

ΠΑΝΟΣ ΖΥΓΟΥΡΗΣ-ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ ΑΘΗΝΩΝ
ΝΟΜΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΔΗΜΩΝ
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. εισ. Ε.Δ.Ε.Υ.Α. 2222/02.09.2015

Ερωτάται από τη Δ.Ε.Υ.Α.:

1. αν άνδρας υπάλληλος της Δ.Ε.Υ.Α. δικαιούται 9μηνης άδειας ανατροφής τέκνου στις κάτωθι περιπτώσεις:

α) η σύζυγός του εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα και δεν κάνει χρήση της άδειας ανατροφής

β) η σύζυγός του εργάζεται στον δημόσιο τομέα και δεν κάνει χρήση της άδειας ανατροφής

γ) η σύζυγός του είναι ελεύθερος επαγγελματίας

δ) η σύζυγός του δεν εργάζεται

2. Στην περίπτωση που η μητέρα κάνει χρήση του δικαιώματος της 6μηνης ειδικής άδεια του ΟΑΕΔ επηρεάζεται το δικαίωμα του πατέρα εργαζόμενου για λήψη της 9μηνης άδειας ανατροφής τέκνου;

3. Τι δικαιολογητικά οφείλει να προσκομίσει ο πατέρας εργαζόμενος της Δ.Ε.Υ.Α. ώστε να δικαιωθεί της 9μηνης άδειας ανατροφής τέκνου;

4. Στην περίπτωση που η Δ.Ε.Υ.Α. αδυνατεί να χορηγήσει στον πατέρα εργαζόμενο την εν λόγω άδεια λόγω έλλειψης προσωπικού δύναται να τον αποζημιώσει;

5. Τι ισχύει στην περίπτωση εργαζομένου που αποκτά τρίτο τέκνο; Εφαρμόζεται αναλογικά η διάταξη του ά. 53 παρ. 1 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ;

Επί των ανωτέρω ερωτημάτων 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.).

Σύμφωνα με τη διάταξη του ά. 62 του **ΟΕΥ της Δ.Ε.Υ.Α. (ΦΕΚ Β 3219/2011) «Γονική Άδεια**

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

Η **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) όριζε 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».**

Η παράγραφος 5 του άρθρου 6 της κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας τροποποιήθηκε με την με την ΚΣΣΕ έτους 2012 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».

Περαιτέρω, ο 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 οικογένειάς 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*».

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 Δ.Ε.Υ.Α. 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 [...]».

Επισημαίνεται ότι το εδάφιο γ` της παρ.3 ΚΑΤΑΡΓΗΘΗΚΕ με τη παρ.2 του άρθρου 6 του Ν.4210/2013(ΦΕΚ Α 254/21.11.2013). Το

καταργηθέν εδάφιο είχε ως εξής: «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».

Η κατάργηση της ως άνω διάταξης έλαβε χώρα ώστε να χορηγείται η άδεια ανατροφής ακόμα και στις περιπτώσεις των πατέρων των οποίων οι σύζυγοι δεν εργάζονται (σχετ. αιτιολογική έκθεση Ν. 4210/2013).

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-πλαisiού για τη γονική άδεια, **85/1992** περί εφαρμογής μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων 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 [...]».

Επί του υπ' αριθ. 1 ερωτήματος η απάντησή μου είναι η ακόλουθη:

Από το προπαρατιθέμενο αναλυτικό νομικό πλαίσιο και την ερμηνεία αυτού, επί του πρώτου ερωτήματος προσήκει η απάντηση

ότι ο πατέρας εργαζόμενος δικαιούται της 9μηνης άδειας ανατροφής στην περίπτωση που η σύζυγός του δεν έχει κάνει χρήση της άδειας αυτής είτε είναι εργαζόμενη του ιδιωτικού είτε του δημοσίου τομέα. Στην περίπτωση που η σύζυγος είναι ελεύθερος επαγγελματίας ή δεν εργάζεται, ο πατέρας δικαιούται να κάνει χρήση της εν λόγω άδειας.

Για την απάντηση επί του δεύτερου ερωτήματός σας παραπέμπω στο υπ' αριθμ. ΔΙΔΑΔ/Φ.53 α'/1845/24476 έγγραφο του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης σύμφωνα με το οποίο: «Κατόπιν διαβούλευσης των Υπουργείων Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Εργασίας, σχετικά με τη φύση της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας του άρθρου 142 του ν. 3655/2008, το Υπουργείο μας κατέληξε στην αποδοχή της θέσης του Υπουργείου Εργασίας ότι η εν λόγω παροχή (6μηνη άδεια προστασίας της μητρότητας) αποτελεί άδεια μητρότητας χορηγούμενη αποκλειστικά στις μητέρες υπαλλήλους, ασφαλισμένες στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και εργαζόμενες με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις.

Συνεπώς η εν λόγω άδεια δεν θεωρείται «όμοια διευκόλυνση» με την άδεια ανατροφής της παρ. 2 του άρθρου 53 του Υ.Κ. και δεν αφαιρείται, σε περίπτωση χρήσης της, από τη διευκόλυνση του μειωμένου ωραρίου ή της εννεάμηνης άδειας ανατροφής με αποδοχές που δικαιούται ο σύζυγος δημόσιος υπάλληλος, συνεπώς ο πατέρας υπάλληλος μπορεί να λάβει τη συνεχόμενη άδεια ανατροφής (9-μηνο) για την ανατροφή του τέκνου του, μόλις η

σύζυγός του επιστρέψει στην εργασία της μετά την άδεια μητρότητας των έξι μηνών».

Ως προς το τρίτο ερώτημά σας, σχετικά με τα δικαιολογητικά που οφείλει να προσκομίσει ο ενδιαφερόμενος πατέρας αυτά παρατίθενται αναλυτικά κατωτέρω. Πρόκειται για:

α. Ληξιαρχική πράξη γέννησης του τέκνου.

β. Υπεύθυνη δήλωση του Ν.1599/1986 σχετικά με το ποιος από τους δύο γονείς θα κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου ή της άδειας ανατροφής.

γ. Βεβαίωση του οικείου εργοδότη σχετικά με το αν η σύζυγος έχει ήδη κάνει ολικώς ή μερικώς χρήση των δικαιωμάτων της.

Επί του τετάρτου ερωτήματός σας η απάντησή μου είναι η εξής:

Η γονική άδεια είναι υποχρεωτική βάσει της νομοθεσίας και των ΣΣΕ για τον εργοδότη, ο οποίος δεν δύναται να αρνηθεί την χορήγησή της στον αιτούντα αυτήν εργαζόμενο ούτε στην περίπτωση που η Δ.Ε.Υ.Α. είναι υποστελεχωμένη. Σε κάθε περίπτωση όμως η Δ.Ε.Υ.Α. δεν δύναται να αποζημιώσει εργαζομένό της λόγω μη χρήσης από αυτόν του δικαιώματος της 9μηνιαίας άδειας. Τούτο διότι η αποζημίωση αυτή θα συνιστούσε μη νόμιμη, ως αντίθετη στη μνημονιακή νομοθεσία, επαύξηση μισθού.

Επί του τελευταίου ερωτήματός σας επισημαίνω ότι:

Για την περίπτωση εργαζομένων που αποκτούν τρίτο τέκνο, ο γονέας δικαιούται την εκ νέου λήψη 9μηνης άδειας ανατροφής.

Αθήνα, 08.10.2015

Ο γνωμοδοτών δικηγόρος,

Πάνος Ζυγούρης