

Κουκιάς Νικόλαος

Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου ΕΠΛΣ Θεσσαλίας, Φθιώτιδας & Βορείων Σποράδων

Στο παρόν άρθρο θα αναφερθώ στον θεσμό των κανονικών αδειών όπως πρέπει να ισχύει θεσμικά και στο ΛΣ-ΕΛΑΚΤ. Πολλοί θα διερωτηθούν για ποιον λόγο αντιμετωπίζω ένα θέμα από διαφορετική σκοπιά από αυτήν του δικαιώματος. Ο λόγος είναι απλός. Μέσα στην δημοκρατία εμπεριέχονται και τα δικαιώματα. Εάν αυτά τα ορίσεις μεμονωμένα και δεν τα εντάξεις στο ευρύτερο θεσμικό δημοκρατικό πλαίσιο, παύουν να είναι δικαιώματα και γίνονται μια κατάσταση που κάθε άλλο παρά ως δικαίωμα θεσμοθετείται. Δυστυχώς, η έννοια δικαίωμα είναι παρεξηγήσιμη από πολλούς και αυτό γιατί δεν είναι λίγες οι φορές που κάποιοι έχασαν το μέτρο με αποτέλεσμα να χαθεί η ουσία. Για τους λόγους αυτούς οφείλουμε το οτιδήποτε να το εξετάζουμε και να το τοποθετούμε εκεί που πρέπει. Πρέπει λοιπόν τα πάντα να ξεκινάνε και να τελειώνουν με το πώς θα τηρηθεί το ανώτατο θεσμικό κείμενο, το Σύνταγμα. Η ανάλυση του θεσμού κανονικών αδειών θα πρέπει και αυτή να μπει στο Συνταγματικό πλαίσιο. Μόνον έτσι θα τελειώσει οριστικά το πρόβλημα.

Στην συνέχεια του κειμένου θα διαβάσετε προτάσεις που θα εμπεριέχουν την έννοια του «κατηγορώ» ή θα διαβάσετε για επίρριψη ευθυνών. Όλα αυτά όμως στοχεύουν σε νοοτροπίες και όχι σε πρόσωπα. Ένα από τα πιστεύω μου, είναι ότι τα πρόσωπα μπορούν να εξελιχθούν όπως μας δίδαξε και ο μέγας πρόγονός μας Σωκράτης με το «γηράσκω αεί διδασκόμενος». Είναι άσκοπο λοιπόν να αλληλοκατηγορούμαστε και προτιμότερο να προσπαθούμε να ανεβάσουμε το πνευματικό μας επίπεδο υπεράνω του κάθε προβλήματος προκειμένου να το υπερκεράσουμε.

Το να αγγίζεις ένα νομικό θέμα είναι κουραστικό στην ανάγνωση διότι η γλώσσα του νόμου είναι ξύλινη και πολλές φορές οδηγεί σε παρεξηγήσεις εις βάρος όσων θέτουν εαυτόν υπό τον νόμο και εκφράζονται

σύμφωνα με αυτόν. Το ίδιο συμβαίνει και με το ουσιαστικότερο όλων των νομικών κειμένων, το Σύνταγμα. Ο λόγος που χρησιμοποιώ τον όρο Εκδημοκρατισμός στον τίτλο είναι γιατί πιστεύω ότι αυτή είναι η φύση του προβλήματος. Δημοκρατία σημαίνει στην πράξη τήρηση του Συντάγματος. Εξού και Δημοκρατικά κόμματα τα κόμματα του Συνταγματικού τόξου. Ένα παράδειγμα αντισυνταγματικότητας το οποίο θα αναλυθεί παρακάτω είναι η ύπαρξη ευρωπαϊκής νομοθεσίας για τις κανονικές άδειες η οποία δεν εμπεριέχεται στα νομικά κείμενα που αφορούν τις κανονικές άδειες στελεχών ΛΣ-ΕΛΑΚΤ, αλλά ισχύει στα Ελληνικά δικαστήρια όταν εξετάζονται υποθέσεις ανάμεσα στα στελέχη και την διοίκηση του ΛΣ-ΕΛΑΚΤ. Αν όχι όλοι, είμαι σίγουρος ότι οι γνωρίζοντες κατάλαβαν.

Το δύσκολο θέμα της Συνταγματικότητας το αγγίζω ορμώμενος από το εγκεκριμένο από την Πολιτεία καταστατικό της ΕΠΛΣ Θεσσαλίας, Φθιώτιδας & Βορείων Σποράδων. Βάση καταστατικού, μας δίνεται η δυνατότητα από το άρθρο 2 να αγωνιστούμε για τον εκδημοκρατισμό του ΛΣ-ΕΛΑΚΤ ως συνδικαλιστές. Προφανώς, εάν δεν υπήρχε η ανάγκη δεν θα υπήρχε και η έγκριση της πολιτείας.

Στην συνέχεια του άρθρου θα αναπτυχθούν τα νομικά κείμενα που έπρεπε να ισχύσουν από την θέσπισή τους έως και σήμερα και για το ΛΣ-ΕΛΑΚΤ και δεν ισχύουν. Θα προσπαθήσω να μην κουράσω με την επανάληψη νομικών κειμένων προκειμένου να γίνω κατανοητός, παρόλο που η φύση του προβλήματος είναι καθαρά νομική και η γλώσσα του κειμένου αναπόφευκτα ξύλινη.

Όπως προανέφερα, το γενικό συμπέρασμα που με οδήγησε στην συγγραφή αυτού του άρθρου είναι ότι ο θεσμός των κανονικών αδειών των στελεχών ΛΣ-ΕΛΑΚΤ πρέπει να εκδημοκρατιστεί.

Το ΠΔ 80/2015 έπρεπε να εμπεριέχει όλα τα νομικά κείμενα που θα εκθέσω παρακάτω και όχι να θεσπίζει επιλεκτικά και αφ' εαυτού μέρος αυτών, με τρόπο που να χρησιμοποιούνται ως άλλοθι, προκειμένου να αποσβένονται κανονικές άδειες ή να δυσκολεύει την χορήγηση ημερών ανάπαυσης μέσω

του χρονοδιαγράμματος υποχρεωτικής χορήγησης κανονικών αδειών. Το συμπέρασμα αυτό βγαίνει αβίαστα εάν κάποιος μελετήσει τα νομικά κείμενα των παραπομπών του παρόντος άρθρου και τα συγκρίνει με τα ισχύοντα και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι υπηρεσίες στην εφαρμογή τους.

Ένας άλλος βασικός παράγοντας του προβλήματος χορήγησης κανονικών αδειών και όχι μόνο, είναι ο μη συνυπολογισμός στην κατάρτιση των οργανικών συνθέσεων λιμενικών αρχών και σκαφών τόσο του ωραρίου εργασίας όσο και του αριθμού των στελεχών που βάσει νόμιμων δικαιωμάτων και διοικητικής μέριμνας (κανονικές άδειες, ρεπό) πρέπει να λείπουν από την υπηρεσία. Το τελευταίο, εάν υπήρχε από μόνο του θα έλυνε σχεδόν όλα τα προβλήματα αλλά και πάλι δεν σημαίνει ότι το δικαίωμα των κανονικών αδειών των στελεχών έχει θεσπιστεί όπως πρέπει.

Είμαστε λοιπόν στην δυσάρεστη θέση να δουλεύουμε ένας για δύο. Σε πολλές υπηρεσίες η αναλογία είναι χειρότερη. Αντί λοιπόν να γίνεται κατανοητή η υποχρεωτική χορήγηση άδειας αναψυχής στα στελέχη λόγω της κόπωσης που επιφέρει η έλλειψη προσωπικού, έχουμε το φαινόμενο να μην χορηγούνται οι άδειες στην ώρα τους για να «βγει η δουλειά» και σαν επιβράβευση αυτού, έχουμε την απόσβεση κανονικής άδειας που δεν πάρθηκε στην ώρα της προκειμένου να «βγει η δουλειά».

Σκέφτηκα να παίξω με τις λέξεις και να χρησιμοποιήσω τον όρο εκσυγχρονισμός αντί του εκδημοκρατισμός. Αν γίνει όμως αυτό θάβω το τεράστιο πρόβλημα νοοτροπίας και τρόπου σκέψης κάτω από το χαλί. Επομένως, η σωστή διατύπωση απόψεων πρέπει να βασίζεται στην λογική «Τελειώνω το πρόβλημα» και όχι στην λογική «Λύνω το πρόβλημα». Η λύση ενός προβλήματος, πάντοτε εμπεριέχει την πιθανότητα με την αλλαγή μιας παραμέτρου της λύσης, να ξαναπαρουσιαστεί ως πρόβλημα. Στον αντίποδα, η λογική «Τελειώνω το πρόβλημα» δεν ανασταίνει προβλήματα. Πάνω στην λογική «Τελειώνω

το πρόβλημα» έχω γράψει και το παρόν άρθρο προκειμένου να μπει ένα λιθαράκι για να τελειώσει θεσμικά το πρόβλημα και να μην ξαναβρεθεί μπροστά μας.

Στην συνέχεια θα αναλυθούν όσο πιο ευανάγνωστα μου ήταν εφικτό οι νομοθεσίες σε Ελληνικό, Διεθνές και σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης ξεχωριστά. Τέλος, θα γίνουν προτάσεις οι οποίες εμπεριέχουν το σύνολο των νομοθεσιών και όχι επιλεκτική επιλογή, βασισμένες στην πρέπουσα Δημοκρατική λογική της ενίσχυσης ενός δικαιώματος και όχι της υπονόμευσής του.

Ελληνική νομοθεσία

Σε όλους τους μισθωτούς, οι οποίοι παρέχουν εξαρτημένη εργασία, τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στο δημόσιο τομέα, είτε με έγκυρη σύμβαση, είτε με απλή σχέση εργασίας, πρέπει να χορηγείται μέσα σε κάθε ημερολογιακό έτος άδεια αναψυχής με τις συνήθεις αποδοχές. Η άδεια αυτή, που αποκαλείται "κανονική άδεια", για να ξεχωρίζει από άλλες μορφές αδειάς, αποβλέπει αφενός στη διατήρηση της σωματικής και ψυχικής ευεξίας των εργαζομένων και αφετέρου στη δυνατότητα συμμετοχής ενός εκάστου στα αγαθά του ελεύθερου χρόνου. Το δικαίωμα στην άδεια αναψυχής, που απορρέει ευθέως εκ του νόμου, υφίσταται ανεξάρτητα από το αν ο εργαζόμενος ζήτησε ή όχι τη χορήγηση της άδειας από τον εργοδότη. Ο εργοδότης πρέπει σε κάθε περίπτωση να χορηγήσει την άδεια μέσα στο ημερολογιακό έτος για το οποίο πρόκειται. Η αίτηση, την οποία ενδεχομένως θα υποβάλει ο μισθωτός, έχει σημασία μόνο για τον προσδιορισμό της χρονικής περιόδου κατά την οποία αυτός επιθυμεί να λάβει την άδεια. Εάν για οποιοδήποτε λόγο δεν καταστεί εφικτή η χορήγηση της άδειας μέσα στο ημερολογιακό έτος, στο οποίο αυτή αντιστοιχεί, η αξίωση για την άδεια μετατρέπεται σε χρηματική. Εάν η μη χορήγηση της άδειας αποδίδεται σε πταίσμα του εργοδότη, αυτός οφείλει, ως αστική ποινή, προσαύξηση 100% επί των αποδοχών αδειάς. Το πταίσμα του

εργοδότη τεκμαίρεται (=συμπεραίνεται), όταν αποδειχθεί ότι ο εργαζόμενος ζήτησε να του χορηγηθεί η άδεια, αλλά ο εργοδότης απέφυγε να τον ικανοποιήσει^{[1], [2], [3], [9]}.

Στο ΠΔ 80/2015 προβλέπεται επιλεκτικά και μόνον η χορήγηση κανονικής άδειας αλλά όχι με τα παραπάνω δεδομένα. Αντί να ισχύει η αναγκαστική χορήγηση από την διοίκηση όπως περιγράφεται παραπάνω, ισχύει η μη χορήγηση κανονικής άδειας εάν δεν την αιτηθεί το στέλεχος, κάτι που έπρεπε να είναι προαιρετικό. Περί αποζημίωσης και υπαιτιότητας αυτών που πρέπει να χορηγήσουν κανονικές άδειες ούτε λόγος. Ένα επιπλέον ερώτημα περί συνταγματικότητας ενός νομικού κειμένου (ΠΔ 80/2015) είναι το γιατί δεν εμπεριέχει άμεσα κυρώσεις για τους παραβάτες, άσχετα εάν αυτοί είναι οι διοικούντες. Θα συνέβαινε το ίδιο σε νομικό κείμενο με υπόχρεους τους διοικούμενους ή τους πολίτες; Νοοτροπία κατάρτισης νομικών κειμένων που πρέπει να αλλάξει.

Πέραν της Ελληνικής νομοθεσίας υπάρχουν διεθνή και ευρωπαϊκά νομικά κείμενα, που έχει αποδεχθεί η χώρα μας ως συμβαλλόμενο μέρος. Η ύπαρξη αυτών των κειμένων σημαίνει την υποχρεωτική και εν συνόλω τήρησή τους και όχι την επιλεκτική. Επιπλέον, η ύπαρξη αυτών των κειμένων σημαίνει ότι ο θεσμός των κανονικών αδειών δεν μπορεί να θεσπιστεί αφ' εαυτού από την πολιτεία ακόμη και για το ΛΣ-ΕΛΑΚΤ χωρίς να τα εμπεριέχει στο σύνολό τους, κάτι που δυστυχώς συμβαίνει με το ΠΔ 80/2015.

Διεθνείς Συμβάσεις^[4]

Κάθε συμφωνία που αναφέρεται στην εγκατάλειψη του δικαιώματος της ελάχιστης ετήσιας άδειας με αποδοχές ή στην παραίτηση από την άδεια αυτή έναντι αποζημιώσεως ή με άλλο τρόπο, πρέπει να θεωρείται αυτοδίκαια ανύπαρκτη ή απαγορευμένη, ανάλογα με τις εθνικές συνθήκες^[4].

Ούτε τα παραπάνω προβλέπονται από το ΠΔ 80/2015. Αντιθέτως, με την διαταγή της διοίκησης περί χρονικού ορίου χορήγησης κανονικών αδειών (είναι φοβερό το πόσο αποτελεσματική είναι η προσθήκη αυτής της διάταξης, ακυρώνει όλα τα νομικά κείμενα που πρέπει να ισχύσουν), απαγορεύεται η χορήγηση κανονικής άδειας εάν παρέλθει το χρονικό όριο της διαταγής. Οδηγούμαστε έτσι σε ένα κυνήγι χορήγησης κανονικών αδειών προκειμένου να προλάβουμε να τις «πάρουμε». Αυτό το κυνήγι όπως προανέφερα λειτουργεί εις βάρος της διαδικασίας λήψης ημερών ανάπαυσης όταν πρέπει. Έτσι, οι ημέρες ανάπαυσης φθάνουν σε όγκο μη εξυπηρετήσιμο από τις υπηρεσίες, κάτι που θα είχε αποφευχθεί εάν εμπεριέχονταν οι παραπάνω νομοθεσίες στο ΠΔ 80/2015, προκειμένου η εκάστοτε υπηρεσία να ρυθμίζει σύμφωνα με τις ανάγκες της την χορήγηση αδειών και ημερών ανάπαυσης. Χαμένοι σε όλο αυτό είναι μονομερώς τα στελέχη, τα οποία γίνονται θύματα της έλλειψης προσωπικού, με ποινή την απόσβεση κανονικών αδειών και ημερών ανάπαυσης. Ιδίως οι ημέρες ανάπαυσης, οι οποίες χάνονται αυθαίρετα όταν μετατίθεται σαν να επρόκειτο να πας να δουλέψεις σε διαφορετικό εργοδότη. Η νοοτροπία του να αναγνωρίζεται στα στελέχη ως μοναδικό δικαίωμα, το δικαίωμα της εργασίας πρέπει κάποτε να τελειώσει. Υπάρχουν και άλλα δικαιώματα και βάση Συντάγματος όλα τα νόμιμα είναι και ισόνομα και δεν υπάρχει διάκριση σημαντικότητας μεταξύ των εργασιακών δικαιωμάτων.

Ενωσιακό δίκαιο^{[5], [6], [7]}

Μετά από απασχόληση τουλάχιστον δώδεκα μηνών παρέχεται ετήσια άδεια μετά αποδοχών τεσσάρων εβδομάδων τουλάχιστον, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Η ελάχιστη περίοδος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών μπορεί να αντικατασταθεί από χρηματική αποζημίωση μόνον σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης. Τα διαστήματα αποχής των μισθωτών από την εργασία

τους λόγω βραχείας σχετικής διάρκειας ασθένειας, καθώς και τα διαστήματα στράτευσης, απεργίας ή ανωτέρας βίας, όπως αυτά καθορίζονται από τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, θεωρούνται ως χρόνος απασχόλησης και δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες άδειας που δικαιούνται οι εργαζόμενοι^[5].

Το θεμελιώδες δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, κατοχυρώνεται και από τον Χάρτη Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων της Ευρωπαϊκής Ένωσης από τον οποίο προκύπτει ότι οι εκάστοτε εξαιρέσεις δεν πρέπει να θίγουν το βασικό περιεχόμενο του δικαιώματος, δηλαδή την χορήγηση της κανονικής άδειας^[6]. Σε αντίθεση με τον παραπάνω χάρτη, στο ΠΔ 80/2015 προβλέπονται προϋποθέσεις μη χορήγησης όπως της παραγράφου 1 του άρθρου 17 του ΠΔ 80/2015 και η διαταγή περί χρονικού ορίου λήψης, που πέραν αυτού δεν χορηγείται κανονική άδεια συγκεκριμένων ετών, με αποτέλεσμα να αποσβένεται έμμεσα. Σημειωτέων, στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, όλα τα κράτη μέλη είναι συμβαλλόμενα μέρη και πρέπει να νομοθετήσουν με τρόπο που δεν θίγεται το δικαίωμα λήψης της κανονικής άδειας.

Με βάση τον παραπάνω χάρτη έχουν θεσπιστεί^[7] και άλλες υποχρεώσεις για τα μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης που δεν διαφέρουν με τα μέχρι τώρα αναφερόμενα. Τα κράτη μέλη πρέπει να θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να παρέχεται σε όλους τους εργαζόμενους ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων, σύμφωνα με τους όρους που προβλέπουν οι εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές για την απόκτηση του σχετικού δικαιώματος και τη χορήγηση της άδειας. Επίσης προβλέπεται η ελάχιστη περίοδος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών να μπορεί να αντικαθίσταται από χρηματική αποζημίωση μόνον σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης. Δεν επιτρέπεται όμως καμία παρέκκλιση όσον αφορά την χορήγηση της κανονικής άδειας^[7].

Άλλη μία αντισυνταγματικότητα του ΠΔ 80/2015, στο οποίο προβλέπονται προϋποθέσεις απόσβεσης κανονικής άδειας, αντί της υποχρεωτικής χορήγησης ακόμη και από την υπηρεσία. Είναι αστείο και σαν σκέψη να σκεφθεί κάποιος σαν επιχείρημα την μη επιθυμία λήψης κανονικής άδειας από τα στελέχη.

Το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων^[9] (ΔΕΚ) έχει διευκρινίσει ότι δεν απαγορεύεται εθνική ρύθμιση, η οποία να προβλέπει λεπτομερείς κανόνες για την άσκηση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που απονέμεται ρητώς από την κοινοτική νομοθεσία. Οι κανόνες αυτοί μπορούν να περιλαμβάνουν ακόμη και την απώλεια του εν λόγω δικαιώματος κατά τη λήξη μιας περιόδου αναφοράς ή μιας περιόδου μεταφοράς, υπό την προϋπόθεση όμως ότι ο εργαζόμενος του οποίου το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που αποσβέσθηκε, είχε πράγματι τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα που του απονέμει η εν λόγω οδηγία.

Φαινομενικά, είναι η μόνη διαδικασία που τηρήθηκε. Όμως, το ΠΔ 80/2015 έρχεται σε αντίθεση και με το ΔΕΚ, διαστρεβλώνοντας την λογική του και την έννοια της κανονικής άδειας ως δικαίωμα και την θεσπίζει αφ' εαυτού ως διαταγή εις βάρος των στελεχών. Πως; Δεν λαμβάνεται θεσμικά υπόψιν η πραγματική δυνατότητα του στελέχους να ασκήσει το δικαίωμά του ισόνομα με τα υπόλοιπα εργασιακά δικαιώματα. Ένα στέλεχος πρέπει να εργασθεί, να λάβει ημέρες ανάπαυσης, να λάβει ημέρες άδειας, να αρρωστήσει και όποια άλλη νόμιμη ενέργεια έχει δικαίωμα να πράξει. Ποιο από όλα αυτά είναι παράνομο; Κανένα. Άρα, όταν συμβαίνει μία νόμιμη διαδικασία/πράξη, με ποια λογική αυτή θεωρείται αιτία τιμωρίας για την απόσβεση άλλου νόμιμου δικαιώματος; Στο ΛΣ-ΕΛΑΚΤ υπάρχει έλλειψη προσωπικού άρα πρέπει να δουλέψουμε περισσότερο για να καλυφθούν τα κενά. Αυτό σημαίνει και λήψη λιγότερων αδειών. Με το ΠΔ 80/2015 και έτσι όπως εφαρμόζεται σε ορισμένες περιπτώσεις, παίρνουμε σαν επιβράβευση μια διαδικασία χορήγησης ημερών ανάπαυσης εις βάρος της χορήγησης ημερών κανονικής άδειας ή το αντίστροφο. Δικαίωμα σημαίνει νομοθέτηση υπέρ του δικαιούχου. Επειδή το δικαίωμα θεσμοθετείται

πάντα υπέρ του δικαιούχου, θα ήταν σύμφωνη με το ΔΕΚ διάταξη με την μορφή διαταγής η οποία θα απαιτούσε από τα στελέχη την ατομική αναφορά περί εγκατάλειψης δικαιώματος κανονικής άδειας. Δεν δικαιούται η διοίκηση σε κάτι που δεν της ανήκει, να θεσμοθετεί διαδικασία την οποία να την χρησιμοποιεί ως έμμεση λογική μη χορήγησης και απόσβεσης κανονικών αδειών. Επαναλαμβάνω, η απόσβεση δικαιώματος αφορά ευθέως τον κάτοχο του δικαιώματος και πρέπει να θεσπιστεί η απευθείας ατομική αναφορά στελεχών προς την διοίκηση για επιθυμία απόσβεσης κανονικής άδειας και όχι να μην χορηγούνται ή να αποσβένονται κανονικές άδειες με έμμεσες τακτικές. Δεν γνωρίζω να υπάρχει ούτε μία εξουσιοδότηση προς την διοίκηση να ενεργήσει αντί στελέχους για ατομικό του δικαίωμα.

Από την στιγμή που τα κράτη μέλη δεν δύνανται να παρεκκλίνουν από την αρχή της υποχρεωτικής χορήγησης κανονικής άδειας, ούτε να κατοχυρώνουν αφ' εαυτού δικούς τους θεσμούς^[9], όλα τα νομικά κείμενα του παρόντος πρέπει να περάσουν στην νομοθεσία του ΛΣ-ΕΛΑΚΤ με την αυτή λογική. Άλλο η θέσπιση διαδικασίας χορήγησης κανονικών αδειών που δίνεται ως δικαίωμα και άλλο η χρησιμοποίηση της διαδικασίας χορήγησης κανονικών αδειών ως μέσον έμμεσης λογικής για απόσβεση αυτών εις βάρος των στελεχών.

Το ΠΔ 80/2015 δημιουργεί με τέτοιον τρόπο σύγχυση ως προς την τήρηση των νομικών κειμένων που αναφέρθηκαν στο παρόν, που η αναφορά σε πολλά μοιάζει ασύνδετη. Για τον λόγο αυτόν ως επίλογος ακολουθούν προτάσεις προκειμένου να εκδημοκρατισθεί ο θεσμός των κανονικών αδειών στο ΛΣ-ΕΛΑΚΤ σύμφωνα με την νομική και όχι με την κυριολεκτική έννοια των προτάσεων που χρησιμοποιεί το εν λόγω ΠΔ για να αποσβένει κανονικές άδειες:

1. Τροποποίηση του ΠΔ 80/2015 σύμφωνα με τα παραπάνω.

2. Εάν δεν γίνει τροποποίηση του ΠΔ 80/2015, να ακυρωθεί ως προς τις κανονικές άδειες και να θεσπιστεί νέο νομικό κείμενο αποκλειστικά για τον θεσμό των κανονικών αδειών προσωπικού ΛΣ-ΕΛΑΚΤ που να εμπεριέχει όλες τις παραπάνω νομοθεσίες.

3. Κατοχύρωση χορήγησης Κανονικής Άδειας από την διοίκηση, ως υποχρέωση της πολιτείας στην προστασία εργασιακού δικαιώματος, ανεξάρτητα από το αν ο εκάστοτε συνάδελφος ζήτησε ή όχι τη χορήγηση αυτής, κάτι που δεν εμπεριέχεται στο ΠΔ 80/2015 και δυσχεραίνεται έτσι η ύπαρξη υπηρεσιακού προγραμματισμού καθ' όλο το έτος.

4. Η κατάργηση της παραγράφου 1 του άρθρου 17 του ΠΔ 80/2015 για τις κανονικές άδειες, διότι έχει ως συνέπεια την έμμεση απόσβεση αυτών, κατά παράβαση των νομικών κειμένων που εκτέθηκαν παραπάνω, χωρίς το στέλεχος να παραιτηθεί του δικαιώματος. Το δικαίωμα της κανονικής άδειας ανήκει στα στελέχη και αυτά μόνον θα κρίνουν εάν θα παραιτηθούν του δικαιώματός τους και κανένας άλλος. Δικαίωμα, είναι κάτι που σου ανήκει και όσον αφορά τις κανονικές άδειες, δεν μπορεί να αποφασίσει κανείς άλλος για την παραγραφή τους άνευ τιμήματος ούτε άμεσα, ούτε έμμεσα.

5. Να θεσπισθεί η υποχρέωση πληρωμής της κανονικής άδειας εάν δεν χορηγείται, με ποσό ισόνομο με τους εργαζόμενους άλλων τομέων της χώρας όπως και ο τρόπος με τον οποίο θα γίνεται η πληρωμή μέσω ΔΟΔ με την δημιουργία σχετικού κωδικού πληρωμής.

6. Να θεσπισθεί διάταξη η οποία να αναφέρει: «Κανονική άδεια που δεν πληρώνεται, δεν αποσβένεται εάν δεν το αιτηθεί με ατομική αναφορά το στέλεχος». Αυτό, προκειμένου να σταματήσει να χρησιμοποιείται το χρονικό όριο χορήγησης κανονικών αδειών παρανόμως και εμμέσως ως αιτία απόσβεσης αυτών άνευ πληρωμής. Είναι δικαίωμα του στελέχους η κανονική άδεια και από αυτόν εξαρτάτε η παραίτησή του με άμεσο και όχι με τον έμμεσο τρόπο τόσο της χρονικής διορίας ή της παραγράφου 1 του άρθρου 17 του ΠΔ

80/2015. Επιπλέον, να προβλέπεται η αποκατάσταση όλων των στελεχών από αρχής ισχύος των παραπάνω νομικών κειμένων. Υπάρχει αποκατάσταση και όχι αναδρομικότητα διότι τα νομικά κείμενα του παρόντος ισχύουν στις δικαστικές αίθουσες και για το ΛΣ-ΕΛΑΚΤ από την θέσπισή τους. Στο ερώτημα εάν είναι δυνατόν να υπάρχει νομοθεσία που να ισχύει για τα στελέχη του ΛΣ-ΕΛΑΚΤ επιλεκτικά και μόνον μέσα στις αίθουσες των δικαστηρίων, σας λέω ότι υπάρχει και την διαβάζεται σε αυτό το άρθρο. Και εδώ πρέπει να επιταχύνουμε τις ενέργειές μας ως ΛΣ-ΕΛΑΚΤ γιατί η ύπαρξη ασυμβατότητας (sic) είναι μία από τις αιτίες γένεσης και ύπαρξης κακής νοοτροπίας.

7. Από τα εισαγωγικά του ΠΔ 80/2015 εάν αυτό τροποποιηθεί και συγκεκριμένα από όσα λαμβάνονται υπόψιν προκειμένου να αποφασιστεί η κατάρτιση των άρθρων του ή εάν καταρτισθεί νέο νομικό κείμενο, εάν δεν τροποποιηθεί το παρόν ΠΔ, να καταργηθεί ή να μην εμπεριέχεται στο νέο η παράγραφος 2 ή η ίδια ή ανάλογη πρόταση που να αναφέρει: «2. Το γεγονός ότι από τις διατάξεις του παρόντος διατάγματος δεν προκαλείται δαπάνη σε βάρος του Κρατικού Προϋπολογισμού». Αυτό είναι αντισυνταγματικό, διότι οι κανονικές άδειες δεν παραγράφονται εάν δεν πληρωθούν σύμφωνα με την κοινοτική και την Ελληνική νομοθεσία.

8. Να θεσπισθεί η αύξηση της αποζημίωσης κατά 100% εάν η κανονική άδεια δεν χορηγείται με υπαιτιότητα προϊσταμένου. Η υπαιτιότητα να μπορεί να αποδεικνύεται με το αίτημα του στελέχους, σε συνδυασμό με το πέρας του χρόνου λήψης που δίνεται από την διοίκηση.

Να θεσπιστεί η διαδικασία πληρωμής της προσαυξημένης άδειας μέσω ΔΟΔ με την δημιουργία σχετικού κωδικού πληρωμής. Για την απόδειξη υπαιτιότητας του προϊσταμένου με τρόπο που μπορεί να βοηθήσει και στην καταπολέμηση της γραφειοκρατίας, μπορεί να χρησιμοποιηθεί η εφαρμογή ΣΔΑΠ εάν αλλάξει ο τρόπος λειτουργίας της. Πρέπει να αποδεσμευτεί από το ΣΔΑΠ η υποχρεωτική ταύτιση αιτήματος άδειας

των στελεχών με την χορηγηθείσα άδεια από την υπηρεσία. Υπάρχουν φορές που άλλη κανονική άδεια αιτείται το στέλεχος και άλλη χορηγεί η υπηρεσία, χωρίς να είναι απαραίτητα κακό εάν γίνεται στα πλαίσια υπηρεσιακού προγραμματισμού. Όμως, όπως λειτουργεί σήμερα το ΣΔΑΠ, δεν μπορεί ο υπεύθυνος χειριστής ΣΔΑΠ κάθε υπηρεσίας, να εισάγει στο σύστημα την χορηγηθείσα κανονική άδεια από τον προϊστάμενο, εάν αυτή διαφέρει από το αίτημα του στελέχους. Πρέπει δηλαδή πρώτα να ακυρωθεί το αίτημα του στελέχους ακόμη και εάν διαφωνεί και να κάνει νέο αίτημα που να συμφωνεί καταναγκαστικά με ότι του χορηγεί ο προϊστάμενος. Έτσι φαίνεται στο ΣΔΑΠ ότι ο προϊστάμενος ικανοποιεί πάντα τα αιτήματα των στελεχών. Εάν υποθέσουμε ότι στέλεχος επιμένει στην διαφωνία του και δεν ακυρώνει το αίτημά του, όλοι γνωρίζουμε ότι θα τιμωρηθεί για ανυπακοή και παρακώλυση λειτουργίας της υπηρεσίας. Όμως, επιβολή επί της θέλησης είναι φασισμός. Άλλο το, εκτελώ την διαταγή με προθυμία και ας διαφωνώ επειδή είναι καθήκον μου και άλλο αυτό που συμβαίνει στο ΣΔΑΠ.

Όπως βλέπουμε ο τρόπος λειτουργίας του ΣΔΑΠ είναι εις βάρος των στελεχών εάν πρέπει να αποδείξουν την υπαιτιότητα προϊσταμένου για προσαύξηση της αποζημίωσης περί μη χορήγησης κανονικής άδειας. Επιπλέον, η εφαρμογή λειτουργεί και ως δικαστική πλάνη, επιχείρημα που σίγουρα θα χρησιμοποιηθεί σε τυχόν δικαστική διαμάχη, μια που ο τρόπος λειτουργίας της προσφέρεται, προκειμένου το εκάστοτε στέλεχος που θα προσφύγει νομικά, να προστατέψει τα δικαιώματά του.

Πρέπει λοιπόν η λειτουργία της εφαρμογής να μην υποχρεώνει τα στελέχη να συμφωνούν με την απόφαση του προϊσταμένου εάν δεν το θέλουν και να μην αποσβένεται μέσω της εφαρμογής η διαφωνία μεταξύ προϊσταμένου και στελέχους αλλά να φαίνεται καθαρά. Εξυπακούεται ότι εάν στο τέλος του έτους η Κ.Α. έχει χορηγηθεί στο σύνολό της, όλα τα παραπάνω θα είναι απλές εγγραφές.

9. Να προβλεφθούν άμεσες ποινές για την μη τήρηση του νόμου περί κανονικών αδειών έτσι όπως αυτός πρέπει να ισχύει. Στο ΠΔ 80/2015 δεν υφίσταται άμεσες ποινές για την μη τήρησή του.

10. Τέλος, θα αποφευχθούν πολλές αντιπαλότητες και γραφειοκρατία, εάν η διοίκηση κάνει την ανάγκη φιλοτιμία και προβλέψει από μόνη της διαδικασία πληρωμής (πχ βάση ετήσιου δικαιολογητικού ή αυτομάτως μέσω ΣΔΑΠ) μη χορηγούμενων κανονικών αδειών, προκειμένου να πληρώνονται αυτόματα από την ΔΟΔ μέσω ειδικού κωδικού.

Μπορεί να σας κούρασα με την επανάληψη κάποιον δεδομένων αλλά ήθελα να καταδείξω πόσο λάθος είναι, και πόσα νομικά κείμενα έχουν απέναντί τους κάποιες διατάξεις και για τον λόγο αυτόν πρέπει να εξαφανιστούν. Ευχαριστώ, όσους αφιέρωσαν προσωπικό χρόνο για την ανάγνωση του παρόντος. Εύχομαι να βρεθούν δημοκρατικά και ευήκοα ώτα για να μπει ένα λιθαράκι από τα πολλά που πρέπει να μπου, για τον εκδημοκρατισμό του ΛΣ-ΕΛΑΚΤ. «Αρχή άνδρα δείκνυσι», είχε πει ο Βίας ο Πρηνεύς ένας εκ των 7 σοφών. Εύχομαι όσοι το διαβάσουν και καταλάβουν ότι είναι σε θέση να πράξουν, να μην παραβλέψουν την παραπάνω ρήση, η οποία από μόνη της οδηγεί σε αυστηρή κρίση.

Το παρόν θα αναρτηθεί ή δημοσιευθεί κατόπιν σύμφωνης γνώμης έστω και κατά πλειοψηφία του διοικητικού συμβουλίου ΕΠΛΣ Θεσσαλίας, Φθιώτιδας & Βορείων Σποράδων.

Παραπομπές κειμένου:

1. AN 539/1945.
2. N 4504/1966.
3. ΝΔ 3755/1957.
4. Σύμβαση 132 της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας της 24ης Ιουνίου 1970.
5. ΠΔ 88/1999.

6. Χάρτη Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων ΕΕ της 18/12/2000.
7. Ευρωπαϊκή Οδηγία 2003/88/ΕΚ.
8. ΠΔ 80/2015.
9. Σκεπτικό Απόφασης Αρείου Πάγου 07/2019.