

Ιούλιος 2017

Τρόπος Χορήγησης Κανονικής Άδειας

Ο χρόνος χορηγήσεως της κανονικής άδειας διακανονίζεται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου λαμβάνοντας υπόψη τις εκατέρωθεν ανάγκες των αντισυμβαλλόμενων. Τουλάχιστον το ήμισυ του δυναμικού πρέπει να λάβει την άδειά του στο χρονικό διάστημα από την 1η Μαΐου έως την 30η Σεπτεμβρίου.

Χρόνος Χορήγησης Κανονικής Άδειας

Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια εντός δύο μηνών από τη στιγμή που θα διατυπωθεί σχετικό αίτημα από τον εργαζόμενο. Σε κάθε περίπτωση, η κανονική άδεια χορηγείται εντός του ημερολογιακού έτους ακόμη και αν ο εργαζόμενος δεν έχει αιτηθεί ή αρνείται να λάβει την άδεια, ενώ η καταβολή αποζημίωσης αποδοχών άδειας επιτρέπεται μόνο εφόσον λυθεί η εργασιακή σχέση.

Προς τη λήξη του ημερολογιακού έτους (31η Δεκεμβρίου), ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την κανονική άδεια ακόμη και αν ο εργαζόμενος αρνείται να την λάβει. Ως εκ τούτου, με τη χορήγηση της κανονικής άδειας ο εργοδότης νομίμως αρνείται να δεχτεί τις παρεχόμενες υπηρεσίες από τον εργαζόμενο. Διευκρινίζεται ότι η μεταφορά ή ακόμη και η λήξη της κανονικής άδειας δεν επιτρέπεται εντός του επόμενου ημερολογιακού έτους.

Κατάτμηση Κανονικής Άδειας

Η κατάτμηση της κανονικής άδειας είναι επιτρεπτή κατά το πρώτο και δεύτερο ημερολογιακό έτος ενώ από το τρίτο χορηγείται ολόκληρη. Κατά το τρίτο έτος η κατάτμηση της άδειας είναι επιτρεπτή:

I. Σε περίπτωση επείγουσας ανάγκης της επιχειρήσεως, με το πρώτο τμήμα της κανονικής άδειας να περιλαμβάνει πέντε (5) ή έξι (6) ημέρες τουλάχιστον, επί πενθήμερου ή εξαήμερου αντίστοιχα.

Σημειώνεται ότι η έννοια της επείγουσας ανάγκης δεν έχει διαπλασθεί μέχρι στιγμής από την κείμενη νομολογία.

II. Η κατάτμηση μπορεί να πραγματοποιηθεί σε περισσότερες των δύο περιόδων, κατόπιν έγγραφης αιτήσεως του εργαζόμενου αρκεί το ένα τμήμα της άδειας να περιλαμβάνει δέκα (10) ή δώδεκα (12) επί πενθήμερου ή εξαήμερου αντίστοιχα.

III. Σε επιχειρήσεις με τακτικό και εποχικό προσωπικό και σώρευση εργασίας, ο εργοδότης δικαιούται να χορηγήσει άδεια δέκα (10) ή (12) δώδεκα ημερών σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο στο τακτικό προσωπικό.

Διοικητικές Κυρώσεις

Σύμφωνα με τα άρθρα 23 & 24 του Ν. 3996/2011, σε περίπτωση παράβασης των ανωτέρω διατάξεων επιβάλλεται στον εργοδότη πρόστιμο από 300 έως 50.000 ευρώ.

www.pwc.gr