

1. Συμβάσεις ορισμένου χρόνου & δικαίωμα λήψης άδειας

Οι Εργαζόμενοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, δικαιούνται να λάβουν ετήσια άδεια. Πιο συγκεκριμένα ,με το Προεδρικό Διάταγμα 81/2003, όπως τροποποιήθηκε με το Π.Δ. 180/04 και στη συνέχεια τροποποιήθηκε με το άρθρο 41 του Ν. 3986/2011 προβλέπονται προστατευτικές διατάξεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Ειδικότερα όσον αφορά στους όρους εργασίας το άρθρο 4 ορίζει ότι δεν επιτρέπεται οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζόμενους αορίστου χρόνου, εκ του λόγου και μόνο ότι η σύμβαση ή σχέση εργασίας τους είναι ορισμένου χρόνου. Στην Εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας 3392/2005 ορίζονται τα εξής: «Με το άρθρο 1 , του Ν.3302/2004 αντικαθίσταται η διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 2 του Α.Ν.539/1945, όπως αυτή τροποποιήθηκε με την παρ.1 του άρθρου 2 του Ν.1346/1983 και αντικαταστάθηκε με την παρ.1 του άρθρου 13 τον Ν.3227/2004 και επαναφέρεται το «ημερολογιακό έτος» ως βάση χορήγησης της ετήσιας άδειας με αποδοχές των εργαζομένων. Παράλληλα, διευκρινίζεται πλήρως και συμπληρώνεται η διαδικασία λήψης της άδειας κατά τα δύο πρώτα ημερολογιακά έτη της εργασιακής σχέσης του μισθωτού. Ειδικότερα, με τη νέα παράγραφο 1α στον Α.Ν.539/1945, προβλέπεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι οι οποίοι συνδέονται με 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. Η άδεια αυτή χορηγείται από τον εργοδότη αναλογικώς (ποσοστό) με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε ο εργαζόμενος στον εργοδότη αυτό. Η αναλογία της χορηγούμενης αδειάς υπολογίζεται βάσει ετήσιας άδειας 20 εργάσιμων ημερών επί πενήνθήμερου εβδομαδιαίας εργασίας και 24 εργάσιμων ημερών, επί εξηήμερου, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχή απασχόληση. Η εν λόγω διάταξη της παρ.1 α , όπως και η αντίστοιχη ρύθμιση του άρθρου 6 του Ν.3144/2003, καταργεί το βασικό χρόνο εργασίας-αναμονής (12 μήνες σύμφωνα με τον Α.Ν.539/1945 ή 10 μήνες κατά την ΕΣΣΕ του έτους 2002), τον οποίο έπρεπε να συμπληρώσει ο μισθωτός στον ίδιο εργοδότη για τη θεμελίωση δικαιώματος λήψης άδειας. Κατά συνέπεια και επί συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου πρέπει να χορηγείται η ετήσια κανονική άδεια υπολογιζόμενη κατ' αναλογία του χρόνου υπηρεσίας του εργαζόμενου. Στο σημείο αυτό επισημαίνεται ότι η μη χορήγηση της κανονικής άδειας στους εργαζόμενους με σύμβαση ορισμένου χρόνου , συνιστά παράβαση σύμφωνα με την Υ.Α. 2063/2011 που εκδόθηκε κατ' εφαρμογήν του άρθρου 24 του Ν. 3996/2.8.2011. Στην περίπτωση αυτή που η άδεια χορηγείται εντός του διαστήματος ισχύος της σύμβασης ορισμένου χρόνου δεν τίθεται προφανώς θέμα προσαύξησης των ημερών αδειάς και κατ' επέκταση των αποδοχών αδειάς και του επιδόματος αδειάς καθώς επίσης και των επιδομάτων εορτών. Με τον τρόπο αυτό κατά την άποψή μας :

- τηρείται πιστά η κείμενη νομοθεσία ,
- καθίσταται δυνατή η καταχώρηση των ημερών αδειάς στο ειδικό βιβλίο αδειών ,
- καθίσταται δυνατή η γνωστοποίηση ηλεκτρονικά μέσω του Εντύπου Ε11 , εντός του μηνός Ιανουαρίου, των στοιχείων του απασχολούμενου με σύμβαση ορισμένου χρόνου ότι έλαβε την ετήσια άδεια και το επίδομα αδειάς κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος και
- αποδεικνύεται το γεγονός ότι ο εν λόγω εργαζόμενος έκανε χρήση των ημερών αδειάς του κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 1, του Ν.3302/2004.

2. Μη χορήγηση άδειας επί διακοπής της εργασιακής σχέσης (αποχώρηση , απόλυση)

Στις περιπτώσεις που λύεται η εργασιακή σχέση χωρίς να έχει λάβει τις δικαιούμενες ημέρες άδειας ο εργαζόμενος, στο Ε11 πρέπει να αναγραφούν οι ημέρες άδειας που χορηγήθηκαν με καταχώρηση σχετικής επεξήγησης στη στήλη παρατηρήσεις ότι λύθηκε η εργασιακή σχέση , γεγονός που δικαιολογεί εν προκειμένω τη μη χορήγηση του συνόλου των δικαιούμενων ημερών αδειάς.

3. Μη χορήγηση άδειας & παρέλευση ημερολογιακού έτους επί ενεργού εργασιακής σχέσης

Πρόβλημα υφίσταται όμως στην περίπτωση που δεν έχει χορηγηθεί το σύνολο των δικαιούμενων ημερών αδειάς σε εργαζόμενο , εντός του έτους 2014 και η εργασιακή σχέση αυτού παραμένει ενεργός. Είναι ευνόητο ότι το σύννομο πλαίσιο ορίζει ότι , στις περιπτώσεις αυτές, στο Έντυπο Ε11 αναγράφονται μόνο οι χορηγηθείσες ημέρες άδειας με αποτέλεσμα να είναι εκτεθειμένη η επιχείρηση σε πιθανό έλεγχο από το ΣΕΠΕ αλλά και από το ΙΚΑ (το οποίο θα ελέγξει αν και κατά πόσον αποδόθηκαν ασφαλιστικές εισφορές επί των αποδοχών μη ληφθείσας άδειας) .