενοι να κατοχυρώσουν τα δικαιώματά τους, ιδίως το δικαίωμα λήψεως αδειών.

Abstract

The birth and development of Labor Law was the result of collective struggles of workers in order to improve the working conditions. These struggles forced the various states to introduce provisions in the legal system in order to protect workers and trade union. The development of the individual and collective contracts enabled workers to uphold their rights, including the break at work.

Περιεχόμενα

Πρόλογος.....	2
Εισαγωγή.....	6
Κεφάλαιο 1 : Η εργασία.....	8
1.1 Η έννοια της εργασίας.....	8
1.2 Εργατικό Δίκαιο.....	12
1.3 Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας.....	16
Κεφάλαιο 2 : Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.....	21
2.1 Η έννοια των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.....	21
2.2 Είδη Συλλογικών Συμβάσεων.....	23
Κεφάλαιο 3 : Άδειες εργαζομένων.....	26
3.1 Ετήσια Άδεια.....	26
3.2 Άδεια Στράτευσης.....	31
3.3 Άδεια γάμου και γέννησης παιδιού.....	32
3.4 Άδεια μητρότητας.....	34
3.5 Ειδική άδεια μητρότητας.....	34
3.6 Άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιού.....	35
3.7 Άδεια φροντίδας παιδιού με παρένθετη μητέρα.....	36
3.8 Άδεια για τη φροντιδα υιοθετημένων παιδιών.....	37
3.9 Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες.....	37
3.10 Άδεια για ασθένεια μελών οικογένειας.....	37
3.11 Άδεια σχολικής παρακολούθησης.....	38
3.12 Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς.....	38
3.13 Άδεια λόγω AIDS.....	38
3.14 Άδεια σπουδαστική.....	39
3.15 Άδεια για μεταπτυχιακό.....	39
3.16 Εκλογική Άδεια.....	39
3.17 Άδεια εκπαίδευσης συνδικαλιστών.....	41
3.18 Διάρκεια άδειας αναπήρων εργαζομένων.....	41
3.19 Άδεια ανηλίκων εργαζομένων.....	42
3.20 Αναρρωτική άδεια.....	43
3.21 Άδεια για υπηρεσιακή εκπαίδευση.....	47

3.22 Άδεια για μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρσης	49
3.23 Άδεια γονέα για παιδί με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση.....	50
3.24 Άδεια οικοδόμων	50
3.25 Ειδική άδεια για συγκεκριμένα επαγγέλματα.....	51
3.26 Άδεια για εύρεση άλλης εργασίας.....	52
3.27 Άδεια άνευ αποδοχών.....	52
3.28 Αποδοχές Αδειών	54
Κεφάλαιο 4 : Συμπεράσματα.....	56
Βιβλιογραφία	58
Ηλεκτρονικές Πηγές.....	59

Εισαγωγή

Η εργασία αποτελεί το σύνολο των ενεργειών του ανθρώπου που αποσκοπεί κατά κύριο λόγο στην παραγωγή οικονομικά αποτιμητού αποτελέσματος. Ο παραπάνω ορισμός κατευθύνεται κυρίως στην οικονομική έννοια της εργασίας στην οποία αναφέρεται.

- Η εργασία είναι σύνολο ενεργειών του ανθρώπου και διακρίνεται σε πνευματική και σωματική ή χειρωνακτική. Η μεσολάβηση εργαλείων και μηχανημάτων δεν αφαιρεί καταρχήν την ιδιότητα της εργασίας ως "ανθρώπινου έργου".
- Η εργασία διακρίνεται από τις άλλες ανθρώπινες ενέργειες (π.χ. διασκέδαση κλπ) κατά το ότι έχει ως σκοπό την παραγωγή οικονομικού αποτελέσματος. Αποκτά έτσι η εργασία οικονομικό περιεχόμενο και αναδεικνύεται σε ένα από τα βασικά μεγέθη του οικονομικού χώρου. Χαρακτηριστικό της εργασίας είναι ότι εκείνος που την παρέχει αποβλέπει στην παραγωγή οικονομικού αποτελέσματος, δηλαδή προϊόντος που έχει οικονομική αξία. Η μη επίτευξη του επιδιωκόμενου οικονομικού αποτελέσματος μειώνει την οικονομική αξία, όχι όμως και τον εργασιακό χαρακτήρα των ανθρώπινων ενεργειών. Για εργασία πρόκειται και όταν υποκειμενικά δεν επιδιώκεται η απολαβή οικονομικού οφέλους, πλην όμως το παραγόμενο "προϊόν" έχει αντικειμενικά οικονομική αξία. Κατά κανόνα πάντως υποκειμενικό και αντικειμενικό στοιχείο της εργασίας συντρέχουν.

- Ο οικονομικός χαρακτήρας της εργασίας είναι διττός. Οικονομική αξία έχουν, αφενός μεν η ίδια η εργασία αφετέρου το προϊόν της. Το "οικονομικό δίδυμο" εργασία - αμοιβή, εμφανίζεται και στην συνταγματική προστασία της εργασίας και αποτελεί και "συνταγματικό δίδυμο".

Οι σχέσεις εργαζόμενου και εργοδότη διέπονται από όσα συμφωνούνται στις συμβάσεις ατομικές ή συλλογικές. Ένα από τα βασικά δικαιώματα των εργαζομένων είναι η παροχή άδειας από την εργασία τους είτε άδειας κανονικής είτε κάποιας ειδικής άδειας, η οποία οφείλεται στην ειδική κατάσταση που βιώνει ο εργαζόμενος. Τέτοιες ειδικές άδειες μπορεί να είναι η άδεια μητρότητας, άδεια τοκετού, άδεια στράτευσης, άδεια σπουδών, άδεια θανάτου συγγενικού προσώπου κλπ.

Στόχος της διπλωματικής αυτής εργασίας είναι να αναπτύξουμε τον τρόπο σύναψης και λειτουργίας των ατομικών και συλλογικών συμβάσεων εργασίας, δεδομένου ότι οι άδειες των εργαζομένων είτε περιλαμβάνονται στην ατομική τους σύμβαση είτε προβλέπονται από την αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας. Στο πρώτο κεφάλαιο της εργασίας περιγράφουμε την έννοια της εργασίας και το περιεχόμενο των ατομικών συμβάσεων.

Στο επόμενο κεφάλαιο περιγράφουμε την έννοια των συλλογικών συμβάσεων, τα είδη των συλλογικών συμβάσεων και τον τρόπο που μπορούν να συνάπτονται και να λύονται οι συλλογικές αυτές συμβάσεις. Στο τρίτο κεφάλαιο αναφέρουμε τα δικαιώματα των εργαζομένων όσον αφορά τις ετήσιες άδειες των εργαζομένων, καθώς και τις διάφορες ειδικές περιπτώσεις για τις οποίες μπορούν να λάβουν οι εργαζόμενοι άδειες.

Κεφάλαιο 1 : Η εργασία

1.1 Η έννοια της εργασίας

Με τον όρο εργασία εννοείται η σκόπιμη διάθεση σωματικών ή πνευματικών δυνάμεων, που αποβλέπει στην παραγωγή έργου. Τα οικονομικά αγαθά είναι αποτέλεσμα της εργασίας των ανθρώπων. Ως αντικείμενο μιας εργασιακής σχέσης ορίζεται η «δραστηριότητα που ένας άνθρωπος (εργαζόμενος) θέτει στην υπηρεσία ενός άλλου προσώπου, φυσικού ή νομικού (εργοδότης) για την εξυπηρέτηση ορισμένου θεμιτού σκοπού» (Σπυριδάκης, 1981).

Σύμφωνα με τον Freud, τον πατέρα της Ψυχολογίας, ο οποίος μόλις στις αρχές του περασμένου αιώνα, υποστήριζε ότι είναι πολύ σημαντική η σημασία της Εργασίας στη ζωή του ανθρώπου. Συγκεκριμένα υποστήριξε πως ο συνδυασμός δύο παραμέτρων μπορεί να οδηγήσει στη φυσιολογική λειτουργία του ατόμου, της ικανότητας να αγαπά και της ικανότητας να εργάζεται. Ο Freud θεωρούσε πως μέσω της επίτευξης της αγάπης μπορεί το άτομο να ικανοποιεί τη μέγιστη συναισθηματική ανάγκη του και μέσα από την εργασία επιτυγχάνει τις προϋποθέσεις που οδηγούν στην αυτοπραγμάτωση του. Η σχέση αυτή μεταξύ της έννοιας της αγάπης και τη εργασίας είναι άρρηκτη γιατί η εργασία δεν λειτουργεί μόνο ως μέσο για την βιολογική επιβίωση ενός ατόμου, καθώς η εργασία αποτελεί ένα παράγοντα σύμφωνα με τον οποίο μπορεί να αποσπάσει την αποδοχή των άλλων και τη διαφοροποίησή τους από αυτούς (Coolican, 2008).

Στο Κεφάλαιο ο Μαρξ αναφέρει: «Η εργασία είναι προ παντός μια λειτουργία που γίνεται ανάμεσα στον άνθρωπο και στην φύση, μια λειτουργία μέσα στην οποία ο άνθρωπος παίζει το ρόλο του «μέσου», του μεσολαβητή, του ρυθμιστή και του ελεγκτή στην ανταλλαγή των υλών που γίνεται ανάμεσα σ' αυτόν και στη φύση». Ουσιαστικά η διαδικασία της εργασίας

περιλαμβάνει τρία αναγκαία στοιχεία: την ενέργεια του ανθρώπου που επιδιώκει ορισμένο σκοπό, αυτή είναι η καθαρώς εννοούμενη εργασία, το φυσικό αντικείμενο προς το οποίο κατευθύνεται η ενέργεια του ανθρώπου, το οποίο αποτελεί το αντικείμενο της εργασίας και τα μέσα, τα εργαλεία με τη βοήθεια των οποίων ο άνθρωπος ασκεί την ενέργειά του επάνω στο αντικείμενο της εργασίας.

Οι αρχές που διέπουν την εργασία είναι οι παρακάτω (Λαναρά, 2007):

Η αρχή της ελευθερίας της εργασίας

Η ελευθερία της εργασίας είναι αρχή, η οποία διακηρύχθηκε στη Γαλλική Επανάσταση και σύμφωνα με την αρχή αυτή ο καθένας είναι ελεύθερος να εργάζεται με δική του κρίση, χωρίς να μπορεί να παρεμβαίνει το κράτος στο διακανονισμό της εργασίας του. Αυτή η αρχή περιλαμβάνει την ελευθερία της εκλογής του επαγγέλματος, του τόπου και του μέσου άσκησής του και διακηρύχθηκε ως αντιστάθμισμα απέναντι στην παντοδυναμία των συντεχνιών. Σήμερα, η αρχή αυτή ορίζεται ως η ελευθερία διάθεσης των πνευματικών και σωματικών ικανοτήτων μέσω της προσωπικής εργασίας με αμοιβή ή μισθό. Έτσι, η ελευθερία της εργασίας περιλαμβάνει:

1. Την ελευθερία του συνδικαλισμού.
2. Την ελευθερία της απεργίας.
3. Την ελευθερία της προστασίας του εργαζομένου απέναντι στον εργοδότη εξαιτίας της φύσης της εργασιακής σύμβασης.
4. Την ελευθερία για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας (ΣΣΕ).

5. Την παροχή εργασίας σε όλους με φροντίδα του κράτους για εξασφάλιση του στοιχειώδους ελάχιστου ορίου ικανοποίησης των αναγκών της κοινωνικής ζωής.
6. Την προστασία από αυθαίρετες απολύσεις και από την ανεργία, τη διασφάλιση όρων ανθρώπινης εργασίας, δίκαιου μισθού, επαγγελματικής μόρφωσης και ανάπαυσης.
7. Την παροχή κοινωνικών ασφαλίσεων.

Η αρχή της ελευθερίας του συνδικαλισμού

Ειδικά, η ελευθερία του συνδικαλισμού συνιστά ατομικό δικαίωμα, που κατοχυρώνει για όλους το δικαίωμα να ιδρύουν ενώσεις προς διαφύλαξη και προαγωγή των όρων εργασίας και των οικονομικών όρων, να προσχωρούν σε αυτές ή να απέχουν από αυτές, να αναπτύσσουν δραστηριότητα μέσα σε αυτές και να εξέρχονται από αυτές. Η ελευθερία του συνδικαλισμού συνιστά ένα δικαίωμα ύπαρξης και δραστηριότητας της ίδιας της επαγγελματικής ένωσης.

Η αρχή της ισότητας για τις εργασιακές σχέσεις

Για τις εργασιακές σχέσεις η αρχή της ισότητας έχει πολλαπλή χρησιμότητα. Κατά τη νομολογία μας, η αρχή της ισότητας απαγορεύει στο νομοθέτη να προβαίνει σε διαφορετική μεταχείριση για τη ρύθμιση ουσιωδώς ομοίων πραγμάτων, σχέσεων, καταστάσεων και κατηγοριών προσώπων. Η ροπή όμως του νομοθέτη για συνεχείς και αυθαίρετες διαφοροποιήσεις στις εργασιακές σχέσεις είναι έκδηλη ακόμα και σήμερα.

Οι αρχές της παγκόσμιας συνθήκης του ΟΗΕ για τα ανθρώπινα Δικαιώματα

Η Παγκόσμια Συνθήκη για τις αρχές, που αφορούν τους τομείς των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, της εργασίας και την πάταξη της διαφθοράς, απολαμβάνει καθολική συναίνεση και βασίζεται:

- Στην Παγκόσμια Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων
- Στη Διεθνή Διακήρυξη του Οργανισμού Εργασίας, για τις Θεμελιώδεις Αρχές και Δικαιώματα στη δουλειά
- Στη Σύνοδο των Ηνωμένων Εθνών, Ενάντια στην διαφθορά

Η Παγκόσμια Συνθήκη ζητά από τις εταιρίες να υιοθετήσουν, να υποστηρίξουν και να θεσπίσουν, μέσα στη σφαίρα της επιρροής τους, μια σειρά από βασικές για τους τομείς των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τους κανόνες εργασίας, και ενάντια στην διαφθορά.

1.2 Εργατικό Δίκαιο

Το Εργατικό Δίκαιο έχει ως αντικείμενο τη σχέση εξαρτημένης εργασίας. Τέτοια σχέση εργασίας υπάρχει όταν ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται στις οδηγίες και τις εντολές του εργοδότη που σχετίζεται με την εργασία και να δέχεται τον έλεγχο του. Η σημασία του Εργατικού Δικαίου είναι μεγάλη, γιατί αυτό ενδιαφέρει το μεγαλύτερο τμήμα του πληθυσμού της χώρας (μισθωτούς, εργοδότες κλπ.). Δεδομένου άλλωστε ότι οποιαδήποτε κοινωνική εξέλιξη και ευημερία εξαρτάται κατά μεγάλο μέρος από την εναρμόνιση των σχέσεων των δυο αυτών κατηγοριών προσώπων, τις οποίες ρυθμίζει η εργατική νομοθεσία. Ιδιαίτερα σήμερα έχει εξελιχθεί σε ένα από τους σπουδαιότερους κλάδους του δικαίου, γιατί καθορίζει, εκτός από τα άλλα θέματα, τον τρόπο χρησιμοποίησης της εργασίας και την αμοιβή αυτής, που αποτελεί ασφαλώς τον κυριότερο συντελεστή παραγωγής (Λεβέντης κ.ά. , 2011).

Οι έννομες σχέσεις αποτελούν στοιχείο της επιχείρησης, είναι σχέσεις που δημιουργούνται με τις ποικίλες δραστηριότητες της. Οι συναλλαγές στις οποίες προβαίνει η επιχείρηση προκειμένου να επιτύχει το σκοπό της παραγωγής ή και διανομής προϊόντων και απευθύνονται στους καταναλωτές των προϊόντων ή σε άλλα πρόσωπα δημιουργούν συνεχώς έννομες σχέσεις. Έννομες σχέσεις υπάρχουν επίσης κατά την δημιουργία και διατήρηση της αναγκαίας για την άσκηση των δραστηριοτήτων της και κυρίως οι σχέσεις που υφίστανται με την απασχόληση κάθε φύσης προσωπικού. Όλες αυτές οι έννομες σχέσεις που αποτελούν στοιχείο της επιχείρησης, γεννούν δικαιώματα και υποχρεώσεις (Λεβέντης κ.ά. , 2011).

Δηλαδή, το Εργατικό Δίκαιο είναι ένα σύνολο νομοθετικών κανόνων που καθορίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις εργοδοτών και εργαζομένων. Το Εργατικό Δίκαιο περιλαμβάνει (Λεβέντης κ.ά. , 2011):

- ▶ τις συνθήκες εργασίας, όπως κατεξοχήν τις άδειες αλλά και άλλα θέματα όπως το ωράριο εργασίας, τη μερική απασχόληση, την εργασία ορισμένου χρόνου και τη μετάθεση των εργαζομένων και
- ▶ την ενημέρωση και συμβουλευτική υποστήριξη των εργαζομένων, όπως στις περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων και μετεγκατάστασης επιχειρήσεων.

Το Εργατικό Δίκαιο διακρίνεται στις εξής κατηγορίες (Λεβέντης κ.ά. , 2011). :

1. Το ατομικό εργατικό δίκαιο: Ρυθμίζει τη σχέση εξαρτημένης εργασίας από τη στιγμή που θα γίνει η σύμβαση μέχρι και τη λύση της σχέσης εργασίας.
2. Συλλογικό εργατικό δίκαιο: Αναφέρεται στην συνδικαλιστική ελευθερία, στο δίκαιο των συνδικαλιστικών οργανώσεων, στη συμμετοχή των εργαζομένων στις επιχειρήσεις, στην απεργία, στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και στις συλλογικές συμβάσεις και στις συλλογικές διαφορές εργασίας.

Πηγές του εργατικού δικαίου αποτελούν :

- i. ***Το Σύνταγμα***, το οποίο περιλαμβάνει ρυθμίσεις που αφορούν, άμεσα ή έμμεσα, το εργατικό δίκαιο, συναντώνται στα άρθρα 2, 4, 5, 12, 22 και 23 του Συντάγματος, στις οποίες τίθενται θέματα, μεταξύ άλλων, κρατικής προστασίας της εργασίας, ίση αμοιβή για ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία, απαγόρευσης αναγκαστικής εργασίας,

συνδικαλιστικής ελευθερίας κλπ, αλλά και προστασίας της αξίας του ανθρώπου, ισότητας των δύο φύλων και ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας του κάθε εργαζομένου.

- ii. **Οι Διεθνείς Συμβάσεις**, οι οποίες ρυθμίζουν γενικούς όρους εργασίας, θέματα υγιεινής και ασφάλειας, ζητήματα συνδικαλιστικής ελευθερίας κλπ. και ψηφίζονται από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας.
- iii. **Το Κοινωνικό Δίκαιο**, καθώς οι διατάξεις του ευρωπαϊκού κοινωνικού δικαίου, πρωτογενούς (συνθήκες ίδρυσης, προσχώρησης κλπ) ή παράγωγου (Κανονισμοί, Οδηγίες, Αποφάσεις, Συστάσεις και Γνώμες), δηλαδή οι εν γένει κοινοτικές διατάξεις με κοινωνικό περιεχόμενο.
- iv. **Ο νόμος**, που αποτελεί, όπως τη βασικότερη και μεγαλύτερη πηγή του εργατικού δικαίου.
- v. **Το έθιμο**, το οποίο αποτελεί τη μακρά και ομοιόμορφη συμπεριφορά με την πεποίθηση ότι δημιουργείται δίκαιο.
- vi. **Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας**, οι οποίες είναι οι έγγραφες συμφωνίες που συνάπτονται μεταξύ αφ' ενός επαγγελματικών σωματείων εργοδοτών ή επιχειρήσεων και αφ' ετέρου συνδικάτων μισθωτών και οι οποίες περιέχουν τους ελάχιστους όρους προς όφελος των μισθωτών που πρέπει να περιέχει η ατομική σύμβαση εργασίας, η οποία συνάπτεται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού.

- vii. **Οι Διαιτητικές Αποφάσεις**, αποτελούν το προϊόν μεσολάβησης – διαιτησίας, στην περίπτωση που μια συλλογική διαφορά δεν μπορεί να καταλήξει με τη διαδικασία της ελεύθερης διαπραγμάτευσης σε κοινά αποδεκτό αποτέλεσμα.

- viii. **Τα Καταστατικά Σωματείων** που αποτελούν πηγή του εργατικού δικαίου, εφόσον βέβαια έχουν συνταχτεί νόμιμα. και

- ix. **Οι Κανονισμοί εργασίας**, οι οποίοι αποτελούν το σύνολο των κανόνων που ρυθμίζουν την εσωτερική λειτουργία, τάξη και πειθαρχία μιας επιχείρησης. Ο κανονισμός εργασίας συμπληρώνει τα υπάρχοντα κενά της νομοθεσίας και ισχύει παράλληλα προς τους εργατικούς νόμους, με την προϋπόθεση, βέβαια, ότι δεν αντίκειται στις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας.

Κανόνες για τη ρύθμιση των αδειών των εργαζομένων συναντούμε τόσο στην κοινή εργατική νομοθεσία όσο και στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, που αναφέρονται σε συγκεκριμένες ειδικότητες εργαζομένων και κλάδους οικονομίας, ενώ δεν αποκλείεται μέσα σε μεγάλες ιδίως επιχειρήσεις να υπάρχουν ειδικοί κανόνες για τις άδειες του προσωπικού (με κανονισμούς εργασίας ή με τη δημιουργία επιχειρησιακής συνήθειας).

1.3 Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας

Ως *Ατομική Σύμβαση Εργασίας*: ορίζεται η σύμβαση, η οποία καταρτίζεται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου και δημιουργεί για το μεν εργαζόμενο υποχρέωση παροχής εξαρτημένης εργασίας, για ορισμένο ή αόριστο διάστημα, ενώ για τον εργοδότη υποχρέωση καταβολής του συμφωνηθέντα μισθού. Δηλαδή απορροφούν το σύνολο των κανόνων που ρυθμίζουν την εσωτερική λειτουργία, τάξη και πειθαρχία μιας επιχείρησης (Δεσπότη, 2005).

Η σύμβαση εργασίας, όπως προσδιορίζεται στο άρθρο 657ΑΚ, ονομάζεται και **ατομική σύμβαση εργασίας**, για να διακρίνεται από τις **συλλογικές συμβάσεις εργασίας**, οι οποίες συμπληρώνουν τους γενικούς όρους εργασίας που ορίζονται με νόμο και συνάπτονται μεταξύ των εκπροσώπων εργαζομένων και των εκπροσώπων των εργοδοτών, ύστερα από ελεύθερες διαπραγματεύσεις. Τα χαρακτηριστικά της ατομικής σύμβασης είναι τα εξής:

- Η ατομική σύμβαση εργασίας είναι ενοχική σύμβαση, διότι ρυθμίζεται με βάση τους κανόνες του Ενοχικού Δικαίου και από αυτήν απορρέουν ενοχικά δικαιώματα και υποχρεώσεις των αντισυμβαλλομένων, δηλαδή, από τη μια μεριά, το δικαίωμα του εργοδότη να λαμβάνει από τον εργαζόμενο την παροχή της εργασίας του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο και η υποχρέωσή του να του καταβάλει τον συμφωνημένο μισθό και, από την άλλη, το δικαίωμα του εργαζομένου να λαμβάνει από τον εργοδότη τον συμφωνημένο μισθό και να του παρέχει την εργασία του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο.

- Η ατομική σύμβασης εργασίας έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία δικαιωμάτων και υποχρεώσεων και για τα δυο αντισυμβαλλόμενα μέρη, δηλαδή είναι αμφοτεροβαρής σύμβαση.
- Η ατομική σύμβαση εργασίας είναι **άτυπη σύμβαση** (άτυπη δικαιοπραξία) , διότι για την έγκυρη σύναψή της δεν απαιτείται η τήρηση κάποιου συστατικού τύπου (λ.χ. συμβολαιογραφικό έγγραφο ή έγγραφο βέβαιης χρονολογίας ή απλό ιδιωτικό έγγραφο) .

Η σύναψη της ατομικής σύμβασης εργασίας μπορεί να συναφθεί και προφορικά ή να συνάγεται η σύναψή της εκ των πραγμάτων ,από το ότι δηλ. ο εργαζόμενος παρέσχε την εργασία του στον συγκεκριμένο εργοδότη. Υπάρχουν, όμως, και ορισμένες κατηγορίες ατομικών συμβάσεων εργασίας ,για τις οποίες απαιτείται ,σύμφωνα με ρητή απαίτηση του Νόμου , να συνάπτονται με ορισμένο τύπο π.χ. η ατομική σύμβαση εξαρτημένης εργασίας προπονητή, η ατομική σύμβαση εξαρτημένης εργασίας εκ περιτροπής, η ατομική σύμβαση μερικής απασχόλησης (Δεσπότη, 2005).

Η διαφορά μεταξύ ανεξάρτητης εργασίας και εξαρτημένης εργασίας προσδιορίζεται με βάση την ύπαρξη διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη. Εάν ο εργοδότης , σύμφωνα με τη σύμβαση , ασκεί διευθυντικό δικαίωμα στην εργασία του εργαζομένου ,δηλαδή εάν έχει την εξουσία να εποπτεύει και να ελέγχει την εργασία του μισθωτού και να απευθύνει προς αυτόν εντολές ,προς τις οποίες αυτός οφείλει να πειθαρχεί ,τότε πρόκειται για (ατομική) σύμβαση εξαρτημένης εργασίας .Εάν, όμως ,από τη σύμβαση δεν απορρέει διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη , τότε πρόκειται για (ατομική) σύμβαση ανεξάρτητης εργασίας. Συνεπώς, η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι μια ειδική μορφή της κατά το άρθρο 657ΑΚ σύμβασης εργασίας.

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας περιλαμβάνει τα εξής στοιχεία (Λεβέντης κ.ά. , 2011):.

- Ανάληψη υποχρέωσης του εργαζόμενου για παροχή εργασίας.
- Υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλει αμοιβή. Ο όρος «αμοιβή» για την υποχρέωση αντιπαροχής του εργοδότη είναι πιο ακριβής από τον όρο «μισθός», ο οποίος έχει προσλάβει –όπως γνωρίζουμε- ένα πιο εξειδικευμένο περιεχόμενο. Η αμοιβή ,λοιπόν , συνήθως καταβάλλεται ανά χρονική μονάδα ,δηλαδή είτε ανά ημέρα (οπότε καλείται «ημερομίσθιο», «μεροκάματο») είτε ανά ώρα (οπότε καλείται «ωρομίσθιο») είτε ανά μήνα (οπότε καλείται «μηνιαίος μισθός» ή απλά «μισθός»). Μπορεί ,όμως, να προσδιορίζεται και κατά μονάδα της παρεχόμενης εργασίας ή «κατ' αποκοπήν» . Ως αμοιβή καταβάλλει κατά κανόνα ο εργοδότης στον εργαζόμενο αυτήν που συμφωνήθηκε μεταξύ τους είτε κατά τη σύναψη της συμβάσεως εργασίας είτε μεταγενέστερα («συμφωνημένη αμοιβή» ή αλλιώς «συμφωνημένος μισθός»). Όμως , η «συμφωνημένη αμοιβή» δεν μπορεί να είναι μικρότερη από τη «νόμιμη αμοιβή» , δηλαδή από αυτήν που ορίζεται ως ελάχιστη από τον Νόμο ή από συλλογική σύμβαση εργασίας · εάν η συμφωνημένη αμοιβή είναι μικρότερη από τη νόμιμη ,τότε ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει τη νόμιμη. Εάν δεν έχει συμφωνηθεί μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου η αμοιβή που θα καταβάλλεται στον εργαζόμενο ,τότε ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλει την αμοιβή που συνηθίζεται να καταβάλλεται για παρόμοια εργασία σε άλλους μισθωτούς.
- Εξάρτηση του εργαζομένου από τον εργοδότη-Διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.
- Χρονική διάρκεια της εργασίας : Η εργασία του μισθωτού μπορεί να συμφωνείται ότι θα παρέχεται στον εργοδότη είτε για ορισμένο χρόνο είτε για αόριστο χρόνο, οπότε

αντίστοιχα υφίσταται είτε σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου είτε σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου.

Για τις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, υπάρχει η δυνατότητα αναστολής τους, ακόμη και για αρκετά χρόνια αν χρειαστεί σε κάποιες περιπτώσεις όπως μακρά ασθένεια, εκλογής σε δημόσια αξιώματα, κ.α. Με τον όρο αναστολή της σύμβασης εργασίας νοείται ότι ο μισθωτός δεν θα παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα την συμφωνημένη εργασία του, με ή χωρίς υπαιτιότητα του, ενώ η σύμβαση εξακολουθεί να ισχύει και να δεσμεύει τα μέρη (Καρατζάς, 2010). Ερμηνεύοντας την έννοια της αναστολής της σύμβασης εργασίας, προκύπτουν τρία βασικά ερωτήματα. Το πρώτο και κυριότερο αφορά τους λόγους για τους οποίους μπορεί να υπάρξει αναστολή της σύμβασης, το δεύτερο στις αποδοχές των εργαζόμενων των οποίων η σύμβαση βρίσκεται σε αναστολή, και το τρίτο το δικαίωμα για κανονική άδεια μετά την λήξη της αναστολής (Δεσπότη, 2005).

Όσο αναφορά στο πρώτο ερώτημα, αναστολή της σύμβασης μπορεί να υπάρξει εφόσον ο εργαζόμενος απέχει από την εργασία του για σπουδαίο λόγο, ή κάνει χρήση κανονικής άδειας ή άδειας που οφείλεται σε βραχεία ασθένεια καθώς και λοχεία. Επίσης λόγο αναστολής αποτελεί η εκπλήρωση στρατιωτικής υποχρέωσης και το δικαίωμα άσκησης του δικαιώματος επίσχησης από τον εργαζόμενο. Εκτός από τις παραπάνω περιπτώσεις αναστολής της σύμβασης εργασίας, αναστολή μπορεί να επέλθει και από την συμφωνία των μερών. Στην περίπτωση αυτή έχουμε συμβατική αναστολή, συνηθέστερη μορφή της οποίας είναι η άδεια χωρίς αποδοχές. Η άδεια αυτή χορηγείται μόνο ύστερα από αίτημα του εργαζόμενου στον εργοδότη. Σχετικά με τις αποδοχές του μισθωτού, κατά την περίοδο που διαρκεί η αναστολή της σύμβασης του, διευκρινίζεται ότι η καταβολή τους ή όχι ορίζεται από τις σχετικές διατάξεις της νομοθεσίας ανάλογα με το είδος της αναστολής ενώ σε πιο περίπλοκες περιπτώσεις από τα δικαστήρια.

Για παράδειγμα αναφέρεται ότι εφόσον η αναστολή της σύμβασης, επέρχεται λόγω οποιασδήποτε μορφής άδειας (γάμου, ανάπαυσης, έκτακτης μετεκπαίδευσης στον στρατό κ.α.) τότε θα καταβάλλονται οι συμφωνημένες αποδοχές στον μισθωτό. Ενώ σε περίπτωση κανονικής στράτευσης δεν καταβάλλονται αποδοχές. Προκειμένου να απαντηθεί και το τρίτο ερώτημα, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι η χορήγηση κανονικής άδειας αποσκοπεί στην πραγματική ανάπαυση του εργαζομένου.

Επομένως η απαίτηση για κανονική άδεια ενώ έχει προηγηθεί αναστολή της σύμβασης εξαρτάται από την διάρκεια της αναστολής και το κυριότερο, από τον λόγο για τον οποίο χορηγήθηκε. Έτσι σε περίπτωση που ο εργαζόμενος είχε αναστείλει την σύμβαση εργασίας του για την αντιμετώπιση σοβαρών ζητημάτων έστω και για μεγάλο διάστημα, εύλογα και νόμιμα δικαιούται άδεια ανάπαυσης. Αντιθέτως, εάν ο εργαζόμενος έχει αναστείλει την σύμβαση του για την πραγματοποίηση ταξιδιού αναψυχής τότε η απαίτηση του θα ήταν καταχρηστική.

Επίσης, αναστολή που έχει επέλθει λόγω βραχείας ασθένειας, λοχείας ή στράτευσης δεν αναιρεί το δικαίωμα για λήψη κανονικής άδειας. Από τα παραπάνω γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι η αναστολή της σύμβασης εργασίας λειτουργεί ως επί το πλείστον με πρωτοβουλία των εργαζομένων. Αφού σε περίπτωση που την ζητήσουν οι επιχειρήσεις, υπόκεινται σε συνέπιες λόγω βλαπτικής μεταβολής της σύμβασης εργασίας. Εξαιρείται βέβαια η περίπτωση της διαθεσιμότητας. Τέλος, είναι αξιοσημείωτο ότι σε καμία περίπτωση αναστολής της σύμβασης, δεν επέρχεται λύση της αορίστου χρόνου σύμβασης όσο χρόνο και εάν διαρκέσει αυτή εκτός από την περίπτωση της μακράς ασθένειας. Παρ' όλα αυτά κατά την διάρκεια της αναστολής, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, από οποιονδήποτε συμβαλλόμενο είναι νόμιμη, αρκεί βέβαια η αναστολή να μην οφείλεται σε κανονική άδεια που έχει λάβει ο εργαζόμενος (Λεβέντης κ.ά. , 2011)..

Κεφάλαιο 2 : Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

2.1 Η έννοια των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

Η συλλογική σύμβαση εργασίας αποτελεί μια σύμβαση ιδιωτικού δικαίου, η οποία συνάπτεται εγγράφως από τους εκπρόσωπους των συλλογικών συμφερόντων των εργαζομένων και των εργοδοτών. Σκοπός της σύναψης αυτής είναι να ρυθμιστούν οι ατομικές εργασιακές σχέσεις και να οργανωθεί η επαγγελματική ζωή, στα πλαίσια της άσκησης του διακρίματος εργασίας (Ν.1876/1990).

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορεί να εφαρμοστούν και σε φυσικά πρόσωπα τα οποία αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν ανάγκη προστασίας αντίστοιχη με αυτή των εργαζομένων (Καζάκος, 2011).

Οι συμβαλλόμενοι, κατά τη σύναψη της συμβάσεως εργασίας, είναι ελεύθεροι να συνομολογήσουν τους όρους αυτής. Αυτό, όμως, δεν είναι απόλυτο, γιατί τόσο οι σχετικές με τη σύμβαση εργασίας διατάξεις του Αστικού Κώδικα, όσο και η εργατική νομοθεσία περιέχουν πολλούς κανόνες δημοσίας τάξεως προς τους οποίους δεν μπορούν να αντιτίθενται οι όροι των επί μέρους συμβάσεων εργασίας. Ειδικότερα, ως προς την αμοιβή της εργασίας η προαναφερθείσα ελευθερία ισχύει μόνο προς τα άνω, ενώ έχει ληφθεί πρόνοια θεσπίσεως κατωτάτων υποχρεωτικών (νομίμων) μισθών και ημερομισθίων - τόσο γενικώς, όσο και κατά κλάδους εργαζομένων. Αυτό πρακτικά επιτυγχάνεται με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (σ.σ.ε.) και τις αποφάσεις διαιτησίας (Καζάκος, 2011).

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας περιέχουν ζητήματα, το οποία έχουν ως θέμα τα εξής (Καζάκος, 2011) :

- Τους όρους λειτουργίας των ατομικών συμβάσεων,
- Την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, την παροχή συνδικαλιστικών βοηθημάτων – διευκολύνσεων και τον τρόπο παρακράτησης συνδικαλιστικών εισφορών και την παροχή τους σε αυτούς που έχουν ανάγκη,
- Την κοινωνική ασφάλιση
- Την άσκηση επαγγελματικής πολιτικής,
- Την ερμηνεία κανονιστικών όρων της συλλογικής σύμβασης εργασίας,
- Τους όρους ειρηνικής διαπραγμάτευσης και διαιτησίας,
- Τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών και
- Τη συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να περιέχει ρήτρα ειρήνης όσον αφορά τα ζητήματα που ρυθμίζει.

2.2 Είδη Συλλογικών Συμβάσεων

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας (ΣΣΕ) διακρίνονται στις εξής κατηγορίες (Καζάκος, 2011) :

● *Εθνικές Γενικές ΣΣΕ*

Οι συμβάσεις αυτές αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Στις συμβάσεις αυτές καθορίζονται οι κατώτατοι μισθοί και τα κατώτατα ημερομίσθια, καθώς και όλα τα θέματα, τα οποία ορίζονται από το νόμο Ν. 1876/90. Οι Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις συνάπτονται από αντιπροσωπευτική¹ τριτοβάθμια οργάνωση των εργαζομένων και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών, ή πανελλήνιας έκτασης.

● *Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ*

Στις Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας περιλαμβάνονται εργαζόμενοι ορισμένου επαγγέλματος και οι συναφείς προς το επάγγελμα ειδικότητες. Οι Ομοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας διακρίνονται σε:

- εθνικές : όταν αφορούν τους εργαζόμενους του επαγγέλματος σε όλη τη χώρα. Οι εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας συνάπτονται από δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις

¹ Για να προκύψει μια αντιπροσωπευτική οργάνωση εργαζομένων, χρησιμοποιούνται οι εργαζόμενοι που ψήφισαν στις τελευταίες εκλογές για ανάδειξη διοίκησης και όχι τα μέλη του έχουν γραφτεί γενικά.

πανελληνίας έκτασης και τις εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης πανελληνίας έκτασης.

- τοπικές: όταν αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένης πόλης ή περιφέρειας. Οι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας μπορούν να συνάψουν πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις τοπικού χαρακτήρα και εργοδοτικές οργανώσεις γενικά ή και ξεχωριστοί εργοδότες.

Επιχειρησιακές ΣΣΕ

Οι Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις σχετίζονται με τους εργαζόμενους μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Αν δηλαδή μια επιχείρηση αποτελείται από πολλές εκμεταλλεύσεις (πχ υποκαταστήματα) μπορεί να συναφθεί για κάθε εκμετάλλευση διαφορετική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Οι ρυθμίσεις που περιέχονται σε μια Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μπορούν να καλύπτουν όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης, ανεξάρτητα από το ποια είναι η εργασία τους και ποια είναι η θέση τους στην επιχείρηση. Υπάρχει όμως περίπτωση να γίνεται συγκεκριμένη αναφορά σε μια κατηγορία εργαζομένων ή να εξαιρούνται άλλες κατηγορίες. Το στοιχείο που κάνει μια Συλλογική Σύμβαση Εργασίας να χαρακτηρίζεται ως Επιχειρησιακή είναι ότι το ένα συμβαλλόμενο μέρος είναι ο εργοδότης (και μόνο αυτός) και το άλλο η συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης που καλύπτει τους εργαζόμενους.

Κλαδικές ΣΣΕ

Οι Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας αντιστοιχούν σε ομοειδής και συναφείς επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις σε πανελλαδικό και τοπικό επίπεδο. Οι συμβάσεις αυτές

συνάπτονται από τις πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζόμενους (ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους) ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις.

Συχνά γίνεται δύσκολη η διάκριση μεταξύ κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Η διαφορά είναι ότι οι μεν κλαδικές ρυθμίζουν τους όρους εργασίας όσων απασχολούνται σ' ένα κλάδο, αδιακρίτως του επαγγέλματος του κάθε εργαζόμενου του κλάδου, ενώ οι ομοιοεπαγγελματικές ρυθμίζουν τους όρους εργασίας συγκεκριμένου επαγγέλματος, ανεξαρτήτως του κλάδου που εργάζεται ο κάθε εργαζόμενος.

Κεφάλαιο 3 : Άδειες εργαζομένων

3.1 Ετήσια Άδεια

Τη βάση για τη χορήγηση ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αποτελεί το ημερολογιακό έτος (Ν 1. 3302/2004), ενώ έχει ήδη κατοχυρωθεί το δικαίωμα λήψης αναλογικής άδειας από τον πρώτο μήνα απασχόλησης των εργαζομένων, σύμφωνα με το άρθρο (6 Ν. 3144/2003). Μάλιστα, οι εργαζόμενοι, οι οποίοι έχουν συνάψει σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούνται να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησής τους σε συγκεκριμένη υπόχρεη επιχείρηση (παράγραφο 1α του Α.Ν.539/1945).

Η άδεια αυτή χορηγείται από τον εργοδότη αναλογικώς με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε ο εργαζόμενος στον εργοδότη αυτό. Η αναλογία της χορηγούμενης αδείας υπολογίζεται βάσει ετήσιας άδειας 20 εργάσιμων ημερών στην πενθήμερη εργασία και 24 εργάσιμων ημερών, στην εξαήμερη εργασία, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχούς απασχόλησης.

► *Ρύθμιση άδειας κατά το 1ο ημερολογιακό έτος*

Το πρώτο ημερολογιακό έτος, εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός, υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί μέχρι την 31η Δεκεμβρίου αναλογία των ημερών αδείας που δικαιούται ο μισθωτός, βάσει του χρονικού διαστήματος απασχόλησης στο έτος αυτό. Η αναλογία της άδειας, η οποία υπολογίζεται επί των 20 (για την πενθήμερη εργασία) και των 24 (για την εξαήμερη εργασία) 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 (Α.Ν.539/1945).

► ***Ρύθμιση άδειας κατά το 2ο ημερολογιακό έτος***

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τμηματικά την άδειά του, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στο δεύτερο αυτό 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. Κατά τη διάρκειά του έτους αυτού και κατά το χρονικό σημείο συμπλήρωσεως 12 μηνών από την ημερομηνία πρόσληψης, η άδεια επαυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα. Ως εκτούτου, 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.

► ***Ρύθμιση άδειας κατά το τρίτο και επόμενα ημερολογιακά έτη***

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

Σε περίπτωση λύσεως της σχέσεως εργασίας με οποιοδήποτε τρόπο ή λήξεως της εποχιακής απασχόλησης, πριν συμπληρώσει ο μισθωτός το βασικό χρόνο (12μην) στον αυτόν εργοδότη, δικαιούται δύο ημερήσιους μισθούς για κάθε μήνα απασχόλησης. Για απασχόληση μικρότερη από μήνα, καταβάλλεται ανάλογο κλάσμα.

ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΔΕΙΩΝ (κατά το Ν.3302/2004)

Υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες με συνολική υπηρεσία ή προϋπηρεσία μέχρι 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή μέχρι 12 ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη.

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΟ ΕΤΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΙΔΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ ΜΙΣΘΟΤΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΜΕ 5ΘΗΜΕΡΟ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ ΜΙΣΘΟΤΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΜΕ 6ΘΗΜΕΡΟ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ 5ΘΗΜΕΡΟ ΚΑΙ 6ΘΗΜΕΡΟ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ 5ΘΗΜΕΡΟ ΚΑΙ 6ΘΗΜΕΡΟ
1^ο ημερολογιακό έτος (από την πρόσληψη έως 31/12)	20*2 Χ μέρες απασχόλησης με στεργνωποίηση του γκαζιένου ή 1.0007 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης	2 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης ή 24*2X μήνες απασχόλησης με στεργνωποίηση του γκαζιένου	2 ημερομίσθια ή 2/25 του μηνιαίου μισθού για κάθε μήνα απασχόλησης από την πρόσληψη μέχρι 31 Δεκεμβρίου	Αυτολογικό βέβαιε του χρόνου απασχόλησης και των αποδοχών οφείλει και μέχρι συμπλήρωσης 13 ημερομίσθων ή το 1/2 του μηνιαίου μισθού
2^ο ημερολογιακό έτος (από 01/01 έως συμπλήρωση 12μήνου από την πρόσληψη)	20*2 Χ μέρες απασχόλησης με στεργνωποίηση του γκαζιένου	24*2X μήνες απασχόλησης με στεργνωποίηση του γκαζιένου	από 01/01 έως συμπλ. 12/12: 2 ημερομίσθια (24/12) ή 2/25 του μηνιαίου μισθού για κάθε μήνα απασχόλησης	Αυτολογικό βέβαιε του χρόνου απασχόλησης και των αποδοχών οφείλει και μέχρι συμπλήρωσης 13 ημερομίσθων ή το 1/2 του μηνιαίου μισθού
2^ο ημερολογιακό (από τη συμπλήρωση του 12μήνου και μέχρι 31/12)	21 ημέρες για έσο το έτος ή 21/12X μήνες απασχόλησης με στεργνωποίηση του γκαζιένου	25 ημέρες ή 25/12X μήνες απασχόλησης με στεργνωποίηση του γκαζιένου	από 12 μήνας έως 31 Δεκ.: 25/12X μήνες απασχόλησης. Για έσο το έτος 25 ημερομίσθια ή 1/12 μηνιαίου μισθού	Αυτολογικό βέβαιε του χρόνου απασχόλησης και των αποδοχών οφείλει και μέχρι συμπλήρωσης 13 ημερομίσθων ή το 1/2 του μηνιαίου μισθού
3^ο έτος και το επόμενο έτη Ολόκληρη άδεια σε οποιαδήποτε χρονικό σημείο του έτους ακόμη και την 01/01	μέχρι τη συμπλήρωση 24 μηνών			
	21 ημέρες	25 ημέρες	1 μηνιαίου μισθού ή 25 ημερομίσθια	1/2 του μηνιαίου μισθού ή 13 ημερομίσθια
	από τη συμπλήρωση 24 μηνών			
	22 ημέρες	26 ημέρες	1 μηνιαίου μισθού ή 26 ημερομίσθια	1/2 του μηνιαίου μισθού ή 13 ημερομίσθια
ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΜΕΧΡΙ 31 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ, (ΝΟΜΟΣ 3302/2004)				

ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΔΕΙΩΝ (κατά το Ν.3302/2004)

Υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες με συνολική υπηρεσία 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή 12 ετών προϋπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη.

ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΑ ΕΤΗ ΔΙΑΔΥΟΜΕΝΑ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ ΕΞΗΜΕΡΟ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ ΕΤΗΜΕΡΟ	ΑΠΟΔΟΣΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ ΕΞΗΜΕΡΟ ΚΑΙ ΕΤΗΜΕΡΟ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ ΕΞΗΜΕΡΟ ΚΑΙ ΕΤΗΜΕΡΟ
1^ο έτος (από προσλήψης έως 31/12)	25/12 κατά μήνα απασχόλησης. Στρατηγική αποζημίωση του γλωσσικού αναλόγου προς τον αριθμό των μηνών για τους οποίους ζηρείται άδεια.	30/12 = 2,5 ημέρες κατά μήνα (5 ανά δεκάμηνο απασχόλησης)	2,5 ημερομίσθιο ή 2,5/25 του μηνιαίου μισθού για κάθε μήνα απασχόλησης από τη φερόμενη μέχρι 31 Δεκ.	100% του με τις αποδοχές αδειας με το όριο του 1/2 μηνιαίου μισθού ή των 13 ημερομισθίων
2^ο έτος, ημέρες άδειας χορηγούμενες κατά τρίμηνα. Αν δεν χορηγηθεί σε τρίμηνα, χορηγείται ολόκληρη μέχρι 31/12	25/12 κατά μήνα απασχόλησης. Στρατηγική αποζημίωση του γλωσσικού αναλόγου προς τον αριθμό των μηνών για τους οποίους ζηρείται άδεια.	30/12 = 2,5 ημέρες κατά μήνα (5 ανά δεκάμηνο απασχόλησης)	2,5 ημερομίσθιο ή 2,5/25 του μηνιαίου μισθού για κάθε μήνα απασχόλησης από 01/01 μέχρι 31 Δεκ.	1/2 του μισθού ή 13 ημερομίσθια συνολικά χορηγείται κατά τρίμηνα, αναλογιστικά τις αποδοχές αδειας
3^ο έτος και το επόμενο στη. Ολόκληρη άδεια σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο του έτους, ακόμη και την 01/01	25 ημέρες άδεια	30 ημέρες άδεια	30/25 του μισθού ή 30 ημερομίσθια	1/2 του μισθού ή 13 ημερομίσθια καταβάλλονται μαζί με τις αποδοχές αδειας

Από 1-1-2008, μετά την συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας δικαιούται μια (1) εργάσιμη ημέρα παραπάνω, δηλ 26 ημέρες για εργαζόμενους με πενήνημερο και 31 ημέρες για εργαζόμενους με εξαήμερο (ΕΓ ΣΣΕ 2008-2009, άρθρο 3)

Στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς (άρθρο 4 παρ. 3 Α.Ν. 539/45) επιβάλλει, όπως κάθε εργοδότης τηρεί **ειδικό βιβλίο αδειών**. Στο βιβλίο αυτό αναγράφονται τα στοιχεία των μισθωτών που παίρνουν την κανονική τους άδεια κάθε ημερολογιακό έτος, κατά χρονολογική σειρά λήψεως τη άδειας εκάστου. Πιο συγκεκριμένα, στο βιβλίο συγκεκριμένα καταχωρούνται τα εξής :

- Το ονοματεπώνυμο του αδειούχου μισθωτού.
- Η ειδικότητά του και η θέση του στην επιχείρηση.
- Το έτος γεννήσεως.
- Η ημερομηνία προσλήψεως.
- Οι αποδοχές που καταβλήθηκαν στο μισθωτό για το χρόνο της άδειας και το επίδομα αδειάς.
- Η χρονική διάρκεια της άδειας.
- Η ημερομηνία χορηγήσεως (ενάρξεως και λήψεως) της άδειας.
- Η υπογραφή του αδειούχου, η οποία υποδηλώνει ότι έλαβε την άδεια και τις αποδοχές αυτής, καθώς και το επίδομα αδειάς, που προκαταβάλλονται κατά την έναρξή της.
- Μια ιδιαίτερη στήλη για παρατηρήσεις πρέπει να υπάρχει στο βιβλίο αδειών. Σε αυτήν σημειώνονται όλα τα άλλα σχετικά με την άδεια στοιχεία, όπως π.χ. εάν ο μισθωτός αποχώρησε ή απολύθηκε και έλαβε την άδεια σε χρήματα κ.ο.κ.

Το βιβλίο αδειών πρέπει να είναι στην διάθεση των επιθεωρητών κ.λπ. οργάνων του Υπουργείου Εργασίας, καθώς και των αρμόδιων αστυνομικών οργάνων, που ασκούν την εποπτεία και τον έλεγχο εφαρμογής του νόμου. Δεν είναι υποχρεωτική, όμως, η θεώρηση του βιβλίου αδειών από την οικεία επιθεώρηση εργασίας ή άλλη αρχή.

Οι εργοδότες πρέπει να τηρούν τις διατάξεις, αλλιώς απειλούνται με βαριές κυρώσεις (άρθρο13 του Ν. 2943/22) που αναφέραμε και σε προηγούμενη παράγραφο. Πρέπει, όμως, να έχουμε υπ' όψη και την αστική κύρωση, σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης που αρνείται τη χορήγηση στο μισθωτό του της νόμιμης ετήσιας άδειας, εντός του ημερολογιακού έτους κατά το οποίο δικαιούται να τη λάβει, οφείλει να καταβάλει σε αυτόν τις αποδοχές της άδειας αυξημένες κατά 100%. Επίσης, ποινικές κυρώσεις απειλούνται ακόμη κατά των εργοδοτών ή άλλων υπεύθυνων της επιχείρησης που καθυστερούν αποδοχές, δώρα εορτών και επίδομα αδειάς ή παρεμποδίζουν τα αρμόδια όργανα εποπτείας του Υπουργείου Εργασίας

Επίσης, 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.

3.2 Άδεια Στράτευσης

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

3.3 Άδεια γάμου και γέννησης παιδιού

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε πενθήμερη εργασία δικαιούνται 5 εργάσιμες μέρες άδεια με αποδοχές όταν παντρευτούν, ενώ όσοι εργάζονται σε εξαήμερη εργασία, δικαιούνται 6 μέρες άδεια. Ακόμη, σε περίπτωση που γεννηθεί παιδί ο πατέρας δικαιούται δύο μέρες άδεια μετ'αποδοχών για κάθε παιδί (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000 – 2001 άρθρο 10). Με ευνοϊκότερες κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας δίδεται άδεια γάμου μεγαλύτερη των 5 ημερών στους:

1) Λογιστές και Βοηθοί Λογιστές: Άδεια γάμου έξι (6) εργάσιμων ημερών (απόφαση 146/84 Δ.Δ.Δ.Δ. Αθηνών).

2) Προσωπικό γραφείων ανωνύμων εταιρειών, Ε.Π.Ε. κ.λ.π. επιχειρήσεων: Άδεια γάμου έξι (6) εργάσιμων ημερών (απόφαση 35/81 Δ.Δ.Δ.Δ. Αθηνών). Στο κείμενο της αποφάσεως αυτής διευκρινίζεται ότι οι διατάξεις της εφαρμόζονται στο προσωπικό γραφείων (γραφείς, εισπράκτορες, αποθηκάριοι, κλητήρες, θυρωροί, φύλακες, τηλεφωνητές, εργοδηγοί βιομηχανιών) των πάσης φύσεως ιδιωτικών επιχειρήσεων της χώρας, ανεξαρτήτως της νομικής μορφής αυτών.

3) Προσωπικό εμπορικών καταστημάτων. Η από 2 Απριλίου 1982 συλλογική σύμβαση εργασίας προβλέπει άδεια γάμου έξι (6) εργάσιμων ημερών.

4) Προσωπικό σούπερ μάρκετ Α.Π.Π. άδεια γάμου έξι (6) εργάσιμων ημερών (σ.σ.ε. 21.12.84).

5) Προσωπικό αεροπορικών και πρακτορειακών επιχειρήσεων άδεια γάμου δέκα (10) εργάσιμων ημερών και δώρο 58,69 ευρώ (σ.σ.ε. 21.4.89).

- 6) Προσωπικό επιχειρήσεων πετρελαίου και υγραερίου άδεια γάμου επτά (7) εργασίμων ημερών (σ.σ.ε.24.4.85).
- 7) Αρχιτέκτονες επιχειρήσεων άδεια γάμου δέκα (10) ημερολογιακών ημερών (σ.σ.ε. 21.2.89).
- 8) Πολιτικοί μηχανικοί και αγρονόμοι - τοπογράφοι μηχανικοί, που εργάζονται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, άδεια γάμου δέκα (10) ημερολογιακών ημερών (σ.σ.ε. 21.12.88).
- 9) Μηχανικοί μεταλλείων - μεταλλουργοί και μηχανικοί χημικοί, που εργάζονται σε γραφεία μελετών, άδεια γάμου δέκα (10) ημερολογιακών ημερών (σ.σ.ε. 2.11.89).
- 10) Μηχανολόγοι - Ηλεκτρολόγοι Ε.Μ.Π. που απασχολούνται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις άδεια γάμου δέκα (10) ημερολογιακών ημερών (σ.σ.ε. 22.2.90).
- 11) Κλωστοϋφαντουργοί άδεια γάμου εννέα (9) εργασίμων ημερών (σ.σ.ε. 16.10.91).
- 12) Διοικητικό, τεχνικό, νοσηλευτικό, βοηθητικό και εργατικό προσωπικό ιδιωτικών κλινικών, γηροκομείων και νοσηλευτικών Κ.λ.π. ιδρυμάτων των Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και οι παρασκευαστές ανεξαρτήτων εργαστηρίων και οι χειριστές ακτινολογικών μηχανημάτων. Άδεια γάμου έξι (6) εργασίμων μερών (απόφ. Υπ. Εθν. Οικ. και Εργασίας 18624/84).
- 13) Καπνεργάτες. Άδεια γάμου επτά (7) εργασίμων ημερών (σ.σ.ε. 4.7.1998).
- 14) Προσωπικό συμβολαιογραφείων, άδεια γάμου δέκα (10) ημερών (σ.σ.ε. 2.8.2000, και δ.α. 43/2000).

3.4 Άδεια μητρότητας

Οι μητέρες που εργάζονται δικαιούνται άδεια μητρότητας διάρκειας 17 εβδομάδων. Οι πρώτες οχτώ εβδομάδες άδειας δίνονται πριν την προγραμματισμένη ημερομηνία τοκετού, ενώ οι υπόλοιπες εννιά μετά τον τοκετό. Όταν η γέννα συμβεί νωρίτερα από ότι προβλέπεται, το υπόλοιπο της άδειας από τις οχτώ αρχικές εβδομάδες χορηγείται μετά από τον τοκετό (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.2000-2001 άρθρο 7).

3.5 Ειδική άδεια μητρότητας

Οι εργαζόμενες μητέρες που είναι ασφαλισμένες στο ΙΚΑ και απασχολούνται σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις με σχέση εξαρτημένης εργασίας, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, με πλήρη ή μερική απασχόληση δικαιούνται ειδική άδεια προστασίας μητρότητας χρονικής διάρκειας έξι (6) μηνών.

Η άδεια αυτή χορηγείται στις εργαζόμενες μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας(τοκετού-λοχείας), της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, καθώς επίσης και στις εργαζόμενες που αμέσως μετά τα ανωτέρω διαστήματα κάνουν χρήση της ετήσιας κανονικής άδειας , εφ' όσον αυτό είναι απαραίτητο με βάση της ετήσιες προθεσμίες για τη χορήγησή της. Το δικαίωμα αυτό ασκείται εντός 60 ημερών από τη λήξη των ανωτέρω αδειών.

Δικαιούχοι της ειδικής άδειας προστασίας μητρότητας είναι και οι εργαζόμενες που κατά την ημέρα δημοσίευσης του νόμου δηλαδή την 3-4-2008 βρίσκονταν σε άδεια μητρότητας (τοκετού-λοχείας) ή σε ισόχρονη προς το μειωμένο ωράριο άδεια. Μετά τη λήξη της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας η εργαζόμενη δικαιούται να κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου όπως αυτό ισχύει.

Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές που είναι ίσες με τον κατώτατο μισθό όπως ορίζεται κάθε φορά με βάση την ΕΓΣΣΕ και φορέας καταβολής είναι ο ΟΑΕΔ. Ο ΟΑΕΔ υποχρεούται να αποδίδει στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ τις προβλεπόμενες εισφορές για τον κλάδο σύνταξης, παρακρατώντας την προβλεπόμενη εργατική εισφορά που βαρύνει τον εργαζόμενο μαζί με την εργοδοτική εισφορά που βαρύνει τον ΟΑΕΔ.

Η παρ. 1 του άρθρου 15 του ν. 1483/1984 αντικαθίσταται ως εξής: «1. Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για το χρονικό διάστημα δεκαοκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Η προστασία από την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ισχύει τόσο έναντι του εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται, χωρίς να έχει προηγουμένως απασχοληθεί αλλού, πριν συμπληρώσει δεκαοκτώ 18 μήνες από τον τοκετό ή το μεγαλύτερο χρόνο που προβλέπεται στην παρούσα, όσο και έναντι του νέου εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται και μέχρι τη συμπλήρωση των ανωτέρω χρόνων. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη (Άρθρο 36, Ν.3996/2011)

3.6 Άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιού

Για τις γυναίκες οι οποίες γέννησαν και η άδεια λοχείας τους τελείωσε ισχύουν τα εξής:

- Για το χρονικό διάστημα 30 μηνών από τη λήξη της άδειας λοχείας, δηλαδή 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό,(Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004 άρθρο 8), είτε να προσέρχονται

αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε ημέρα από την εργασία τους.

- 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 άρθρο 6).

Το μειωμένο ωράριο «άδεια» θηλασμού και φροντίδας παιδιών (άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ, 1993) όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, δικαιούται ο εργαζόμενος με αίτηση του 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.

Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας παιδιού μπορεί εναλλακτικά να ζητήσει και ο πατέρας, εφόσον δεν κάνει χρήση η εργαζόμενη μητέρα. Το μειωμένο ωράριο για τη φροντίδα των παιδιών θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας (ΕΓΣΣΕ, 1993, άρθρο 9) και δεν πρέπει να δημιουργεί δυσμενέστερες συνθήκες στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις.

3.7 Άδεια φροντίδας παιδιού με παρένθετη μητέρα

Σε περίπτωση απόκτησης παιδιού με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας οι αποκτώντες γονείς δικαιούνται τις άδειες που αφορούν τη φροντίδα και την ανατροφή του παιδιού, ως εάν ήσαν φυσικοί γονείς (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2006-2007 άρθρο 7). Κατά την διάρκεια του θηλασμού, το μειωμένο ωράριο του άρθρου 9 ΕΓΣΣΕ 1993 όπως ισχύει δικαιούνται η γυναίκα που γέννησε και η αποκτώσα μητέρα

3.8 Άδεια για τη φροντιδα υιοθετημένων παιδιών

Οι μητέρες και πατέρες παιδιών μέχρι έξι ετών, τα οποία είναι υιοθετημένα έχουν δικαίωμα διακοπής της εργασίας ή καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης (άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ του 1993) με χρονική αφετηρία την ημερομηνία της υιοθεσίας. Αντίστοιχα δικαιώματα έχουν και οι άγαμοι γονείς που έχουν υιοθετήσει. (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000 - 2001 άρθρο 8).

3.9 Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες

Οι εργαζόμενοι, οι οποίοι έχουν στην επιμέλειά του ένα παιδί και έχουν χηρέψει ή είναι άγαμοι, δικαιούνται άδεια επιπλέον έξι εργάσιμες μέρες για κάθε χρόνο. Όταν ο εργαζόμενος έχει τρία ή περισσότερα παιδιά, τότε του χορηγείται άδεια οχτώ εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών, ηλικίας μέχρι 12 ετών συμπληρωμένων, και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας (ΕΓΣΣΕ 2002-2003, άρθρο 7)

3.10 Άδεια για ασθένεια μελών οικογένειας

Όταν είναι άρρωστος ένας εξαρτώμενος

συγγενής (παιδί ή κάποιο άλλο μέλος) εργαζόμενου ατόμου μπορεί να πάρει άδει, όταν πληρούνται οι παρακάτω προϋποθέσεις (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2008-2009 άρθρο 5) :

- 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 και
- η ύπαρξη ασθένειας εξαρτωμένων από αυτόν μελών της οικογενείας του.

3.11 Άδεια σχολικής παρακολούθησης

Οι εργαζόμενοι που έχουν παιδιά μέχρι 16 ετών, τα οποία είναι μαθητές έχουν δικαίωμα να πάρουν άδεια μέχρι τέσσερις μέρες για κάθε ένα από τα παιδιά του για να επισκεφτεί το σχολείο των παιδιών του (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2008-2009, άρθρο 4). Την παραπάνω άδεια δικαιούνται και οι γονείς με παιδιά στο νηπιαγωγείο.

3.12 Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς

Στους εργαζόμενους, οι οποίοι έχουν εξαρτημένη σχέση εργασίας χορηγείται άδεια δύο ημερών με αποδοχές, όταν πεθάνει ο/η σύζυγος της/του, τα τέκνα, οι γονείς και τα αδέρφια. (ΕΓΣΣΕ 2002-2003, άρθρο 9). Σε μεταγενέστερο άρθρο, διευκρινίζεται ότι χορηγείται άδεια όχι μόνο στους εξ αίματος, αλλά και στους εξ αγχιστείας συγγενείς στην ίδια διάρκεια (ΕΓΣΣΕ 2010-2012 άρθρο 8

3.13 Άδεια λόγω AIDS

Εργαζόμενοι 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).

3.14 Άδεια σπουδαστική

Όταν οι εργαζόμενοι είναι μαθητές ή φοιτητές έχουν δικαίωμα να πάρουν από τον εργοδότη τους επιπλέον άδεια άνευ αποδοχών διάρκειας 30 ημερών, (ΕΓΣΣΕ 96 άρθρο 7), για κάθε χρόνο για να μπορέσουν να συμμετέχουν στις εξετάσεις. Την ειδική άδεια δικαιούνται να λάβουν όλοι οι εργαζόμενοι μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών που κάθε φορά παρακολουθεί ο εργαζόμενος, προσαυξημένη κατά κατά δύο έτη. Για τους ανήλικους εργαζόμενους που είναι συγχρόνως μαθητές ή σπουδαστές ο Ν. 1837/89, ορίζει ότι οι εργαζόμενοι μπορεί να λάβουν στις εξετάσεις άδεια άνευ αποδοχών δύο ημερών, συνεχόμενη ή τμηματική, για κάθε μέρα εξετάσεων. Στην περίπτωση αυτή η άδεια πρέπει να είναι τουλάχιστον 14 ημέρες και οι αποδοχές για τις μέρες αυτές καταβάλλονται στους εργαζόμενους από τον ΟΑΕΔ.

3.15 Άδεια για μεταπτυχιακό

Τα άτομα, τα οποία παρακολουθούν μεταπτυχιακά ή διδακτορικά προγράμματα διάρκειας τουλάχιστον ενός έτους σε κάποιο ΑΕΙ ή ΤΕΙ της Ελλάδος ή της αλλοδαπής δικαιούνται άδεια δέκα εργάσιμων ημερών, η οποία είναι άνευ αποδοχών. Η άδεια αυτή μπορεί να χορηγηθεί συνεχόμενα ή τμηματικά και ο δικαιούχος έχει δικαίωμα να λαμβάνει τέτοιες άδειες για δύο έτη (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004-05, άρθρο 10).

3.16 Εκλογική Άδεια

Οι ετεροδημότες δικαιούνται να παίρνουν εκλογική άδεια, έτσι ώστε να μπορούν να ασκήσουν το εκλογικό τους δικαίωμα. Οι μέρες τις οποίες δικαιούται ο κάθε ετεροδημότης

εξαρτάται από την απόσταση που απαιτείται να διανύσουν. Συγκεκριμένα ο αριθμός των ημερών άδειας έχει ως εξής:

■ Για τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε πενθήμερη εργασία, ισχύει ότι όταν η απόσταση είναι :

- από 200 - 400 χλμ., δικαιούνται μια εργάσιμη ημέρα
- από 401 και πάνω, δικαιούνται δύο εργάσιμες ημέρες
- για τα νησιά δικαιούνται μέχρι 3 ημέρες, ανάλογα με την απόσταση και τις ειδικές συνθήκες μετακίνησης.

■ Για τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε εξαήμερη εργασία, ισχύει ότι όταν η απόσταση είναι :

- από 100 - 200 χλμ., δικαιούνται μια εργάσιμη ημέρα
- από 201 - 400 χλμ., δικαιούνται δύο εργάσιμες ημέρες
- από 401 και πάνω, δικαιούνται τρεις εργάσιμες ημέρες
- για τα νησιά δικαιούνται μέχρι 3 ημέρες, ανάλογα με την απόσταση και τις ειδικές συνθήκες μετακίνησης.

Επίσης, η ειδική άδεια που δίνεται για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος γίνεται με αποδοχές και δεν συμψηφίζεται με την κανονική ή άλλης μορφής άδεια

3.17 Άδεια εκπαίδευσης συνδικαλιστών

Στις επιχειρήσεις που απασχολούνται πάνω από 50 μισθωτοί προβλέπεται να χορηγείται άδεια μέχρι δύο βδομάδες, επιπλέον με αποδοχές στους εργαζομένους που επιλέγονται από τη ΓΣΕΕ και το πλήθος των εργαζομένων αυτών πρέπει να είναι 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 (άρ.5ΕΓΣΣΕ 1988). Η ανωτέρω άδεια χορηγείται, μόνο εφόσον η σχετική αίτηση της ΓΣΕΕ συνοδεύεται από αναλυτικό πρόγραμμα εκπαίδευσης το οποίο θα καλύπτει το χρόνο διάρκειας της άδειας και παράλληλα θα έχει εγκριθεί από το ανώτατο συμβούλιο εργασίας.

3.18 Διάρκεια άδειας αναπήρων εργαζομένων

Ανάπηρα εργαζόμενα άτομα, που υπάγονται στις διατάξεις της παρ. 4 του άρθρον 1 του Ν. 1648/86 περί προστασίας πολεμιστών, αναπήρων και θυμάτων πολέμου και μειονεκτούντων προσώπων, δικαιούνται από τον εργοδότη τους (ανεξάρτητα από τον τρόπο προσλήψεώς τους, πριν και μετά την ισχύ του νόμου αυτού), κάθε ημερολογιακό έτος, άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμες ημέρες επιπλέον της κανονικής άδειας που δικαιούνται σύμφωνα με τις ισχύουσες κάθε φορά διατάξεις (απόφ. 2065/89 Υπ. Εργασίας – ΦΕΚ 736/Β'/2.10.89) Η επιπλέον αυτή άδεια είχε ορισθεί σε 5 ημέρες με προηγούμενη απόφαση (452/87 - ΦΕΚ 115/Β'/16.3.87).

Επίσης, οι μισθωτοί των πάσης φύσεως επιχειρήσεων που είναι ανάπηροι πολέμου δικαιούνται σύμφωνα με τις διατάξεις του Α.Ν. 1324/49 πρόσθετη άδεια τριάντα ημερών με πλήρεις αποδοχές για την μετάβασή τους στα κέντρα Λουτροθεραπείας, Αεροθεραπείας. Η

μορφή αυτή της άδειας χορηγείται στους ανάπηρους πολέμου που κατέχουν για αυτό τον λόγο βεβαίωση ειδικής επιτροπής του Υπουργείου Εθνικής Αμύνης.

Στις αποδοχές για την άδεια αυτή λαμβάνονται υπόψη και οι πρόσθετες τακτικές παροχές που χορηγούνται στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα της εργασίας που παρέχεται. Εκτός από τους αναπήρους πολέμου άδεια για λουτροθεραπεία ή αεροθεραπεία μπορεί να ζητήσει από τον εργοδότη του και μισθωτός που δεν είναι ανάπηρος πολέμου και δεν καλύπτεται από τις προηγούμενες διατάξεις, εφ' όσον προσκομίσει σχετική βεβαίωση από την αρμόδια υγειονομική επιτροπή του ασφαλιστικού του οργανισμού, από την οποία να προκύπτει η ανικανότητά του για εργασία κατά την περίοδο της θεραπείας. Στην περίπτωση αυτή για την απουσία και την καταβολή αποδοχών εφαρμόζονται οι σχετικές με το ανυπαίτιο κώλυμα διατάξεις και όχι οι διατάξεις που αναφέρονται παραπάνω για τους αναπήρους πολέμου. Αν η γνωμάτευση δεν αναφέρει την ανικανότητα του μισθωτού για εργασία κατά τη διάρκειά της, τότε η θεραπεία πρέπει να γίνεται κατά τη διάρκεια της κανονικής άδειας του μισθωτού. Αν η κανονική άδεια έχει χορηγηθεί σε χρόνο προγενέστερο της θεραπείας είναι δυνατή η χορήγηση στο μισθωτό άδειας άνευ αποδοχών για την πραγματοποίηση της θεραπείας. Η παροχή από τον ασφαλιστικό οργανισμό σχετικού με την θεραπεία επιδόματος δεν πιστοποιεί πάντα την ανικανότητα για εργασία του μισθωτού κατά τη διάρκειά της.

3.19 Άδεια ανηλίκων εργαζομένων

Οι ανήλικοι μισθωτοί (που δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους) εξομοιώθηκαν, από 1 Ιανουαρίου 1982, με όλους τους άλλους μισθωτούς και αρχίζουν πλέον και αυτοί την πρώτη άδειά τους από 24 εργάσιμες ημέρες (συμπεριλαμβάνονται και τα Σάββατα - όχι όμως οι Κυριακές και οι επίσημες εορτές). Η κανονική άδεια των ανηλίκων χορηγείται κατά την περίοδο των σχολικών διακοπών σε συνεχείς ημέρες.

3.20 Αναρρωτική άδεια

Σύμφωνα με το Άρθρο 54 αναρρωτική άδεια χορηγείται στις εξής περιπτώσεις ²:

1. Στον υπάλληλο που είναι ασθενής ή χρειάζεται να αναρρώσει, χορηγείται αναρρωτική άδεια με αποδοχές τόσων μηνών όσα είναι τα έτη της υπηρεσίας του, από την οποία αφαιρείται το σύνολο των αναρρωτικών αδειών που τυχόν έχει λάβει μέσα στην προηγούμενη πενταετία. Αναρρωτική άδεια χορηγούμενη χωρίς διακοπή δεν μπορεί να υπερβεί τους δώδεκα (12) μήνες. Χρόνος υπηρεσίας τουλάχιστον έξι (6) μηνών θεωρείται ως πλήρες έτος.
2. Στην αναρρωτική άδεια συνυπολογίζονται και οι ημέρες απουσίας λόγω ασθένειας που προηγήθηκαν της άδειας.
3. Στον υπάλληλο που πάσχει από δυσίατο νόσημα, χορηγείται αναρρωτική άδεια, της οποίας η διάρκεια είναι διπλάσια από τη διάρκεια των αδειών των προηγούμενων παραγράφων.
4. Τα δυσίατα νοσήματα καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης που εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Κεντρικού Συμβουλίου Υγείας

Σύμφωνα με το Άρθρο 55 η αναρρωτική άδεια χορηγείται όταν :

² Σύμφωνα με το νέο Κώδικα Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων (Ν. 3528 – ΦΕΚ 26 Α – 9/2/2007)

1. Η αναρρωτική άδεια χορηγείται ανά τρίμηνο ή σε περίπτωση δυσίατων νοσημάτων ανά εξάμηνο, κατ' ανώτατο όριο, ύστερα από γνωμάτευση της οικείας υγειονομικής επιτροπής σύμφωνα με τα οριζόμενα στα άρθρα 165 και 167.

2. Βραχυχρόνιες αναρρωτικές άδειες χορηγούνται:

α) με **υπεύθυνη δήλωση του υπαλλήλου** ή γνωμάτευση θεράποντος ιατρού **έως δύο**

(2) ημέρες κάθε φορά και όχι περισσότερες από τέσσερις (4) ημέρες κατ' έτος,

β) με γνωμάτευση του θεράποντα ιατρού έως τρεις (3) ημέρες κάθε φορά και όχι περισσότερες από έξι (6) κατ' έτος,

γ) με γνωμάτευση του διευθυντή κλινικής δημόσιου νοσοκομείου **έως πέντε (5) ημέρες** κάθε φορά και όχι πέραν των δέκα (10) ημερών κατ' έτος.

Το σύνολο των βραχυχρόνιων αναρρωτικών αδειών των περιπτώσεων α', β' και γ' που χορηγούνται χωρίς γνωμάτευση υγειονομικής επιτροπής δεν υπερβαίνει **αθροιστικά τις δέκα (10) ημέρες το χρόνο.**

3. Σε περίπτωση βραχυχρόνιας αναρρωτικής άδειας πριν ή μετά από αργία ή ανάμεσα σε δύο (2) αργίες, ο υπάλληλος παραπέμπεται υποχρεωτικά για εξέταση στην οικεία υγειονομική επιτροπή. Στις ίδιες περιπτώσεις δεν επιτρέπεται η χορήγηση αναρρωτικής άδειας με υπεύθυνη δήλωση του υπαλλήλου.

4. Ο υπάλληλος υποχρεούται να δεχτεί την επίσκεψη του ελεγκτή ιατρού.

5. Η αποστολή ιατρού για έλεγχο υπαλλήλου, που κάνει χρήση βραχυχρόνιων αναρρωτικών αδειών κατ' επανάληψη, είναι υποχρεωτική για την υπηρεσία.

Η Διαδικασία χορήγησης αναρρωτικής άδειας (Άρθρο 56) είναι η εξής :

1. Ο υπάλληλος που κωλύεται να προσέλθει στην εργασία του λόγω ασθένειας ενημερώνει την υπηρεσία για την αδυναμία αυτή την ίδια ημέρα.

2. Η υπηρεσία χορηγεί την αναρρωτική άδεια ύστερα από αίτηση του υπαλλήλου. Η αίτηση για αναρρωτική άδεια υποβάλλεται εντός επτά (7) ημερών από την απουσία του υπαλλήλου λόγω ασθένειας. Σε περίπτωση αδικαιολόγητης καθυστέρησης που δεν οφείλεται σε λόγους ανωτέρας βίας, γίνεται ανάλογη περικοπή της αναρρωτικής άδειας με ευθύνη του οργάνου που είναι αρμόδιο για την έκδοση της απόφασης χορήγησης της. Η υπηρεσία σε όλως ειδικές περιπτώσεις μπορεί να κινεί τη διαδικασία χορήγησης αναρρωτικής άδειας αυτεπαγγέλτως.
3. Αναρρωτική άδεια πέραν των δέκα (10) ημερών κατ' έτος χορηγείται ύστερα από γνωμάτευση της οικείας υγειονομικής επιτροπής, με εξαίρεση την περίπτωση που η άδεια χορηγείται βάσει γνωμάτευσης του διευθυντή κλινικής δημόσιου νοσοκομείου και εφόσον πρόκειται για νοσηλεία επτά (7) ημερών τουλάχιστον, ή κατόπιν χειρουργικής επέμβασης.
4. Άδεια διάρκειας πέραν του ενός (1) μηνός για ψυχική νόσο δεν χορηγείται αν δεν έχει προηγηθεί νοσηλεία σε δημόσιο νοσοκομείο. Παράταση της ή χορήγηση νέας άδειας, εφόσον υπερβαίνει, συνολικώς ή τμηματικώς, τον έναν (1) μήνα μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος χορηγείται ύστερα από αναλυτική έκθεση θεράποντος ιατρού και έκθεση εξέτασης λειτουργικότητας του ασθενούς, το περιεχόμενο των οποίων καθορίζεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Με την ίδια απόφαση ορίζονται τα όργανα που δικαιούνται να προβαίνουν σε εξέταση λειτουργικότητας του ασθενούς, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια.
5. Το αρμόδιο για τη χορήγηση της αναρρωτικής άδειας όργανο είτε χορηγεί ολόκληρη την άδεια που προτείνει η πρωτοβάθμια υγειονομική επιτροπή ή, εάν κρίνει τη γνωμάτευση της ως αναιτιολόγητη, παραπέμπει τον ενδιαφερόμενο για εξέταση στη δευτεροβάθμια υγειονομική επιτροπή. Ο ενδιαφερόμενος μπορεί μέσα

σε δέκα (10) ημέρες από την κοινοποίηση σε αυτόν της γνωμάτευσης της πρωτοβάθμιας υγειονομικής επιτροπής να ζητήσει με ένσταση του νέα εξέταση από την οικεία δευτεροβάθμια επιτροπή, όταν η πρωτοβάθμια έχει απορρίψει εξ ολοκλήρου ή εγκρίνει λιγότερο από το ήμισυ της αναρρωτικής άδειας. Η αναρρωτική άδεια που προτείνεται από τη δευτεροβάθμια υγειονομική επιτροπή χορηγείται υποχρεωτικά.

6. Δικαίωμα ένστασης ενώπιον της πρωτοβάθμιας ή της ειδικής υγειονομικής επιτροπής έχουν η υπηρεσία και ο υπάλληλος για την κατ' εξαίρεση χορήγηση άδειας σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου αυτού.

7. Η αίτηση υπαλλήλου για παράταση αναρρωτικής άδειας υποβάλλεται το αργότερο μέσα στο τελευταίο δεκαπενθήμερο του χρόνου της άδειας που του έχει χορηγηθεί.

8. Ύστερα από κάθε εξέταση, καθώς και μετά τη λήξη του ανωτάτου χρονικού ορίου αναρρωτικής άδειας, οι υγειονομικές επιτροπές γνωμοδοτούν εάν η νόσος είναι ιάσιμη ή όχι. Στη δεύτερη περίπτωση και αφού η γνωμάτευση γίνει οριστική, ο υπάλληλος απολύεται κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 153. Οι προϊστάμενες αρχές της οικείας υπηρεσίας μπορούν να παραπέμπουν και αυτεπαγγέλτως υπαλλήλους στις δευτεροβάθμιες υγειονομικές επιτροπές για απόλυση τους, εάν κρίνουν ότι δεν μπορούν να εκτελούν τα καθήκοντα τους λόγω σωματικής ή πνευματικής ανικανότητας και πριν χορηγηθεί αναρρωτική άδεια ή μετά τη λήξη αναρρωτικής άδειας.

9. Κατά της γνωμοδότησης αρμόδιας υγειονομικής επιτροπής για απαλλαγή εκ της υπηρεσίας λόγω ασθένειας, δικαιούται ο ενδιαφερόμενος να ασκήσει προσφυγή σε αποκλειστική προθεσμία δέκα (10) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης της υγειονομικής επιτροπής ενώπιον της επιτροπής προσφυγών του άρθρου 166. Στην ίδια επιτροπή μπορεί να ασκήσει προσφυγή ο υπάλληλος κατά της γνωμάτευσης της

αρμόδιας υγειονομικής επιτροπής με την οποία κρίθηκε ικανός για ανάληψη υπηρεσίας.

10. Ο υπάλληλος είναι υποχρεωμένος να παρουσιάζεται για ιατρική εξέταση, εφόσον το ζητήσει η επιτροπή. Αν δεν παρουσιαστεί, δεν χορηγείται αναρρωτική άδεια.

11. Ο υπάλληλος, ο οποίος βρίσκεται δικαιολογημένα εκτός της έδρας του, υποχρεούται, αμέσως μόλις ασθενήσει, να υποβάλει αίτηση χορήγησης αναρρωτικής άδειας στην πλησιέστερη υγειονομική επιτροπή. Αν η υγειονομική επιτροπή δεν εξετάσει για οποιονδήποτε λόγο τον υπάλληλο έως ότου επανέλθει στην έδρα του, υποχρεούται να διαβιβάσει την αίτηση με τα σχετικά δικαιολογητικά στην υγειονομική επιτροπή της έδρας του υπαλλήλου.

12. Αν η αρμόδια υγειονομική επιτροπή κρίνει ότι για τη χορήγηση αναρρωτικής άδειας είναι αναγκαία η παρακολούθηση του υπαλλήλου για ορισμένο διάστημα σε νοσηλευτικό ίδρυμα, η άδεια δεν χορηγείται χωρίς την παρακολούθηση αυτή.

13. Τυχόν γνωμάτευση δευτεροβάθμιας υγειονομικής επιτροπής για μη χορήγηση εν όλω ή εν μέρει άδειας δεν επιφέρει συνέπειες σε βάρος του υπαλλήλου, εφόσον η άδεια αυτή έχει ήδη διανυθεί βάσει γνωμάτευσης πρωτοβάθμιας επιτροπής, εκτός εάν για τη χορήγηση της διαπιστώνεται βαρεία αμέλεια ή δόλος του υπαλλήλου.

14. Ειδικές διατάξεις για έλεγχο της κατ' οίκον ασθένειας των υπαλλήλων διατηρούνται σε ισχύ.

3.21 Άδεια για υπηρεσιακή εκπαίδευση

Για τη συμμετοχή του υπαλλήλου σε προγράμματα μετεκπαίδευσης, ο υπάλληλος δικαιούται να ζητήσει άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης. Άδεια δεν χορηγείται αν ο χρόνος υπηρεσίας του υπαλλήλου που απομένει μετά το πέρας της άδειας είναι μικρότερος του τετραπλάσιου

της χρονικής διάρκειας της άδειας. Επίσης η ανωτέρω άδεια δεν χορηγείται αν ο υπάλληλος δεν έχει συμπληρώσει τη δοκιμαστική υπηρεσία.. Η άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης χορηγείται από τον αρμόδιο Υπουργό ή από τη διοίκηση του οικείου νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου ύστερα από αίτηση του υπαλλήλου και μετά από σύμφωνη γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου, το οποίο ελέγχει τη συνδρομή των προϋποθέσεων της παρ. 1 και συνεκτιμά τη συνάφεια της μετεκπαίδευσης ή της μεταπτυχιακής εκπαίδευσης με το αντικείμενο της υπηρεσίας του, την υπηρεσιακή επίδοση και τις γνώσεις του υπαλλήλου. Ειδικά, προκειμένου περί εκπαιδευτικής άδειας στο εξωτερικό, απαιτείται πολύ καλή γνώση της γλώσσας της χώρας στην οποία πρόκειται να μεταβεί ο υπάλληλος. Η άδεια χορηγείται υποχρεωτικά, εάν ο υπάλληλος έχει λάβει υποτροφία από το Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών. Υποτροφία από άλλο ίδρυμα ή οργανισμό ημεδαπό, διεθνή ή αλλοδαπό ή αλλοδαπή κυβέρνηση για μετεκπαίδευση ή μεταπτυχιακή εκπαίδευση σχετιζόμενη με το αντικείμενο της υπηρεσίας του υπαλλήλου συνεκτιμάται για τη χορήγηση της άδειας. Η άρνηση χορήγησης της άδειας πρέπει να αιτιολογείται ειδικώς.

Η άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης δεν μπορεί να υπερβεί τη διετία. Σε περίπτωση φοίτησης σε προγράμματα ή κύκλους μεταπτυχιακών σπουδών διάρκειας δύο (2) ετών ή εκπόνησης διδακτορικής διατριβής, η άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης δεν μπορεί να υπερβεί τα τρία (3) ή τα τέσσερα (4) χρόνια αντίστοιχα. Καθ' όλη τη διάρκεια της υπηρεσίας του υπαλλήλου δεν μπορεί να χορηγηθεί σε αυτόν άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης πέρα των πέντε (5) ετών.

Ο υπάλληλος στον οποίο χορηγείται άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης λαμβάνει τις αποδοχές του. Στους υπαλλήλους που χορηγείται άδεια για μετεκπαίδευση ή μεταπτυχιακή εκπαίδευση στο εσωτερικό παρέχονται αποδοχές αυξημένες κατά 20%. Αν η μετεκπαίδευση ή μεταπτυχιακή εκπαίδευση γίνεται εκτός της περιοχής του δήμου που εδρεύει η υπηρεσία του υπαλλήλου, μπορεί να ορίζεται προσαύξηση έως και 40% με απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου. Στους υπαλλήλους που χορηγείται άδεια για μετεκπαίδευση ή μεταπτυχιακή

εκπαίδευση στο εξωτερικό παρέχονται αποδοχές αυξημένες στο διπλάσιο. Η προσαύξηση των αποδοχών μειώνεται κατά το μέρος που καλύπτεται από υποτροφία ή άλλου είδους χρηματική αμοιβή ή αποζημίωση που τυχόν χορηγείται στον υπάλληλο στο εσωτερικό ή το εξωτερικό. Ο υπάλληλος δικαιούται επίσης οδοιπορικά έξοδα μετάβασης και επιστροφής.

Η άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης μπορεί να ανακαλείται για εξαιρετικούς λόγους που αφορούν στην υπηρεσία ή για λόγους που ανάγονται στην επίδοση του υπαλλήλου πριν από την πάροδο του χρόνου της λήξης της με πράξη του αρμόδιου για τη χορήγηση της οργάνου, η οποία εκδίδεται μετά από σύμφωνη και ειδικώς αιτιολογημένη γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου.

Μετά το τέλος της άδειας εκπαίδευσης ο υπάλληλος υποχρεούται να υπηρετήσει στο Δημόσιο ή σε νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου για χρονικό διάστημα ίσο με το τριπλάσιο του χρόνου της άδειας. Σε περίπτωση αθέτησης της υποχρέωσης του αυτής ο υπάλληλος υποχρεούται να επιστρέψει τις αποδοχές που έλαβε κατά το χρόνο της άδειας, ο οποίος δεν υπολογίζεται στην περίπτωση αυτή ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης καθορίζονται οι υποχρεώσεις των υπαλλήλων κατά τη διάρκεια της άδειας του παρόντος άρθρου, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.

3..22 Άδεια για μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρσης

Με τις διατάξεις του άρθρου 8 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003 προβλέπεται ότι εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας, που έχουν υπηρεσία μέχρι τεσσάρων (4) ετών 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 είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες το χρόνο επιπλέον άδεια, με αποδοχές.

3.23 Άδεια γονέα για παιδί με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση

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

3.24 Άδεια οικοδόμων

Οι οικοδόμοι και γενικότερα οι εργαζόμενοι σε οικοδομικές ή τεχνικές εργασίες, δικαιούνται να λάβουν την άδεια και το επίδομα αδειάς που προβλέπει ο Α.Ν. 539/45, όπως ισχύει σήμερα μετά από την τροποποίηση από το Ν. 1346/83 και το Ν. 3302/04 χωρίς να δικαιούνται από τον εργοδότη αποδοχές, για το χρονικό αυτό διάστημα της απουσίας από την εργασία. Σύμφωνα με το Νόμο 4321/1963 που τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε από το Νόμο 4469/65, στο Ι.Κ.Α. έχει συσταθεί Ειδικός Λογαριασμός για τη χορήγηση των αποδοχών της αδειάς και του επιδόματος αυτής. Οι εργοδότες σύμφωνα με τις διατάξεις του ανωτέρω νόμου καταβάλλουν ειδική εισφορά η οποία αντιστοιχεί στην άδεια και το επίδομα αδειάς. Έτσι στην περίπτωση χορηγήσεως κανονικής άδειας, οι εργοδότες δεν έχουν υποχρέωση να καταβάλλουν αποδοχές άδειας και επιδόματος άδειας. Οι οικοδόμοι τεχνίτες εργάτες δικαιούνται να εισπράξουν τις αποδοχές άδειας και επιδόματος άδειας από τον ειδικό λογαριασμό του Ι.Κ.Α.

Για την καταβολή σε εργατοτεχνίτες οικοδόμους του Δώρου Εορτών, Χριστουγέννων, Νέου Έτους αποδοχών αδειάς και επιδόματος αδειάς από τον Ειδικό Λογαριασμό Δώρου και

αποδοχών αδειας οικοδόμων, Ν. 4321/1963, όπως τροποποιήθηκε με τον Ν. 4469/1965. Το ΙΚΑ με έγγραφο του που έχει εκδώσει κατά καιρούς αναφέρεται στο Νέο σύστημα καταβολής δωροσήμου εργατ/ χνιτών - Οικοδόμων - Διαχείριση εντύπων κ.λπ.

3.25 Ειδική άδεια για συγκεκριμένα επαγγέλματα

Η ειδική άδεια χορηγείται μετά από συνεχή υπηρεσία δέκα μηνών. Επίσης οι χειριστές ακτινολογικών μηχανημάτων και αξονικών τομογράφων, δικαιούνται πλέον της κανονικής άδειας και μηνιαία για κάθε έτος άδεια επικινδύνου εργασίας (ΝΔ 4111/60 άρθρο 13 παραγ. 3 -Εγγραφο Υπ. Εργασίας 3485/11.4.95).

Στους χειριστές ακτινολογικών μηχανημάτων Βιομηχανικών και Βιοτεχνικών επιχ/σεων σύμφωνα με την από 24.5.94 ΣΣΕ, χορηγείται άδεια επί πλέον της κανονικής και άδεια επικινδύνου εργασίας με αποδοχές 25 ημέρες το χρόνο. Στους ιδιωτικούς Ναρκαλιευτές παρέχεται ειδική πρόσθετη άδεια 12 ημερών ετησίως (ΝΔ 1033/71). Στους ιατρούς πυρηνικής ιατρικής από το άρθρο 2 του Ν. 1821/88 προβλέπεται πρόσθετη άδεια 6 εβδομάδων κατ' έτος. Για όλες τις ανωτέρω περιπτώσεις της πρόσθετης άδειας, δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του ΑΝ 539/45 και του Ν. 3302/04. Στους χειριστές Ακτινολογικών Μηχανημάτων, Εμφανιστές, Ραδιοφυσικούς, Χειριστές αξονικών τομογράφων καθώς και Νοσηλευτές και λοιπό προσωπικό που εργάζεται σε ακτινολογικά εργαστήρια χορηγείται πρόσθετη μηνιαία άδεια με αποδοχές κατ' έτος. (Ν.Δ. 4111/60 άρθρο 13).

Στους ιατρούς πυρηνικής ιατρικής χορηγείται άδεια 6 εβδομάδων με αποδοχές (Ν. 1821/88 άρθρο 2). Στους εργαζόμενους που απασχολούνται σε Πλυντήρια, Στεγνωτήρια, Βαφεία χορηγείται πρόσθετη άδεια 5 ημερών με αποδοχές. (Σ.Σ.Ε. Κλινικών 17.5.2005) .

3.26 Άδεια για εύρεση άλλης εργασίας

Η άδεια για εξεύρεση άλλης εργασίας, προβλέπεται από το άρθρο 677ΑΚ4. Χορηγείται στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια του χρόνου που μεσολαβεί μεταξύ της προμηνύσεως και της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας του . Η έκταση της άδειας αυτής συμφωνείται μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη και κατά τη διάρκειά της ο εργαζόμενος λαμβάνει τις συνήθεις αποδοχές του.

3.27 Άδεια άνευ αποδοχών

Για την άδεια άνευ αποδοχών, δεν υπάρχει διάταξη που να προβλέπει τη χορηγησή της ή να ρυθμίζει γενικά το θέμα αυτό. Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος ζητήσει άδεια άνευ αποδοχών, προκειμένου να τη λάβει, θα πρέπει να υπάρξει σύμφωνη γνώμη του εργοδότη, ο οποίος στα πλαίσια των αρχών της καλής πίστης και εκτιμώντας τις οικογενειακές, κοινωνικές ανάγκες και υποχρεώσεις του εργαζόμενου μπορεί να χορηγήσει άδεια άνευ αποδοχών.

Κατά το διάστημα χορήγησης άδειας άνευ αποδοχών, η σύμβαση εργασίας δε λύεται, απλώς αναστέλλεται η ισχύς της. Ο εργοδότης υποχρεούται να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του εργαζόμενου μετά τη λήξη της άδειας άνευ αποδοχών.

Το ΝΣΚ (Γνωμοδ. 557/63) δέχεται ότι: η χορήγησή της δεν αποστερεί τον εργαζόμενο από το δικαίωμα να ζητήσει (βάσει του ΑΝ 539/45), την ετήσια με αποδοχές άδεια του, προκειμένου σύμφωνα με το σκοπό του νόμου, να παρασχεθεί σ' αυτόν η δυνατότητα να αναπαυθεί με αυξημένα οικονομικά μέσα προς αναπλήρωση των αναλωθεισών στην εργασία του σωματικών ή πνευματικών του δυνάμεων.

Αντίθετα ο Α.Π. (Απ. 161/1967) δέχεται ότι: αυτός που επανέρχεται από την άδεια άνευ αποδοχών, δεν δικαιούται και κανονικής άδειας κατά τον Α.Ν.539/45, καθόσον με την χορήγηση άδειας άνευ αποδοχών έχει εκπληρωθεί ο σκοπός του παραπάνω Νόμου.

Το Υπουργείο Εργασίας είχε συνταχθεί με την θέση του Ν.Σ.Κ., αφού είχε τη γνώμη ότι: αφενός μεν με τη σύμβαση παροχής άδειας χωρίς αποδοχές, τεκμηριώνεται θέληση του εργοδότη να αναγνωρίσει τον χρόνο της άδειας χωρίς αποδοχές ως χρόνο πραγματικής υπηρεσίας, αφετέρου δε ο μισθωτός που έτυχε άδειας άνευ αποδοχών είναι δυνατό να έχει αναλώσει περισσότερες πνευματικές ή σωματικές δυνάμεις κατά το χρόνο αυτής, όπως συμβαίνει στην περίπτωση μετεκπαιδύσεως στο εξωτερικό και συνεπώς επανερχόμενος από την άδεια άνευ αποδοχών, δικαιούται τόσο την κανονική άδεια με αποδοχές βάσει του Ν.1346/83 όσο και το επίδομα άδειας βάσει του άρθρου 3 παραγρ. 16 του Ν.4504/66 .

Το υπουργείο Εργασίας με μεταγενέστερο έγγραφό του (1896/28.8.97) εκφράζει την άποψη ότι: δεν μπορεί να υποστηριχθεί, ότι σε κάθε περίπτωση χορήγησης άδειας άνευ αποδοχών, οφείλεται στον εργαζόμενο και η κανονική ετήσια άδεια με αποδοχές, εκτός αν πρόκειται περί απολύτως δικαιολογημένης απουσίας, κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος που έτυχε της άδειας αυτής άνευ αποδοχών είναι δυνατόν, να έχει αναλώσει περισσότερες πνευματικές ή σωματικές δυνάμεις (όπως στην άδεια άνευ αποδοχών για μετεκπαίδευση), δικαιούται τόσο την κανονική άδεια με αποδοχές βάσει του Ν. 1346/1983, όσο και το επίδομα άδειας βάσει του άρθρου 3 παρ. 16 του Ν. 4504/1966. Για όλους τους παραπάνω λόγους έχουμε την άποψη ότι η άδεια άνευ αποδοχών θα πρέπει να χορηγείται μετά την εξάντληση της κανονικής άδειας ή να συμφωνείται η τύχη της κανονικής άδειας κατά τη χορήγηση της άδειας άνευ αποδοχών.

3.28 Αποδοχές Αδειών

Η χορηγούμενη στο μισθωτό άδεια είναι με αποδοχές (άρθρο 2 Α.Ν. 539/45). Οι αποδοχές που δικαιούται ο μισθωτός κατά το χρόνο της άδειάς του είναι οι συνήθεις, δηλαδή, αυτές που θα έπαιρνε αν απασχολούνταν κατά το εν λόγω διάστημα. Εδώ, στην έννοια των αποδοχών περιλαμβάνονται όχι μόνο ο μισθός, αλλά και κάθε είδους πρόσθετες ή συμπληρωματικές τακτικές αποδοχές (άρθρο 3 παράγραφοι 1 και 3 Α.Ν. 539/45) Με άλλα λόγια οι αποδοχές αδειάς υπολογίζονται βάσει των πράγματι καταβαλλομένων αποδοχών και όχι των νομίμων (των οικείων συλλογικών συμβάσεων εργασίας).

Οι αποδοχές αδειάς των μισθωτών που αμείβονται κατ' αποκοπήν ή με άλλο σύστημα κυμαινόμενων αποδοχών υπολογίζονται ως εξής: Λαμβάνεται ο μέσος ημερήσιος όρος των αποδοχών του μισθωτού από τη λήψη της άδειας του προηγούμενου έτους ή (στην περίπτωση της πρώτης άδειας) από την πρόσληψη του μισθωτού μέχρι την έναρξη της άδειας και πολλαπλασιάζεται αυτός (δηλ. ο μέσος ημερήσιος όρος των αποδοχών) με τον αριθμό των εργάσιμων ημερών που περιλαμβάνονται στη χορηγηθείσα άδεια (άρθρο 3 παρ. 2 Α.Ν. 539/45), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 8 του Ν. 549/77).

Μισθωτοί που αμείβονται με ποσοστά σε βάρος των πελατών των επιχειρήσεων (π.χ. σερβιτόροι) δικαιούνται κατά τη διάρκεια της άδειας τους , αποδοχές που καταβάλλονται από τον εργοδότη και εξευρίσκονται πολλαπλασιασμό του τεκμαρτού ημερομισθίου του Ι.Κ.Α. (όπως καθορίζεται αυτό κάθε φορά από το Ίδρυμα) επί του αριθμού των εργάσιμων ημερών της άδειας (άρθρο 3 παρ. 4 Α.Ν. 539/45 και Β.Δ. 15/11/49). Σε κάθε περίπτωση, δεν επιτρέπεται το ημερομίσθιο των ημερών της άδειας, με οποιοδήποτε τρόπο κι αν υπολογίζεται, να υπολείπεται από το νόμιμο.

Επίσης, σε κάθε περίπτωση μισθωτού που αμείβεται με ημερομίσθιο, αυτός δικαιούται αποδοχές άδειας μόνο για τις εργάσιμες ημέρες, δηλαδή τις πραγματικές ημέρες άδειας και όχι και για τις τυχόν εμφιλοχωρούσες κατά τη διάρκεια της άδειας του Κυριακές ή εξαιρέσιμες εορτές. Οι αποδοχές και το επίδομα αδείας προκαταβάλλονται στο δικαιούχο μισθωτό κατά την ημέρα λήψεως της άδειας (άρθρο 3 παρ. 8 Α.Ν. 539/45, η οποία προστέθηκε στο νόμο με την παρ. 3 του άρθρου 1 του Ν.Δ. 4547/66). Δεν επιτρέπεται η εκχώρηση, ο συμψηφισμός και η κατάσχεση των αποδοχών και του επιδόματος αδείας, όπως συμβαίνει με όλες τις αποδοχές των εργαζομένων (Ν.Σ.Κρ. 515/55, εγκ. Υπ. Εργ. 31947/55).

Ο μισθωτός που δεν έλαβε την άδεια του από πταίσμα του εργοδότη δικαιούται, ευθύς μόλις λήξει το ημερολογιακό έτος εντός του οποίου έπρεπε να την είχε πάρει, τις αποδοχές της άδειας του αυξημένες κατά 100% . Δεν οφείλεται ο διπλασιασμός των αποδοχών του χρόνου διάρκειας της άδειας, όταν για τη μη χορήγηση της δεν ευθύνεται κατά οποιοδήποτε τρόπο ο εργοδότης. Δεν αρκεί η μη χορήγηση της άδειας, αλλά απαιτείται να υπάρχει και πταίσμα (αρκεί και ελαφρά αμέλεια) του εργοδότη. Το επίδομα αδείας δεν διπλασιάζεται, γιατί ο νόμος μιλάει μόνο για αποδοχές αδείας.

Κεφάλαιο 4 : Συμπεράσματα

Η χορήγηση άδειας με αποδοχές αποτελεί ένα από τα πιο σημαντικά δικαιώματα του εργαζόμενου. Η άδεια με αποδοχές συνίσταται στην απομάκρυνση του μισθωτού από την εργασία για προσδιορισμένο χρονικό διάστημα ,κατά το οποίο λαμβάνει τις τακτικές αποδοχές του, προσαυξημένες κατά το επίδομα άδειας. Όλοι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε οποιονδήποτε εργοδότη δικαιούνται ετήσια άδεια με αποδοχές. Την άδεια αυτή επικράτησε να ονομάζουμε «κανονική άδεια» ,διότι τη δικαιούνται ανεξαιρέτως όλοι οι μισθωτοί.

Η κατοχύρωση της κανονικής άδειας γίνεται σύμφωνα με τους κανόνες αναγκαστικού δικαίου. Οι διατάξεις που ρυθμίζουν τα ζητήματα σχετικά με τις άδειες υπέρ των μισθωτών είναι αναγκαστικού δικαίου ,δηλαδή δεν μπορούν να παρακαμφθούν με όρους αντίθετου περιεχομένου στη σύμβαση εργασίας .

Η διάρκεια της άδειας συμφωνείται ανάμεσα στα μέρη, γενικά όμως καθορίζεται από το νόμο και από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και είναι ανάλογη του χρόνου απασχόλησης του μισθωτού στον ίδιο εργοδότη. Η άδεια χορηγείται από τον εργοδότη με τέτοιο τρόπο, ώστε να μην προκληθούν δυσλειτουργίες στην επιχείρηση. Επίσης, ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια που ζητά ο εργαζόμενος εντός δύο μηνών από την ημέρα της αίτησης. Ο εργοδότης πρέπει να χορηγήσει την άδεια που δικαιούται ο μισθωτός ως το τέλος του ημερολογιακού έτους, ανεξάρτητα από το αν ο εργαζόμενος έχει ασκήσει το δικαίωμά του να ζητήσει άδεια ή όχι, εκτός αν ο εργαζόμενος, σε συμφωνία με τον εργοδότη, εργάζεται κατά τις ημέρες της άδειάς του.

Πέρα από την κανονική άδεια ο νόμος και οι συλλογικές συμβάσεις προβλέπουν και άλλες άδειες με αμοιβή, όπως η γαμήλια άδεια, η άδεια τοκετού, η αναρρωτική κ.λπ. Η άδεια άνευ αποδοχών δίνεται μετά από συμφωνία των μερών και σε καμία περίπτωση δεν αποτελεί άσκηση δικαιώματος από τον εργαζόμενο. Η τακτική ημέρα ανάπαυσης, πέρα από το χρόνο της κανονικής άδειας, είναι η Κυριακή που είναι νομοθετικά κατοχυρωμένη για τους εργαζομένους ως τέτοια. Για άλλους εργαζομένους προβλέπεται πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία, οπότε οι ημέρες ανάπαυσης είναι δύο κάθε εβδομάδα. Ωστόσο, η υποχρεωτική ανάπαυση της Κυριακής δεν ισχύει για ένα σημαντικό αριθμό εργαζομένων που απασχολούνται σε επιχειρήσεις ή οργανισμούς οι οποίες χρειάζεται να δουλεύουν και αυτή την ημέρα, όπως, ξενοδοχεία, νοσοκομεία, κλινικές, ζαχαροπλαστεία κ.λπ. Επίσης δεν εφαρμόζεται σε επι- χειρήσεις που λειτουργούν όλο το 24ωρο για 7 ημέρες. Οι εργαζόμενοι, στην περίπτωση αυτή, δικαιούνται 24ωρης ανάπαυσης κάποια άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας, η οποία ονομάζεται ρεπό.

Ο εργαζόμενος μπορεί να απουσιάζει από την εργασία του νόμιμα για πολλούς λόγους, οι πιο σημαντικοί από τους οποίους είναι η ανυπαίτια αδυναμία του παροχής εργασίας (π.χ., αρρώστια, στράτευση), η υπερημερία του εργοδότη του, η άδεια αναψυχής, η συμμετοχή του σε νόμιμη απεργία και λόγοι υγείας (ασθένεια, εργατικό ατύχημα, επαγγελματική ασθένεια).

Η σημασία της άδειας των εργαζομένων είναι μεγάλη, γιατί με τον τρόπο αυτό ο εργαζόμενος μπορεί για κάποιο χρονικό διάστημα να σταματάει την εργασία του και να ξεκουραστεί. Ο εργαζόμενος λαμβάνοντας την ετήσια άδεια που δικαιούται μπορεί να ταξιδέψει, να κάνει διακοπές, ώστε να ψυχαγωγηθεί και να ανακτήσει τις δυνάμεις του, επίσης λαμβάνοντας τις ειδικές άδειες μπορεί να αντιμετωπίσει τα διάφορα ζητήματα που προκύπτουν.

Βιβλιογραφία

1. Coolican, H., (2008) Ψυχολογία της Εργασίας. Εκδόσεις Ελευθερουδάκης
2. Βλαστού, Σ., (2001) Επίτομο Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Αθήνα, εκδόσεις Σάκκουλα
3. Δεσπότη, Γ., (2005) Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας, εκδόσεις ΡΙΜ
4. Ζερδελή, Χ., (1999) Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, εκδόσεις Σάκκουλα
5. Καζάκος, Ά., (2011) Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο. Εκδ. Σακκουλας
6. Κουκιάδη, Ι., (1995) Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις. Εκδόσεις Σάκκουλα
7. Λαναρά, Κ., (2007) Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική. εκδόσεις Α. Τριανταφύλλης
8. Λεβέντης, Γ., Παπαδημητρίου, Κ., (2011) Ατομικό Εργατικό Δίκαιο. Εκδ. Σακκουλας
9. Λεκέα, Σ., Βαφειάδου, Π., Κυπρούλη, Κ., (2002) Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας. εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη
10. Σπυριδάκης, Ι., Σ., (1981) Βασικοί Θεσμοί του Ιδιωτικού Δικαίου. Εκδ. Σάκκουλας, τεύχος Β.

Ηλεκτρονικές Πηγές

1. <http://www.taxheaven.gr>
2. <http://www.gsee.gr>
3. <http://www.disabled.gr>
4. <http://www.inegsee.gr>
5. <http://www.economist.gr>
6. <http://www.inlaw.gr>
7. <http://www.eurofound.europa.eu>