

ΠΑΝΟΣ ΖΥΓΟΥΡΗΣ - ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ ΑΘΗΝΩΝ

ΝΟΜΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΔΗΜΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ

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

ΤΗΛ:210-8259140-1-FAX: 210-8259235

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

ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ

Με το αρ. πρωτ. εισ. Ε.Δ.Ε.Υ.Α. 2542/07-11-2019 έγγραφο, ετέθη από τη Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης Αποχέτευσης (Δ.Ε.Υ.Α.) προς την Ένωση Δημοτικών Επιχειρήσεων Ύδρευσης Αποχέτευσης (Ε.Δ.Ε.Υ.Α.) ερώτημα προς γνωμοδότηση ως εξής:

« Τι ισχύει με τις άδειες προσωπικού των Δ.Ε.Υ.Α. (άδεια σπουδαστική, αναρρωτική κ.ο.κ.) ;»

Κατά τη γνώμη μου προσήκει η κάτωθι απάντηση.

I. Νομοθετικό πλαίσιο –Ερμηνεία διατάξεων

A. Γενικά περί αδειών προσωπικού Δ.Ε.Υ.Α.

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** συντασσόμενον 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 προσλήψεως 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 προηγούμενην 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 Υπηρεσίας (Ο.Ε.Υ.) Δ.Ε.Υ.Α.** ορίζεται ότι:

« ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄

ΑΔΕΙΕΣ ΑΠΟΥΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Άρθρο 64^ο - 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 65^ο – Κανονικές άδειες

1.Οι κανονικές άδειες χορηγούνται στους εργαζομένους όπως καθορίζεται κάθε φορά από την ισχύουσα νομοθεσία και τις αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας, με τρόπο που να επιτρέπει την κανονική και εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης.

Άρθρο 66^ο – Άδειες για λόγους υγείας- εγκυμοσύνης

1.Σε κάθε εργαζόμενο χορηγείται άδεια απουσίας για λόγους υγείας εφόσον προκύπτει από γραπτή γνωμάτευση του αρμοδίου 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 πιστοποιητικού εγκυμοσύνης από αρμόδιο ιατρό του ΙΚΑ.

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

Άρθρο 67^ο – 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 εργατική νομοθεσία.

Άρθρο 68^ο – Ειδικές άδειες

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

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

Άρθρο 69^ο - Γονική άδεια

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

Άρθρο 70^ο – 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 τους λόγους και μέχρι συνολικά 8 ώρες τον χρόνο. Οι πάνω των 8 ωρών ολιγόωρες άδειες αφαιρούνται από την κανονική άδεια.»

Ο Ο.Ε.Υ. της Δ.Ε.Υ.Α. παραπέμπει στην ανάλογη εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.

B. Κανονική άδεια:

Κατ' **άρθρ. 2 ΑΝ 593/1945**, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει ορίζεται ότι:

"1.α. Κάθε μισθωτός από την έναρξη της εργασίας του σε υπόχρεη επιχείρηση και μέχρι τη συμπλήρωση δώδεκα (12) μηνών συνεχούς απασχόλησης, δικαιούται να λάβει ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές κατ αναλογία με το χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στην ίδια υπόχρεη επιχείρηση. Το ποσοστό αυτό υπολογίζεται με βάση ετήσια άδεια εικοσιτεσσάρων εργάσιμων ημερών ή αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, είκοσι (20) εργάσιμων ημερών, χωρίς να υπολογίζεται σε αυτές η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν απασχολούνται οι μισθωτοί λόγω του εφαρμοζόμενου συστήματος εργασίας.

β. Ο εργοδότης υποχρεούται μέχρι τη λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους, εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός να χορηγεί σε αυτόν την παραπάνω αναλογία της κανονικής άδειας.

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στην υπόχρεη επιχείρηση και υπολογίζεται σύμφωνα με το δεύτερο εδάφιο της περίπτωσης α'. Η άδεια αυτή επαυξάνεται κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης

επιπλέον του πρώτου μέχρι τις είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες ή μέχρι και τις είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Για καθένα από τα επόμενα ημερολογιακά έτη, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει από την 1η Ιανουαρίου εκάστου έτους, την κανονική ετήσια άδεια με αποδοχές, η οποία υπολογίζεται σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο.

Η ετήσια άδεια με αποδοχές, καθώς και το επίδομα αδειάς, εκτός από τις διατάξεις του νόμου αυτού διέπονται και από τις λοιπές συναφείς διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας."

*** Η παρ.1,η οποία είχε αντικατασταθεί με την παρ.1 άρθρου 1 Ν.3227/2004,αντικαταστάθηκε και πάλι ως άνω με την παρ.1 άρθρ.1 Ν.3302/2004,ΦΕΚ Α 267/28.12.2004.

***ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ:Προκειμένου περί μισθωτών επιχειρήσεων ή εργασιών,περί των οποίων τα εδάφια γ' και δ' της παραγράφου 1 του παρόντος, βλέπε και την ΕΓΣΣΕ 1979 (κυρωθείσα υπό της αποφάσεως 11282/79 Υπ.Εργασίας), άρθρο 3,παράγραφος 2.

*** ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ:Με την ΕΓΣΣΕ 2002-2003 (Πράξη Κατάθεσης Υπ. Εργ.19/29.4.2002.)

ορίζεται ότι:

"Η διάρκεια της σχέσης εργασίας (βασικός χρόνος), που απαιτείται για τη γένεση της αξίωσης για τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές (Α.Ν. 539/1945, όπως ισχύει) με αποδοχές, μειώνεται από δώδεκα σε δέκα (10) μήνες συμπληρωμένους".

2."Σε περίπτωση διαλείπουσας εργασίας ή εκ περιτροπής εργασίας, ο μισθωτός δικαιούται, μετά τη συμπλήρωση δωδεκάμηνης σχέσης εργασίας στην επιχείρηση, κάθε ημερολογιακόν έτος, άδεια με αποδοχές ίση με το ένα δωδέκατο της άδειας που προβλέπεται από αυτόν το νόμο ή άλλη ειδικότερη διάταξη, για κάθε μήνα απασχόλησης από την πρόσληψή του, αν ή άδεια χορηγείται για πρώτη φορά, ή από τη λήψη της άδειας του προηγούμενου έτους, μέχρι την ημέρα έναρξης της άδειας.

Για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου ως μήνας λογίζονται 25 ημέρες απασχόλησης. Αν προκύπτει, κατά τον υπολογισμό αυτής της παραγράφου, κλάσμα χρόνου άδειας, που υπερβαίνει τη μισή ημέρα, το κλάσμα στρογγυλοποιείται σε ολόκληρη ημέρα".

*** Οι παρ.1 και 2 αντικαταστάθηκαν ως άνω από την παρ. 1 άρθρ. 1 Νόμ. 1346/1983. Η παρ. 1 είχε αντικατασταθεί δια της παρ. 1 του άρθρου 1 του Ν.Δ. 4547/1966.

***ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ: Με το άρθρο 6 Ν.3144/2003,ΦΕΚ Α 111/8.5.2003 ορίζεται ότι:
" Ο εργαζόμενος δικαιούται κατά τον πρώτο χρόνο εργασίας του σε συγκεκριμένο εργοδότη να λάβει από την έναρξη της απασχόλησής του ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές, που προβλέπεται κατά τις κείμενες διατάξεις ότι

δικαιούται μετά από συνεχή απασχόληση τουλάχιστον δώδεκα (12) μηνών σύμφωνα με το άρθρο 2 του α.ν. 539/1945, όπως τροποποιήθηκε με το **άρθρο 1** του Ν. **1346/1983** και όπως εκάστοτε ισχύει, κατ' αναλογία με το χρόνο εργασίας, που έχει συμπληρώσει στον ίδιο εργοδότη.

Η ετήσια κανονική άδεια, η οποία θα χορηγείται σύμφωνα με τη διαδικασία του προηγούμενου εδαφίου, καθώς και το επίδομα αδειάς, διέπονται κατά τα λοιπά από τις οικείες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας".

***** ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ:** Με την παρ.8 **άρθρ.38** Ν.1892/1990 (όπως αυτό αντικαταστάθηκε με το **άρθρο 2** Ν.2639/1998) ορίζεται ότι:

" 8. Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα ετήσιας άδειας με αποδοχές και επίδομα αδειάς, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν, εάν εργάζονταν κατά το χρόνο της αδειάς τους, για τη διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 2 του α.ν. 539/1945, όπως ισχύει".

3. Δεν περιλαμβάνονται εις την ετησίαν άδειαν μετ' αποδοχών:

α) Αι επίσημοι ή αι κατά έθιμον εορτάσιμοι ημέραι και

β) Αι διακοπαί εργασίας, αι οφειλόμεναι εις ασθένειαν.

4. Τα ανώτατα όρια διαρκείας της αδειάς μετ' αποδοχών, τα καθοριζόμενα εις την παράγραφον 2 του παρόντος άρθρου εις 26,16,18 και 12 εργάσιμους ημέρας περιορίζονται αντίστοιχως μέχρι του τέλους του έτους 1946 εις 21,13,15 και 10 εργάσιμους ημέρας.

5. (Καταργήθηκε από την παρ. 2 άρθρου δεύτερου Πράξ. Νομοθετ. Περιεχομένου της 19-26 Μαΐου 1982, ΦΕΚ Α'63, και άρθρ. 30 παρ. 7 Νόμ. **1346/1983**).

Δια του άρθρ. 2 της από 26 Φεβρ. 1975 Εθνικής Γ.Σ.Σ.Ε., δημοσιευθείσης δια της υπ' αριθ. 11400/1710/1975 αποφ. Υπ. Απασχολήσεως και κυρωθείσης υπό του Νόμ. 133/1975, από του έτους 1975 και εφεξής αυξάνεται ο ελάχιστος αριθμός ημερών αδειάς αναπαύσεως μετ' αποδοχών των τεχνικών, εργατών και υπηρετών, περί ών το άρθρον τούτο και συμφώνως προς τας εν αυτών διακρίσεις.

6. Δια τον υπολογισμόν του, περί ού ανωτέρω, χρόνου απασχολήσεως, τα διαστήματα, καθ'ά ο μισθωτός απέσχεν ή απέχει της απασχολήσεώς του παρά τη υποκειμένη επιχειρήσει, λόγω βραχείας σχετικής διαρκείας ασθενείας στρατεύσεως, απεργίας, ανταπεργίας ή ανωτέρας βίας, δεν θεωρούνται ως χρόνος μη απασχολήσεως ουδέ συμψηφίζονται προς τας ημέρας αδειάς, ών ούτοι δικαιούνται.

7. Τυχόν ευμενέστεροι όροι χορηγήσεως αδειών εις μισθωτούς, περιεχόμενοι εις συλλογικάς συμβάσεις, κανονισμούς ή άλλας διατάξεις, δεν θίγονται υπό του παρόντος.
...»

Για την χορήγηση της άδειας λαμβάνεται υπόψη ως βάση, το ημερολογιακό έτος κατά το οποίο προσλήφθηκε ο εργαζόμενος και ο οποίος δικαιούται αναλογικά κανονική άδεια από την πρώτη ημέρα απασχόλησής του.

Για **το πρώτο ημερολογιακό έτος**, η αναλογία δικαιούμενων ημερών άδειας είναι 1,666 ημέρες ανά μήνα εργασίας, για το πενθήμερο και 2 ημέρες ανά μήνα εργασίας για τους απασχολούμενους εξάήμερο την εβδομάδα.

Για **το δεύτερο ημερολογιακό έτος** και μέχρι την συμπλήρωση 12 μηνών εργασιακής σχέσης από την πρόσληψη, η αναλογία είναι 1,66667 ημέρες και 1,75 ημέρες ανά μήνα εργασίας από τη συμπλήρωση του δωδεκάμηνου μέχρι 31 Δεκεμβρίου, για τους απασχολούμενους με σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας απασχόλησης ή αντίστοιχα 2 ημέρες και 2,08 ημέρες ανά μήνα, για τους απασχολούμενους επί εξάήμερο την εβδομάδα.

Για **το τρίτο ημερολογιακό έτος**, ο εργαζόμενος έστω και μία ημέρα να εργαστεί, είναι δικαιούχος ολόκληρης της άδειας και του επιδόματος άδειας. Η διάρκεια της άδειας μπορεί να φθάσει τις 22 ημέρες επί πενθημέρου και τις 26 επί εξαημέρου. Βεβαίως μέχρι την συμπλήρωση 24μηνιαίας απασχόλησης από την πρόσληψη, εντός του τρίτου ημερολογιακού έτους, ο συντελεστής δικαιούμενων ημερών άδειας είναι 1,75 και 1,83 μέχρι τέλος του έτους. (2,08 και 2,16667 για το εξάήμερο αντίστοιχα).

Οι **ημέρες άδειας στην εκ περιτροπής εργασία** είναι συνάρτηση του αριθμού ημερών που παρέχεται εργασία και της υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας του εργαζόμενου.

Σε περίπτωση **μικτής απασχόλησης** (πλήρους και εκ περιτροπής) Θα πρέπει να γίνουν δύο ξεχωριστοί υπολογισμοί, ένας για το διάστημα της πλήρους απασχόλησης και ένας για το διάστημα της εκ περιτροπής απασχόλησης.

Ο χρόνος που χορηγείται η άδεια στον μισθωτό, καθορίζεται με συμφωνία μεταξύ αυτού και του εργοδότη του, με την έναρξη κάθε νέου ημερολογιακού έτους (1η Ιανουαρίου) και μπορεί να την λάβει μέχρι και την 31η Δεκεμβρίου του ίδιου έτους.

Εάν ο μισθωτός ζητήσει την άδεια του ο εργοδότης υποχρεούται να την χορηγήσει εντός δύο μηνών από τότε που ο εργαζόμενος υπέβαλε έγγραφη αίτηση.

Απαγορεύεται η μεταφορά της άδειας στο επόμενο έτος. Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει ολόκληρη την άδεια, μέσα στο έτος έστω και αν οι εργαζόμενος δεν τη ζητήσει. (άρθρο 4 παρ. 1 εδ. 2 όπως ισχύει με την παρ. 15 του άρθρου 3 του Ν. 4504/66).

Σε περίπτωση μη χορήγησης της άδειας με υπαιτιότητα του εργοδότη, ο εργαζόμενος μπορεί να απαιτήσει τις αντίστοιχες αποδοχές αδείας με προσαύξηση 100%. Κατά τη διάρκεια της κανονικής άδειας, απαγορεύεται η απόλυση του εργαζόμενου απ' τον εργοδότη (άρθρο 5 παρ. 6 ΑΝ 539/45)

Απαγορεύεται η χορήγηση άδειας στον εργαζόμενο με μονομερή απόφαση του εργοδότη.

Δεν υπάρχει σχετική διάταξη για τις ομαδικές άδειες. Η χορήγηση ομαδικών αδειών πρέπει να διέπεται από την καλή πίστη (άρ. 288 Α.Κ) και να είναι εντός των πλαισίων της εργατικής νομοθεσίας για την χορήγησης της κανονικής άδειας. Όταν μια επιχείρηση έχει διαμορφώσει μακροχρόνια και σταθερή πρακτική να διακόπτει τη λειτουργία σε συγκεκριμένη περίοδο του έτους και να χορηγεί τις άδειες στους εργαζόμενους κατά την περίοδο αυτή, τότε βάση της συγκεκριμένης έστω και σιωπηρής συμφωνίας στα πλαίσια της αρχής της ελευθερίας των συμβάσεων (361 Α.Κ), εφαρμόζεται το σύστημα της ομαδικής χορήγησης των αδειών. Τυχόν άρνηση εργαζομένων να λάβουν την άδειά τους κατά τον τρόπο αυτό, θα προσέκρουε στους όρους της συμφωνίας που έχει διαμορφωθεί αλλά και στις αρχές της καλής πίστης. Διαφορετική είναι η περίπτωση όταν η επιχείρηση εφαρμόσει το σύστημα της χορήγησης των ομαδικών αδειών για πρώτη φορά και δεν προκύπτει σχετική συμφωνία ή διένεξη μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων. Σ' αυτή την περίπτωση ελέγχεται αν η απόφαση του εργοδότη ελήφθη αργοπορημένα ή δεν γνωστοποιήθηκε έγκαιρα στους μισθωτούς, και αν είχε διαμορφωθεί εξ αρχής ή όχι η πεποίθηση στους μισθωτούς ότι θα αλλάξει ο τρόπος χορήγησης των κανονικών αδειών.

Από τον εργοδότη, επιτρέπεται η κατάτμηση του χρόνου αδείας λόγω σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης. Η κατάτμηση μπορεί να γίνει σε δυο περιόδους μέσα στο έτος. Η πρώτη περίοδος δεν μπορεί να είναι μικρότερη των έξι

(6) εργάσιμων ημερών επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου ή δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών εάν πρόκειται για ανήλικο εργαζόμενο.

Η κατάτμηση της άδειας επιτρέπεται και σε περισσότερες των δυο περιόδων μετά από έγγραφη αίτηση του εργαζομένου προς τον εργοδότη. Στην περίπτωση αυτή θα πρέπει να χορηγηθεί ενιαίο τμήμα άδειας δέκα (10) εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου ή δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών επί εξαημέρου ή δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών, εάν πρόκειται για ανήλικο εργαζόμενο.

Σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που απασχολούν τακτικό προσωπικό με συμβάσεις αορίστου χρόνου και εποχικό προσωπικό με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και παρουσιάζουν, σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο του έτους, μεγάλη σώρευση εργασίας εξαιτίας του είδους ή του αντικειμένου εργασιών τους, ο εργοδότης μπορεί, με απόφασή του, να χορηγεί στο τακτικό προσωπικό το ενιαίο τμήμα των 10 ή 12 εργάσιμων ημερών άδειας, επί πενθημέρου ή εξαημέρου αντίστοιχα, σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο του ημερολογιακού έτους, εντός του οποίου πρέπει να χορηγηθεί η άδεια και ιδιαιτέρως σε σημείο κατά το οποίο έχει μειωθεί η ιδιαίτερη ένταση εργασίας.

Για όλες τις παραπάνω ενέργειες κατάτμησης του χρόνου της άδειας δεν απαιτείται έγκριση της επιθεώρησης εργασίας. Τα σχετικά με την κατάτμηση της άδειας έγγραφα πρέπει να τηρούνται επί πενταετία.

(άρ. 7 Ν.549/77άρ. 6 του Ν.3846/10, Ν.4093/2012,).

Στην κανονική άδεια υπολογίζονται μόνο οι εργάσιμες ημέρες. Δεν συμπεριλαμβάνονται δηλ. οι Κυριακές, οι ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης και οι αργίες. Δεν μπορούν να συμψηφιστούν ημέρες αποχής του μισθωτού από την εργασία του λόγω βραχείας διάρκειας ασθένειας, ενώ συμψηφίζονται οι ημέρες αποχής από την εργασία λόγω ασθένειας για διάστημα πέραν των ορίων της βραχείας ασθένειας. Σ' αυτή τη περίπτωση όμως (κατά την άποψη του υπ. Εργασίας οφείλονται αποδοχές άδειας και επίδομα άδειας) απεργίας, ανωτέρας βίας. Επίσης στις ημέρες κανονικής άδειας δεν μπορούν να συμψηφιστούν οι ημέρες άλλων ειδικών αδειών που

προβλέπονται για τους μισθωτούς. (π.χ. άδεια γάμου ή κηδείας κλπ). Όταν εργαζόμενος βρίσκεται σε κανονική άδεια και ασθενήσει, οι ημέρες ασθένειας δεν προσμετρώνται στην κανονική άδεια, οπότε η διάρκεια της άδειας μπορεί να επιμηκυνθεί τόσο, όσες μέρες διήρκεσε η ασθένεια.

Με την άδεια ο εργαζόμενος δικαιούται αποδοχές άδειας και επίδομα αδειάς (άρ. 3, παρ. 16 Ν. 4504/1966). Οι αποδοχές είναι αυτές που θα έπαιρνε ο μισθωτός αν εργαζόταν. Το επίδομα άδειας ακολουθεί την κανονική άδεια και ισούται με τις αποδοχές άδειας με τον περιορισμό ότι δεν μπορεί να υπερβεί για όσους αμείβονται με μισθό, το μισό μισθό και για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο τα 13 ημερομίσθια. Το επίδομα άδειας υπολογίζεται βάσει των καταβαλλομένων αποδοχών, θεωρείται μέρος των τακτικών αποδοχών του μισθωτού και συμπεριλαμβάνεται στον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών καθώς και στην αποζημίωση απόλυσης. Οι αποδοχές και το επίδομα άδειας προκαταβάλλονται στον δικαιούχο μισθωτό κατά την ημέρα λήξης της άδειας.

Σε περίπτωση λύσης της εργασιακής σχέσης με οποιονδήποτε τρόπο και εφόσον δεν έχει ληφθεί η κανονική άδεια, ο εργαζόμενος δικαιούται τις αποδοχές τις οποίες θα έπαιρνε αν του είχε χορηγηθεί άδεια. Επίσης, δικαιούται και το επίδομα άδειας, με τον περιορισμό του μισού μισθού ή των 13 ημερομισθίων, ανάλογα εάν αμείβονται με μισθό, ή ημερομίσθιο.

Γ. Άδεια για λόγους υγείας

Κατ' άρθρ. 648 Αστικού Κώδικα (εφεξής Α.Κ.):

«Με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό.

Σύμβαση εργασίας υπάρχει και όταν ο μισθός υπολογίζεται κατά μονάδα της παρεχόμενης εργασίας ή κατ' αποκοπήν, αρκεί ο εργαζόμενος να προσλαμβάνεται ή να απασχολείται για ορισμένο ή για αόριστο χρόνο.»

Κατ' άρθρ. 652 ΑΚ :

«Ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει με επιμέλεια την εργασία που ανέλαβε και ευθύνεται για τη ζημία που προξενείται στον εργοδότη από δόλο ή από αμέλειά του.

Ο βαθμός της επιμέλειας, για την οποία ευθύνεται ο εργαζόμενος, κρίνεται με βάση τη σύμβαση, ενόψει της μόρφωσης ή των ειδικών γνώσεων που απαιτούνται για την εργασία, καθώς και των ικανοτήτων και των ιδιοτήτων του εργαζομένου που ο εργοδότης γνώριζε ή όφειλε να γνωρίζει.»

Κατ' άρθρ. 653 ΑΚ:

«Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλει το συμφωνημένο ή το συνηθισμένο μισθό.»

Κατ' άρθρ. 655 ΑΚ:

«Αν δεν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή συνήθεια, ο μισθός καταβάλλεται μετά την παροχή της εργασίας και, αν υπολογίζεται κατά ορισμένα διαστήματα κατά τη διάρκεια της σύμβασης, καταβάλλεται στο τέλος καθενός απ' αυτά. Σε κάθε περίπτωση μόλις λήξει η σύμβαση γίνεται απαιτητός ο μισθός που αντιστοιχεί στο χρόνο έως τη λήξη. Σε εργασία κατά μονάδα ή κατ' αποκοπήν ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα στις προκαταβολές που δικαιολογούνται από τις περιστάσεις ανάλογα με την εργασία που έχει προσφέρει και τις δαπάνες που τυχόν έκανε.»

Από τις ανωτέρω διατάξεις του Α.Κ. καθιερώνεται η υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει τον μισθό στον εργαζόμενο για εργασία η οποία πράγματι παρασχέθηκε («δεδουλευμένα»).

Κατ' άρθρ. 657 Α.Κ. ορίζεται ότι:

«Ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωση του για το μισθό, αν ύστερα από δεκαήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας εμποδίζεται να εργαστεί από σπουδαίο λόγο που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του.

Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό τα ποσά που εξαιτίας του εμποδίου καταβλήθηκαν στον εργαζόμενο από ασφάλιση υποχρεωτική κατά το νόμο.»

Κατ' άρθρ. 658 Α.Κ.:

«Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο διατηρείται, σύμφωνα με το προηγούμενο άρθρο, η αξίωση για το μισθό σε περίπτωση εμποδίου, δεν μπορεί να υπερβεί τον ένα μήνα, αν το εμπόδιο εμφανίστηκε ένα τουλάχιστον έτος μετά την έναρξη της σύμβασης, και το μισό μήνα σε κάθε άλλη περίπτωση. Η αξίωση για το διάστημα αυτό υπάρχει και αν ακόμη ο εργοδότης κατάγγειλε τη μίσθωση επειδή το εμπόδιο του παρείχε το δικαίωμα αυτό.»

Κατά την θεωρία και την Νομολογία των Δικαστηρίων, θεωρούνται ως ανυπαίτια κωλύματα του εργαζομένου, τα εξής:

- - Η **Αιχμαλωσία** του εργαζομένου (Πρωτ. Αθ. 2036/49).

- Η Ασθένεια (βλ. ΑΠ 542/10 - ΔΕΝ 2010 σελ. 1412, Εφ. Πειραιώς 917/96 - ΔΕΝ 1999 σελ. 199 και κατωτέρω).

- Το **Ατύχημα**, εργατικό ή μη, ο τραυματισμός, η αναπηρία (βλ. και ΑΠ 1767/85 - ΔΕΝ 1986 σελ. 977, Εφ. Πειρ. 917/96 - ΔΕΝ 1999 σελ. 199).

- Ο **Γάμος** του μισθωτού.

Ήδη με την από 9.6.93 ΕΓΣΣΕ, αρθρ. 6, έχει καθιερωθεί για όλους τους μισθωτούς, το δικαίωμα λήψεως αδείας γάμου μετ' αποδοχών, 5 ημερών για όσους έχουν πενθήμερο και 6 ημερών για όσους έχουν δήμερο (ΕΓΣΣΕ 23.5.2000), δηλαδή και στις δύο περιπτώσεις μιας εβδομάδος (Αλλ. ΔΕΝ 2003 σελ. 1502). Διατάξεις περί αδείας γάμου περιλαμβάνουν και οι περισσότερες συλλογικές ρυθμίσεις (βλ. Ευρετήριο εις ΔΕΝ 2010, τεύχος 1563 σελ. Π115 επ.).

- Ο **Γάμος τέκνου** του μισθωτού.

- Η **Γέννησις τέκνου** του (άρρενος) μισθωτού. Ήδη με την από 9.6.93 ΕΓΣΣΕ (άρθρ. 6) - ΔΕΝ 1993 σελ. 635, όπως τροποποιήθηκε με την ΕΓΣΣΕ 23.5.2000 (ΔΕΝ 2000 σελ. 662) έχει καθιερωθεί για τον πατέρα το δικαίωμα λήψεως δύο ημερών αδείας μετ' αποδοχών για κάθε τέκνο που γεννάται. Η διάταξη ομιλεί περί γεννήσεως «κάθε τέκνου», είναι προφανές όμως ότι εννοεί «κάθε γέννηση». Δηλαδή, δύο ημέρες οφείλονται και στην περίπτωση γεννήσεως περισσότερων του ενός τέκνων (ιδιύμων κ.λπ.).

- Η **άσκηση του εκλογικού δικαιώματος** (Μον. Πρωτ. Αθ. 3060/75). Ήδη, από την εκάστοτε ισχύουσα εκλογική νομοθεσία προβλέπεται η δυνατότητα χορηγήσεως με Υπ. Απόφαση, ειδικής αδείας μετ' αποδοχών για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος κατά τις Εθνικές εκλογές και τις Ευρωεκλογές, τόσο των εργαζομένων του Δημοσίου όσο και του ιδιωτικού τομέως (βλ. π.χ. την ΥΑ 8203/12 - ΔΕΝ 2012 σελ. 630). Η άδεια χορηγήθη για πρώτη φορά το 1985 με απόφαση του Υπ. Εργασίας κατ' εξουσιοδότησιν του Ν. 1516/85 (βλ. ΔΕΝ 1985 σελ. 490 και 544). Όσον αφορά τις Δημοτικές Εκλογές, ο Ν. 3852/10 (ΚΑΛΛΙΚΡΑΤΗΣ), στο άρθρο 11 προβλέπει επίσης την χορήγηση ειδικής αδείας εκλογών (βλ. την ΥΑ 20067/10 - ΔΕΝ 2010 σελ. 1398).

- Η **επιστράτευση**, δηλαδή η κλήση του μισθωτού υπό τα όπλα ως εφέδρου (βλ. και Πρ. Οδ. ΔΕΝ 2009 σελ. 1231 (1236). Όσον αφορά τη στράτευση του μισθωτού ως κληρωτού (αν θεωρείται ως ανυπαίτιο κώλυμα), διχάζονται οι γνώμες βλ. Πρωτ. Τρικ. 77/67 - ΔΕΝ 1968 σελ. 361 και Αβ. Καραλή εις ΔΕΝ 1983 σελ. 1065. Και η στρατιωτική μετεκπαίδευση του μισθωτού θεωρείται ως ανυπαίτιο κώλυμα (Εφ. Δωδεκανήσου 225/05 - ΔΕΝ 2007 σελ. 308).

- Ο **θάνατος ή η βαρεία ασθένεια στενωτάτου συγγενούς** (Πρωτ. Πειρ. 230/55, βλ. και Εγγρ. 1015/95 Υπ. Εργ. ΔΕΝ 1996 σελ. 203).

Ήδη, στο άρθρο 9 της από 15.4.2002 ΕΓΣΣΕ (ΔΕΝ 2002 σελ. 600) - εκυρώθη με το άρθρο 12 του Ν. 3227/2004 - ΔΕΝ 2004 σελ. 436 (443) - προβλέπεται η χορήγηση αδείας 2 ημερών με αποδοχές σε περίπτωση θανάτου συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών του μισθωτού.

Με την ΕΓΣΣΕ 15.7.10 ερμηνεύθηκε το ανωτέρω άρθρο 9. Σύμφωνα με την ερμηνεία η άδεια των δύο ημερών χορηγείται και στους εξ αγχιστείας συγγενείς, στην ίδια γραμμή και τον ίδιο βαθμό. Για την συγγένεια βλ. ΔΕΝ 2013 σελ. 1250.

- Η **άσκηση θρησκευτικών καθηκόντων** (π.χ. Θεία Μετάληψις), εφόσον είναι απολύτως αναγκαίον να λάβη χώρα σε εργάσιμη ημέρα.

- Η **Λουτροθεραπεία** (Ειρ. Αθ. 1010/72 - ΔΕΝ 1973 σελ. 269).

- Η **κλήσις ως μάρτυρος η ως ενόρκου** (άσκηση υποχρεωτικών εκ του νόμου καθηκόντων) βλ. και Εφ. Πειραιώς 917/96 - ΔΕΝ 1999 σελ. 199. Όχι και η παράστασις ως κατηγορουμένου, αφού κατά τεκμήριον, δεν πρόκειται περί ανυπαίτιου (αλλά περί υπαιτίου) κωλύματος, αν και προ της καταδίκης ουδείς είναι αποδεδειγμένως ένοχος.

- Η **προφυλάκιση**, εφ' όσον ο μισθωτός δεν ευθύνεται δια τας υπονοίας και ενδείξεις δια τας οποίας διετάχθη, μη αρκούσης της αθώωσέως του (Μον. Πρωτ. Αθ. 3219/74 - ΔΕΝ 31.148, ΑΠ 342/64 - ΔΕΝ 20.482).

- Η **πυρκαγιά** (βλ. Αλλ. ΔΕΝ 2009 σελ. 1038).

- Ο **σεισμός** βλ. Αλλ. ΔΕΝ 1999 σελ. 1163.

-Οι **συγκοινωνιακές δυσχέρειες** (υπό προϋποθέσεις) βλ. ΔΕΝ 2011 σελ. 1303.

- Ο **Τοκετός (κυοφορία, λοχεία)**. Όπως είναι γνωστό, για τον τοκετό παρέχεται άδεια 8 εβδομάδων πριν και 9 μετά (βλ. σχετ. ΔΕΝ 2012, τεύχος 1605 σελ. 864 επ.). Για το ζήτημα της ασθενείας οφειλομένης στην εγκυμοσύνη βλ. ΔΕΝ 2009 σελ. 1305. Βλ. και Έγγρ. Υπ. Εργ. και ΟΑΕΔ στο ΔΕΝ 2013 σελ. 440, 441.

- Οι **Χιονοπτώσεις** για μισθωτούς που δεν κατέστη δυνατόν να προσέλθουν στην εργασία τους (βλ. Αλλ. ΔΕΝ 2008 σελ. 264, Έγγρ. σελ. 265).

Για όσους από τούς ανωτέρω σπουδαίους λόγους υπάρχει, ως προς την καταβολή αποδοχών, ειδική νομοθετική ρύθμιση (άδεια γάμου, γεννήσεως τέκνου, θανάτου, άδεια εκλογών) δεν εφαρμόζονται τα άρθρα 657-658 ΑΚ, δηλαδή οι ημέρες απουσίας χορηγούνται επί πλέον του 1 η του 1/2 μηνός, ο δε μισθωτός δεν μπορεί να ζητήσει και τις αποδοχές των άρθρων 657-658 ΑΚ (βλ. Αλληλ. ΔΕΝ 1998 σελ. 942 και 2007 σελ. 1183, για τις διάφορες άδειες δε, βλέπετε ΔΕΝ 2012 σελ. Π114 επ.). Πάντως, τυχόν ανάγκη, στη συγκεκριμένη περίπτωση, αποχής από την εργασία επί περισσότερες, εν σχέσει προς τις προβλεπόμενες από την ειδική ρύθμιση, ημέρες, θα μπορούσε να αντιμετωπισθεί με τις διατάξεις περί ανυπαίτιου κωλύματος.¹

Περαιτέρω, **κατ' άρθρ. 5 ΑΝ 178/1967** ορίζεται ότι:

«Εν περιπτώσει αποχής εκ της εργασίας του μισθωτού, λόγω ασθενείας, διά το από της αναγγελίας της ανικανότητος μέχρι της ενάρξεως της επιδοτήσεως εκ μέρους του Ι.Κ.Α. ή ετέρου ασφαλιστικού οργανισμού χρονικόν διάστημα (1 έως 3 ημερών) ο εργοδότης υποχρεούται εις πληρωμήν μόνον του ημίσεως του ημερομισθίου ή του αναλογούντος μισθού, αποκλειομένης της συμπληρώσεώς του εκ του οικείου ασφαλιστικού οργανισμού.»

Περαιτέρω, σύμφωνα με την **παρ. 3 άρθρ. 5 ν. 2112/1920** όπως τροποποιήθηκε με το άρθρ. 3 ν. 4558/1930 ορίζεται ότι:

« 3. Αποχή υπαλλήλου από της εργασίας, οφειλομένη εις βραχείας σχετικώς διαρκείας ασθένειαν, προσηκόντως αποδεδειγμένην ή προκειμένου περί γυναικός εις λοχείαν, δεν θεωρείται ως λύσις της συμβάσεως εκ μέρους αυτού.

Ως βραχείας διαρκείας ασθένεια ερμηνεύεται η διαρκούσα ένα μήνα δι' υπαλλήλους υπηρετούντας μέχρι τεσσάρων ετών, τρεις μήνας δι' υπαλλήλους υπηρετούντας πλέον των τεσσάρων ετών, όχι όμως και πλέον των δέκα ετών, τέσσαρας μήνας

¹ Βλ. ΔΕΝ (Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας και Μελ. Χ. Γκούτου στο ΔΕΝ 2005, τεύχος 1453 σελ. 897 επ.)

δι' υπαλλήλους υπηρετούντας πλέον των δέκα ετών, όχι όμως και πλέον των δέκα πέντε ετών, και έξ μήνας δια τους υπηρετούντας επί χρόνον ανωτέρον των δέκα πέντε ετών.»

Προϋποθέσεις υπαγωγής εργαζομένου στις διατάξεις περί ασθενείας είναι οι εξής:

1. Ο εργαζόμενος να απασχολείται στην επιχείρηση **πάνω από 10 ημέρες**.
2. Να έχει εξεταστεί και να του έχει χορηγηθεί **αποδεικτικό ασθενείας από γιατρό του αρμόδιου ασφαλιστικού φορέα**. Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος ασφαλίζεται για πρώτη φορά και δεν έχει τις προϋποθέσεις για ασφαλιστική κάλυψη, τότε προς απόδειξη της ασθένειάς του αρκεί η βεβαίωση από ιδιώτη γιατρό.

Ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια ασθενείας του διατηρεί αξίωση στο μισθό του ως εξής:

α) Αν έχει συμπληρώσει στον εργοδότη του υπηρεσία μεγαλύτερη των δέκα ημερών, αλλά μικρότερη από έτος, δικαιούται αποδοχές ενός δεκαπενθημέρου.

β) Αν έχει συμπληρώσει υπηρεσία ενός έτους δικαιούται αποδοχές ενός μηνός.

Η παραπάνω αξίωση για δικαίωμα στο μισθό (για δεκαπενθήμερο ή μήνα) αναφέρεται σε κάθε εργασιακό (και όχι ημερολογιακό) έτος.

Αν η ασθένεια του εργαζόμενου διαρκέσει για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα (από δεκαπενθήμερο ή μήνα) ο εργοδότης δεν υποχρεούται για περαιτέρω καταβολή μισθού.

Εφόσον τηρούνται οι προϋποθέσεις που αναφέρθηκαν παραπάνω, και η ασθένεια του εργαζομένου κρατήσει ως και 3 ημέρες, η επιχείρηση υποχρεούται να του καταβάλει το 1/2 του 1/25 του μισθού του ή το μισό του ημερομισθίου του για κάθε μέρα απουσίας απ' την εργασία του.

Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος ασθενήσει για διάστημα μεγαλύτερο των τριών ημερών, για πρώτη φορά μέσα στο εργασιακό έτος, τότε για τις 3 πρώτες ημέρες ισχύει ότι και παραπάνω. (Δηλαδή η επιχείρηση οφείλει να του καταβάλει το 1/2 του 1/25 του μισθού ή το μισό ημερομίσθιο για κάθε μέρα απουσίας από την εργασία του).

Από την 4η μέρα, ο αρμόδιος ασφαλιστικός φορέας, στον οποίο είναι ασφαλισμένος ο εργαζόμενος, καταβάλλει μία ημερήσια επιδότηση για όλες τις υπόλοιπες ημέρες που είναι ασθενής. Η επιδότηση αυτή ορίζεται απ' την ασφαλιστική κλάση και την οικογενειακή κατάσταση του εργαζόμενου.

Από την πλευρά της η επιχείρηση υποχρεούται να καταβάλει στον εργαζόμενο, για κάθε μέρα απουσίας του, ολόκληρο το ημερομίσθιο ή το 1/25 του μισθού του, μειωμένο κατά την ημερήσια επιδότηση που χορηγείται από τον οικείο ασφαλιστικό φορέα.

Όταν ο εργαζόμενος ασθενήσει για διάστημα μεγαλύτερο των 3 ημερών, για παραπάνω από μία φορά μέσα στο ίδιο εργασιακό έτος, η επιχείρηση οφείλει να του καταβάλει ολόκληρο το ημερομίσθιο ή το 1/25 του μισθού του μειωμένο κατά την ημερήσια επιδότηση από την πρώτη μέρα απουσίας απ' την εργασία του. Αν όμως η ασθένεια του εργαζόμενου διαρκέσει λιγότερο από 4 ημέρες, τότε ο ασφαλιστικός φορέας δεν καταβάλλει την ημερήσια επιδότηση και η επιχείρηση καταβάλλει μόνο το 1/2 του 1/25 του μισθού ή το μισό ημερομίσθιο.

Σύμφωνα, με τις ανωτέρω διατάξεις του άρθρου 2 παρ.6 ΑΝ 539/1945 και 5 παρ.3 Ν.2112/1920 τα διαστήματα, κατά τα οποία ο μισθωτός απέχει από την απασχόλησή του λόγω βραχείας σχετικής διάρκειας ασθένειας, θεωρούνται ως χρόνος απασχόλησης και δεν συμψηφίζεται προς τις ημέρες της άδειας, τις οποίες αυτός δικαιούται, την οποία επομένως δεν απομειώνουν. Ο λόγος θέσπισης της διάταξης αυτής ήταν να μην αποστερείται από την κανονική του άδεια ο μισθωτός, που απέχει από την εργασία του λόγω βραχείας ασθένειας επί διαστήματα, που ποικίλλουν ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας του. **(ΑΠ Ολομ. 7/2019).**

Δ. Γονική άδεια

Χρηζουν 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- πλαισίου 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/EK 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/EK, ορίστηκε δε ότι «οι αναφορές στην οδηγία 96/34/EK 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. 4057/2012 (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 εργαζομένους 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** ορίστηκε 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 ΕΓΣΕΕ, 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. 4057/2012 είναι δυσμενέστερες, εν σχέσει με τις ισχύουσες Σ.Σ.Ε των εργαζομένων των Δ.Ε.Υ.Α., εφαρμοστέες είναι οι τελευταίες.

Ε. Σπουδαστική άδεια

Κατ' άρθρ. 2 ν. 1346/1983 ορίζεται ότι:

«1. Εργαζόμενοι που είναι μαθητές ή σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή εποπτευομένων από το Δημόσιο με οποιοδήποτε τρόπο και δεν έχουν συμπληρώσει το 25ο έτος της ηλικίας, δικαιούνται κατ' έτος πρόσθετη άδεια (14) εργασίμων ημερών χωρίς αποδοχές από τον εργοδότη για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις. Η άδεια αυτή χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά.

**** ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ: Κατά το άρθρο 5 της ΕΓΣΣΕ της 21-3-1994 το οποίο κυρώθηκε από το άρθρο 50 του Ν.2224/1994 (Α 112):*

"Αυξάνεται σε 20 ημέρες η άδεια της παρ. 1 άρθρο 2 του ν. 1346/1983 για συμμετοχή σε εξετάσεις των εργαζομένων μαθητών ή σπουδαστών ή φοιτητών εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή εποπτευομένων από το Δημόσιο με οποιονδήποτε τρόπο, οι οποίοι δεν έχουν συμπληρώσει το 25ο έτος της ηλικίας τους. Η άδεια αυτή χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά".

2. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας που εκδίδεται μετά από γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου του ΟΑΕΔ, καθορίζεται η καταβολή αποδοχών για τις ημέρες της πρόσθετης άδειας, το ύψος της ημερήσιας αμοιβής που δεν πρέπει να υπερβαίνει το γενικό κατώτατο όριο ημερομισθίου (ημερομίσθιο ασφαλείας) που ισχύει κάθε φορά, ο τρόπος καταβολής, η διαδικασία, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου αυτού.

3. Οι αποδοχές που καθορίζονται σύμφωνα με την προηγούμενη παράγραφο καταβάλλονται από τον ΟΑΕΔ και βαρύνουν, αυτές των έξη πρώτων ημερών αδείας τον προϋπολογισμό του ΟΑΕΔ και οι υπόλοιπες τον Κρατικό Προϋπολογισμό. Για την κάλυψη των δαπανών που βαρύνουν τον Κρατικό Προϋπολογισμό εγγράφεται κάθε χρόνο ειδική πίστωση στον προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας του επόμενου οικονομικού έτους.

4. Η ιδιότητα του μαθητή σπουδαστή ή φοιτητή καθώς και η συμμετοχή του στις εξετάσεις αποδεικνύεται με βεβαίωση της οικείας σχολής που υποβάλλεται στον εργοδότη από τον εργαζόμενο.

5. Η ειδική άδεια εξετάσεων που προβλέπεται από το Π.Δ. 561/1980 "περί χορηγήσεως άδειας εις τους υφ'οιανδήποτε σχέσιν υπηρετούντας εις το Δημόσιο και τα ΝΠΔΔ φοιτητάς κατά την περίοδο των εξετάσεων" αυξάνεται σε δεκατέσσερις (14) εργάσιμες ημέρες.

Οι διατάξεις που ισχύουν κάθε φορά για τη χορήγηση της ειδικής αυτής άδειας στους φοιτητές των ΑΕΙ εφαρμόζονται ανάλογα και για όλους τους μαθητές, σπουδαστές και φοιτητές προπτυχιακούς και μεταπτυχιακούς, που υπηρετούν με οποιαδήποτε σχέση στο δημόσιο τομέα, όπως αυτός καθορίζεται από την παράγραφο 6 του άρθρου 1 του Ν. 1256/1982 "για την πολυθεσία, την πολυαπασχόληση κλπ."

Οι διατάξεις της παραγράφου αυτής δεν έχουν εφαρμογή σε περιπτώσεις εξετάσεων για την απόκτηση δευτέρου πτυχίου της ίδιας εκπαιδευτικής βαθμίδας. Οι προβλεπόμενες από τις διατάξεις αυτές ημέρες άδειας χορηγούνται με αντιστοιχία δύο ημερών άδεια για καθεμία ημέρα εξετάσεων, χωρίς υπέρβαση του ανώτατου ορίου».

Κατ' εξουσιοδότηση της ανωτέρω διατάξεως εξεδόθη η **Υ.Α.31930 (Οικονομικών και Εργασίας) της 14.7./2.8.83: «Καταβολή αποδοχών στους μαθητές- σπουδαστές - φοιτητές, που απέχουν από την εργασία τους για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις.»** (Β' 444), και σύμφωνα με την οποία ορίσθηκε ότι:

«

1. "Στους εργαζόμενους μαθητές ή σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή μονάδων που εποπτεύονται με οποιονδήποτε τρόπο απ' αυτό (περιλαμβάνονται και οι μαθητές των Σχολών μαθητείας του Ο.Α.Ε.Δ.), απέχουν από την εργασία τους για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις και δεν έχουν συμπληρώσει το 25ο έτος της ηλικίας τους, χορηγείται πρόσθετη άδεια είκοσι (20) εργασίμων ημερών κατ' ανώτατο όριο το χρόνο, μετά τη συμπλήρωση ενός τουλάχιστον έτους συνεχούς απασχόλησης". (Όπως αντικατασταθεί με την υπ' αριθμ. 32213/1991 απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας (ΦΕΚ Β' 34), αντικαταστάθηκε εκ νέου ως άνω με την υπ' αριθμ. 2067005/7003/0022/1994 όμοια (ΦΕΚ Β' 801).)

α) Σε όσους δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους, το νόμιμο ημερομίσθιο του μαθητευομένου ή μαθητή τεχνίτη.

β) Σε όσους συμπλήρωσαν το 18ο έτος της ηλικίας τους και μέχρι συμπληρώσεως του 25ου έτους αυτής, το γενικό όριο ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη (ημερομίσθιο ασφαλείας) που ισχύει κάθε φορά.

γ) Οι αποδοχές αυτές και των είκοσι (20) ημερών πρόσθετης άδειας, θα καταβάλλονται από τον Ο.Α.Ε.Δ., αλλά τον προϋπολογισμό του θα βαρύνουν μόνο οι δαπάνες για τις πρώτες έξι (6) ημέρες, ενώ η δαπάνη των υπολοίπων δέκα τεσσάρων (14) ημερών θα

αποδίδεται στον Οργανισμό από τις πιστώσεις του προϋπολογισμού του Υπουργείου Εργασίας. (Όπως είχε αντικατασταθεί με την υπ'αριθμ. 32213/1991 απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας (ΦΕΚ Β'34), αντικαταστάθηκε εκ νέου ως άνω με την υπ'αριθμ. 2067005/7003/0022/1994 όμοια (ΦΕΚ Β'801).)

*****ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ:** Με την υπ'αριθμ. 33561/29.5-20.6.1996 ΚΥΑ (ΦΕΚ Β'474),

ορίζονται τα εξής:

"1) Στους εργαζόμενους μαθητές ή σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή μονάδων που εποπτεύονται με οποιονδήποτε τρόπο απ' αυτό (περιλαμβάνονται και οι μαθητές των Σχολών μαθητείας του ΟΑΕΔ) που απέχουν από την εργασία τους για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις και δεν έχουν συμπληρώσει το 28ο έτος της ηλικίας τους, χορηγείται πρόσθετη άδεια τριάντα (30) εργάσιμων ημερών κατ' ανώτατο όριο το χρόνο, μετά τη συμπλήρωση ενός τουλάχιστον νυχτερινών εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή μονάδων που εποπτεύονται με οποιονδήποτε τρόπο απ' αυτό που απέχουν από την εργασία τους για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις και δεν έχουν συμπληρώσει το 28^ο έτος της ηλικίας τους, χορηγείται πρόσθετη άδεια τριάντα (30) εργάσιμων ημερών κατ' ανώτατο όριο το χρόνο, ανεξάρτητα από το χρόνο απασχόλησής τους.

2. Οι αποδοχές αυτές και των τριάντα (30) ημερών πρόσθετης άδειας θα καταβάλλονται από τον ΟΑΕΔ, αλλά τον προϋπολογισμό του θα βαρύνουν μόνο οι δαπάνες για τις πρώτες έξι (6) ημέρες, ενώ η δαπάνη των υπολοίπων (24) ημερών θα αποδίδεται στον Οργανισμό από τις πιστώσεις του Προϋπολογισμού του Υπουργείου Εργασίας."

*****ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ:** Με την υπ'αριθμ. 34651/29.11-16.12.1996 απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοιν. Ασφ/σεων (ΦΕΚ Β'1122), ορίσθηκαν τα εξής:

"Τροποποιούμε την υπ' αριθμ. 31930/83 κοινή απόφασή μας κατά το μέρος που αφορά την 12μηνη συνεχή απασχόληση των σπουδαστών, πριν τη λήψη της σπουδαστικής άδειας ως εξής:

Στους εργαζόμενους μαθητές ή σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή μονάδων που εποπτεύονται με οποιονδήποτε τρόπο απ' αυτό (περιλαμβάνονται και οι μαθητές των Σχολών μαθητείας του ΟΑΕΔ) που απέχουν από την εργασία τους για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις και δεν έχουν συμπληρώσει το 28ο έτος της ηλικίας τους, χορηγείται πρόσθετη άδεια τριάντα (30) εργάσιμων ημερών κατ' ανώτατο όριο το χρόνο, ανεξάρτητα από το χρόνο προηγούμενης απασχόλησής τους.

Οι αποδοχές αυτές και των τριάντα (30) ημερών πρόσθετης άδειας θα καταβάλλονται από τον ΟΑΕΔ, αλλά τον προϋπολογισμό του θα βαρύνουν μόνο οι δαπάνες για τις πρώτες έξι (6) ημέρες, ενώ η δαπάνη των υπολοίπων (24) ημερών θ' αποδίδεται στον Οργανισμό από τις πιστώσεις του Προϋπολογισμού του Υπουργείου Εργασίας."

2. Τρόπος και διαδικασία καταβολής

Οι ανωτέρω αποδοχές θα καταβάλλονται στους δικαιούχους ύστερα από σχετική αίτηση τους στην Υπηρεσία του ΟΑΕΔ του τόπου απασχολήσεως τους και σε περίπτωση που δεν υπάρχει τέτοια Υπηρεσία η καταβολή θα γίνεται από το Υποκατάστημα του ΙΚΑ της περιοχής.

Η προθεσμία υποβολής της αίτησης ορίζεται μέχρι τέλους του πρώτου τριμήνου του επομένου ημερολογιακού έτους από τη λήψη της αδειάς Αρμόδιο όργανο δια την αναγνώριση του σχετικού δικαιώματος είναι ο Δ/ντης της Υπηρεσίας του ΟΑΕΔ ή του ΙΚΑ.

Κατά της απόφασης των ανωτέρω οργάνων μπορεί να ασκηθεί από τους δικαιούχους προσφυγή μέσα σε ανατρεπτική προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης για την οποία αποφασίζει το Δ.Σ του ΟΑΕΔ.

3. Δικαιολογητικά.

Τα δικαιολογητικά που θα προσκομίζουν οι ανήλικοι εργαζόμενοι για τη λήψη της ανωτέρας παροχής είναι:

- α) Βεβαίωση της αρμόδιας εκπαιδευτικής μονάδας για τη συμμετοχή στις εξετάσεις.
- β) Βεβαίωση του εργοδότη ότι έλαβε άδεια χωρίς αποδοχές για τη συμμετοχή στις εξετάσεις
- γ) Το βιβλιário εργασίας και σε περίπτωση που αυτό βρίσκεται στη διαδικασία έκδοσης ή ανανέωσης ή αντικατάστασης, θα ζητείται βεβαίωση της αρμόδιας για την έκδοση του κ.λπ. Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας."

Όπως η παράγραφος αντικαταστάθηκε ως άνω με την υπ' αριθμ.32213/1991 απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας (ΦΕΚ Β'34).)

*****ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ:** Στο άρθρο μόνο της υπ' αριθμ.33894/7-23.12.1998 ΚΥΑ (ΦΕΚ Β'1276), ορίζεται:

Συμπληρώνουμε την υπ' αριθ. 31930/83 αποφασή μας ως εξής:

"Συμπληρώνουμε την υπ' αριθ. 31930/83 αποφασή μας ως εξής:

α) Στους εργαζόμενους μαθητές ή σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή μονάδων που εποπτεύονται με οποιονδήποτε τρόπο απ' αυτό (περιλαμβάνονται και οι μαθητές των Σχολών Μαθητείας του ΟΑΕΔ) που απέχουν από την εργασία τους για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις και **δεν έχουν συμπληρώσει το 28ο έτος της ηλικίας τους, χορηγείται πρόσθετη άδεια τριάντα (30) εργάσιμων ημερών κατ' ανώτατο όριο το χρόνο, ανεξάρτητα από τον χρόνο προηγούμενης απασχόλησής τους.**

β) Η ως άνω άδεια χορηγείται και στους εργαζόμενους μαθητές σπουδαστές - φοιτητές που έχουν υπερβεί **το 28ο έτος της ηλικίας τους, αλλά μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών που κάθε φορά παρακολουθούν, προσαυξημένη κατά δύο (2) έτη, ανεξάρτητα αν οι σπουδαστές διανύθηκαν συνεχώς ή διακεκομμένα.**

Οι αποδοχές αυτές και των τριάντα (30) ημερών πρόσθετης άδειας θα καταβάλλονται από τον ΟΑΕΔ, αλλά τον προϋπολογισμό του θα βαρύνουν μόνο οι δαπάνες για τις πρώτες έξι (6) ημέρες, ενώ η δαπάνη των υπολοίπων είναι είκοσι τεσσάρων (24) ημερών θα αποδίδεται στον Οργανισμό από τις πιστώσεις του προϋπολογισμού του Υπουργείου Εργασίας.»

Εκτός από την κανονική τους άδεια, οι εργαζόμενοι που είναι μαθητές ή σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή εποπτευομένων από το Δημόσιο με οποιονδήποτε τρόπο, δικαιούνται να λάβουν από τον εργοδότη τους και πρόσθετη άδεια άνευ αποδοχών διάρκειας 30 εργάσιμων ημερών συνεχών ή διακεκομμένων κατ' έτος για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις. Την ειδική άδεια δικαιούνται να λάβουν όλοι οι εργαζόμενοι-εργαζόμενες σπουδαστές, χωρίς όριο ηλικίας, αλλά μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών που κάθε φορά παρακολουθεί ο εργαζόμενος, προσαυξημένη κατά δύο έτη, ανεξάρτητα αν οι σπουδές διανύθηκαν συνεχώς ή διακεκομμένα και ανεξάρτητα αν έχουν συμπληρώσει 1 χρόνο υπηρεσίας στον εργοδότη. Η ιδιότητα του μαθητή, σπουδαστή, φοιτητή και η συμμετοχή του στις εξετάσεις αποδεικνύεται με βεβαίωση της σχολής του που υποβάλλεται στον εργοδότη από τον εργαζόμενο.

Σημειώνεται ότι με το υπ' αριθμ. 2674/2002 έγγραφο του Υπ. Εργασίας γίνεται δεκτό ότι την άδεια εξετάσεων δικαιούνται και όσοι παρακολουθούν προγράμματα στα Ανοικτά Πανεπιστήμια, εφόσον ανήκουν στα ιδρύματα του Δημοσίου Τομέα ή εποπτεύονται απ' αυτό.

Για τους ανήλικους εργαζόμενους που είναι συγχρόνως μαθητές ή σπουδαστές ο Ν. 1837/ 89, ορίζει ότι δικαιούνται για τη συμμετοχή τους στις εξετάσεις άδεια άνευ

αποδοχών δύο ημερών, συνεχόμενη ή τμηματική, για κάθε μέρα εξετάσεων. Η άδεια αυτή δεν μπορεί να είναι μικρότερη από 14 ημέρες συνολικά και οι αποδοχές καταβάλλονται από τον ΟΑΕΔ. Οι μαθητές, σπουδαστές και φοιτητές που εργάζονται στο Δημόσιο ή ΝΠΔΔ δικαιούνται άδεια 14 ημερών με αποδοχές.

Όσοι συμμετέχουν σε πρόγραμμα για μεταπτυχιακό δίπλωμα ετησίας τουλάχιστον φοίτησης ή διδακτορικό δίπλωμα ΑΕΙ και ΤΕΙ της ημεδαπής ή της αλλοδαπής, δικαιούνται άδεια 10 εργασίμων ημερών. Η άδεια αυτή είναι άνευ αποδοχών από τον εργοδότη, χορηγείται σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά και ανεξάρτητα από την ηλικία του/της δικαιούχου και ισχύει μέχρι δύο έτη.

Αθήνα, 20/12/2019

Ο γνωμοδοτών δικηγόρος

Πάνος Κ. Ζυγούρης