

Αθήνα, 27/01/2015
Αρ.πρ.: οικ. 3631/87

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ και ΠΡΟΝΟΙΑΣ
ΓΕΝ.Δ/ΝΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΝΤΑΞΗΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΧΡΟΝΙΚΩΝ ΟΡΙΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ταχ. Δ/ση : Σταδίου 29
Ταχ.Κώδικας :10110-Αθήνα
Πληροφορίες : Τ. Τοτού
Τηλέφωνο : 2131516036- 395

ΘΕΜΑ: Παροχή πληροφοριών για θέματα που αφορούν χορήγηση κανονικής άδειας, βιβλίο αδειών και Έντυπο Ε11.

Κατόπιν ερωτημάτων τα οποία αφορούν στην ετήσια κανονική άδεια, καθώς και το έντυπο Ε11 (Γνωστοποίηση στοιχείων ετήσιας κανονικής άδειας), σας γνωρίζουμε, προς διευκόλυνσή σας, τα εξής:

Α. Με τις διατάξεις του Α.Ν. 539/1945, ο οποίος αποτελεί το θεμελιώδες και αναγκαστικού δικαίου νομοθέτημα για την χορήγηση της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών στους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα, ορίζεται το πεδίο εφαρμογής και ρυθμίζονται οι τεχνικές λεπτομέρειες σχετικά με τον τρόπο, το χρόνο, τις αποδοχές και τις προϋποθέσεις χορήγησης της ετήσιας κανονικής άδειας των εργαζομένων.

Μέχρι την έκδοση της ΕΓΣΣΕ 2002-2003 (άρθρο 5), ο εν λόγω νόμος έθετε για το σύνολο των εργαζομένων της χώρας (εργαζόμενοι ορισμένου και αορίστου χρόνου) την ίδια βασική προϋπόθεση για τη γένεση αξίωσης χορήγησης ετήσιας άδειας με αποδοχές, ήτοι τη συμπλήρωση βασικού χρόνου αναμονής 12 μηνών.

Με το άρθρο 5 της ως άνω ΕΓΣΣΕ ο βασικός χρόνος αναμονής μειώθηκε σε 10 μήνες συμπληρωμένους, ενώ με τη διάταξη του άρ. 6 του ν. 3144/2003 (Φ.Ε.Κ. Α'111) καθώς και αυτή του άρ.1 του Ν.3302/2004 (Φ.Ε.Κ. 'Α 267) εισήχθη μια σημαντική αναδιάρθρωση του δικαίου της ετήσιας κανονικής άδειας των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, με τις ανωτέρω συνδυαζόμενες ρυθμίσεις καταργήθηκε ο βασικός χρόνος αναμονής για τη θεμελίωση δικαιώματος λήψης κανονικής άδειας με αποδοχές.

Έτσι, σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 3302/2004 (Φ.Ε.Κ. Α' 267), που αντικατέστησε την παράγραφο 1 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/1945 (Φ.Ε.Κ. Α'229), καθώς και την αρ. πρωτ. 3392/01-03-2005 εγκύκλιο του Υπουργού Απασχόλησης, κάθε μισθωτός ο οποίος συνδέεται με σύμβαση εξαρτημένης σχέσης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούται να λάβει ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησης του σε συγκεκριμένη υπόχρεη επιχείρηση.

Η άδεια αυτή χορηγείται από τον εργοδότη αναλογικά (ποσοστό) με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκε ο εργαζόμενος στον εργοδότη αυτό. Η αναλογία της

χορηγούμενης άδειας υπολογίζεται βάσει ετήσιας αδειάς 20 εργασίμων ημερών επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 24 εργασίμων ημερών επί εξαημέρου, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχούς απασχόλησης.

Ο εργοδότης υποχρεούται μέχρι τη λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός, να χορηγήσει τμηματικά την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στην υπόχρεη επιχείρηση.

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος ο μισθωτός δικαιούται να λάβει την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στην υπόχρεη επιχείρηση και υπολογίζεται όπως ανωτέρω. Η άδεια αυτή επαυξάνεται κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης επιπλέον του πρώτου μέχρι τις είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες σε περίπτωση εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή μέχρι τις είκοσι δύο (22) ημέρες αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. 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.

Περαιτέρω, σύμφωνα με την παρ.16 του αρ.3 του Ν.4504/1966, οι μισθωτοί με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιονδήποτε εργοδότη δικαιούνται κατ' έτος και επίδοματος αδειάς ίσου προς το σύνολο των αποδοχών αδειάς αναπαύσεως, υπό τον περιορισμό ότι το επίδομα αυτό δεν δύναται να υπερβαίνει τις αποδοχές ενός 15νθημέρου για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό και των 13 εργάσιμων ημερών για όσους μισθωτούς αμειβονται με ημερομίσθιο. Το ως άνω επίδομα καταβάλλεται μαζί με τις αποδοχές αδειάς του μισθωτού.

Επιπροσθέτως, σύμφωνα με το άρθρο 4 του Α.Ν. 539/1945, όπως τροποποιήθηκε με την παρ. 15 του άρθρου 3 του Ν. 4504/1966, σε συνδυασμό με την παρ. 1 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/1945, όπως ισχύει, με το άρθρο 1 του Ν. 3302/2004, καθώς και με την αρ.πρ. 3321/1-3-2005 Εγκύκλιο επί του άρθρου αυτού, η κανονική άδεια θα πρέπει να χορηγείται από τον εργοδότη κατά τέτοιο τρόπο ώστε να έχει εξαντληθεί έως την 31η Δεκεμβρίου εκάστου ημερολογιακού έτους, ακόμη και εάν δεν έχει ζητηθεί από τον εργαζόμενο.

Δεδομένου ότι δεν επιτρέπεται μεταφορά της αδειάς σε επόμενο έτος, έστω και αν αυτό έγινε με τη συναίνεση του εργαζομένου, η αξίωση για την άδεια μετατρέπεται σε χρηματική με τη λήξη του ημερολογιακού έτους. Επισημαίνεται δε, ότι, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρθρο 3 του Ν.Δ. 3755/1957, με το οποίο προστέθηκε εδάφιο στην παρ.1 του άρθρου 5 του Α.Ν. 539/1945, καθώς και τη σχετική νομολογία, σε περίπτωση μη χορήγησης από τον εργοδότη λόγω υπαιτιότητάς του (άρνηση, πταίσμα, αμέλεια κ.λ.π.), της άδειας που δικαιούται ο εργαζόμενος εντός του ημερολογιακού έτους (ή εντός της προβλεπόμενης χρονικής διάρκειας συμβάσεως ορισμένου χρόνου), ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει σ' αυτόν τις αντίστοιχες αποδοχές αδειάς με προσαύξηση 100% (Α.Π. 1568/99, Α.Π. 581/99, Α.Π. 331/2003 ΠΟΛ. Πρωτ. Αθηνών 815/2003). Εύλογο είναι ότι το ίδιο ισχύει και επί συμβάσεων ορισμένου χρόνου των οποίων η διάρκεια έληξε χωρίς να έχει χορηγηθεί η νομίμως προβλεπόμενη άδεια.

Παράλληλα, σύμφωνα με το άρθρο 1, παρ. 3 του Ν. 1346/1983, σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας μισθωτού με οποιονδήποτε τρόπο (απόλυση, αποχώρηση απ' την εργασία κ.λ.π.) πριν λάβει την κανονική άδεια που του οφείλεται, ο μισθωτός δικαιούται τις αποδοχές τις οποίες θα είχε χορηγηθεί άδεια.

Οι ως άνω διατάξεις περί αδειάς ισχύουν για το σύνολο των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων και των εργαζομένων ορισμένου χρόνου, καθώς δεν υφίσταται πλέον βασικός χρόνος αναμονής για τη θεμελίωση δικαιώματος ετήσιας άδειας με αποδοχές.

Αυτό άλλωστε προκύπτει και από το γεγονός ότι νομικό έρεισμα για την έκδοση των ρυθμίσεων του άρθρου 1 του Ν. 3302/2004 απετέλεσε η απόφαση του ΔΕΚ C-173/99, ΒΕCTU, η οποία ερμήνευσε το άρθρο 7 της Οδηγίας 93/104/ΕΚ, σχετικά με τα χορήγηση ετήσιας άδειας με αποδοχές), και αφορούσε το δικαίωμα λήψης κανονικής άδειας με αποδοχές εργαζομένων που απασχολούνταν βάσει συμβάσεων μικρής διάρκειας (συχνά μικρότερης από δεκατρείς εβδομάδες στον ίδιο εργοδότη). Το δικαστήριο στην προκειμένη περίπτωση έκρινε ότι «...τέτοιοι εργαζόμενοι (απασχολούμενοι στο πλαίσιο συμβάσεων μικρής διάρκειας) βρίσκονται συχνά σε κατάσταση επισφαλέστερη εκείνης των απασχολούμενων βάσει συμβάσεων μεγαλύτερης διάρκειας, οπότε η μέριμνα για την προστασία της υγείας και της ασφάλειάς τους, σύμφωνα με το στόχο της οδηγίας 93/104, αποκτά ακόμη μεγαλύτερη σημασία».

Β. Πέραν τούτων, με τη διάταξη του άρθρου 4 του Ν.539/1945 και προς διευκόλυνση της πραγματικής εφαρμογής του νόμου, εισήχθη η υποχρέωση τήρησης εκ μέρους του εργοδότη Βιβλίου Αδειών.

Συγκεκριμένα, με την περίπτωση 2 της Υποπαραγράφου ΙΑ.5 του άρθρου πρώτου του Ν. 4254/2014 (Φ.Ε.Κ. Α'85), που αντικατέστησε την παράγραφο 3 του άρθρου 4 του α.ν. 539/1945 (Α' 229), όπως ισχύει:

«3α. Κάθε εργοδότης οφείλει να τηρεί ειδικό βιβλίο, το οποίο δύναται να είναι και σε μορφή μηχανογραφημένων σελίδων.

Το ειδικό βιβλίο ή οι μηχανογραφημένες σελίδες πρέπει να φέρουν τα στοιχεία της επιχείρησης, την ένδειξη «Βιβλίο αδειών» και να περιλαμβάνει τις παρακάτω στήλες:

Ονοματεπώνυμο μισθωτών, ημερομηνία πρόσληψης, αριθμός δικαιούμενων ημερών αδειάς, χρονολογία έναρξης και λήξης χορηγηθείσας αδειάς, αποδοχές αδειάς, επίδομα αδειάς. Ειδικώς, οι αποδοχές αδειάς και το επίδομα αδειάς συμπληρώνονται στο σύνολό τους μέχρι το τέλος του σχετικού ημερολογιακού έτους λήψης της κανονικής άδειας.

Τα ανωτέρω στοιχεία πρέπει να είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας του Σ.ΕΠ.Ε. που ασκούν τον έλεγχο και την εποπτεία της εφαρμογής του παρόντος.

β. Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί ηλεκτρονικά στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, με την ονομασία «ΕΡΓΑΝΗ», εντός του μηνός Ιανουαρίου, στοιχεία των εργαζομένων που έλαβαν την ετήσια άδεια και το επίδομα αδειάς κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος.

Σε περίπτωση μη τήρησης της υποχρέωσης αυτής επιβάλλονται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα, σε βάρος του εργοδότη, κυρώσεις, σύμφωνα με το άρθρο 24 του ν. 3996/2011 (Α'170) όπως ισχύει.

Με υπουργική απόφαση δύναται να ρυθμίζεται κάθε όρος και αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσης.»

Από την ανωτέρω διάταξη προκύπτουν σαφώς τα εξής:

α). Οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση να τηρούν το εν λόγω βιβλίο (ανεξάρτητα από τον τρόπο τήρησης του δηλ. ειδικό βιβλίο ή μηχανογραφημένες σελίδες) και να θέτουν στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας του Σ.ΕΠ.Ε. τα στοιχεία που αυτό περιλαμβάνει.

β) Οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση να γνωστοποιούν ηλεκτρονικά στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, με την ονομασία «ΕΡΓΑΝΗ», εντός του μηνός Ιανουαρίου, στοιχεία των εργαζομένων που έλαβαν την ετήσια άδεια και το επίδομα αδειάς κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος.

Ως προς την δεύτερη αυτή υποχρέωση, επισημαίνεται ότι οι αναγκαίες λεπτομέρειες για την τήρησή της, εμπεριέχονται στην υπ' αριθμ. 49327/10702/22.12.2014 Απόφαση του Υπουργού Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας που τροποποίησε και συμπλήρωσε την υπ' αριθμ. 29502/85/1.9.2014 (ΦΕΚ Β' 2390/08-09-2014) όμοια Απόφαση.

Συγκεκριμένα, στον έντυπο Ε11 (Γνωστοποίηση στοιχείων ετήσιας κανονικής άδειας), θα πρέπει να καταχωρούνται, εντός του μηνός Ιανουαρίου (από 1/01 έως και 31/01 εκάστου έτους), στοιχεία των εργαζομένων που έλαβαν την ετήσια άδεια και το επίδομα αδειάς κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος και έχουν καταχωρισθεί στο ειδικό «Βιβλίο Αδειών». Σημειώνεται ότι η σχετική προθεσμία ηλεκτρονικής υποβολής του εν λόγω εντύπου παρατάθηκε με την αρ.πρωτ. 2640/715/21.1.2015 (Β' 160) Απόφαση του Υπουργού Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, για το έτος 2015, έως την 28 Φεβρουαρίου 2015.

Ευνόητο είναι ότι, ότι όπως σαφώς προκύπτει από το ανωτέρω νομικό πλαίσιο, στο «Βιβλίο Αδειών», που αποβλέπει στην αποτύπωση της πραγματικής εικόνας της επιχείρησης, θα πρέπει να καταχωρίζεται το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης, δεδομένου ότι οι διατάξεις περί χορήγησης ετήσιας κανονικής άδειας είναι αναγκαστικού δικαίου και συνεπώς όλοι οι εργαζόμενοι δικαιούνται ετήσια κανονική άδεια.

Επομένως, με βάση τα στοιχεία που έχουν καταχωρισθεί στο ειδικό «Βιβλίο Αδειών», αναφορικά με τις δικαιούμενες και τις πραγματικά χορηγηθείσες ημέρες αδειάς του συνόλου των εργαζομένων και σύμφωνα με τις αντίστοιχες πραγματικά καταβληθείσες αποδοχές χορηγηθείσας αδειάς και επιδόματος αδειάς, θα συμπληρώνεται αντίστοιχα και το έντυπο Ε11.

Πιο συγκεκριμένα,

-Σε περίπτωση κατά την οποία, χορηγήθηκε το σύνολο της νομίμως δικαιούμενης άδειας εντός του προβλεπόμενου χρονικού διαστήματος, υφίσταται υποχρέωση συμπλήρωσης των αντίστοιχων στηλών του Εντύπου Ε11.

-Σε περίπτωση, κατά την οποία, παρανόμως δεν χορηγήθηκε το σύνολο της νομίμως δικαιούμενης άδειας εντός του προβλεπόμενου χρονικού διαστήματος, συμπληρώνεται, μεταξύ των άλλων, ο αριθμός των χορηγηθεισών ημερών αδειας (εάν υφίστανται), καθώς και οι πραγματικώς καταβληθείσες αποδοχές αδειας και επιδόματος αδειας.

-Σε περίπτωση, λύσης της σχέσης εργασίας μισθωτού (όπως ιδίως, καταγγελία σύμβασης ή οικειοθελή αποχώρηση) με οποιονδήποτε τρόπο πριν χορηγηθεί το σύνολο της αδειας, εκτός της συμπλήρωσης των σχετικών στηλών του εντύπου Ε11, θα πρέπει να αναγράφεται στη στήλη των παρατηρήσεων, ο λόγος της μη χορήγησης του συνόλου της δικαιούμενης άδειας.

-Τέλος, εάν ο λόγος μη χορήγησης του συνόλου ή μέρους της δικαιούμενης αδειας είναι η αντικειμενική αδυναμία χορήγησής της, εκ μέρους του εργοδότη, όπως ιδίως λόγω μακροχρόνιας ασθένειας, ειδικών αδειών που οφείλονται σε εγκυμοσύνη/μητρότητα, άδειας άνευ αποδοχών, στράτευσης κ.λ.π., του εργαζομένου, θα πρέπει, εκτός της συμπλήρωσης των σχετικών στηλών του εντύπου Ε11, να αναγράφεται στη στήλη των παρατηρήσεων η αιτία της μη χορήγησης του συνόλου της δικαιούμενης άδειας.

Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΗ ΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ
ΒΑΣΙΛΙΚΗ ΤΣΙΩΛΗ