

ΠΑΝΟΣ ΖΥΓΟΥΡΗΣ-ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ ΑΘΗΝΩΝ
ΝΟΜΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΔΗΜΩΝ
ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ
ΜΠΟΥΜΠΟΥΛΙΝΑΣ 9-11 (2^{ος} όροφος) ΑΘΗΝΑ
ΤΗΛ:210-8259140-1-FAX: 210-8259235
ΚΙΝ:6977506705
E-mail: pzygouris@gmail.com

Γ Ν Ω Μ Ο Δ Ο Τ Η Σ Η

Επί του υποβληθέντος ερωτήματος της Δ.Ε.Υ.Α.

με αριθμό πρωτ. εισαγωγής Ε.Δ.Ε.Υ.Α. 486/28.02.2012

Ερωτάται από τη Δ.Ε.Υ.Α. αν άνδρας υπάλληλος της Δ.Ε.Υ.Α. με σύζυγο αυτοαπασχολούμενο:

- α) Δικαιούται άδειας ανατροφής τέκνου
- β) Σε περίπτωση που δικαιούται, αν η επιλογή της 9μηνης άδειας αντί μειωμένου ωραρίου είναι στην αποκλειστική επιλογή του εργαζομένου ή αν απαιτείται προς τούτο σύμφωνη γνώμη της Δ.Ε.Υ.Α.
- γ) Τι προβλέπεται σε περίπτωση που ο εργαζόμενος επιθυμεί συνεχόμενη 9μηνη άδεια αντί μειωμένου ωραρίου και η εταιρεία αδυνατεί να λειτουργήσει με μειωμένο προσωπικό.

Επί του ανωτέρω ερωτήματος η γνώμη μου είναι η εξής:

Ο **νόμος 1069/80** που διέπει την οργάνωση και τη λειτουργία των Δ.Ε.Υ.Α. ορίζει στο **άρθρο 7** αυτού ότι τα θέματα που αφορούν το προσωπικό των Δ.Ε.Υ.Α., το οποίο απασχολείται με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, καθορίζονται από τον Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας (Ο.Ε.Υ.) αυτών. Οι Ο.Ε.Υ. των περισσότερων Δ.Ε.Υ.Α. ρυθμίζουν τα θέματα που αφορούν τους υπαλλήλους των Δ.Ε.Υ.Α. σε

συνδυασμό με τις διατάξεις των εκάστοτε ισχυουσών κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας (Σ.Σ.Ε.).

Η ισχύουσα κλαδική Σ.Σ.Ε. για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις Δ.Ε.Υ.Α. (κλαδική Σ.Σ.Ε. του έτους 2009) ορίζει στο **άρθρο 6** αυτής υπό τον τίτλο «Άδειες»: *«Στους εργαζόμενους 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: [...] 5. Στις μητέρες εργαζόμενες χορηγείται μειωμένο ωράριο εργασίας δύο ωρών ανά ημέρα για τα πρώτα δύο έτη μετά την άδεια τοκετού και λοχείας και μίας 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».*

Ο δε ΟΕΥ της Δ.Ε.Υ.Α. ορίζει στο **άρθρο 20** αυτού υπό τον τίτλο «Άδειες προσωπικού και χρόνος εργασίας»: «1. Για τις άδειες προσωπικού και το χρόνο εργασίας ισχύουν οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. [...] 2. Οι άδειες απουσίας διακρίνονται σε: α. κανονικές, β. για λόγους υγείας – εγκυμοσύνης, γ. χωρίς αποδοχές, δ. ειδικές, ε. ολιγόωρης απουσίας, στ. εκπαιδευτικές. [...] **δ. Ειδικές άδειες που χορηγεί η Επιχείρηση είναι: [...] τις προβλεπόμενες από το ν. 1483/84 κεφαλ. Α άδειες προστασίας και διευκολύνσεις των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις και με τις αναφερόμενες σε αυτόν προϋποθέσεις».**

Ο δε νόμος **1483/1984** υπό τον τίτλο «Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις - Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων», ορίζει στο **άρθρο 1** αυτού που αφορά το πεδίο εφαρμογής του: *«1. Οι διατάξεις του Κεφαλαίου αυτού εφαρμόζονται στους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή σχέση έμμισθης εντολής, σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις. Αφορούν τους εργαζόμενους και των δύο φύλων, που έχουν υποχρεώσεις προς εξαρτώμενα από αυτούς παιδιά ή άλλα μέλη της οικογενείας τους που έχουν ανάγκη τις φροντίδες ή την υποστήριξή τους, ώστε να διευκολύνεται η προετοιμασία τους για την είσοδο στην απασχόληση, η διατήρησή της, καθώς και η επαγγελματική τους εξέλιξη».*

Το **άρθρο 2** του ίδιου νόμου ορίζει ότι ως «εξαρτώμενα παιδιά» κατά την έννοια του άρθρου 1 νοούνται, μεταξύ άλλων, τα μέχρι 16 ετών παιδιά, φυσικά ή υιοθετημένα, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους, καθώς και τα παιδιά που είναι πάνω από 16 ετών, αλλά που έχουν αποδεδειγμένα ανάγκη από ειδικές φροντίδες, για λόγους βαριάς ή χρόνιας ασθένειας, ή αναπηρίας, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους.

Σύμφωνα δε με το **άρθρο 4** αυτού *«Απαγορεύεται κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση σε βάρος των εργαζομένων του άρθρου 1 παρ. 1, που αναφέρεται στην είσοδό τους στην απασχόληση, στη διατήρησή της και στην επαγγελματική τους εξέλιξη».*

Περαιτέρω, το **άρθρο 5** του ν. **1483/84**, υπό τον τίτλο «Γονική άδεια ανατροφής», ορίζει: *«1. Ο γονέας που έχει τις προϋποθέσεις της παραγράφου 1 του άρθρου 1 και έχει συμπληρώσει ένα (1) χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη δικαιούται να λάβει γονική άδεια ανατροφής του*

παιδιού, στο χρονικό διάστημα από τη λήξη της άδειας μητρότητας μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει ηλικία τριών και μισό (3 1/2) ετών. Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές, η διάρκειά της μπορεί να φθάσει τους τρεις και μισό (3 1/2) μήνες για κάθε γονέα και δίνεται από τον εργοδότη, με βάση τη σειρά προτεραιότητας των απασχολούμενων στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος. Οι ρυθμίσεις της παρούσας παραγράφου ισχύουν και για τους απασχολούμενους στο Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, που γίνεται εξαιτίας της άσκησης του δικαιώματος για λήψη γονικής άδειας ανατροφής, είναι άκυρη.

2. Το δικαίωμα της παραγράφου 1 το έχουν και εργαζόμενοι που έχουν υιοθετήσει παιδί.

3. Σε περίπτωση ύπαρξης περισσότερων παιδιών, 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.

4. Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται με τις προϋποθέσεις της παραγράφου 1 αυτού του άρθρου, αποφασίζουν με κοινή συμφωνία, κάθε φορά, ποιος από τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα. Σε περίπτωση διάστασης ή διαζυγίου ή χηρείας ή γέννησης τέκνου εκτός γάμου τη γονική άδεια και μέχρι 6 μήνες δικαιούται ο γονέας που έχει την επιμέλεια του παιδιού.

5. Μετά τη λήξη της γονικής άδειας ανατροφής ο εργαζόμενος δικαιούται να επανέλθει στην εργασία του, στην ίδια ή σε παρόμοια θέση, η οποία δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να είναι κατώτερη από αυτήν που είχε πριν λάβει τη γονική άδεια ανατροφής».

Σημειωτέον ότι κατά το **άρθρο 3 παρ. 4 του π.δ. 193/1988** «*Η γονική άδεια ανατροφής του άρθρου 5 του ν. 1483/84 μπορεί να χορηγείται και τμηματικά*».

Επίσης, το **άρθρο 13 της ισχύουσας κλαδικής ΣΣΕ** για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις Δ.Ε.Υ.Α. παραπέμπει στις σχετικές ρυθμίσεις των εθνικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, οι οποίες εφόσον είναι ευνοϊκότερες δεν θίγονται από την κλαδική ΣΣΕ και εξακολουθούν να ισχύουν, σε κάθε δε περίπτωση χρησιμεύουν ως ερμηνευτικό εργαλείο για την προκείμενη όμοια περίπτωση στο μέτρο που περιέχουν όμοια ρύθμιση. Εξ αυτού του λόγου κρίνεται σκόπιμο να αναφερθούν οι σχετικές με το θέμα διατάξεις των εθνικών ΣΣΕ, οι οποίες ορίζουν στις ακροτελεύτιες διατάξεις τους ότι **τυχόν ευνοϊκότεροι όροι εργασίας που προβλέπονται από άλλες συλλογικές συμβάσεις (πχ. κλαδικές) δεν θίγονται από τις διατάξεις των εθνικών ΣΣΕ, καθώς επίσης ότι όλες οι διατάξεις προηγούμενων εθνικών ΣΣΕ, εφόσον δεν έχουν καταργηθεί ή τροποποιηθεί, εξακολουθούν να ισχύουν και αποτελούν ενιαίο σύνολο.**

Η εθνική ΣΣΕ ετών **2002-2003** ορίζει στο **άρθρο 6** αυτής υπό τον τίτλο «*Άδεια φροντίδας παιδιού*»: «*1. Οι μητέρες εργαζόμενες δικαιούνται, για χρονικό διάστημα τριάντα μηνών μετά τον τοκετό, είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα από την εργασία τους κατά μία ώρα κάθε ημέρα. Εναλλακτικά, με συμφωνία του εργοδότη, το ημερήσιο ωράριο των μητέρων μπορεί να ορίζεται μειωμένο κατά δύο ώρες ημερησίως για τους πρώτους 12 μήνες και κατά μία ώρα για έξι (6) επιπλέον μήνες. 2. Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του παιδιού, δικαιούται και ο πατέρας εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα, προσκομίζοντας στον εργοδότη του σχετική*

βεβαίωση του εργοδότη της μητέρας του παιδιού. 3. Το δικαίωμα καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας και εναλλακτικά του πατέρα για τη φροντίδα του παιδιού, έχουν και οι θετοί γονείς παιδιού ηλικίας ως έξι (6) ετών, υπό τους ίδιους ως άνω όρους των φυσικών γονέων και χρονική αφετηρία την υιοθεσία. 4. Την άδεια φροντίδας παιδιού δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς. 5. Η άδεια φροντίδας του παιδιού, θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας και δεν πρέπει να προκαλεί δυσμενέστερες συνθήκες στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις».

Η εθνική ΣΣΕ των ετών 2004-2005 ορίζει στο άρθρο 9 αυτής υπό τον τίτλο «Εναλλακτική χρήση του μειωμένου ωραρίου ως άδειας για τη φροντίδα του παιδιού»: **«Το μειωμένο ωράριο (άδεια) θηλασμού και φροντίδας παιδιών του άρθρου 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του έτους 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, δικαιούται ο/η εργαζόμενος/-η με αίτησή του/της να το ζητήσει εναλλακτικά ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού. Η εναλλακτική χορήγηση της άδειας προϋποθέτει συμφωνία του εργοδότη και χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά».**

Πέραν των ανωτέρω, χρήσιμο ερμηνευτικό εργαλείο για την προκειμένη περίπτωση αποτελεί και ο ν. 3584/2007 (Κώδικας Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων - ΚΚΔΚΥ), δεδομένης της διάταξης του άρθρου 1 του ν. 1069/1980 σύμφωνα με την οποία οι ΔΕΥΑ διέπονται ως προς τη διοίκηση, οργάνωση, εκτέλεση, λειτουργία, συντήρηση των έργων τους και ως προς τις πηγές χρηματοδότησής τους από ειδική νομοθεσία, εφαρμοζομένων κατά τα λοιπά των σχετικών διατάξεων του Δημοτικού και Κοινοτικού Κώδικα

και με δεδομένο ότι οι υπάλληλοι των Δ.Ε.Υ.Α. ομοιάζουν προς του δημοτικούς υπαλλήλους στο μέτρο που παράγουν κοινωφελές έργο.

Ο ν. 3584/2007 ορίζει στο **άρθρο 60** αυτού υπό τον τίτλο «Διευκολύνσεις υπαλλήλων με οικογενειακές υποχρεώσεις», αναφέροντας παράλληλα στην αιτιολογική έκθεση αυτού ότι το εν λόγω άρθρο εντάσσεται στο κοινωνικό πρόσωπο του ΚΚΔΚΥ, το οποίο ενισχύει μεταξύ άλλων και την ισότητα των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών: «[...] 2. **Ο χρόνος εργασίας του γονέα υπαλλήλου μειώνεται κατά δύο (2) ώρες ημερησίως εφόσον έχει τέκνα ηλικίας έως δύο (2) ετών, και κατά μία (1) ώρα εφόσον έχει τέκνα ηλικίας από δύο (2) έως τεσσάρων (4) ετών. Ο γονέας υπάλληλος δικαιούται εννέα (9) μήνες άδεια με αποδοχές για ανατροφή παιδιού, εφόσον δεν κάνει χρήση του κατά το προηγούμενο εδάφιο μειωμένου ωραρίου.**

3. *Αν και οι δύο γονείς είναι υπάλληλοι, με κοινή τους δήλωση που κατατίθεται στις υπηρεσίες τους καθορίζεται ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου ή της άδειας ανατροφής, εκτός αν με την ανωτέρω κοινή τους δήλωση καθορίσουν χρονικά διαστήματα κατά τα οποία ο καθένας θα κάνει χρήση, αλλά πάντοτε διαδοχικώς και μέσα στα χρονικά όρια της προηγούμενης παραγράφου. Αν η σύζυγος του υπαλλήλου ή ο σύζυγος της υπαλλήλου εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα, εφόσον δικαιούται όμοιες, ολικώς ή μερικώς, διευκολύνσεις, ο σύζυγος ή η σύζυγος υπάλληλος δικαιούται να κάνει χρήση των διευκολύνσεων της παραγράφου 2, κατά το μέρος που η σύζυγος αυτού ή ο σύζυγος αυτής δεν κάνει χρήση των δικών της ή των δικών του δικαιωμάτων ή κατά το μέρος που αυτά υπολείπονται των διευκολύνσεων της παραγράφου 2. Αν η σύζυγος του υπαλλήλου δεν εργάζεται ή δεν ασκεί οποιοδήποτε επάγγελμα, ο σύζυγος δεν δικαιούται να κάνει χρήση των διευκολύνσεων της παραγράφου 2, εκτός αν λόγω σοβαρής πάθησης ή βλάβης κριθεί*

ανίκανη να αντιμετωπίζει τις ανάγκες ανατροφής του παιδιού, σύμφωνα με βεβαίωση της Δευτεροβάθμιας Υγειονομικής Επιτροπής στην αρμοδιότητα της οποίας υπάγεται ο υπάλληλος.

4. Όταν ο ένας γονέας λάβει την άδεια της παρ. 1 του παρόντος, ο άλλος δεν έχει δικαίωμα να κάνει χρήση των διευκολύνσεων της παρ. 2 του άρθρου αυτού για το ίδιο διάστημα [...]».

Στο σημείο αυτό, θα πρέπει να λάβουμε υπόψη μας και τις **επιταγές του ευρωπαϊκού δικαίου, το οποίο με μία σειρά οδηγιών αποσκοπεί στην εφαρμογή της αρχής της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων αφενός με τη μορφή της απαγόρευσης των διακρίσεων και αφετέρου με τη μορφή της ισότητας ευκαιριών στον εργασιακό τομέα.** Προς τούτο έχουν εκδοθεί πολυάριθμες οδηγίες, οι οποίες έχουν καταστεί εσωτερικό δίκαιο, όπως οι Οδηγίες **73/2002** περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, **80/1997** περί διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου και βάρους αποδείξεως, **54/2006** περί ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, **18/2010** περί εφαρμογής της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια, **85/1992** περί εφαρμογής μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων.

Από τις ανωτέρω κοινοτικές οδηγίες συνάγεται ότι προστατεύεται το γυναικείο φύλο κατά τη διάρκεια ενός χρονικού διαστήματος πριν και μετά τον τοκετό, καθώς και κατά τη διάρκεια του θηλασμού από κάθε δυσμενή διάκριση που μπορεί να υποστεί στον τομέα της εργασίας εξ αυτού του λόγου. **Ωστόσο, κατά τα λοιπά, όσον αφορά την ανατροφή των τέκνων, προστατεύεται τόσο το ανδρικό όσο και το γυναικείο**

φύλο, τα οποία απολαμβάνουν της αρχής της ισότητας στο μέτρο που βρίσκονται σε όμοια θέση. Άλλωστε, κατά την έννοια των κοινοτικών οδηγιών η διάκριση περιλαμβάνει την εφαρμογή διαφορετικών κανόνων σε συγκρίσιμες περιπτώσεις ή του ίδιου κανόνα σε διαφορετικές περιπτώσεις.

Σημειωτέον ότι σύμφωνα με το **άρθρο 24 του ν. 3896/2010** που αποτυπώνει κοινοτική οδηγία *«1. Όταν ένα πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου ισχυρίζεται ότι υφίσταται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου, κατά τις ανωτέρω διατάξεις, και επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, ή ότι εκδηλώθηκε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση κατά την έννοια του παρόντος νόμου, ο καθ' ου (εν προκειμένω η Δ.Ε.Υ.Α.) φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή, ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Η ανωτέρω ρύθμιση δεν ισχύει στην ποινική διαδικασία [...]*»

Τα ανωτέρω συμπλέουν και με τη **συνταγματική αρχή της ισότητας των δύο φύλων**, όπως αυτή αποτυπώνεται στο **άρθρο 4 του Συντάγματος**. Σύμφωνα δε με τη νομολογία του Αρείου Πάγου, οι κανονιστικοί όροι ΣΣΕ πρέπει να συμπλέουν με τις συνταγματικές αρχές, όπως ακριβώς και οι νόμοι. Συνεπώς, **οι κανονιστικοί όροι της κλαδικής ΣΣΕ στην προκειμένη περίπτωση δεν μπορούν να προσβάλλουν την ισότητα των εργαζομένων ως προς τους όρους εργασίας και ειδικότερα ως προς τις άδειες του προσωπικού όταν δεν δικαιολογείται η μεταξύ τους άνιση μεταχείριση (ΟλΑΠ 609/2008)**. Σε αντίθετη περίπτωση κατά την οποία οι όροι αυτοί

εισάγουν ανεπίτρεπτη διάκριση, είναι ανίσχυροι ως αντικείμενοι στο Σύνταγμα και δεν εφαρμόζονται.

Από το προπαρατιθέμενο αναλυτικό νομικό πλαίσιο και την ερμηνεία αυτού συνάγεται ότι άνδρας υπάλληλος της Δ.Ε.Υ.Α. με σύζυγο αυτασχολούμενη δικαιούται άδειας ανατροφής τέκνου. Ωστόσο, η επιλογή αν η εν λόγω άδεια θα χορηγηθεί υπό τη μορφή μειωμένου ωραρίου ή συνεχόμενης εννεάμηνης άδειας δεν βρίσκεται στην αποκλειστική κρίση του εργαζομένου, αλλά απαιτεί και τη συμφωνία της Δ.Ε.Υ.Α. ως εργοδότη. Τέλος, στην περίπτωση που το ανωτέρω δικαίωμα, χορηγούμενο υπό την μορφή της συνεχόμενης εννεάμηνης άδειας, παρακωλύει την ομαλή λειτουργία της Δ.Ε.Υ.Α. εξαναγκάζοντάς τη να λειτουργήσει με υπέρμετρα μειωμένο προσωπικό, θα πρέπει να χορηγηθεί στον εργαζόμενο η άδεια ανατροφής τέκνου υπό τη μορφή μειωμένου ωραρίου, λαμβάνοντας μάλιστα υπόψη ότι οι Δ.Ε.Υ.Α. αποτελούν επιχειρήσεις που εν τοις πράγμασι έχουν κοινωφελή σκοπό.

.Αθήνα, 7.03.2012

Ο γνωμοδοτών δικηγόρος,

Π. Ζυγούρης