



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

ΟΔΗΓΟΣ ΑΔΕΙΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ



**ΟΔΗΓΟΣ
ΑΔΕΙΩΝ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΣΤΟΝ
ΙΔΙΩΤΙΚΟ
ΤΟΜΕΑ**

ΟΔΗΓΟΣ ΑΔΕΙΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

Copyright INE ΓΣΕΕ © 2022

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

Εμμανουήλ Μπενάκης 71 Α, 106 81, Αθήνα

Τηλ: 210 3327710

Fax: 210 3304452

E-mail: info@inegsee.gr

www.inegsee.gr

Οι απόψεις που διατυπώνονται στο παρόν κείμενο είναι των συγγραφέων και δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη τις θέσεις του INE ΓΣΕΕ

Η Συντακτική ομάδα: Σοφιάννα Βέργου, Άντα Σταμάτη, Θεόδωρος Βλάσσης, Μαρία Κουφοπούλου

Επιμέλεια: Άντα Σταμάτη, Σοφιάννα Βέργου

Γλωσσική επιμέλεια: Γιώτα Χρόνη

Σχεδιασμός - σελιδοποίηση: Γιάννης Γιαννακόπουλος

Απαγορεύεται η με οποιονδήποτε τρόπο ανατύπωση ή μετάφραση όλου ή μέρους του κειμένου χωρίς την άδεια του εκδότη. Επίσης, η αναδημοσίευση (όλου ή μέρους του) χωρίς την αναφορά της πηγής.

Το παραδοτέο υλοποιήθηκε στο πλαίσιο της Πράξης «Εξ αποστάσεως και δια ζώσης υπηρεσίες Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Υποστήριξης και Ενδυνάμωσης Εργαζομένων και Ανέργων» **με κωδικό ΟΠΣ (MIS) 5000945** η οποία υλοποιείται μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά βίου μάθηση», του **Υποέργου 6 «Διαμόρφωση των εξ αποστάσεως και δια ζώσης υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων, ανάπτυξη συστήματος εσωτερικής λειτουργίας και επιμορφωτικών/συμβουλευτικών διαδικασιών του στελεχειακού δυναμικού»** και του **Πακέτου Εργασίας 1 «Σχεδιασμός και Οργάνωση του υποσυστήματος της νομικής πληροφόρησης και νομικής συμβουλευτικής στα πεδία της κοινωνικής ασφάλισης και των εργασιακών σχέσεων».**



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση».

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	7
2. ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ	8
Υπολογισμός ημερών ετήσιας άδειας	8
Ποιές ημέρες δεν συνυπολογίζονται στις ημέρες άδειας	9
Χρόνος χορήγησης της άδειας	9
Κατάτμηση άδειας	9
Αποδοχές κατά την άδεια	10
Επίδομα άδειας	11
Χρόνος καταβολής αποδοχών άδειας και επιδόματος άδειας	11
Αποδοχές μη ληφθείσας άδειας στην περίπτωση λήξης της σύμβασης εργασίας	11
Απαγορεύσεις	12
3. ΑΔΕΙΑ ΣΤΡΑΤΕΥΣΗΣ	12
Στράτευση μισθωτού	12
4. ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΕΓΚΥΟΥ	13
Χρονικό διάστημα άδειας μητρότητας	13
Παράταση χρόνου άδειας μητρότητας	13
5. ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΤΕΚΜΑΙΡΟΜΕΝΗΣ ΜΗΤΕΡΑΣ & ΥΙΟΘΕΤΟΥΣΑΣ	13
Χρονικό διάστημα άδειας μητρότητας	13
6. ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΤΕΚΝΟΥ	14
Δικαιούχοι	14
Παρεχόμενη προστασία	15
7. ΕΙΔΙΚΗ ΠΑΡΟΧΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ	15
Δικαιούχοι – διάρκεια άδειας	15
Αποδοχές	16
Προϋποθέσεις	16
8. ΑΔΕΙΑ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ	17
Δικαιούχοι	17
Χρόνος χορήγησης	17



9. ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ	18
Δικαιούχοι και διάρκεια	18
Προϋποθέσεις	18
Αποδοχές	19
Τρόπος Χορήγησης	20
Ασφάλιση	20
Δικαίωμα επιστροφής/ενημέρωσης - δικαίωμα σε άδεια - σύμβαση ορισμένου χρόνου	21
10. ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΣΤΗ	22
11. ΑΠΟΥΣΙΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ	22
12. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗ ΣΕ ΜΕΘΟΔΟΥΣ ΙΑΤΡΙΚΩΣ ΥΠΟΒΟΗΘΟΥΜΕΝΗΣ ΑΝΑΠΑΡΑΓΩΓΗΣ	22
13. ΑΔΕΙΑ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ ΤΕΚΝΟΥ	23
Δικαιούχοι	23
Προϋποθέσεις	23
14. ΑΔΕΙΑ ΓΑΜΟΥ	24
15. ΑΔΕΙΑ ΠΡΟΓΕΝΝΗΤΙΚΩΝ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ	24
16. ΜΕΙΩΜΕΝΟ ΩΡΑΡΙΟ ΓΟΝΕΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ	25
17. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΠΑΙΔΙΟΥ Η ΑΛΛΟΥ ΕΞΑΡΤΩΜΕΝΟΥ ΜΕΛΟΥΣ	25
Δικαιούχοι	25
Εξαρτώμενα τέκνα/μέλη:	25
18. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΣΟΒΑΡΩΝ ΝΟΣΗΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ	26
19. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΝΟΣΗΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ	27
20. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΜΟΝΟΓΟΝΕΪΚΕΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΕΣ	27
21. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΜΕΤΑΓΓΙΣΗ ΑΙΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΑΙΜΟΚΑΘΑΡΣΗ	27

22.ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΘΑΝΑΤΟΥ ΣΥΓΓΕΝΟΥΣ	28
23.ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΠΗΡΩΝ	28
24.ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ AIDS	28
25.ΑΔΕΙΑ ΣΠΟΥΔΩΝ (Ν. 1346/1983, άρθρο 2)	28
26.ΑΔΕΙΑ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ ΣΕ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥΣ ΦΟΙΤΗΤΕΣ	29
27. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ	29
28.ΕΚΛΟΓΙΚΗ ΑΔΕΙΑ	32
29.ΑΔΕΙΑ ΩΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	33
30.ΒΙΒΛΙΟ ΑΔΕΙΩΝ	33
31. ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	34



ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση – ΕΣΠΑ 2014-2020» που συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) και το Ελληνικό Δημόσιο, το ΙΝΕ ΓΣΕΕ έχει αναπτύξει εξειδικευμένο Δίκτυο Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής υποστήριξης εργαζομένων και ανέργων σε πανελλαδικό επίπεδο, με σκοπό την παροχή, αφενός έγκυρης και έγκαιρης πληροφόρησης, αφετέρου υποστήριξης, για θέματα εργασιακών σχέσεων, ασφαλιστικής νομοθεσίας, καθώς και για θέματα απασχόλησης και κατάρτισης.

Το δίκτυο παρέχει δωρεάν υπηρεσίες πληροφόρησης συμβουλευτικής και e-συμβουλευτικής και απευθύνεται σε εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα, στα πεδία των εργασιακών σχέσεων, της ασφαλιστικής νομοθεσίας και των πολιτικών απασχόλησης, αλλά και σε ανέργους, στα πεδία της απασχόλησης, της εκπαίδευσης και κατάρτισης, με σκοπό την ένταξη/επανένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Στο πλαίσιο των δωρεάν υπηρεσιών του το Δίκτυο Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής υποστήριξης εργαζομένων και ανέργων του ΙΝΕ ΓΣΕΕ και με γνώμονα τα συμπεράσματα της μέχρι σήμερα δράσης του, προχωρά στην έκδοση πληροφοριακού υλικού με τη μορφή συνοπτικών οδηγιών, με στόχο να συμβάλει στην πληροφόρηση και την κατανόηση βασικών εννοιών και δικαιωμάτων που διέπουν τις εργασιακές σχέσεις, τα κοινωνικοασφαλιστικά θέματα, αλλά και ζητήματα απασχόλησης.

Ο παρών οδηγός που φέρει τον τίτλο «Οδηγός αδειών εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα» επιχειρεί να συγκεντρώσει και να παρουσιάσει τα είδη των αδειών που δικαιούται κάθε εργαζόμενος με σχέση εξαρτημένης εργασίας και τις προϋποθέσεις χορήγησής τους, συμπεριλαμβάνοντας και όλες τις αλλαγές που προέκυψαν από το Ν. 4808/2021.

Για περισσότερες και πιο αναλυτικές πληροφορίες μπορείτε να επισκεφτείτε, τον ιστότοπο του Δικτύου Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής εργαζομένων και ανέργων του ΙΝΕ ΓΣΕΕ (qrcode).

1. ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ

Υπολογισμός ημερών ετήσιας άδειας

Κάθε εργαζόμενος δικαιούται άδεια από τον 1ο μήνα απασχόλησής του στην ίδια επιχείρηση. Οι ημέρες της δικαιούμενης άδειας υπολογίζονται ως εξής:

Α) Από την έναρξη της σύμβασης εργασίας και μέχρι τη συμπλήρωση 12 μηνών συνεχούς απασχόλησης (εντός δηλαδή του 1ου ημερολογιακού έτους) στην επιχείρηση ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές, κατ' αναλογία με το χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στην ίδια επιχείρηση.

Το ποσοστό αυτό υπολογίζεται με βάση την ετήσια άδεια:

- 24 ημερών (για εξαήμερη εργασία), δηλαδή $24/12 \times$ μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου ή 2 ημέρες αδείας για κάθε μήνα απασχόλησης.
- 20 ημερών (για πενθήμερη εργασία), δηλαδή $20/12 \times$ μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου ή 1,6667 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης.

Β) Από τη συμπλήρωση του 12μήνου και έως 31-12 του 2ου ημερολογιακού έτους απασχόλησης:

- 25 ημέρες (για εξαήμερη εργασία) για όλο το έτος ή $25/12$ μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου.
- 21 ημέρες (για πενθήμερη εργασία) για όλο το έτος ή $21/12$ μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου.

Γ) Από τη συμπλήρωση των 24 μηνών και για κάθε επόμενο έτος απασχόλησης:

- 26 ημέρες για εξαήμερη εργασία.
- 22 ημέρες για πενθήμερη εργασία.

Δ) Από τη συμπλήρωση υπηρεσίας 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσίας 12 ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας η ετήσια άδεια φτάνει τις 30 εργάσιμες ημέρες (για εξαήμερη εργασία) ή τις 25 εργάσιμες ημέρες (για πενθήμερη εργασία).

Ε) Από τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας, η ετήσια άδεια προσανξάνεται κατά μία (1) επιπλέον εργάσιμη ημέρα, δηλαδή συνολικά 31 ημέρες αδειάς για εξαήμερη εργασία και 26 ημέρες αδειάς για πενθήμερη εργασία.

Ποιές ημέρες δεν συνυπολογίζονται στις ημέρες αδειάς

Οι Κυριακές, οι αργίες και οι ημέρες ασθενείας (με παραμονή του μισθωτού στο σπίτι ή νοσηλεία του) που εμπίπτουν στο διάστημα της χορηγηθείσας αδειάς δεν περιλαμβάνονται σε αυτή. Επιπλέον, για τους μισθωτούς που απασχολούνται επί πενθημέρου, δεν συνυπολογίζεται στον αριθμό ημερών αδειάς η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν εργάζεται λόγω πενθημέρου.

Χρόνος χορήγησης της άδειας

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να χορηγήσει, μέχρι το πρώτο τρίμηνο του επόμενου ημερολογιακού έτους, την άδεια που δικαιούται ο εργαζόμενος ανά ημερολογιακό έτος, έπειτα από αίτηση του εργαζομένου και εντός δύο (2) μηνών από την υποβολή της αίτησης. Εάν η άδεια δεν χορηγηθεί μέχρι το πρώτο τρίμηνο του επόμενου ημερολογιακού έτους με υπαιτιότητα του εργοδότη (π.χ. άρνηση, αμέλεια κλπ), τότε αυτός πρέπει να καταβάλει στον εργαζόμενο τις αντίστοιχες αποδοχές αδειάς, προσανξημένες κατά 100%, καθώς και το επίδομα αδειάς (χωρίς ποσοστό προσανξησης).

Ο χρόνος χορήγησης της άδειας καθορίζεται κατόπιν συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Πάντως, το ήμισυ τουλάχιστον των εργαζομένων που δικαιούνται ημέρες αδειάς θα πρέπει να ικανοποιούνται μέσα στο χρονικό διάστημα από την 1η Μαΐου έως την 30ή Σεπτεμβρίου του αυτού ημερολογιακού έτους, ενώ παράλληλα θα πρέπει να τηρούνται και τα ελάχιστα προβλεπόμενα ενιαία χρονικά διαστήματα αδειάς.

Κατάτμηση αδειάς

Όταν προκύπτει ιδιαίτερα σοβαρή ή επείγουσα ανάγκη στο πλαίσιο της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, ο εργοδότης μπορεί να προχωρήσει σε κατάτμηση του χρόνου αδειάς σε δύο περιόδους μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος. Η πρώτη περίοδος δεν επιτρέπεται να είναι μικρότερη των έξι εργάσιμων ημερών (επί εξαήμερου εργασίας), των πέντε εργάσιμων ημερών (επί πενθημέρου εργασίας) και των δώδεκα εργάσιμων ημερών (εάν ο εργαζόμενος είναι ανήλικος).

Με έγγραφη αίτηση του εργαζομένου προς τον εργοδότη, για την οποία δεν απαιτείται έγκριση από την Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας, επιτρέπεται η κατάρτιση του χρόνου ετήσιας αδείας και σε περισσότερες από δύο περιόδους, υπό την προϋπόθεση ότι θα χορηγηθεί ενιαίο διάστημα αδείας δέκα εργάσιμων ημερών (για πενθήμερη εργασία) και δώδεκα εργάσιμων ημερών (για εξαήμερη εργασία ή για ανήλικο εργαζόμενο).

Σε επιχειρήσεις που απασχολούν τακτικό προσωπικό με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και έκτακτο/εποχικό προσωπικό με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και παρουσιάζουν, λόγω του αντικειμένου τους, σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα του έτους μεγάλη σύρευση εργασίας, ο εργοδότης μπορεί να αποφασίσει τη χορήγηση ενιαίου τμήματος 10 ή 12 εργάσιμων ημερών (για πενθήμερη και εξαήμερη εργασία αντίστοιχα) στο τακτικό προσωπικό, σε οποιοδήποτε χρονικό διάστημα του έτους και κυρίως σε εκείνο που παρουσιάζεται μείωση του φόρτου εργασίας. Και σε αυτή την περίπτωση δεν απαιτείται έγκριση της απόφασης του εργοδότη από την Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας.

(Ν. 4093/2012, άρθρο 1, υποπαράγραφος ΙΑ.14, περίπτωση 3)

Αποδοχές κατά την άδεια

Ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τις συνήθεις αποδοχές που θα λάμβανε αν απασχολούνταν πραγματικά στην επιχείρηση κατά τον αντίστοιχο χρόνο της άδειάς του. Στις αποδοχές αυτές συμπεριλαμβάνεται κάθε τακτικό και μόνιμο αντάλλαγμα που λαμβάνει για την εργασία του (μισθός ή ημερομίσθιο, αλλά και πρόσθετες παροχές, όπως τροφή, κατοικία, ποσοστά, επιδόματα κ.λπ.).



Επίδομα αδείας

Πέραν των συνήθων αποδοχών ο μισθωτός δικαιούται και επίδομα αδείας, το οποίο ισούται με το σύνολο των αποδοχών αδείας, χωρίς όμως και να μπορεί να ξεπερνάει σε κάθε περίπτωση τις αποδοχές 15 ημερών γι' αυτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό και 13 ημερών γι' αυτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας ή με άλλον τρόπο (άρθρο 3, παρ. 6, Ν. 4504/1996). Οι ρυθμίσεις αυτές συμπεριλήφθησαν στην ΕΓΣΣΕ της 15/7/2010 (άρθρο 2) προκειμένου να καταστεί δυσχερής η τυχόν κατάργηση του επιδόματος με νομοθετική πράξη στο πλαίσιο των μέτρων λιτότητας.

Χρόνος καταβολής αποδοχών αδείας και επιδόματος αδείας

Οι αποδοχές αδείας και το επίδομα αδείας καταβάλλονται κατά την έναρξη αυτής και δεν συμψηφίζονται με ανώτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές.

Αποδοχές μη ληφθείσας αδείας στην περίπτωση λήξης της σύμβασης εργασίας

Εάν ο εργαζόμενος δεν έχει λάβει την άδεια που δικαιούται και προκύψει λήξη της σύμβασης εργασίας (με απόλυση, παραίτηση, θάνατο εργαζομένου ή λήξη σύμβασης ορισμένου χρόνου), οφείλονται αποζημίωση αδείας και επίδομα αδείας, ανάλογα με τον χρόνο που παρέχονταν υπηρεσίες από τον εργαζόμενο στον εργοδότη. Ειδικότερα:

Για το 1ο και το 2ο ημερολογιακό έτος από την πρόσληψη του εργαζομένου οφείλονται 2 ημερομίσθια ή 2/25 του μισθού για κάθε μήνα απασχόλησης, καθώς και 2 ημερομίσθια ή 2/25 του μισθού για κάθε μήνα απασχόλησης ως επίδομα αδείας (με τον περιορισμό του μισού μισθού ή των 13 ημερομισθίων).

Από το 3ο ημερολογιακό έτος μετά την πρόσληψη οφείλονται οι αποδοχές πλήρους αδείας και το επίδομα αδείας το οποίο θα λάμβανε ο εργαζόμενος εάν λάμβανε την άδειά του το χρονικό διάστημα που λύθηκε η σχέση εργασίας.

Απαγορεύσεις

Κατά τη διάρκεια της άδειας απαγορεύεται η απασχόληση των μισθωτών και η καταγγελία της σύμβασης εργασίας για οποιονδήποτε λόγο. Η απόλυση που πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια της άδειας θεωρείται άκυρη.

2. ΑΔΕΙΑ ΣΤΡΑΤΕΥΣΗΣ

Στράτευση μισθωτού

Α) Ο μισθωτός που απασχολείται με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και στρατεύεται έχοντας συμπληρώσει προηγουμένως έξι (6) τουλάχιστον μήνες υπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη, όταν αποστρατευθεί δικαιούται να επανέλθει στην επιχείρηση όπου εργαζόταν προ της στράτευσής του, υπό την προϋπόθεση ότι μέσα σ' ένα (1) μήνα από την ημέρα της αποστρατείας του θα έχει δηλώσει στα αρμόδια όργανα της επιχείρησης ότι επιθυμεί να επανέλθει και να επανενταχθεί στο εργατικό δυναμικό της. Μετά την απόλυσή του από το στρατό και τη συνέχιση της απασχόλησής του στον εργοδότη δικαιούται να λάβει την ετήσια άδειά του και το επίδομα αδείας.

Β) Για το μισθωτό που στρατεύεται χωρίς να έχει προηγουμένως συμπληρώσει έξι (6) μήνες υπηρεσίας στον εργοδότη του, η σύμβαση εργασίας του λύεται κατά το χρονικό σημείο που παρουσιάζεται στις τάξεις του στρατού.

Στην περίπτωση αυτή, η στράτευση και συνεπακόλουθη αποχώρησή του από την εργασία θεωρείται οικειοθελής αποχώρηση και για το λόγο αυτό δεν δικαιούται αποζημίωση.

Δικαιούται όμως ποσό αποζημίωσης αδείας καθώς και επιδόματος αδείας ανάλογο με τους μήνες απασχόλησής του.

Γ) Για το μισθωτό που απασχολείται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου η διάρκεια της οποίας λήγει κατά το χρονικό διάστημα στο οποίο αυτός εκτελεί τη στρατιωτική του θητεία, ο εργοδότης που τον απασχολούσε προ της στράτευσής του δεν είναι υποχρεωμένος να τον επαναπροσλάβει μετά την αποστράτευσή του, για το λόγο ότι η σύμβαση εργασίας του έχει λήξει.

Υποχρεούται όμως να του καταβάλει ποσό αποζημίωσης αδείας και επιδόματος αδείας ανάλογο με τους μήνες απασχόλησής του.

3. ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΕΓΚΥΟΥ

Χρονικό διάστημα άδειας μητρότητας

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας 17 εβδομάδων. Από αυτές οι 8 εβδομάδες χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού (λόγω κυοφορίας) και οι υπόλοιπες 9 μετά τον τοκετό (λόγω λοχείας). Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί νωρίτερα από την αρχικά προβλεπόμενη ημερομηνία, το υπόλοιπο των πρώτων 8 εβδομάδων χορηγείται μετά τον τοκετό, ώστε να συμπληρωθούν οι 17 εβδομάδες της χορηγούμενης άδειας μητρότητας. Αν ο τοκετός πραγματοποιηθεί αργότερα από την ημερομηνία που είχε αρχικά προβλεφθεί, τότε παρατείνεται η άδεια λόγω κυοφορίας –μέχρι τον τοκετό– χωρίς αντίστοιχη μείωση του χρόνου άδειας λόγω λοχείας.

Διευκρινίζεται ότι σε περίπτωση που κατά τη διάρκεια της άδειας λήξει η ορισμένου χρόνου σύμβαση εργασίας, η διάρκεια της σύμβασης δεν παρατείνεται έως τη λήξη της άδειας μητρότητας.

Παράταση χρόνου άδειας μητρότητας

Σε περίπτωση ασθενείας που προέρχεται από την κύηση ή τον τοκετό, η άδεια παρατείνεται ανάλογα (πριν από ή μετά την περίοδο των 8 εβδομάδων), χωρίς όμως ταυτόχρονη καταβολή επιδομάτων μητρότητας και ασθενείας.

4. ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΤΕΚΜΑΙΡΟΜΕΝΗΣ ΜΗΤΕΡΑΣ & ΥΙΟΘΕΤΟΥΣΑΣ

Χρονικό διάστημα άδειας μητρότητας

Η τεκμαιρόμενη μητέρα, δηλαδή εκείνη που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, καθώς και η εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των 8 ετών, δικαιούται το μεταγενέθλιο τμήμα της άδειας μητρότητας, όπως και τις πάσης φύσεως αποδοχές και επιδόματα που συνδέονται με αυτήν, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις επιμέρους καταστατικές διατάξεις του φορέα ασφάλισής τους.

5. ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΤΕΚΝΟΥ

Δικαιούχοι

- Οι εργαζόμενοι γονείς –φυσικοί ή θετοί, οι ανάδοχοι, καθώς και οι τεκμαιρόμενες μητέρες που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας– οι οποίοι απασχολούνται με σχέση πλήρους ή μερικής απασχόλησης: α) στον ιδιωτικό τομέα, β) σε υπηρεσίες του δημόσιου τομέα, γ) σε υπηρεσίες του δημόσιου τομέα με σύμβαση έμμισθης εντολής, δ) με συμβάσεις ή σχέσεις μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, και ανεξάρτητα από το είδος δραστηριότητας του άλλου γονέα, ακόμη και αν ο άλλος γονέας δεν εργάζεται, δικαιούνται –εναλλακτικώς μεταξύ τους– την άδεια φροντίδας τέκνου.
- Οι θετοί και ανάδοχοι γονείς δικαιούνται να λάβουν την άδεια φροντίδας τέκνου από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και εφόσον το τέκνο δεν έχει συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών.
- Σε περίπτωση διαζυγίου, διάστασης ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, την άδεια φροντίδας τέκνου λαμβάνει ο εργαζόμενος γονέας που έχει την επιμέλεια του παιδιού, εκτός αν οι γονείς συμφωνήσουν διαφορετικά. Η άδεια χορηγείται έπειτα από κοινές ως προς το περιεχόμενο υπεύθυνες δηλώσεις των γονέων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους για το ποιος γονέας εκ των δύο θα κάνει χρήση της άδειας ή, σε περίπτωση που συμφωνούν να την μοιραστούν, με γνωστοποίηση των συγκεκριμένων χρονικών διαστημάτων που θα κάνει χρήση τμήματος της άδειας ο καθένας τους. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζομένους σχετικές βεβαιώσεις. Η άδεια φροντίδας χορηγείται με αποδοχές και θεωρείται χρόνος εργασίας.
- Σε περίπτωση μερικής απασχόλησης, η άδεια φροντίδας χορηγείται ως αναλυτικά ορίζεται στις παρ. 1 έως και 3, κατ' αναλογία του ημερήσιου χρόνου εργασίας.



Παρεχόμενη προστασία

Η άδεια χορηγείται για χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών από τη λήξη της άδειας μητρότητας ή της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας ή της γονικής άδειας, ως μειωμένο ωράριο. Κατά το παραπάνω διάστημα, ο γονέας που κάνει χρήση του δικαιώματος αυτού δικαιούται είτε να προσέρχεται κατά μία (1) ώρα αργότερα, είτε να αποχωρεί κατά μία (1) ώρα νωρίτερα κάθε ημέρα από την εργασία, είτε να τη διακόπτει κατά μία ώρα ημερησίως, σύμφωνα με την αίτησή του.

Εναλλακτικά, έπειτα από συμφωνία των μερών, το μειωμένο ωράριο της παρούσας μπορεί να χορηγείται με άλλους τρόπους, όπως:

α) Μειωμένο ωράριο εργασίας κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και κατά μία (1) ώρα ημερησίως για τους επόμενους έξι (6) μήνες.

β) Πλήρεις ημέρες άδειας, οι οποίες κατανέμονται σε εβδομαδιαία βάση, αντίστοιχου συνολικού αριθμού ωρών, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένο ωράριο για τη φροντίδα του παιδιού.

γ) Ισόχρονη συνεχόμενη άδεια, χορηγούμενη εφάπαξ ή τμηματικώς, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένο ωράριο για τη φροντίδα του παιδιού.

δ) Με όποιον άλλο τρόπο συμφωνούν τα μέρη.

6. ΕΙΔΙΚΗ ΠΑΡΟΧΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

Δικαιούχοι – διάρκεια άδειας

Η μητέρα που είναι ασφαλισμένη και εργάζεται με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις δικαιούται –μετά τη λήξη της άδειας λοχείας και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας- να λάβει ειδική άδεια προστασίας μητρότητας έξι (6) μηνών. Την παροχή αυτή δικαιούνται και η τεκμαιρόμενη μητέρα που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας και η εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών. Την άδεια αυτή δικαιούνται επίσης οι μητέρες που είναι εργαζόμενες στον δημόσιο τομέα, κατά το μέρος που εφαρμόζεται

σε αυτούς η εργατική νομοθεσία (π.χ. ΙΔΟΧ), καθώς και οι εργαζόμενες στο Δημόσιο με σύμβαση έμμισθης εντολής. Χορηγείται ακόμη στις υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου (ΝΠΙΔ), εφόσον ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση, όπως εκάστοτε οριοθετείται από την Ελληνική Στατιστική Αρχή στο Μητρώο Φορέων Γενικής Κυβέρνησης.

Αν δεν κάνει χρήση της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας (άδεια φροντίδας τέκνου), η μητέρα δικαιούται αμέσως μετά τη λήξη της άδειας λοχείας την ως άνω ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας, στη συνέχεια δε και το μειωμένο ωράριο (άδεια φροντίδας τέκνου).

Την ειδική άδεια προστασίας μητρότητας δικαιούνται και οι εργαζόμενες μητέρες που μετά την άδεια μητρότητας και την άδεια θηλασμού και φροντίδας τέκνου έκαναν χρήση της ετήσιας κανονικής τους άδειας, εάν αυτό ήταν απαραίτητο λόγω των θεσμοθετημένων ετήσιων προθεσμιών για τη χορήγησή της.

Αποδοχές

Κατά τη διάρκεια της ως άνω ειδικής άδειας, η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΠΑ τ. ΟΑΕΔ) υποχρεούται να καταβάλλει στην εργαζόμενη μητέρα μηνιαίως ποσό ίσο με τον κατώτατο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδείας με βάση το προαναφερόμενο ποσό.

Σε περίπτωση απασχόλησης μέχρι και 4 ώρες ημερησίως ή μέχρι 13 ημέρες το μήνα κατά τη διάρκεια του εξαμήνου που προηγείται της άδειας κυοφορίας, το καταβαλλόμενο από τη ΔΥΠΑ (τ. ΟΑΕΔ) ποσό ισούται με το μισό του ανωτέρω αναφερόμενου ποσού.

Προϋποθέσεις

Προϋπόθεση για τη χορήγηση της ειδικής άδειας μητρότητας είναι η υποβολή αίτησης από την ίδια τη δικαιούχο ή διά αντιπροσώπου της στην αρμόδια υπηρεσία της ΔΥΠΑ (τ. ΟΑΕΔ) εντός αποκλειστικής προθεσμίας 60 ημερών από τη λήξη της άδειας μητρότητας (τοκετού και λοχείας), της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας ή και της ετήσιας κανονικής άδειας. Η ασφαλισμένη δύναται, με αίτησή της, να κάνει χρήση του συνόλου ή τμήματος αυτής. Επίσης, μπορεί να διακόψει την ειδική άδεια, με έγγραφη συμφωνία του εργοδότη. Σε κάθε περίπτωση, το υπόλοιπο της άδειας δεν μεταφέρεται σε άλλη χρονική περίοδο.

Σημειώνουμε ότι, σύμφωνα με την υπ' αριθ. 124/2018 γνωμοδότησή του, το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους έκρινε πως ο χρόνος της εξάμηνης ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας δεν συμψηφίζεται στο διάστημα των 30 μηνών που διαρκεί η άδεια φροντίδας παιδιού («μειωμένο ωράριο»), το οποίο παρατείνεται αντίστοιχα.

ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΗ: Κατά το χρονικό διάστημα σύνταξης του παρόντος οδηγού προεξαγγέλθηκε επέκταση του επιδόματος της ειδικής άδειας προστασίας μητρότητας από τους έξι (6) μήνες στους εννέα (9), καθώς και η δυνατότητα εφαρμογής του μέτρου και για τον πατέρα. Αναμένεται η ψήφιση της σχετικής διάταξης με λεπτομέρειες για την εφαρμογή της.

7. ΑΔΕΙΑ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ

Δικαιούχοι

Κάθε εργαζόμενος πατέρας δικαιούται άδεια πατρότητας δεκατεσσάρων (14) εργάσιμων ημερών, με αποδοχές, η οποία πρέπει να λαμβάνεται κατά τη γέννηση του τέκνου.

Η άδεια πατρότητας χορηγείται υποχρεωτικά από τον εργοδότη και δεν εξαρτάται από προηγούμενη απασχόληση ή προϋπηρεσία ή από τη συζυγική ή οικογενειακή κατάσταση του εργαζομένου.

Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η άδεια πατρότητας χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.

Χρόνος χορήγησης

Η άδεια αυτή δύναται είτε α) να χορηγείται δύο (2) ημέρες πριν από την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού, οπότε οι υπόλοιπες δώδεκα (12) χορηγούνται –συνολικά ή τμηματικά– άμεσα λόγω της γέννησης του τέκνου εντός τριάντα (30) ημερών από την ημερομηνία γέννησης, είτε β) να χορηγείται μετά την ημερομηνία γέννησης. Για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, ο εργαζόμενος γνωστοποιεί την πιθανολογούμενη ημέρα τοκετού στον εργοδότη, προκειμένου ο τελευταίος να λάβει εγκαίρως γνώση.

8. ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Δικαιούχοι και διάρκεια

Κάθε εργαζόμενος γονέας ή πρόσωπο που ασκεί τη γονική μέριμνα έχει δικαίωμα γονικής άδειας για την ανατροφή του παιδιού διάρκειας τεσσάρων (4) μηνών, την οποία μπορεί να χρησιμοποιήσει συνεχόμενα ή τμηματικά, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό. Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η γονική άδεια χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.

Προϋποθέσεις

Για τη χορήγηση της γονικής άδειας, ο εργαζόμενος γονέας πρέπει να έχει συμπληρώσει ένα (1) έτος συνεχόμενης απασχόλησης; ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμου, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.

Για τη χορήγηση της άδειας, ο εργαζόμενος υποβάλλει αίτηση στον εργοδότη τουλάχιστον ένα (1) μήνα πριν από την έναρξή της, εκτός εάν συντρέχουν έκτακτοι λόγοι οι οποίοι καθιστούν αναγκαία την έναρξη της άδειας σε μικρότερο χρονικό διάστημα. Ο εργοδότης, κατόπιν διαβούλευσης, απαντά στην αίτηση του εργαζομένου άμεσα και κατ' ανώτατο εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της. Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια στον αιτούμενο χρόνο, εκτός αν αυτό θα διατάρασσε σοβαρά την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Σε αυτή την περίπτωση, υποχρεούται να τεκμηριώσει εγγράφως το λόγο αναβολής χορήγησής της προς τον εργαζόμενο και δύναται να προτείνει προς αυτόν εναλλακτικές λύσεις ως προς το χρόνο χορήγησής της ή ευέλικτους τρόπους χορήγησής της. Σε κάθε περίπτωση, ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει τη γονική άδεια εντός δύο (2) μηνών από την υποβολή της αίτησης.

Για τις αιτήσεις γονέων με αναπηρία, γονέων παιδιών με αναπηρία, με μακροχρόνια ή αιφνίδια ασθένεια, πολύτεκνων και μόνων γονέων λόγω θανάτου γονέα, ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης τέκνων, καθώς και γυναικών μετά την άδεια μητρότητας και την ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας, η άδεια χορηγείται με απόλυτη προ-

τεραιότητα. Επίσης, προτεραιότητα δίνεται στις αιτήσεις γονέων παιδιών λόγω νοσηλείας ή ασθένειας του παιδιού ή λόγω αναπηρίας ή σοβαρής ασθένειας συζύγου, συντρόφου συμβίωσης, συγγενούς, γονέων παιδιών διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων, καθώς και γονέων έπειτα από πρόωρο τοκετό.

Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη, αποφασίζουν, με κοινή δήλωση, ποιος από τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα.

Αποδοχές

Για τους δύο (2) πρώτους μήνες της γονικής άδειας η ΔΥΠΑ (τ. ΟΑΕΔ) υποχρεούται να καταβάλλει επίδομα γονικής άδειας στον κάθε γονέα, μηνιαίως, ποσού ίσου με τον ελάχιστο νομοθετημένο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδειάς με βάση το προαναφερόμενο ποσό. Αν υπάρχουν περισσότερα παιδιά, το δικαίωμα των γονέων στη γονική άδεια και στο επίδομα είναι αυτοτελές για καθένα από αυτά, εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένας (1) χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμου, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων. Κατ' εξαίρεση, γονείς διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων δικαιούνται να λάβουν τη γονική άδεια για κάθε παιδί ξεχωριστά, διακεκομμένα ή και συνεχόμενα, και δικαιούνται να λάβουν το επίδομα της παρούσας για δύο (2) μήνες επιπλέον, ανεξαρτήτως του αριθμού των παιδιών που γεννήθηκαν μαζί. Γονείς μόνοι, λόγω θανάτου του άλλου γονέα ή λόγω ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης του τέκνου από τον άλλο γονέα, δικαιούνται τη γονική άδεια και το επίδομα εις διπλούν.



Τρόπος Χορήγησης

Η γονική άδεια χορηγείται συνεχόμενα, τμηματικά ή με άλλο ευέλικτο τρόπο με βάση σχετική αίτηση του γονέα, η οποία υποβάλλεται στον εργοδότη με κάθε πρόσφορο τρόπο εγγράφως ή ηλεκτρονικά και στην οποία προσδιορίζει την έναρξη και τη λήξη της.

Η γονική άδεια δύναται εναλλακτικά να χορηγείται με κάθε ευέλικτο τρόπο που εξυπηρετεί τα μέρη, όπως ενδεικτικά με τη μορφή μειωμένου ημερήσιου ωραρίου ή σε ημέρες άδειας, οι οποίες μπορούν να κατανέμονται σε εβδομαδιαία ή σε μηνιαία βάση, χωρίς να θίγεται το δικαίωμα του εργαζόμενου να λάβει το επίδομα γονικής άδειας. Στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος, με την αίτησή του, προσδιορίζει τον αντίστοιχο χρόνο του συνόλου ή του τμήματος της γονικής άδειας που επιθυμεί να λάβει με ευέλικτο τρόπο, καθώς και το είδος της ευελιξίας του οποίου επιθυμεί να κάνει χρήση.

Ασφάλιση

Ο χρόνος του τμήματος της άδειας κατά τον οποίο ο εργαζόμενος λαμβάνει επίδομα από τη ΔΥΠΑ (τ. ΟΑΕΔ) λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης στους κλάδους κύριας σύνταξης και ασθένειας του οικείου ασφαλιστικού φορέα, καθώς και στους οικείους φορείς επικουρικής ασφάλισης, οι δε προβλεπόμενες εισφορές υπολογίζονται επί του κατά περίπτωση αναφερόμενου παραπάνω ποσού, από το οποίο η ΔΥΠΑ (τ. ΟΑΕΔ) παρακρατεί την προβλεπόμενη εισφορά ασφαλισμένου και την αποδίδει στον οικείο ασφαλιστικό φορέα, μαζί με την προβλεπόμενη εισφορά εργοδότη που βαρύνει τον οργανισμό.

Για τον μη επιδοτούμενο χρόνο γονικής άδειας, ο οποίος λαμβάνεται υπόψη τόσο για τη θεμελίωση του ασφαλιστικού δικαιώματος όσο και για τον υπολογισμό του ποσού της σύνταξης, ο γονέας δύναται να αποκτήσει πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του φορέα κατόπιν αναγνώρισης του χρόνου απουσίας του, εφόσον δεν έχει συμφωνηθεί να του καταβάλει αποδοχές ο εργοδότης.

Δικαίωμα επιστροφής/ενημέρωσης - δικαίωμα σε άδεια - σύμβαση ορισμένου χρόνου

- Μετά τη λήξη της γονικής άδειας, ο εργαζόμενος γονέας δικαιούται να επιστρέψει στην ίδια θέση εργασίας ή σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους, και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας την οποία θα δικαιούνταν κατά την απουσία του.
- Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων από την εργασία τους λόγω γονικής άδειας λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό των αποδοχών τους, τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας απουσίας και του επιδόματος αδειάς, την επαγγελματική εξέλιξη, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσής τους.
- Η γονική άδεια διακόπτεται με τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου και δύναται να συνεχιστεί σε περίπτωση ανανέωσης ή παράτασης της σύμβασης εργασίας ή και σε περίπτωση που ο εργαζόμενος συνάψει σύμβαση εργασίας με άλλον εργοδότη, με την επιφύλαξη της παρ. 2.
- Η γονική άδεια αναρτάται στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ».
- Κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας παρέχεται προς τους εργαζομένους ενημέρωση για τις διαδικασίες προαγωγών και για την εσωτερική στελέχωση κενών θέσεων εργασίας και πρέπει να τους επιτρέπεται να συμμετέχουν σε αυτές τις διαδικασίες και να υποβάλλουν υποψηφιότητα για αυτές τις θέσεις, χωρίς καμιά διάκριση σε βάρος τους.



9. ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΣΤΗ

Πρόκειται για άδεια που παρέχεται στους εργαζομένους προκειμένου να παρέχουν προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή ή πρόσωπο που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον εργαζόμενο και που έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, η οποία βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση.

Για να δικαιούται την άδεια, ο εργαζόμενος θα πρέπει να έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Η ανώτατη διάρκεια της άδειας είναι πέντε (5) εργάσιμες ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος.

10. ΑΠΟΥΣΙΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ

Έως δύο (2) φορές ετησίως και έως μία (1) εργάσιμη ημέρα κάθε φορά, ο εργαζόμενος γονέας ή φροντιστής δικαιούται να απουσιάσει από την εργασία του, με αποδοχές, για λόγους ανωτέρας βίας οι οποίοι συνδέονται με επείγοντα οικογενειακά ζητήματα σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζομένου. Η ασθένεια ή το ατύχημα του παιδιού ή του προσώπου που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον εργαζόμενο και που έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση νοσοκομείου ή θεράποντος ιατρού.

11. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗ ΣΕ ΜΕΘΟΔΟΥΣ ΙΑΤΡΙΚΩΣ ΥΠΟΒΟΗΘΟΥΜΕΝΗΣ ΑΝΑΠΑΡΑΓΩΓΗΣ

Εργαζόμενες οι οποίες υποβάλλονται σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής δικαιούνται άδεια επτά (7) εργάσιμων ημερών με αποδοχές, ύστερα από βεβαίωση του θεράποντος ιατρού ή του διευθυντή μονάδας ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής (ΜΙΥΑ).

12. ΑΔΕΙΑ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ ΤΕΚΝΟΥ

Δικαιούχοι

Εργαζόμενοι γονείς (φυσικοί, θετοί, ανάδοχοι, τεκμαιρόμενες μητέρες που εργάζονται σε φορείς του ιδιωτικού τομέα, ή του δημόσιου τομέα με εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, ή με σχέση έμμισθης εντολής, ή που εργάζονται μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης), πλήρους ή μερικής απασχόλησης, έχουν δικαίωμα για κάθε παιδί ηλικίας μέχρι δεκαοκτώ (18) ετών συμπληρωμένων που παρακολουθεί μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, καθώς και γονείς τέκνου με ειδικές ανάγκες –ανεξαρτήτως της ηλικίας του τέκνου– που φοιτά σε δομή ειδικής εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας ή είναι ενταγμένο και παρακολουθεί προγράμματα σε κέντρα διημέρευσης ημερήσιας φροντίδας ατόμων με ειδικές ανάγκες (ΚΔ-ΗΦ ΑμεΑ), κέντρα δημιουργικής απασχόλησης ατόμων με ειδικές ανάγκες (ΚΔΑΠ ΑμεΑ) και ειδικά εκπαιδευτήρια έχουν επίσης δικαίωμα να απουσιάζουν, χωρίς περικοπή των αποδοχών τους και μετά από άδεια του εργοδότη, ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα από την εργασία τους μέχρι τη συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών κάθε ημερολογιακό έτος, με σκοπό να επισκέπτονται το σχολείο των παιδιών τους για την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης και της εν γένει παρουσίας τους.

Προϋποθέσεις

Η άδεια χορηγείται έπειτα από κοινές, ως προς το περιεχόμενο, υπεύθυνες δηλώσεις των γονέων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους για το ποιος γονέας εκ των δύο θα κάνει χρήση της άδειας ή –αν συμφωνούν να τη μοιραστούν– για τη γνωστοποίηση των συγκεκριμένων χρονικών διαστημάτων που θα κάνει χρήση τμήματος της άδειας ο καθένας τους. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζομένους σχετικές βεβαιώσεις.

13. ΑΔΕΙΑ ΓΑΜΟΥ

Σε περίπτωση τέλεσης γάμου ή σύναψης συμφώνου συμβίωσης χορηγείται άδεια έξι (6) εργάσιμων ημερών, με αποδοχές, εφόσον ο εργαζόμενος απασχολείται με σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και πέντε (5) εργάσιμων ημερών, εφόσον απασχολείται με σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Η άδεια αυτή δεν υπολογίζεται στην κανονική ετήσια άδεια του εργαζομένου.

14. ΑΔΕΙΑ ΠΡΟΓΕΝΝΗΤΙΚΩΝ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ

Οι έγκυες εργαζόμενες απαλλάσσονται από την εργασία χωρίς περικοπή αποδοχών, κατόπιν προηγούμενης ενημέρωσης του εργοδότη με κάθε πρόσφορο μέσο, προκειμένου να υποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές οι εξετάσεις πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.



15. ΜΕΙΩΜΕΝΟ ΩΡΑΡΙΟ ΓΟΝΕΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

Οι γονείς (φυσικοί, θετοί, ανάδοχοι, τεκμαιρόμενες μητέρες που εργάζονται σε φορείς τους ιδιωτικού τομέα, ή του δημόσιου τομέα με εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, ή με σχέση έμμισθης εντολής, ή που εργάζονται μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης) οι οποίοι εργάζονται σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, η οποία πιστοποιείται με ιατρική γνωμάτευση του ασφαλιστικού φορέα στον οποίο υπάγονται τα πρόσωπα αυτά, έχουν το αυτοτελές δικαίωμα για κάθε παιδί να ζητήσουν τη μείωση του ωραρίου εργασίας τους κατά μία (1) ώρα την ημέρα, με ανάλογη περιοπή των αποδοχών τους.

16. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΠΑΙΔΙΟΥ Η ΑΛΛΟΥ ΕΞΑΡΤΩΜΕΝΟΥ ΜΕΛΟΥΣ

Δικαιούχοι

Οι εργαζόμενοι γονείς (φυσικοί, θετοί, ανάδοχοι, τεκμαιρόμενες μητέρες που εργάζονται σε φορείς τους ιδιωτικού τομέα, ή του δημόσιου τομέα με εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, ή με σχέση έμμισθης εντολής, ή που εργάζονται μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης) έχουν ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα –ανεξάρτητα από δικαιώματα που παρέχονται από άλλες διατάξεις– να λαμβάνουν, κατόπιν αιτήσεώς τους, άδεια άνευ αποδοχών, που δεν υπερβαίνει τις έξι (6) εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας. Η άδεια αυτή είναι δυνατόν να χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά και αυξάνεται σε οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε δεκατέσσερις (14) εργάσιμες ημέρες εάν προστατεύει περισσότερα από δύο.

Εξαρτώμενα τέκνα/μέλη:

Στην έννοια των όρων «εξαρτώμενα παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειας» που έχουν ανάγκη για φροντίδα ή υποστήριξη περιλαμβάνονται:

α) Τα παιδιά έως δεκαέξι (16) ετών, φυσικά ή υιοθετημένα, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους.

β) Τα παιδιά άνω των δεκαέξι (16) ετών που έχουν αποδεδειγμένα ανάγκη από ειδική φροντίδα, για λόγους βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους.

γ) Ο ή η σύζυγος, εφόσον για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί.

δ) Οι γονείς και οι άγαμοι αδελφοί και αδελφές που για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας ή ηλικίας δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν, εφόσον ο εργαζόμενος έχει τη φροντίδα τους και το ετήσιο εισόδημά τους δεν είναι μεγαλύτερο από το ετήσιο εισόδημα του ημερομίσθιου ανειδίκευτου εργάτη που αμείβεται με το γενικό κατώτερο όριο ημερομίσθιου το οποίο ισχύει κάθε φορά, υπολογιζόμενο με είκοσι πέντε (25) ημερομίσθια το μήνα.

17. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΣΟΒΑΡΩΝ ΝΟΣΗΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ

Στους εργαζόμενους γονείς (φυσικοί, θετοί, ανάδοχοι, τεκμαιρόμενες μητέρες που εργάζονται σε φορείς του ιδιωτικού τομέα, ή του δημόσιου τομέα με εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, ή με σχέση έμμισθης εντολής, ή που εργάζονται μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης) χορηγείται ειδική γονική άδεια, διάρκειας δέκα (10) εργάσιμων ημερών κατ' έτος, με αποδοχές, για την αντιμετώπιση των αναγκών παιδιών έως δεκαοκτώ (18) ετών συμπληρωμένων, με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, με νεοπλασματική ασθένεια, ή που χρήζει μεταμόσχευσης, ή με σπάνιο νόσημα ή πάθηση και εφόσον στην τελευταία περίπτωση συντρέχει ποσοστό αναπηρίας εξήντα επτά τοις εκατό (67%) και άνω, ή παιδιών, ανεξαρτήτως της ηλικίας τους, με βαριά νοητική αναπηρία ή σύνδρομο DOWN ή αυτισμό.

Η άδεια αυτή αποτελεί δικαίωμα κάθε γονέα, χορηγείται χωρίς άλλη προϋπόθεση, πέραν των σχετικών διευκολύνσεων που παρέχονται από άλλες διατάξεις στους εργαζόμενους γονείς για οικογενειακούς λόγους και αφού εξαντληθούν συναφή δικαιώματα με αποδοχές, πλην της ετήσιας κανονικής άδειας.

18. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΝΟΣΗΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ

Στους εργαζόμενους γονείς (φυσικοί, θετοί, ανάδοχοι, τεκμαιρόμενες μητέρες που εργάζονται σε φορείς τους ιδιωτικού τομέα, ή του δημόσιου τομέα με εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, ή με σχέση έμμισθης εντολής, ή που εργάζονται μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης) χορηγείται ειδική γονική άδεια νοσηλείας, χωρίς αποδοχές, σε περίπτωση νοσηλείας του παιδιού, ανεξαρτήτως της ηλικίας του, λόγω ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά αναγκαία την άμεση παρουσία του εργαζομένου, για όσο διάστημα διαρκεί η νοσηλεία και σε κάθε περίπτωση όχι πέραν των τριάντα (30) εργάσιμων ημερών κατ' έτος.

Η άδεια λόγω νοσηλείας τέκνου αποτελεί δικαίωμα κάθε γονέα, χορηγείται, χωρίς άλλη προϋπόθεση, πέραν των σχετικών διευκολύνσεων που παρέχονται από άλλες διατάξεις στους εργαζόμενους γονείς για οικογενειακούς λόγους και αφού εξαντληθούν συναφή δικαιώματα με αποδοχές, πλην της ετήσιας κανονικής άδειας.

19. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΜΟΝΟΓΟΝΕΪΚΕΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΕΣ

Στους εργαζόμενους γονείς (φυσικοί, θετοί, ανάδοχοι, τεκμαιρόμενες μητέρες που εργάζονται σε φορείς τους ιδιωτικού τομέα, ή του δημόσιου τομέα με εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, ή με σχέση έμμισθης εντολής, ή που εργάζονται μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης) οι οποίοι έχουν χηρέψει και στον άγαμο γονέα που έχει την αποκλειστική επιμέλεια παιδιού χορηγείται άδεια έξι (6) εργάσιμων ημερών ετησίως, με αποδοχές, επιπλέον αυτής που δικαιούνται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργάσιμων ημερών ετησίως.

20. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΜΕΤΑΓΓΙΣΗ ΑΙΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΑΙΜΟΚΑΘΑΡΣΗ

Εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας που πάσχουν από νόσημα το οποίο απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση δικαιούνται άδεια έως 22 εργάσιμες ημέρες το χρόνο με αποδοχές.

Ο εργαζόμενος πρέπει να έχει υπηρεσία μέχρι τεσσάρων (4) ετών στον ίδιο εργοδότη και η ανάγκη για μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση να έχει γνωστοποιηθεί στον τελευταίο (ΕΓΣΣΕ 2002-2003, άρθρο 8).

21. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΘΑΝΑΤΟΥ ΣΥΓΓΕΝΟΥΣ

Εργαζόμενοι που απασχολούνται με εξαρτημένη σχέση εργασίας δικαιούνται άδεια δύο (2) ημερών με αποδοχές σε περίπτωση θανάτου συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών (ΕΓΣΣΕ 2002-2003, άρθρο 9). Με το άρθρο 8 της ΕΓΣΣΕ 2010-2012 διευκρινίστηκε ότι η άδεια λόγω θανάτου συγγενούς χορηγείται όχι μόνο για τους εξ αίματος συγγενείς αλλά και για τους εξ αγχιστείας στην ίδια γραμμή και στον ίδιο βαθμό.

22. ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΠΗΡΩΝ

Τα άτομα με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50% που υπάγονται στις διατάξεις του εδ. α' της περ. β' της παρ. 1 του άρθρου 1 του Ν. 2643/98, καθώς και οι ανάπηροι μόνιμοι υπάλληλοι του Δημοσίου-ΝΠΔΔ-ΟΤΑ με τις ίδιες ουσιαστικές προϋποθέσεις, δικαιούνται –κατά την παρ. 4 του άρθρου 8 του Ν. 2643/98– έξι (6) εργάσιμες ημέρες επιπλέον της κανονικής τους αδειάς κατ' έτος.

23. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ AIDS

Εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση που είναι φορείς ή πάσχοντες από AIDS, έχουν κριθεί ικανοί προς εργασία και έχουν υπηρεσία μέχρι (4) ετών στον ίδιο εργοδότη δικαιούνται, από τη γνωστοποίηση στον εργοδότη, έως ένα (1) μήνα επιπλέον άδεια με αποδοχές για κάθε ημερολογιακό έτος (ΕΓΣΣΕ 2004, άρθρο 11).

24. ΑΔΕΙΑ ΣΠΟΥΔΩΝ (Ν. 1346/1983, άρθρο 2)

Εργαζόμενοι μαθητές, φοιτητές ή σπουδαστές εκπαιδευτικών μονάδων του Δημοσίου ή υπό την εποπτεία του Δημοσίου δικαιούνται ετησίως πρόσθετη άδεια τριάντα (30) εργάσιμων ημερών (συνεχών ή διακεκομμένων), άνευ αποδοχών, για τη συμμετοχή τους σε εξετάσεις.

Για τη χορήγηση της ειδικής αυτής άδειας δεν τίθεται όριο ηλικίας, αλλά χορηγείται για το προβλεπόμενο διάστημα διάρκειας των σπουδών, προσαυξημένο κατά δύο (2) έτη. Δεν ενδιαφέρει εάν οι σπουδές πραγματοποιήθηκαν διακεκομμένα, ούτε εάν ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει ένα (1) έτος προϋπηρεσίας στον εργοδότη.

Βεβαίωση για την ιδιότητα μαθητή, φοιτητή ή σπουδαστή αλλά και για τη συμμετοχή του στις εξετάσεις εκδίδεται από την αντίστοιχη σχολή και υποβάλλεται στον εργοδότη από το δικαιούχο της ειδικής άδειας. Την άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις δικαιούνται και όσοι παρακολουθούν προγράμματα στα Ανοικτά Πανεπιστήμια, εάν αυτά ανήκουν στον δημόσιο τομέα ή εποπτεύονται από αυτόν.

Στην περίπτωση ανήλικων εργαζόμενων μαθητών, φοιτητών ή σπουδαστών, η ειδική άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις καθορίζεται ως εξής: δύο (2) ημέρες άδεια, άνευ αποδοχών, για κάθε ημέρα συμμετοχής σε εξετάσεις. Η άδεια αυτή χορηγείται συνεχόμενη ή τμηματικά, με κατώτατο χρονικό διάστημα τις δεκατέσσερις (14) ημέρες. Για τις ημέρες της αδείας οι αποδοχές καταβάλλονται από τη ΔΥΠΑ (τ. ΟΑΕΔ).

25. ΑΔΕΙΑ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ ΣΕ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥΣ ΦΟΙΤΗΤΕΣ

Άδεια δέκα (10) εργάσιμων ημερών δικαιούνται οι συμμετέχοντες σε πρόγραμμα σπουδών για την απόκτηση μεταπτυχιακού διπλώματος ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης ή για την απόκτηση διδακτορικού διπλώματος σε ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης της Ελλάδας ή του εξωτερικού. Η άδεια χορηγείται άνευ αποδοχών από τον εργοδότη, σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά. Δεν υπάρχει περιορισμός όσον αφορά την ηλικία του δικαιούχου και ισχύει μέχρι δύο (2) έτη (ΕΓΣΣΕ 2004-2005, άρθρο 10).

26. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στα διοικητικά συμβούλια των πρωτοβάθμιων, δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι επιφορτισμένοι με την ευθύνη της αποτελεσματικής εκπροσώπησης των συναδέλφων τους. Αυτό το έργο απαιτεί χρόνο, αφοσίωση, διαρκή ενημέρωση με τις εξελίξεις στην επιχείρηση, αλλά και την οικονομία και την κοινωνία γενικότερα. Για το λόγο αυτό το άρθρο 17 του Ν. 1264/1982, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 90 του Ν. 4808/2021, θεσπίζει την υποχρέωση του εργοδότη να παραχωρεί στα συνδικαλιστικά στελέχη χρόνο από το ωράριο εργασίας τους, προκειμένου να διευκολύνει την άσκηση των συνδικαλιστικών τους καθηκόντων.

Οι άδειες απουσίας για την άσκηση συνδικαλιστικής δράσης ορίζονται ως εξής:

Τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (συνομοσπονδίες)

- Τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου της πιο αντιπροσωπευτικής τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης δικαιούνται άδεια με αποδοχές για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους.
- Τα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής και της Γραμματείας της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων δικαιούνται άδεια χωρίς αποδοχές για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους.

Δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (ομοσπονδίες - εργατικά κέντρα)

- Ο πρόεδρος και ο γενικός γραμματέας εργατικού κέντρου/ομοσπονδίας –εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν πάνω από 10.000 ψηφίσαντα μέλη– δικαιούνται άδεια με αποδοχές για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους.
- Ο πρόεδρος εργατικού κέντρου/ομοσπονδίας –εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν από 1.501 ως 10.000 ψηφίσαντα μέλη– δικαιούται άδεια με αποδοχές για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία του.
- Ο πρόεδρος εργατικού κέντρου/ομοσπονδίας –εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν έως 1.500 μέλη– δικαιούται άδεια δεκαπέντε (15) ημερών μηνιαίως με αποδοχές.
- Ο αντιπρόεδρος, ο γενικός γραμματέας και ο ταμίας των διοικητικών συμβουλίων των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων δικαιούνται άδεια δεκαπέντε (15) ημερών μηνιαίως χωρίς αποδοχές.
- Τα υπόλοιπα μέλη των διοικητικών συμβουλίων των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων δικαιούνται άδεια εννέα (9) ημερών μηνιαίως χωρίς αποδοχές.
- Ο πρόεδρος του διοικητικού συμβουλίου, προκειμένου για την αμέσως επόμενη της πιο αντιπροσωπευτικής δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση, εφόσον αυτή έχει πάνω από 10.000 ψηφίσαντα μέλη, δικαιούται άδεια τριάντα (30) ημερών ετησίως χωρίς αποδοχές.

- Ο πρόεδρος του διοικητικού συμβουλίου, προκειμένου για την αμέσως επόμενη της πιο αντιπροσωπευτικής δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση, εφόσον αυτή έχει 1.501 ως 10.000 ψηφίσαντα μέλη, δικαιούται άδεια τριάντα (30) ημερών ετησίως χωρίς αποδοχές.
- Ο πρόεδρος, ο αντιπρόεδρος, ο γενικός γραμματέας και ο ταμίας, προκειμένου για τη δεύτερη αντιπροσωπευτικότερη δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση, δικαιούνται άδεια πέντε (5) ημερών μηνιαίως χωρίς αποδοχές.
- Τα υπόλοιπα μέλη των διοικητικών συμβουλίων της δεύτερης αντιπροσωπευτικότερης δευτεροβάθμιας οργάνωσης δικαιούνται άδεια τριών (3) ημερών μηνιαίως χωρίς αποδοχές.

Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (σωματεία)

- Ο πρόεδρος, ο αντιπρόεδρος και ο γενικός γραμματέας των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, αν τα μέλη της οργάνωσης είναι 500 και άνω, δικαιούνται άδεια πέντε (5) ημερών μηνιαίως χωρίς αποδοχές.
- Ο πρόεδρος, ο αντιπρόεδρος και ο γενικός γραμματέας των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, αν τα μέλη της οργάνωσης είναι λιγότερα από 500, δικαιούνται άδεια τριών (3) ημερών μηνιαίως χωρίς αποδοχές.
- Ο πρόεδρος, ο αντιπρόεδρος και ο γενικός γραμματέας της δεύτερης αντιπροσωπευτικότερης επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης της οποίας τα μέλη είναι 500 και άνω δικαιούνται ως άδεια το 1/3 των ημερών που δικαιούνται τα συνδικαλιστικά στελέχη της πιο αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης, χωρίς αποδοχές.
- Ο πρόεδρος, ο αντιπρόεδρος και ο γενικός γραμματέας της δεύτερης αντιπροσωπευτικότερης επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης της οποίας τα μέλη είναι λιγότερα από 500 δικαιούνται ως άδεια το 1/3 των ημερών που δικαιούνται τα συνδικαλιστικά στελέχη της πιο αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης, χωρίς αποδοχές.

Επιπροσθέτως, οι αντιπρόσωποι στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις και στα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων δικαιούνται συνδικαλιστική άδεια, χωρίς αποδοχές, για όλη τη διάρκεια των συνεδρίων στα οποία συμμετέχουν.

Για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, το συνδικαλιστικό στέλεχος που επιθυμεί να κάνει χρήση συνδικαλιστικής άδειας οφείλει να ενημερώσει τον εργοδότη εγγράφως με οποιονδήποτε τρόπο, ακόμη και μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, το αργότερο κατά την εβδομάδα που προηγείται της έναρξης της συνδικαλιστικής άδειας. Ωστόσο, σε επείγουσες περιπτώσεις, που είναι αντικειμενικά αδύνατη η έγκαιρη ενημέρωση, η συνδικαλιστική άδεια μπορεί να εκκινήσει αμέσως μετά την πρότερη ενημέρωση του εργοδότη.

Η ενημέρωση του εργοδότη περιορίζεται στην ανακοίνωση του χρόνου έναρξης και λήξης της συνδικαλιστικής άδειας και απαγορεύεται να περιλαμβάνει τον συγκεκριμένο λόγο για τον οποίο αυτή λαμβάνεται. Σε καμία περίπτωση ο εργοδότης δεν εγκρίνει τη συνδικαλιστική άδεια, η οποία απλώς του ανακοινώνεται.

27. ΕΚΛΟΓΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος χορηγείται ειδική άδεια με αποδοχές. Δεν συμψηφίζεται με την κανονική ή άλλης μορφής άδεια και οι χορηγούμενες ημέρες εξαρτώνται από την απόσταση του τόπου εργασίας και του τόπου άσκησης του εκλογικού δικαιώματος ως εξής:

Για εργαζομένους με πενθήμερο:

- από 200-400 χλμ., μία (1) εργάσιμη ημέρα
- από 401 χλμ. και πάνω δύο (2) εργάσιμες ημέρες, εφόσον μετακινηθούν εξολοκλήρου οδικώς, με βάση υπεύθυνη δήλωσή τους.
- Σε όσους μετακινούνται σε νησιά για τα οποία δεν υπάρχει οδική πρόσβαση ο αριθμός των ημερών αδείας που χορηγείται θα εξετάζεται κατά περίπτωση, ανάλογα με την απόσταση και τις ειδικές συνθήκες μετακίνησης, χωρίς ωστόσο η άδεια στις περιπτώσεις αυτές να υπερβαίνει τις τρεις (3) εργάσιμες ημέρες.

Για εργαζομένους με εξαήμερο:

- από 100-200 χλμ., μία (1) εργάσιμη ημέρα
- από 201-400 χλμ., δύο (2) εργάσιμες ημέρες
- από 401 χλμ. και πάνω τρεις (3) εργάσιμες ημέρες, εφόσον μετακινηθούν εξολοκλήρου οδικώς, με βάση υπεύθυνη δήλωσή τους.
- Σε όσους μετακινούνται σε νησιά για τα οποία δεν υπάρχει οδική πρόσβαση ο αριθμός των ημερών αδείας που χορηγείται θα εξετάζεται κατά περίπτωση, ανάλογα με την απόσταση και τις ειδικές συνθήκες μετακίνησης, χωρίς ωστόσο η άδεια στις περιπτώσεις αυτές να υπερβαίνει τις τρεις (3) εργάσιμες ημέρες.

28. ΑΔΕΙΑ ΩΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Οι ωρομίσθιοι που απασχολούνται κανονικά σε καθημερινή βάση δικαιούνται ετήσια άδεια, όπως όλοι ανεξαιρέτως οι μισθωτοί. Οι αποδοχές αδείας και το επίδομα αδείας υπολογίζονται με βάση τον μέσο (ημερήσιο) όρο των αμοιβών που έλαβαν μέσα στο χρονικό διάστημα από την πρόσληψή τους ή τη λήξη της προηγούμενης άδειάς τους μέχρι την έναρξη της νέας άδειας (άρθρο 5 της από 26.1.77 ΕΓΣΣΕ). Για τον υπολογισμό του μέσου ημερήσιου όρου των αμοιβών, οι συνολικές αποδοχές που κάθε εργαζόμενος έλαβε κατά το παραπάνω χρονικό διάστημα διαιρούνται διά του συνόλου των ημερών που περιλαμβάνονται στο διάστημα αυτό (και κατά τις οποίες ο μισθωτός εργάστηκε ή διατήρησε αξίωση για τις αποδοχές του).

29. ΒΙΒΛΙΟ ΑΔΕΙΩΝ

Σύμφωνα με την περίπτωση 2 της υποπαραγράφου ΙΑ.5 του άρθρου πρώτου του Ν. 4254/2014, 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 αδείας, χρονολογία έναρξης και λήξης χορηγηθείσας αδείας, αποδοχές αδείας, επίδομα αδείας. Ειδικώς, οι αποδοχές αδείας και το επίδομα αδείας συμπληρώνονται στο σύνολό τους μέχρι το τέλος του σχετικού έτους λήψης της κανονικής άδειας.

Το βιβλίο αδειών πρέπει να είναι στη διάθεση των επιθεωρητών εργασίας του ΣΕΠΕ που ασκούν τον έλεγχο και την εποπτεία της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας. Πέραν της τήρησης του βιβλίου αδειών, οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση να γνωστοποιούν ηλεκτρονικά στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με την ονομασία «ΕΡΓΑΝΗ», εντός του μηνός Απριλίου, στοιχεία των εργαζομένων που έλαβαν την ετήσια άδεια και το επίδομα αδείας κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος (ΥΑ 109084/2021).

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

30. ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Α.Ν. 539/1945, Ν. 1264/1982, Ν. 1346/1983, Ν. 1837/1989, Ν. 2224/1994, Ν. 4504/1996, Ν. 2643/1998, Ν. 2639/1998, Ν. 2674/2002, Ν. 3144/2003, Ν. 3302/2004, Ν. 3655/2008, Ν. 3846/2010, Ν. 3996/2011, Ν. 4093/2012, Ν. 4808/2021

ΕΓΣΣΕ: 1977, 1993, 1996, 1998-1999, 2000-2001, 2002-2003, 2004-2005, 2006-2007, 2010-2012, 2021



SCAN ME



Εμ. Μπενάκη 71Α, Τ.Κ. 10681, Αθήνα, Τηλ: 210 3327710, Fax: 210 3304452



INE - ΓΣΕΕ



www.inegsee.gr



info@inegsee.gr



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΣΠΑ
2014-2020
ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη

Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος
«Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση».