



Β' ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΗΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΣΧΕΔΙΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΝΟΜΩΝ

ΕΚΘΕΣΗ ΣΤΟ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟ

«Ρύθμιση ετήσιας άδειας εργαζομένων και άλλες διατάξεις»

Επί του άρθρου 1 ΣχΝ

Βασική προϋπόθεση, σύμφωνα με την ισχύουσα μέχρι την ψήφιση του ν. 3144/2003 νομοθεσία (α.ν. 539/1945), για να χορηγηθεί η πρώτη άδεια, ήταν η συνεχής απασχόληση επί 12 μήνες του μισθωτού στον συγκεκριμένο εργοδότη (βασικός χρόνος απασχόλησης). Οι επόμενες ετήσιες άδειες χορηγούνταν κάθε νέο ημερολογιακό έτος, χωρίς να απαιτείται πλέον η συμπλήρωση χρόνου απασχόλησης από τη λήψη της προηγούμενης άδειας. Ήταν όμως απαραίτητο, ο μισθωτός να έχει εργασθεί τουλάχιστον μία μέρα κατά το ημερολογιακό έτος της άδειας. Ο μισθωτός (μετά τη συμπλήρωση του βασικού χρόνου) δικαιούταν κάθε ημερολογιακό έτος άδεια 24 εργασίμων ημερών, εάν στην επιχείρηση εφαρμόζοταν σύστημα θήμερης εργασίας ή 20 εργασίμων ημερών, εάν εφαρμόζοταν σύστημα 5ήμερης εργασίας.

Με τη διάταξη του άρθρου 6 ν. 3144/2003 ορίσθηκε πλέον ότι ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει, από την έναρξη της απασχόλησής του, ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας, κατ' αναλογία προς τον χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στον ίδιο εργοδότη. Αυτό δημιούργησε, όμως, σημαντικά ερμηνευτικά προβλήματα, αφού δεν διευκρινιζόταν, εάν το ποσοστό της ετήσιας άδειας που λαμβανόταν πριν τη συμπλήρωση του 12μήνου, συμψηφιζόταν στην άδεια που δικαιούταν ο εργαζόμενος σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 2 α.ν. 539/1945, όπως ίσχυε (Σύνταξη ΔΕΝ 2003, 780, Χρ. Καρατζά, ΔΕΝ 2003, 1047. Γ. Ληξουριώτη, ΔΕΕ 2003.742 επ.).

2

Εν συνεχεία, με την (ήδη προτεινόμενη προς κατάργηση) διάταξη του άρθρου 13 παρ. 1 ν. 3227/2004, ορίσθηκε ότι κάθε μισθωτός θα λαμβάνει την άδειά του ανά «εργασιακό έτος» και όχι ανά ημερολογιακό έτος, ώστε αυτή να ανταποκρίνεται στον πραγματικό χρόνο απασχόλησης του εργαζομένου και να τηρείται η αρχή της αναλογικότητας χρόνου απασχόλησης και ημερών αδειάς. Πρέπει να σημειωθεί, ότι η διάταξη αυτή έχει επίσης προκαλέσει και πρακτικά προβλήματα, αφού, σε μια επιχείρηση, κάθε μισθωτός της έχει διαφορετικό εργασιακό έτος (βλ. Σύνταξη ΔΕΝ 2004, 1179), αλλά και ερμηνευτικά προβλήματα, μεταξύ των οποίων και ως προς το εάν ως εργασιακό έτος νοείται το συμπληρωμένο εργασιακό έτος ή το τρέχον εργασιακό έτος.

Με την υπό ψήφιση διάταξη επιχειρείται η εκ νέου τροποποίηση των διατάξεων του α.ν. 539/1945, όπως ισχύει, και η κατάργηση της διατάξεως του άρθρου 13 παρ. 1 ν. 3227/2004 ως προς τις προϋποθέσεις χορηγήσεως της ετήσιας αδειάς αναψυχής. Επανέρχεται το ημερολογιακό έτος ως βάση υπολογισμού της ετήσιας αδειάς, αντί του «εργασιακού», το οποίο είχε καθιερωθεί με τη διάταξη του άρθρου 13 του ν. 3227/2004. Δεν επαναφέρεται, όμως, η συνεχής επί 12 μήνες απασχόληση του μισθωτού στον συγκεκριμένο εργοδότη (βασικός χρόνος απασχόλησης), ως αναγκαία προϋπόθεση για να χορηγηθεί η πρώτη άδεια.

Στο πρώτο εδάφιο της παραγράφου 1α της υπό ψήφιση διατάξεως ορίζεται ότι ο μισθωτός, κατά το πρώτο (εργασιακό) έτος απασχόλησης, δικαιούται να λάβει ποσοστό της ετήσιας αδειάς. Επίσης, ότι ο εργοδότης υποχρεούται, μέχρι τη λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους, να χορηγεί στον μισθωτό την αναλογία της κανονικής αδειάς. Εν προκειμένω τίθεται, όμως, το ερώτημα, ποιο μπορεί να είναι το ποσοστό της ετήσιας αδειάς που μπορεί να λάβει ο μισθωτός κατ' αναλογία του χρονικού διαστήματος απασχόλησής του. Θα μπορούσε, έτσι, να διερωτηθεί κανείς, εάν μισθωτός, ο οποίος απασχολήθηκε έξι εργάσιμες ημέρες, θα μπορεί να ζητήσει να λάβει το αναλογούν ποσοστό αδειάς, το οποίο όμως θα είναι μικρότερο της μίας ημέρας, αφού μία ημέρα αδειάς αντιστοιχεί περίπου σε δέκα πέντε ημέρες (ημερολογιακής) απασχόλησης. Επίσης, δεδομένου ότι η υπό ψήφιση διάταξη αναφέρεται σε ποσοστό της ετήσιας αδειάς αναψυχής, το οποίο υποχρεούται να χορηγεί ο εργοδότης μέχρι τη λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους, είναι αναγκαίο να διευκρινισθεί, εάν κλάσμα ημέρας αδειάς μικρότερο της μονάδας στρογγυλοποιείται προς την πλησιέστερη μονάδα ή προς την κατώτερη μονάδα. Επί παραδείγματι, μισθωτός ο οποίος προσλήφθηκε την 1η

Σεπτεμβρίου, θα δικαιούται στις 31 Δεκεμβρίου άδεια 6 ή 7 ημερών 5ήμερης εβδομάδας, εν όψει του ότι το αντιστοιχούν τμήμα αδειάς του είναι 6,66 ημέρες; Επίσης, θα μπορούσε να διερωτηθεί κανείς ως προς τη σκοπιμότητα (βλ. κατωτέρω) της υποχρεωτικής χορηγήσεως, κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος, ολιγοήμερων τμημάτων αδειάς, και μάλιστα, ακόμη και αν τα δύο μέρη δεν το επιθυμούν (π.χ. γιατί είναι χειμώνας, ενώ κατά παράδοση το καλοκαίρι είναι η περίοδος χορήγησης των αδειών). Περαιτέρω, θα μπορούσε ακόμη να διερωτηθεί κανείς, εάν, κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγεί τμηματικά την άδεια που αναλογεί στον μέχρι της υποβολής της αιτήσεως για τη χορήγησή της χρόνο απασχόλησής του μισθωτού .

Με βάση τα παραπάνω προκύπτει ότι, ως προς το πρώτο και, ενδεχομένως, ως προς το δεύτερο ημερολογιακό έτος, δεν ακολουθείται η αρχή του αδιαιρέτου της αδειάς αναψυχής, η οποία αποβλέπει στη σωματική και ψυχική ανάπαυση των μισθωτών και την ανάκτηση νέων δυνάμεων για εργασία, πράγμα που δεν είναι δυνατόν να γίνει σε διάστημα μόνο μερικών ημερών, αλλά απαιτεί μεγάλο χρονικό διάστημα απομάκρυνσης από κάθε απασχόληση (βλ. Κ. Μαρκόπουλου, Η άδεια των μισθωτών, 1985, 35). Η αρχή αυτή διασπάσθηκε, αλλά μόνο μερικά, με το άρθρο 7 της εγσσε της 26.1.1977, που κυρώθηκε με τον ν. 549/1977, το οποίο επέτρεψε, κατ' εξαίρεση και υπό προϋποθέσεις, την κατάτμηση του χρόνου αδειάς σε δύο περιόδους, εκ των οποίων η πρώτη περίοδος αδειάς δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργάσιμες ημέρες ή, προκειμένου περί ανηλίκων, λιγότερες των δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες (ως προς την ισχύ των παραπάνω διατάξεων και μετά τον ν. 1346/1983 βλ. Ι. Κουκιάδη, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σ. 464. Καρακατσάνη-Γαρδίκια, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σ. 378) . Η αρχή αυτή διασπάσθηκε επίσης με τη διάταξη του ν. 3144/2003. Όμως, σύμφωνα με τη διάταξη της παραγράφου 4 του άρθρου 2 της υπ' αριθμ. 52 ΔΣΕ «περί κανονικών κατ' έτος αδειών μετ' αποδοχών», η οποία κυρώθηκε με τον ν. 2081/1952, «η εθνική νομοθεσία δύναται κατ' εξαίρεσιν να επιτρέπει τμηματικήν χορήγησιν της αδειάς, αλλά μόνο ως προς τμήμα ταύτης, το χορηγούμενο καθ' υπέρβασιν του εν τω παρόντι άρθρω προβλεπομένου ελαχίστου χρονικού ορίου». Το ελάχιστο αυτό χρονικό όριο είναι, σύμφωνα με την παράγραφο 1 του ίδιου άρθρου, έξι ημέρες. Συνεπώς, σύμφωνα με αυτήν την υπερνομοθετικού χαρακτήρα διάταξη, υπό οιαδήποτε εκδοχή, θα πρέπει να εξασφαλίζεται ετησίως τουλάχιστον ένα χρονικό διάστημα αδειάς αναψυχής μεγαλύτερο των έξι ημερών και, κατά κανόνα, να χορηγείται ακέ-

ραι η άδεια. Όμως, αυτό δεν θα συμβαίνει, εάν η νομοθεσία επιτρέπει, να επιλέγει ο μισθωτός, κατά το πρώτο ή δεύτερο ημερολογιακό έτος, π.χ. να λαμβάνει ανά μήνα το αναλογούν ποσοστό ημερών αδειας αναψυχής.

Σύμφωνα με την παρ. 16 του άρθρου 3 ν. 4504/66, οι μισθωτοί που απασχολούνται με σχέση εργασίας σε οποιοδήποτε εργοδότη, δικαιούνται κάθε έτος, εκτός από την καταβολή των αποδοχών της αδειας, και επίδομα αδειας. Το επίδομα αδειας είναι ίσο με το σύνολο των αποδοχών των ημερών αδειας που καθορίζονται από το α. ν. 539/45 ή και από άλλες διατάξεις. Το επίδομα αυτό, όμως, δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές ενός 15ημέρου, για τους αμειβομένους με μηνιαίο μισθό, ή των 13 εργασίμων ημερών, για τους εργαζομένους που αμείβονται με ημερομίσθιο κατά μονάδα εργασίας, με ποσοστά ή με άλλο τρόπο. Υπό τη διατύπωση της προτεινόμενης διατάξεως γεννάται, όμως, το ερώτημα, εάν ο μισθωτός θα λαμβάνει επίδομα αδειας κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος, κατά το οποίο θα λαμβάνει ποσοστό της ετήσιας αδειας. Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, θα λαμβάνει ολόκληρο το επίδομα αδειας ή τμήμα του; Αντιστοίχως, σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως, το ίδιο ερώτημα μπορεί να διατυπωθεί και για το δεύτερο ημερολογιακό έτος, για την περίοδο απασχόλησης η οποία υπερβαίνει τους πρώτους δώδεκα μήνες. Με άλλα λόγια, γεννάται το ερώτημα, ποιο θα είναι το συνολικό ύψος του επιδόματος αδειας που δικαιούται ο μισθωτός για το χρονικό διάστημα από την πρόσληψή του μέχρι τη λήξη του δεύτερου ημερολογιακού έτους. Το ερώτημα αυτό γεννάται από το γεγονός, ότι η διάταξη της παρ. 16 του άρθρου 3 ν. 4504/66, η οποία αναφέρεται στη χορήγηση επιδόματος αδειας, συνδυάζεται με τη χορήγηση ανά ημερολογιακό έτος ολόκληρης της ετήσιας αδειας και όχι ποσοστού της, ενώ η διάταξη του άρθρου 6 ν. 549/1977, η οποία επίσης προβλέπει τη χορήγηση επιδόματος αδειας στην περίπτωση που δεν έχει συμπληρωθεί 12μηνη συνεχής απασχόληση, αναφέρεται μόνο στην περίπτωση της λύσεως της σχέσεως εργασίας.

Στο τρίτο εδάφιο της παραγράφου 1β της υπό ψήφιση διατάξεως ορίζεται, ότι η ετήσια άδεια επαυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης επιπλέον του πρώτου. Εν προκειμένω, θα μπορούσε να διερωτηθεί κανείς, εάν ως «επί πλέον του πρώτου έτος απασχόλησης» νοείται το δεύτερο ημερολογιακό έτος απασχόλησης ή το δεύτερο εργασιακό έτος και, μάλιστα, ενδεχομένως συμπληρωμένο. Υπό την πρώτη εκδοχή, αυξάνεται η άδεια των εργαζομένων κατά το δεύτερο ημερολογιακό τους έτος κατά μία ημέρα, δεδομένου ότι, υπό την καταργηθείσα διάταξη του άρθρου 2

παρ. 1 αν 539/1945, όπως τροποποιήθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 2 του ν. 1346/1983, η επαύξηση αυτή επερχόταν για κάθε (ημερολογιακό) έτος επίπλεον του βασικού χρόνου. Εν πάση περιπτώσει, δημιουργείται το ερώτημα, εάν κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος ο μισθωτός θα δικαιούται άδεια 25 ή 26 ημερών ήμερης εβδομάδας. Επί παραδείγματι, μισθωτός, ο οποίος προσλήφθηκε στις 15 Ιουνίου 2003 και αποχωρεί από την επιχείρηση στις 20 Μαΐου 2005, δικαιούται 26 ημέρες αδειας ήμερης εβδομάδας (ευρισκόμενος στο τρίτο ημερολογιακό έτος) ή 25 ημέρες αδειας (μη έχοντας συμπληρώσει το δεύτερο εργασιακό έτος) ;

Τέλος, στο τέταρτο εδάφιο της παραγράφου 1β της υπό ψήφιση διατάξεως ορίζεται ότι, σε κάθε ένα από τα επόμενα ημερολογιακά έτη, δηλαδή από το τρίτο και περαιτέρω, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει από την 1η Ιανουαρίου εκάστου έτους, την κανονική ετήσια άδεια με αποδοχές. Με την προτεινόμενη ρύθμιση, κατά μεν το πρώτο και δεύτερο ημερολογιακό έτος απασχόλησης, χορηγείται αριθμός ημερών αδειας ανάλογος με την διάρκεια του χρόνου απασχόλησης στην επιχείρηση, ενώ από το τρίτο και μετά, ολόκληρη η άδεια, δηλαδή έστω και αν απασχολήθηκε μια ημέρα. Και, βεβαίως, αντίστοιχο φαινόμενο μπορούσε να παρουσιασθεί, υπό το νομικό καθεστώς που ίσχυε για την άδεια πριν το 2003, αφού και τότε στο, πέραν του δεύτερου, τελευταίο ημερολογιακό έτος εργασίας στην επιχείρηση, χορηγούνταν ολόκληρη η άδεια αναψυχής. Πλην όμως, υπό αυτό το νομικό καθεστώς, κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος δεν δικαιούταν ο εργαζόμενος καθόλου άδεια αναψυχής, λόγω του ότι απαιτούνταν η συμπλήρωση του βασικού χρόνου. Με άλλα λόγια, το γεγονός της χορήγησης ολόκληρης της αδειας στο τελευταίο ημερολογιακό έτος «συμψηφίζονταν» με τη μη χορήγηση αδειας κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος. Εν προκειμένω, πρέπει να σημειωθεί, ότι η τήρηση της αρχής της αναλογικότητας της αδειας και της διάρκειας της απασχόλησης εξασφαλίζεται, σε άλλες έννομες τάξεις, με την πρόβλεψη να χορηγείται αριθμός ημερών αδειας αναψυχής ανάλογος με τη διάρκεια της απασχόλησης στην περίοδο αναφοράς (βλ. γαλλικό δίκαιο, το οποίο καθιερώνει, σε κάθε περίπτωση, τη χορήγηση 2,5 ημερών αδειας ανά μήνα απασχόλησης στην περίοδο αναφοράς βλ. Pelissier-Supiot-Jeammaud, Droit du Travail, 20 εκδ. σ. 964 επ.).

Επί του άρθρου 7 ΣχΝ

Με την πρώτη παράγραφο της υπό ψήφιση διατάξεως τροποποιείται η διάταξη του άρθρου 30 παρ. 1 του ν. 1836/1989 σχετικά με τη σύνθεση του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. Η διάταξη αυτή έχει αναδρομική ισχύ, η οποία ανάγεται στην 1η Απριλίου 2004.

Αθήνα, 14 Δεκεμβρίου 2004

Ο εισηγητής

Κώστας Παπαδημητρίου

Προϊστάμενος του Τμήματος Μελετών Οικονομίας
και Περιβάλλοντος

Επικ. Καθηγητής Νομικής Παν/μίου Αθηνών

Ο προϊστάμενος της Β' Διεύθυνσης

Αστέρης Πλιάκος

Αναπλ. Καθηγητής Οικονομικού Παν/μίου Αθηνών

Ο Πρόεδρος του Επιστημονικού Συμβουλίου

Κώστας Μαυριάς

Καθηγητής της Νομικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών