

ΠΑΝΟΣ ΖΥΓΟΥΡΗΣ - ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ ΑΘΗΝΩΝ

ΝΟΜΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΔΗΜΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ

ΜΠΟΥΜΠΟΥΛΙΝΑΣ 9-11 (2^{ος} όροφος) ΑΘΗΝΑ

ΤΗΛ:210-8259140-1-FAΧ: 210-8259235

KIN:6977506705, e-mail :pzygouris@gmail.com

ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ

Επί των τεθέντων ερωτημάτων, από την Δημοτική Επιχείρηση ύδρευσης Αποχέτευσης (Δ.Ε.Υ.Α.), με το υπ' αριθμ. πρωτ. εις. 2536/3-10-2019 έγγραφο, ως εξής :

« 1) Υπάλληλος που διορίστηκε με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου ως επιτυχούσα προκήρυξης του ΑΣΕΠ με ημερομηνία πίνακα διοριστέων την 03/07/2019 και ημερομηνία πρόσληψης την 01/10/2019 είναι μητέρα πέντε (5) τέκνων. Το 4^ο τέκνο έχει ημερομηνία γέννησης 21/03/2017 και το 5^ο έχει ημερομηνία γέννησης 12/12/2018. Υπό τα δεδομένα αυτά, τι άδειες δικαιούται η εν λόγω υπάλληλος (π.χ. άδεια ανατροφής εννέα μηνών, μειωμένο ωράριο κλπ);

2) Υπάλληλος που διορίσθηκε με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου ως επιτυχών προκήρυξης του ΑΣΕΠ με ημερομηνία πίνακα διοριστέων την 03/07/2019 και ημερομηνία πρόσληψης την 01/10/2019 είναι πατέρας δύο τέκνων. Το 2^ο τέκνο έχει ημερομηνία γέννησης 23/08/2018. Δικαιούται όπως στην προηγούμενη περίπτωση την άδεια ανατροφής εννέα μηνών και σε περίπτωση που δικαιούται αυτή θα είναι αναλογική σε σχέση με την ημερομηνία γέννησης του τέκνου;

3) Υπάλληλος που διορίσθηκε με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου τυγχάνει να έχει εκλεγεί δημοτικός σύμβουλος σε άλλο δήμο. Έχει κάποια ιδιαίτερα δικαιώματα (π.χ. άδειες, απόσπαση σε αντίστοιχη υπηρεσία ΝΠΙΔ ή Δημοσίου);»

Επί των ως άνω τεθέντων ερωτημάτων αρμόζει κατά τη γνώμη μου η κάτωθι απάντηση.

Επί του 1^{ου} και 2^{ου} ερωτήματος

Κατ' **άρθρο 1 ν. 1069/1980** ορίζεται ότι:

«1. Οι Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης και Αποχέτευσης (Δ.Ε.Υ.Α.) αποτελούν νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου της παρ. 4 του άρθρου 252 του Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων (ΚΔΚ), όπως κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. **3463/2006** (Α` 114) έχουν κοινωφελή και μη κερδοσκοπικό χαρακτήρα και διέπονται από τους κανόνες της ιδιωτικής οικονομίας, εφόσον δεν ορίζεται διαφορετικά από άλλες ειδικές διατάξεις του παρόντος, του Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων και του ν. **3852/2010** (Α` 87).

2. Οι Δ.Ε.Υ.Α. καταρτίζουν κανονισμούς εργασίας, σύμφωνα με την παρ. 6 του **άρθρου 2** του ν. **1876/1990** (Α` 27), το άρθρο 12 παράγραφοι 1,2 και 4 του ν. 1767/ 1988 (Α` 63) και το ν.δ. **3789/1957** (Α` 21). Στην τελευταία περίπτωση, οι Κανονισμοί κυρώνονται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), σύμφωνα με την παρ. 2 περίπτωση 1α` του **άρθρου 2** του ν. **3996/2011** (Α` 170).»

Κατ' **άρθρ. 7 ν. 1069/1980** ορίζεται ότι:

« 1. Δι` Οργανισμού Εσωτερικής Υπηρεσίας συντασσομένον δι` αποφάσεως του Διοικητικού Συμβουλίου της επιχειρήσεως, εγκρινομένης υπό του Υπουργού Εσωτερικών μετά γνώμην των οικείων Δημοτικών ή Κοινοτικών Συμβουλίων, καθορίζεται η οργάνωσις, η σύνθεσις και η αρμοδιότης των υπηρεσιών, ο αριθμός των θέσεων του πάσης φύσεως

προσωπικού αναλόγως προς τας ανάγκας της επιχειρήσεως, ή κατά μισθολογικά κλιμάκια κατανομή των θέσεων του προσωπικού καθ' ομάδας ειδικοτήτων και αναλόγως της βαθμίδος εκπαιδεύσεως, αι αποδοχαί, ως και ο τρόπος προσληψεως και απολύσεως και το αρμόδιον προς τούτο όργανον.

*** ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ: Σύμφωνα με την παρ.14 **άρθρ.6 Ν.2307/1995** (Α 113), όπου στην άνω παρ.1 αναφέρεται η λέξη "Νομάρχης" εφεξής νοείται ο "Περιφερειακός Διευθυντής".

2. Το κατά την προηγουμένην παράγραφον προσωπικόν της επιχειρήσεως συνδέεται μετ' αυτής δια συμβάσεως εργασίας Ιδιωτικού δικαίου, επιφυλασσομένης της ισχύος των διατάξεων της παραγράφου 3 του παρόντος άρθρου...».

Σύμφωνα με τον ισχύοντα **Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσία** (ΦΕΚ) της Δ.Ε.Υ.Α. ορίζεται, αναφορικά με τις άδειες του προσωπικού, ότι :

«ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄

ΑΔΕΙΕΣ ΑΠΟΥΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Άρθρο 62ο

Είδη αδειών

Οι άδειες απουσίας διακρίνονται σε:

1. Κανονικές
2. Για λόγους υγείας – εγκυμοσύνης
3. Χωρίς αποδοχές

4. Ειδικές

5. Γονικές

6. Ολιγόωρης απουσίας

Άρθρο 63^ο

Κανονικές Άδειες

Οι κανονικές άδειες χορηγούνται στους εργαζόμενους όπως καθορίζεται κάθε φορά από τη σχετική νομοθεσία και τις αποφάσεις του Υπουργείου Εργασίας, με τρόπο που να επιτρέπει την κανονική και εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης.

Άρθρο 64^ο

Άδειες για λόγους υγείας - εγκυμοσύνης

1. Σε κάθε εργαζόμενο χορηγείται άδεια απουσίας για λόγους υγείας εφόσον προκύπτει από γραπτή γνωμάτευση του αρμόδιου ιατρού ή επιτροπής του ΙΚΑ, σύμφωνα με τα οριζόμενα από την εργατική νομοθεσία.

2. Στις έγκυες εργαζόμενες στη Δ.Ε.Υ.Α. χορηγείται άδεια σύμφωνα με τα οριζόμενα από την εργατική νομοθεσία, ύστερα από την προσκόμιση του πιστοποιητικού εγκυμοσύνης από τον αρμόδιο ιατρό του ΙΚΑ.

3. Στις μητέρες εργαζόμενες χορηγείται μειωμένο ωράριο εργασίας σύμφωνα με τα οριζόμενα από την εκάστοτε ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

Άρθρο 65°

Άδειες χωρίς αποδοχές

Κάθε εργαζόμενος έχει το δικαίωμα, μετά την εξάντληση της ετήσιας κανονικής του άδειας να λάβει άδεια απουσίας χωρίς αποδοχές για πραγματικά σοβαρούς λόγους, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην κάθε φορά ισχύουσα νομοθεσία.

Άρθρο 66°

Ειδικές άδειες

1. Στα συνδικαλιστικά όργανα του Νόμιμου Σωματίου της Δ.Ε.Υ.Α. χορηγείται συνδικαλιστική άδεια, όπως αυτή ορίζεται από την εκάστοτε ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

2. Στους εργαζόμενους χορηγείται κάθε ειδική άδεια, όπως αυτή προβλέπεται από την εκάστοτε ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

Άρθρο 67°

Γονική Άδεια

Σε κάθε εργαζόμενο χορηγείται γονική άδεια όπως αυτή ορίζεται από την εκάστοτε ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

Άρθρο 68ο

Άδειες ολιγόωρης απουσίας

Στη διάρκεια της εργασίας ο Γενικός Διευθυντής ή οι Διευθυντές Υπηρεσιών δύνανται να χορηγούν ολιγόωρη άδεια απουσίας στον εργαζόμενο για

σοβαρούς κατά την κρίση του λόγους και μέχρι συνολικά 8 ώρες τον χρόνο. Οι πάνω των 8 ωρών ολιγόωρες άδειες αφαιρούνται από την κανονική άδεια.»

Από τις ως άνω διαλαμβανόμενες διατάξεις συνάγεται ότι όσο αφορά στη χορήγηση γονικής άδειας σε εργαζόμενο της Δ.Ε.Υ.Α. εφαρμόζονται ανάλογα οι διατάξεις της ισχύουσας **εργατικής νομοθεσίας**.

Κρίσιμες είναι οι διατάξεις του άρθρ. 6 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, όπως διαμορφώθηκε με τη συνθήκη της Λισαβόνας της 13.12.2007, η οποία κυρώθηκε με τον ν. 3671/2001 (Α' 129) και ισχύει από 01/12/2009, και των άρθρ. 20, 24 παρ. 2 και 33 παρ 1 και 2 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Χρήζουν αναφοράς και το παράγωγο δίκαιο της ΕΕ (Οδηγίες 96/34/ΕΚ, 97/75/ΕΚ και ήδη 2010/18/ΕΕ) και τα εθνικά κείμενα μεταφορά τους. Συγκεκριμένα, με τις διατάξεις της Οδηγίας 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου της 03/06/1996 (L 145/19.06.1996) αναφορικά με την υλοποίηση της συμφωνίας-πλαίσιο για τη γονική άδεια, η οποία συνήφθη στις 14/12/1995 από τις διεπαγγελματικές οργανώσεις γενικού χαρακτήρα (UNICE, CEEOA, CES) , όπως τροποποιήθηκε με την Οδηγία 97/75/ΕΚ του Συμβουλίου της 15.12.1997 (L 10/16.01.1998) καθιερώθηκε στα κράτη μέλη της Ε.Ε. η αρχή της εναρμόνισης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, ως συμπλήρωμα της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η συμφωνία πλαίσιο για τη γονική άδεια αποτελεί δέσμευση των κοινωνικών εταίρων να λάβουν, διαμορφώνοντας ένα βασικό πλαίσιο κανόνων, μέτρα που προάγουν την ισότητα ευκαιριών και μεταχειρίσεως ανδρών – γυναικών προσφέροντας τους τη δυνατότητα να συνδυάσουν τις επαγγελματικές με τις οικογενειακές υποχρεώσεις τους. (βλ. ΔΕΕ απόφαση 16/09/2010, υπόθεση C-149/10, Ζωή Χατζή κατά Υπ. Οικονομικών).

Ειδικότερα, με τη ρήτρα 2.1 της ως άνω συμφωνίας – πλαισίου για τη γονική άδεια, η οποία περιέχεται στο Παράρτημα της ως άνω Οδηγίας και προσέλαβε κατ' αυτόν τον τρόπο ισχύ παραγώγου κοινοτικού δικαίου (ΣΤΕ 3311/2007), παρασχέθηκε ατομικό δικαίωμα γονικής άδειας στους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες, λόγω γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, προκειμένου να μπορέσουν να ασχοληθούν με το τέκνο για τουλάχιστον τρεις μήνες (τη σε μεταφορά της εν λόγω οδηγίας διάταξη του άρθρ. 5 παρ. 1ν. 1483/1984, για άδεια αποδοχών μέχρι 3 ½ μηνών, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρ. 25 ν. 2639/1998).

Στη συνέχεια η ως άνω συμφωνία πλαίσιο του 1995 για τη χορήγηση γονικής άδειας αναθεωρήθηκε πλήρως. Ειδικότερα, οι τρεις γενικές διακλαδικές οργανώσεις κοινωνικών εταίρων (ETUC, CEEP, και BUSINESSEUROPE, πρώην UNICE) και η ευρωπαϊκή διακλαδική οργάνωση κοινωνικών εταίρων που εκπροσωπεί ορισμένη κατηγορία επιχειρήσεων (UEAPME) υπέγραψαν την νέα αναθεωρημένη συμφωνία – πλαίσιο για τη χορήγηση γονικής άδειας, η οποία τέθηκε σε ισχύ το 2010 με την Οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου της 8.03.2010. Με το άρθρο 4 της εν λόγω οδηγίας καταργήθηκε η παλαιότερη οδηγία 96/34/ΕΚ, ορίστηκε δε ότι «οι αναφορές στην οδηγία 96/34/ΕΚ νοούνται ως αναφορές στην παρούσα οδηγία».

Η οδηγία αυτή (ιδ. άρθρ. 15-16 και 18-20 και τις 1,2,3,5 και 8 ρήτρες) ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο με τις διατάξεις των άρθρων 48,49,50,51,52,53 και 54 ν. 4075/2012 (ΦΕΚ Α' 89).

Κατ' άρθρο 50 ν. 4075/2012 (ΦΕΚ Α' 89) «Θέματα Κανονισμού Ασφάλισης ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, Ασφαλιστικών Φορέων/Γονικές άδειες κλπ» ορίζεται ότι:

«Άρθρο 50

(ρήτρες 2 έως 4 της συμφωνίας - πλαισίου

Παράρτημα της Οδηγίας)

Γονική άδεια ανατροφής - Δικαιούχοι

Όροι και προϋποθέσεις

1. Ο εργαζόμενος γονέας έχει δικαίωμα γονικής άδειας ανατροφής του παιδιού μέχρις ότου συμπληρώσει την ηλικία των έξι (6) ετών, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό.

2. Για τη χορήγηση της γονικής άδειας ανατροφής οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν συμπληρώσει ένα (1) χρόνο συνεχόμενης ή διακεκομμένης εργασίας στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμων, διαταγμάτων, κανονισμών, Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, Διαιτητικών Αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.

3. Η γονική άδεια ανατροφής είναι άνευ αποδοχών, χορηγείται εγγράφως για περίοδο τουλάχιστον τεσσάρων (4) μηνών και αποτελεί ατομικό δικαίωμα κάθε γονέα, χωρίς δυνατότητα μεταβίβασης.

4. Η γονική άδεια ανατροφής χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά, με βάση σχετική αίτηση του εργαζόμενου, όπου διευκρινίζεται η έναρξη και η λήξη της. Η γονική άδεια ανατροφής χορηγείται από τον εργοδότη με βάση τη σειρά προτεραιότητας των απασχολούμενων στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος. Αιτήσεις χορήγησης γονικής άδειας γονέων παιδιών με αναπηρία, με μακροχρόνια ή αιφνίδια ασθένεια και μόνων γονέων λόγω θανάτου γονέα, ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης τέκνων, χορηγούνται με απόλυτη προτεραιότητα.

5. Αν υπάρχουν περισσότερα παιδιά, το δικαίωμα των γονέων είναι αυτοτελές για το 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 νόμων, διαταγμάτων, κανονισμών, Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, Διαιτητικών Αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.

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

7. Σε περίπτωση θανάτου γονέα, ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης τέκνου, η γονική άδεια ανατροφής της παραγράφου 3 του παρόντος άρθρου χορηγείται στο διπλάσιο στον άλλο γονέα. Σε περίπτωση διάστασης ή διαζυγίου το δικαίωμα είναι αυτοτελές για κάθε γονέα.

8. Τη γονική άδεια ανατροφής δικαιούται και ο εργαζόμενος ο οποίος υιοθετεί ή αναδέχεται τέκνο ηλικίας έως έξι (6) ετών. Η άδεια χορηγείται μετά την περαίωση της διαδικασίας υιοθεσίας ή αναδοχής, ενώ τμήμα αυτής μπορεί να χορηγείται, με αίτηση του εργαζόμενου και στο προ της ολοκλήρωσης των ως άνω διαδικασιών διάστημα. Το ανωτέρω δικαίωμα ισχύει μέχρι τα οκτώ (8) έτη του παιδιού, σε περίπτωση που η διαδικασία υιοθεσίας ή αναδοχής δεν έχει ολοκληρωθεί μέχρι την ηλικία των έξι (6) ετών αυτού.»

Στην από το έτος 2009 Κλαδική Σύμβαση Εργασίας, ορίζεται ότι:

«ΑΡΘΡΟ 6 Άδειες

Στους εργαζομένους που υπάγονται στην παρούσα χορηγούνται άδειες όπως καθορίζεται κάθε φορά από τη σχετική νομοθεσία και τις αποφάσεις του Υπουργείου Απασχόλησης, με τρόπο που να επιτρέπει την κανονική και

εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Στους εργαζόμενους επίσης χορηγούνται οι παρακάτω άδειες:

1. Άδεια δύο (2) εργάσιμων ημερών κατά τον τοκετό της συζύγου.
2. Άδεια δύο (2) εργάσιμων ημερών λόγω θανάτου συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών.
3. Άδεια αιμοδοσίας δύο (2) εργάσιμων ημερών.
4. Άδεια πέντε (5) επιπλέον εργάσιμων ημερών κάθε έτος με αποδοχές για όσους εργάζονται αναλογικά με τις ημέρες εργασίας στους βιολογικούς καθαρισμούς (εκτός των υπάλληλων γραφείου), τα αντλιοστάσια αποχέτευσης και τα αποφρακτικά μηχανήματα.
- 5. Στις μητέρες εργαζόμενες χορηγείται μειωμένο ωράριο εργασίας δυο ωρών ανά ημέρα για τα πρώτα δυο έτη μετά την άδεια τοκετού και λοχείας και μιας ώρας ανά ημέρα για τα επόμενα δύο έτη με αποδοχές. Η μητέρα εργαζόμενη μπορεί να επιλέξει, αντί του μειωμένου ωραρίου εργασίας, άδεια για την ανατροφή του παιδιού εννέα (9) ημερολογιακών μηνών μετά την άδεια τοκετού και λοχείας, με αποδοχές.**
6. Μειωμένο ωράριο εργασίας κατά μία (1) ώρα την ημέρα, χωρίς ανάλογη περικοπή των αποδοχών, για εργαζόμενους-ες που έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία 67% και άνω ή σύζυγο με αναπηρία 100 %, εφόσον προσκομίσουν γνωμάτευση των κατά το νόμο 1648/1986 υγειονομικών επιτροπών. Η παραπάνω ρύθμιση για μειωμένο ωράριο εργασίας ισχύει και για τους τυφλούς και παραπληγικούς-τετραπληγικούς και στους έχοντες κινητική αναπηρία – σπαστικότητα – φωκομελεία και ακρωτηριασμό.
7. Στα συνδικαλιστικά όργανα του νομίμου σωματείου της Δ.Ε.Υ.Α. καθώς και στα μέλη του Δ.Σ. της Π.Ο.Ε. - Δ.Ε.Υ.Α. χορηγείται συνδικαλιστική άδεια, όπως

αυτή ορίζεται από την εκάστοτε ισχύουσα εργατική νομοθεσία, με πλήρεις αποδοχές. Στους εργαζόμενους των Δ.Ε.Υ.Α. που είναι εκλεγμένοι Αντιπρόεδροι ή Γενικοί Γραμματείς Εργατικών Κέντρων, η συνδικαλιστική άδεια μέχρι 5 ημέρες το μήνα θα χορηγείται με πλήρεις αποδοχές.

8. Τις αποδοχές για τις τρεις πρώτες ημέρες άδειας ασθένειας κάθε έτους θα τις καταβάλλουν εξ' ολοκλήρου οι Δ.Ε.Υ.Α.

9. α) Στους υπαλλήλους που είναι μαθητές, σπουδαστές ή φοιτητές, προπτυχιακοί ή μεταπτυχιακοί, σε σχολεία και ιδρύματα και των τριών βαθμίδων εκπαίδευσης, χορηγείται άδεια εξετάσεων με αποδοχές. β) Η άδεια εξετάσεων δεν μπορεί να υπερβαίνει τις είκοσι (20) εργάσιμες ημέρες κάθε έτος και χορηγείται συνεχώς η τμηματικώς κατά την εξεταστική περίοδο που ζητά ο ενδιαφερόμενος. Οι άδειες εξετάσεων χορηγούνται για το χρόνο φοίτησης και μέχρι δύο το πολύ εξάμηνα μετά τη λήξη του, εφόσον ο υπάλληλος εξακολουθεί να φοιτά. Για κάθε ημέρα εξετάσεων χορηγείται άδεια δύο (2) ημερών.»

Με την από το έτος 2012 Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ορίζεται 'ότι:

“ΑΡΘΡΟ 2 Άδειες

1.Οι νεφροπαθείς τελικού σταδίου θα έχουν μειωμένο ωράριο εργασίας κατά μία (1) ώρα την ημέρα, χωρίς ανάλογη περικοπή αποδοχών.

2.Η κανονική άδεια δύναται να χορηγείται στους εργαζόμενους τμηματικά, μετά από αίτηση τους.

3.Δίνεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους να λαμβάνουν ολιγόωρες άδειες μέχρι συμπλήρωσεως (5) ημερών της κανονικής τους άδειας.

4.Η παράγραφος 5 του άρθρου 6 της κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας του έτους 2009 αντικαθίσταται ως εξής: Στον εργαζόμενο γονέα, μητέρα ή πατέρα, χορηγείται μειωμένο ωράριο εργασίας δύο ωρών ανά

ημέρα για τα πρώτα δύο έτη μετά την άδεια τοκετού και λοχείας και μιας ώρας ανά ημέρα για τα επόμενα δύο έτη, με αποδοχές. **Ο εργαζόμενος γονέας, μητέρα ή πατέρας μπορεί να επιλέξει, αντί του μειωμένου ωραρίου εργασίας, άδεια για την ανατροφή του παιδιού εννέα (9) ημερολογιακών μηνών μετά την άδεια τοκετού και λοχείας, με αποδοχές. Ο εργαζόμενος πατέρας μπορεί να κάνει χρήση της άδειας ανατροφής παιδιού στην περίπτωση που η σύζυγός του δεν κάνει χρήση της άδειας αυτής, με τις προϋποθέσεις που θέτει η σχετική νομοθεσία”.**

Με την **Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας έτους 2014-2016** ορίζεται ότι:

«Στα πλαίσια της ελευθερίας της συνδικαλιστικής δράσης, η οποία είναι απόλυτα σεβαστή από την Ε.Δ.Ε.Υ.Α. ως συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα, διατυπώνεται στην παρούσα σύμβαση ρήτρα διατήρησης του συνόλου των συνδικαλιστικών αδειών που προβλέπονται από τις ισχύουσες διατάξεις όπως αυτές ισχύουν σήμερα. Επισημαίνεται, ότι διατηρείται σε ισχύ το άρθρο 6 παρ. 7 της Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας έτους 2009 και κάθε άλλη τροποποίηση μπορεί να λάβει χώρα μόνο μετά από νεότερη συμφωνία των δύο μερών.»

Με την **Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας** για τους εργαζομένους των Δ.Ε.Υ.Α. **έτους 2018**, περί των θεμάτων χορήγησης αδειών ορίζεται στο άρθρο 2 αυτής ότι:

*«Στα πλαίσια της ελευθερίας της συνδικαλιστικής δράσης, η οποία είναι απόλυτα σεβαστή από την Ε.Δ.Ε.Υ.Α. ως συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα, διατυπώνεται στην παρούσα σύμβαση ρήτρα διατήρησης του συνόλου των συνδικαλιστικών αδειών που προβλέπονται από τις ισχύουσες διατάξεις όπως αυτές ισχύουν σήμερα. Επισημαίνεται, ότι **διατηρείται σε ισχύ το άρθρο 6 παρ. 7 της Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας έτους***

2009 και κάθε άλλη τροποποίηση μπορεί να λάβει χώρα μόνο μετά από νεότερη συμφωνία των δύο μερών.

Οι ως άνω διατάξεις, περί άδειας ανατροφής τέκνου **διατηρήθηκαν και με την Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας έτους 2019.**

Από τις ανωτέρω διατάξεις της κλαδικής Σ.Σ.Ε. για τους εργαζομένους συνάγεται ότι **ο εργαζόμενος γονέας, μητέρα ή πατέρας μπορεί να επιλέξει, αντί του μειωμένου ωραρίου εργασίας, άδεια για την ανατροφή του παιδιού εννέα (9) ημερολογιακών μηνών μετά την άδεια τοκετού και λοχίας, με αποδοχές. Ο εργαζόμενος πατέρας μπορεί να κάνει χρήση της άδειας ανατροφής παιδιού στην περίπτωση που η σύζυγός του δεν κάνει χρήση της άδειας αυτής, με τις προϋποθέσεις που θέτει η σχετική νομοθεσία.**

Αναφορικά με το εάν ισχύουν και εφαρμόζονται οι διατάξεις των ως άνω Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας πρέπει να σημειωθούν τα κάτωθι:

Στο άρθρο 31 παρ. 9 του ν. 4024/2011 ορίζεται ότι:

*« Από την Έναρξη ισχύος του παρόντος Κεφαλαίου **καταργείται κάθε γενική ή ειδική διάταξη ή ρήτρα ή όρος συλλογικής σύμβασης εργασίας, διαιτητικής απόφασης ή ατομικής σύμβασης εργασίας ή συμφωνίας, που καθορίζει αποδοχές και πρόσθετες αμοιβές ή απολαβές που υπερβαίνουν τα ανώτατα κατά περίπτωση όρια που ορίζονται στις προηγούμενες παραγράφους.**»*

Με την νεότερη διάταξη του **άρθρου 34 ν. 4354/2015** ορίσθηκε ότι:

*«Από την έναρξη ισχύος του παρόντος **καταργούνται:***

α. Οι διατάξεις των άρθρων 12 έως 25, 28, 29, 30 του ν. [4024/2011](#), καθώς και οι κατ' εξουσιοδότηση αυτών εκδοθείσες υπουργικές αποφάσεις, και με την επιφύλαξη της παραγράφου η' του άρθρου 33 του νόμου αυτού, του

άρθρου 31 με την επιφύλαξη της περίπτωσης α' του άρθρου 33 του παρόντος και 32 με την επιφύλαξη της παραγράφου β' του άρθρου 33 του παρόντος».

Με το **άρθρο 33 παρ. α' ν. 4354/2015** ορίζεται ότι:

«Εξακολουθούν να ισχύουν οι διατάξεις:

α. Των παραγράφων 5 και 6 του **άρθρου 31** του Ν. **4024/2011** μέχρι 31.12.2018. Για τον υπολογισμό του ποσοστού που αναφέρεται στην παράγραφο 5 της ως άνω διάταξης λαμβάνονται υπόψη όλες οι μισθολογικές και μη μισθολογικές παροχές. Η ευθύνη εφαρμογής των διατάξεων αυτών ανήκει στη διοίκηση των φορέων».

Η **ΕΓΣΣΕ του 2000-2001** ορίζει στο **άρθρο 8** προβλέπει ότι «Γονέας εργαζόμενος σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα, εάν: α) έχει συμπληρώσει ένα (1) χρόνο εργασίας στον ίδιο χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη και β) ο άλλος γονέας εργάζεται έξω από την κατοικία τους, δικαιούται να λάβει γονική άδεια ανατροφής του παιδιού, μετά την λήξη της άδειας μητρότητας μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει ηλικία τριών ετών (3). Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές, η διάρκειά της μπορεί να φθάσει έως τρεισήμισι (3,5) μήνες για κάθε γονέα και δίνεται από τον εργοδότη, με βάση τη σειρά προτεραιότητας των αιτήσεων των ενδιαφερομένων δικαιούχων, μέχρι να καλυφθεί ποσοστό 8% του συνόλου των απασχολούμενων στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος. Κατά τα λοιπά ισχύουν οι διατάξεις των παραγράφων 2 έως 5 του άρθρου 5, του Ν. 1483/1984»

Σύμφωνα με το νόμο **4342/2015** **ά. 38** ισχύει ότι: «1. **Δικαιούχοι της άδειας φροντίδας παιδιού** του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ 1993, του άρθρου 6 της ΕΓΣΣΕ 2002-2003 το οποίο κυρώθηκε με την περίπτωση Β' του άρθρου 7 του ν.3144/2003 (Α'111), του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ 2004-2005, της περίπτωσης γ'

του άρθρου 7 της ΕΓΣΣΕ 2006-2007, του άρθρου 6 της ΕΓΣΣΕ 2008-2009 και του άρθρου 2 της ΕΓΣΣΕ 2014, όπως ισχύουν κάθε φορά ή, σύμφωνα με τυχόν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις, είναι εναλλακτικά οι εργαζόμενοι φυσικοί, θετοί ή ανάδοχοι γονείς και των δύο φύλων, ανεξάρτητα από το είδος της δραστηριότητας που ασκεί ο άλλος γονέας ακόμη και αν ο άλλος γονέας δεν εργάζεται. 2. Η άδεια χορηγείται έπειτα από κοινή δήλωση των γονέων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους για το ποιος θα κάνει χρήση της άδειας, ενώ μπορούν επίσης να συμφωνήσουν να μοιραστούν την άδεια αυτή για συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα τα οποία γνωστοποιούν. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζομένους σχετικές βεβαιώσεις. 3. **Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή Διαιτητικών Αποφάσεων, κανονισμών εργασίας, για την άδεια φροντίδας παιδιού εξακολουθούν να ισχύουν ανεξάρτητα από το κριτήριο του φύλου**».

Ερμηνευτικά των ως άνω διατάξεων, βάσει των γενικών αρχών που διέπουν το Εργατικό Δίκαιο, οι Κλαδικές ΣΕΕ μπορούν να θέτουν ευνοϊκότερους όρους σε σχέση με την ΕΓΣΣΕ, της οποίας υπερισχύει σε αυτές τις περιπτώσεις. Πρόκειται για την « αρχή της ευνοίας» η οποία διέπει τις εργασιακές σχέσεις με σκοπό την προστασία των εργαζομένων.

Από τις ανωτέρω διατάξεις ν. 4024/2011 και ν. 4354/2015 συνάγεται ότι ήρθη η κατάργηση των όρων συλλογικών συμβάσεων εργασίας, και το τρέχον χρονικό διάστημα, αυτές έχουν ήδη επανέλθει σε ισχύ.

Επομένως, με το άρθρο 50 ν. 4075/2012 ορίζεται ότι για τη χορήγηση της γονικής άδειας ανατροφής οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν συμπληρώσει ένα (1) χρόνο συνεχόμενης ή διακεκομμένης εργασίας στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμων, διαταγμάτων, κανονισμών, Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, Διαιτητικών Αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων, περαιτέρω ότι η γονική άδεια ανατροφής είναι άνευ αποδοχών, χορηγείται εγγράφως για περίοδο

τουλάχιστον τεσσάρων (4) μηνών και αποτελεί ατομικό δικαίωμα κάθε γονέα, χωρίς δυνατότητα μεταβίβασης.

Οι κανονιστικοί όροι μίας Σ.Σ.Ε. αποτελούν υποχρεωτικούς κανόνες δικαίου και έχουν άμεση και υποχρεωτική ισχύ και υπερισχύουν και αντίθετων δυσμενέστερων νομοθετικών διατάξεων.

Κατόπιν τούτων, στην υπό κρίση περίπτωση, και επειδή οι ισχύουσες διατάξεις του άρθρ. 50 ν. 4075/2012 είναι δυσμενέστερες, εν σχέσει με τις ισχύουσες Σ.Σ.Ε των εργαζομένων των Δ.Ε.Υ.Α., εφαρμοστέες είναι οι τελευταίες.

Ο εργαζόμενος γονέας έχει δικαίωμα γονικής άδειας ανατροφής του παιδιού μέχρις ότου συμπληρώσει την ηλικία των έξι (6) ετών.

Ως εκ τούτου, υπάλληλος της Δ.Ε.Υ.Α. που προσελήφθη την 01/10/2019 , μητέρα πέντε τέκνων, όπου το 4^ο είναι γεννηθέν το έτος 2017 και το 5^ο εξ' αυτών το έτος 2018, και αντίστοιχα υπάλληλος της Δ.Ε.Υ.Α. που προσελήφθη και πάλιν την 01/10/2019 , πατέρας τέκνου γεννηθέντος το έτος 2018, δικαιούνται καταρχήν την χορήγηση μειωμένου ωραρίου εργασίας δύο ωρών ανά ημέρα για τα πρώτα δύο έτη μετά την άδεια τοκετού και λοχείας και μιας ώρας ανά ημέρα για τα επόμενα δύο έτη, με αποδοχές. Σε διαφορετική περίπτωση, ο εργαζόμενος γονέας, μητέρα ή πατέρας μπορεί να επιλέξει, αντί του μειωμένου ωραρίου εργασίας, άδεια για την ανατροφή του παιδιού εννέα (9) ημερολογιακών μηνών μετά την άδεια τοκετού και λοχείας, με αποδοχές. Ο εργαζόμενος πατέρας μπορεί να κάνει χρήση της άδειας ανατροφής παιδιού στην περίπτωση που η σύζυγός του δεν κάνει χρήση της άδειας αυτής, με τις προϋποθέσεις που θέτει η σχετική νομοθεσία.

Επί του 3^{ου} ερωτήματος

Σύμφωνα με την παρ. 8 άρθρ. 93 ν. 3852/2010, ως ισχύει, ορίζεται ότι:

«Οι δημοτικοί σύμβουλοι οι οποίοι είναι υπάλληλοι του δημόσιου ή του ιδιωτικού τομέα έχουν δικαίωμα να απουσιάσουν από την εργασία τους την ημέρα της συνεδρίασης του δημοτικού συμβουλίου ή των επιτροπών του δήμου στις οποίες είναι μέλη, εφόσον διεξάγονται σε εργάσιμες ώρες και ημέρες. Ο πρόεδρος του δημοτικού συμβουλίου ή της αντίστοιχης επιτροπής χορηγεί στους δημοτικούς συμβούλους, που εμπίπτουν στις ανωτέρω κατηγορίες, βεβαίωση συμμετοχής στη συνεδρίαση, για την υπηρεσία ή τον εργοδότη. Τα ίδια ισχύουν και για τα μέλη της εκτελεστικής επιτροπής και του εποπτικού συμβουλίου της ΚΕΔΕ, του διοικητικού συμβουλίου, των εκτελεστικών επιτροπών και των εποπτικών συμβουλίων των ΠΕΔ, καθώς επίσης της Εκτελεστικής Επιτροπής Συνδέσμων με πληθυσμό άνω των 200.000 κατοίκων.»

Επομένως, εργαζόμενος της Δ.Ε.Υ.Α. ο οποίος έχει εκλεγεί δημοτικός σύμβουλος δικαιούται να απουσιάσει από την εργασία του την ημέρα της συνεδρίασης του δημοτικού συμβουλίου ή των επιτροπών του δήμου στις οποίες τυχόν είναι μέλος, εφόσον διεξάγονται σε εργάσιμες ώρες και ημέρες.

Αναφορικά με το δικαίωμα απόσπασης σε υπηρεσία του Δήμου που έχει εκλεγεί και είναι διαφορετικός από τα διοικητικά όρια του Δήμου στον οποίο ασκεί τα καθήκοντα της οργανικής του θέσης (εργαζομένου Δ.Ε.Υ.Α.) πρέπει να σημειωθούν τα κάτωθι.

Κατά τη διάταξη της παρ. 7 άρθρ. 93 ν. 3852/2010 ορίζεται ότι:

«Δημόσιοι υπάλληλοι ή υπάλληλοι Ν.Π.Δ.Δ. ή υπάλληλοι κρατικών Ν.Π.Ι.Δ. και δημοσίων επιχειρήσεων ή άλλων επιχειρήσεων τη διοίκηση των οποίων ορίζει άμεσα ή έμμεσα το Δημόσιο με διοικητική πράξη ή ως μέτοχος, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας και εάν υπηρετούν, **εκλεγόμενοι δήμαρχοι, δημοτικοί σύμβουλοι**, καθώς και πρόεδροι και τα μέλη των δημοτικών και τοπικών κοινοτήτων δημοτικών και τοπικών κοινοτήτων ή εκπρόσωποι τοπικών κοινοτήτων, διαρκούσης της θητείας τους, δεν μετατίθενται ούτε αποσπώνται εκτός των διοικητικών ορίων του δήμου στον οποίο έχουν εκλεγεί **Οι υπάλληλοι αυτοί, εφόσον υπηρετούν στα διοικητικά όρια άλλου δήμου μετά από αίτηση τους μετατίθενται ή αποσπώνται εκεί όπου έχουν εκλεγεί.** Σε περίπτωση που δεν υπάρχει αντίστοιχη υπηρεσία ή θέση, μετατίθενται ή αποσπώνται **στην πλησιέστερη υπηρεσία** προς το δήμο όπου εξελέγησαν. Για τους υπηρετούντες σε παραμεθόριες περιοχές η παρούσα διάταξη έχει ισχύ μόνο για μετάθεση ή απόσπαση αποκλειστικά σε άλλη παραμεθόρια περιοχή.»

Στο πεδίο εφαρμογή της ανωτέρω διάταξης **υπάγονται**, περιοριστικώς:

- Δημόσιοι υπάλληλοι
- υπάλληλοι Ν.Π.Δ.Δ
- υπάλληλοι κρατικών Ν.Π.Ι.Δ
- υπάλληλοι δημοσίων επιχειρήσεων
- **υπάλληλοι άλλων επιχειρήσεων τη διοίκηση των οποίων ορίζει άμεσα ή έμμεσα το Δημόσιο με διοικητική πράξη ή ως μέτοχος**

Δεν γίνεται διάκριση των υπαλλήλων, αλλά εμπίπτουν στην διάταξη της παρ. 7 άρθρ. 93 ν. 3852/2010 **όλοι** οι ανωτέρω υπάλληλοι **με οποιαδήποτε σχέση εργασίας και εάν υπηρετούν.**

Οι εν λόγω υπάλληλοι **πρέπει να έχουν εκλεγεί:**

- δήμαρχοι ή

- δημοτικοί σύμβουλοι ή

- πρόεδροι ή μέλη των δημοτικών και τοπικών κοινοτήτων δημοτικών και τοπικών κοινοτήτων ή εκπρόσωποι τοπικών κοινοτήτων

Περαιτέρω, οι υπάλληλοι αυτοί, εφόσον υπηρετούν στα διοικητικά όρια άλλου δήμου μετά από αίτηση τους **μετατίθενται ή αποσπώνται** εκεί όπου έχουν εκλεγεί.

Σε περίπτωση που δεν υπάρχει αντίστοιχη υπηρεσία ή θέση, μετατίθενται ή αποσπώνται στην πλησιέστερη υπηρεσία προς το δήμο όπου εξελέγησαν.

Η απόσπαση των παραπάνω υπαλλήλων διενεργείται αποκλειστικά σύμφωνα με τις εν λόγω διατάξεις. Γι' αυτό, **δεν απαιτείται** γνώμη υπηρεσιακών συμβουλίων, συμπλήρωση της διετούς δοκιμαστικής υπηρεσίας, κλπ.

Η διάρκεια των εν λόγω αποσπάσεων, οι οποίες **καθίστανται υποχρεωτικές** τόσο για το φορέα προέλευσης όσο και για το φορέα υποδοχής, αφορά το χρονικό διάστημα κατά το οποίο οι υπάλληλοι ασκούν τα καθήκοντά τους ως αιρετοί σε δήμους ή σε περιφέρειες. Με την ολοκλήρωση της θητείας τους, λήγει αυτοδίκαια η απόσπασή τους και υποχρεούνται να επιστρέψουν άμεσα στην οργανική τους θέση. (Εγκ. ΥΠ.ΕΣ. 49/2011).

Στην προκειμένη περίπτωση, υπάλληλος της Δ.Ε.Υ.Α. με σχέση εργασίας Ι.Δ.Α.Χ. έχει εκλεγεί δημοτικός σύμβουλος σε άλλο Δήμο.

Κατ' **άρθρ. 1 παρ. 1 ν. 1069/1980**, περί Δ.Ε.Υ.Α., ορίζεται ότι:

«1. Οι Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης και Αποχέτευσης (Δ.Ε.Υ.Α.) αποτελούν **νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου της παρ. 4 του άρθρου 252 του Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων (ΚΔΚ)**, όπως κυρώθηκε με το άρθρο

πρώτο του ν. **3463/2006** (Α` 114) έχουν κοινωφελή και μη κερδοσκοπικό χαρακτήρα και διέπονται από τους κανόνες της ιδιωτικής οικονομίας, εφόσον δεν ορίζεται διαφορετικά από άλλες ειδικές διατάξεις του παρόντος, του Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων και του ν. **3852/2010** (Α` 87).»

Κατ' **άρθρ. 252 παρ. 4 του ν. 3463/2006** (Κώδικας Δήμων και Κοινοτήτων) ορίζεται ότι:

«1. Οι Δήμοι και οι Κοινότητες μπορούν να συνιστούν ή να συμμετέχουν σε επιχειρήσεις, οι οποίες καλούνται επιχειρήσεις Ο.Τ.Α., σύμφωνα με τις παρακάτω ειδικότερες ρυθμίσεις. Οι επιτρεπόμενες μορφές των επιχειρήσεων αυτών είναι οι εξής:

....

4. Επιχειρήσεις Ο.Τ.Α. που συνιστώνται βάσει ειδικών διατάξεων νόμου, οι οποίες διέπουν την οργάνωση και λειτουργία τους, αποτελούν αντίστοιχες επιχειρήσεις Ο.Τ.Α. ειδικού σκοπού....»

Περαιτέρω, κατ' **άρθρ. 3 παρ. 1 ν. 1069/1980** ορίζεται ότι:

«1. Η Δ.Ε.Υ.Α. που συνιστάται σε έναν (1) Δήμο διοικείται από ενδεκαμελές διοικητικό συμβούλιο, το οποίο ορίζεται από το Δημοτικό Συμβούλιο με τους αναπληρωτές του και αποτελείται από τον Δήμαρχο, ή τον οριζόμενο από αυτόν σύμβουλο, ως Πρόεδρο και έξι (6) ακόμη αιρετούς εκπροσώπους του δήμου, εκ των οποίων οι τέσσερις (4) ανήκουν στην παράταξη του Δημάρχου.»

Από τις ως άνω διατάξεις συνάγεται ότι οι Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης Αποχέτευσης είναι αφενός Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) ωστόσο, είναι επιχειρήσεις που συνιστώνται από Ο.Τ.Α. α' βαθμού (άρθρ. 252 ν. 3463/2006) και περαιτέρω τα όργανα διοίκησης τους (Διοικητικό

Συμβούλιο) ορίζονται από το οικείο Δημοτικό Συμβούλιο του οικείου Δήμου (Ο.Τ.Α. α' βαθμού).

Οι Ο.Τ.Α είναι Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) **υπαγόμενα στο Δημόσιο.**

Συγκεκριμένα, **κατ' άρθρ. 14 ν. 4270/2014** ορίζεται ότι:

«ορισμοί [άρθρα 2 και 6(2) Οδηγίας 2011/85/ΕΕ]

1. Για τους σκοπούς του παρόντος νόμου, οι κάτωθι όροι έχουν την ακόλουθη έννοια:

α. Δημόσιος τομέας: περιλαμβάνει τη Γενική Κυβέρνηση, τα εκτός αυτής νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (ΝΠΔΔ), καθώς και τις εκτός αυτής δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς του Κεφαλαίου Α` του ν. **3429/2005** (Α`314), ανεξαρτήτως εάν έχουν εξαιρεθεί από την εφαρμογή του.

β. Γενική Κυβέρνηση: περιλαμβάνει τρία υποσύνολα, εφεξής αποκαλούμενα υποτομείς: της Κεντρικής Κυβέρνησης, **των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ)** και των Οργανισμών Κοινωνικής Ασφάλισης (ΟΚΑ), σύμφωνα με τους κανόνες και τα κριτήρια του Ευρωπαϊκού Συστήματος Λογαριασμών (ΕΣΟΛ). Οι φορείς εκτός Κεντρικής Διοίκησης, που περιλαμβάνονται στους υποτομείς της Γενικής Κυβέρνησης (εφεξής «λοιποί φορείς της Γενικής Κυβέρνησης»), προσδιορίζονται, ανά υποτομέα, από το Μητρώο Φορέων Γενικής Κυβέρνησης, που τηρείται με ευθύνη της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής και αποτελούν ξεχωριστά νομικά πρόσωπα που εποπτεύονται από φορείς της Κεντρικής Διοίκησης ή από ΟΤΑ.

γ. Υποτομέας της Κεντρικής Κυβέρνησης: περιλαμβάνει την Κεντρική Διοίκηση και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου, καθώς και τις Ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές που έχουν νομική προσωπικότητα, εφόσον τα

παραπάνω περιλαμβάνονται στο Μητρώο Φορέων Γενικής Κυβέρνησης, αλλά δεν ανήκουν στους υποτομείς των ΟΤΑ και των ΟΚΑ.

δ. Υποτομέας ΟΤΑ: περιλαμβάνει: (αα) τους ΟΤΑ, οι οποίοι αποτελούνται από τους Δήμους (ΟΤΑ Α' βαθμού) και τις Περιφέρειες (ΟΤΑ Β' βαθμού) και (ββ) τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου που ανήκουν, ελέγχονται ή χρηματοδοτούνται από τους ΟΤΑ...»

Κατά την αληθή έννοια των ως άνω διαλαμβανόμενων διατάξεων συνάγεται ότι οι υπάλληλοι των Δ.Ε.Υ.Α. εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρ. 7 άρθρ. 93 ν. 3852/2010, και συγκεκριμένα στους υπαλλήλους *«άλλων επιχειρήσεων τη διοίκηση των οποίων ορίζει άμεσα ή έμμεσα το Δημόσιο με διοικητική πράξη ή ως μέτοχος» (άρθρ. 93 παρ. 7 εδ.α' ν. 3852/2010)* καθόσον είναι Επιχειρήσεις, τη Διοίκηση των οποίων ορίζουν οι Ο.Τ.Α. α' βαθμού και οι οποίοι υπάγονται στην έννοια του «Δημοσίου Τομέα» κατ' άρθρ. 14 ν. 4270/2014.

Επομένως, ο εν λόγω υπάλληλος της Δ.Ε.Υ.Α. ο οποίος εργάζεται στην Δ.Ε.Υ.Α. με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, και παράλληλα έχει εκλεγεί και δημοτικός σύμβουλος σε άλλο Δήμο από εκείνον στα όρια του οποίου ευρίσκεται η Δ.Ε.Υ.Α., δικαιούται να αιτηθεί την απόσπαση της (κατ' άρθρ. 93 παρ. 7 ν. 3852/2010) σε αντίστοιχη υπηρεσία ή θέση εντός των διοικητικών ορίων του Δήμου όπου και έχει εκλεγεί.

Σε περίπτωση που δεν υφίσταται αντίστοιχη θέση ή υπηρεσία εντός του Δήμου στον οποίο έχει εκλεγεί **δικαιούται** να αιτηθεί την απόσπαση της στην πλησιέστερη υπηρεσία προς τον Δήμο στον οποίο έχει εκλεγεί.

Να διευκρινιστεί, επί τω τέλει, ότι, εφόσον ο αιρετός καταθέσει αίτηση απόσπασης κατά τις διατυπώσεις της παρ. 7 άρθρ. 93 ν. 3852/2010, η αίτηση **δεσμεύει** τόσο τον Φορέα προέλευσης όσο και τον Φορέα Υποδοχής, και δεν

υφίσταται διακριτική ευχέρεια αυτών να δεχτούν ή όχι την απόσπαση, αλλά ο αιτών **αποσπάται υποχρεωτικά** σε αντίστοιχη θέση ή υπηρεσία εντός των διοικητικών ορίων του Δήμου στον οποίο έχει εκλεγεί ή εάν δεν υφίσταται αντίστοιχη θέση ή υπηρεσία εντός του Δήμου στον οποίο έχει εκλεγεί, **αποσπάται (υποχρεωτικά) (Εγκ ΥΠ.ΕΣ. 49/οικ.44512/24-10-2011)** στην πλησιέστερη υπηρεσία προς τον Δήμο στον οποίο έχει εκλεγεί, προκειμένου να μπορεί να ασκεί ακώλυτα, ομαλά και αποτελεσματικά τα, ύψιστης σημασίας, καθήκοντα που απορρέουν από το αξίωμα του αιρετού στη δημοτική αρχή.

Αθήνα, 07/10/2019

Ο γνωμοδοτών δικηγόρος

Πάνος Ζυγούρης