

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

ΓΝΩΜΟΛΟΓΗΣΗ

Σύμφωνα με το υπ' αριθμ. πρωτ. εισ. 1476/2021 αίτημα της Δημοτικής Επιχείρησης Ύδρευσης και Αποχέτευσης (Δ.Ε.Υ.Α.) προς την Ένωση Δημοτικών Επιχειρήσεων Ύδρευσης και Αποχέτευσης (Ε.Δ.Ε.Υ.Α.) τίθεται το ακόλουθο ερώτημα: «Δικαιούται εννεάμηνης άδειας ανατροφής τέκνου, το οποίο είναι δύο ετών, υπάλληλος ΙΔΑΧ της Δ.Ε.Υ.Α., του οποίου η σύζυγος δεν εργάζεται και ποιο είναι το αρμόδιο όργανο για τη λήψη απόφασης δεδομένου ότι στην επιχείρηση δεν υπάρχει Γενικός Διευθυντής;»

Κατά την άποψή μου προσήκει η κάτωθι απάντηση:

1. Εφαρμοστέο νομοθετικό πλαίσιο

Κατ' **άρθρ. 1** του **ν. 1069/1980** «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). 3. Οι Δ.Ε.Υ.Α., εντός της περιοχής αρμοδιότητάς τους, είναι υπεύθυνες για:

α) την παραγωγή και διανομή στους καταναλωτές του προϊόντος που καλείται «νερό ανθρώπινης κατανάλωσης», όπως αυτό ορίζεται στην ισχύουσα νομοθεσία,

β) τη συλλογή των λυμάτων από τους εγκεκριμένους καταναλωτές του οικείου ή των οικείων Δήμων και την παραγωγή του προϊόντος που καλείται «επεξεργασμένα αστικά λύματα, κατάλληλα για ασφαλή διάθεση στο περιβάλλον», όπως αυτό ορίζεται στην ισχύουσα νομοθεσία,

γ) τη μελέτη, κατασκευή, συντήρηση, εκμετάλλευση, διοίκηση και λειτουργία των έργων υδροληψίας, έργων επεξεργασίας νερού, δικτύων μεταφοράς νερού, δικτύων διανομής ύδρευσης, δικτύων αποχέτευσης ακάθαρτων και ομβρίων υδάτων, μονάδων επεξεργασίας αστικών υγρών αποβλήτων, διατάξεων διάθεσης του προϊόντος της περίπτωσης β`, καθώς και μονάδων επεξεργασίας και διάθεσης του υπολείμματος των ανωτέρω διαδικασιών επεξεργασίας της περιοχής αρμοδιότητάς τους.

4. Οι Δ.Ε.Υ.Α. συνιστώνται, ύστερα από σύνταξη οικονομικοτεχνικής μελέτης, με απόφαση του οικείου ή των οικείων Δημοτικών Συμβουλίων, με την οποία ορίζεται η επωνυμία, η έδρα, οι λόγοι που δικαιολογούν τη σύστασή τους, τα περιουσιακά στοιχεία που παραχωρούνται σε αυτές, ο τρόπος εκμετάλλευσης των περιουσιακών στοιχείων, των έργων και των υπηρεσιών τους και των εσόδων από αυτή, καθώς και η περιοχή αρμοδιότητάς τους. Η απόφαση για τη σύσταση Δ.Ε.Υ.Α. εγκρίνεται με πράξη του Συντονιστή της οικείας Αποκεντρωμένης Διοίκησης, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.».

5. Οι διατάξεις του νόμου αυτού δεν εφαρμόζονται εντός της περιοχής δραστηριότητας της Ε.Υ.Δ.Α.Π., όπως αυτή καθορίζεται στο άρθρο 8 παρ. 1 του ν. 2744/1999 (Α`222), όπως ισχύει, ούτε εντός περιοχής δραστηριότητας της Ε.Υ.Α.Θ., όπως αυτή καθορίζεται στο άρθρο 26 του ν. 2937/2001 (Α` 169), όπως ισχύει».

Η υπ` αριθμ. **113/2017** απόφαση του **Αρείου Πάγου** αποσαφηνίζοντας τη φύση των Δ.Ε.Υ.Α. σύμφωνα και με τη βούληση του νομοθέτη έκρινε ότι: «**Οι δημοτικές επιχειρήσεις ύδρευσης και αποχέτευσης, που αποτελούν νομικά πρόσωπα**

ιδιωτικού δικαίου, διεπόμενα από τους κανόνες της ιδιωτικής οικονομίας, έχουν διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια, διαθέτοντας ίδια διοίκηση, ανεξάρτητη ταμειακή υπηρεσία και ιδιαίτερο προϋπολογισμό εσόδων και εξόδων, με βάση τον οποίο γίνεται η οικονομική διαχείρισή τους, ίδια περιουσία και δικούς τους πόρους, ανεξάρτητη και αυτοτελή εσωτερική οργάνωση και λειτουργία με βάση κανονισμούς που συντάσσονται από τα όργανα διοίκησης αυτών, δεν υπάγονται στην κατηγορία των ΟΤΑ, ούτε στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, από τον οποίο αντιθέτως ρητά εξαιρούνται (ΑΠ 2063/2014, 15/2013, 1675/2010, 1584/2010), ούτε ελέγχονται από την Κεντρική Διοίκηση, κατά την έννοια των σχετικών ορισμών του Ευρωπαϊκού Συστήματος Εθνικών και Περιφερειακών Λογαριασμών της Κοινότητας, στους οποίους παραπέμπουν και οι διατάξεις του άρθρου 1B του ν. 2362/1995 και, ως εκ τούτου, δεν συντρέχει κανένα από τα δύο σωρευτικά τιθέμενα στις οικείες διατάξεις κριτήρια για την κατάταξή τους από την ΕΛΣΤΑΤ στον τομέα της Γενικής Κυβέρνησης και την ένταξή τους στο Μητρώο Φορέων Γενικής Κυβέρνησης.»

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- 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/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 μεταχείρισεως 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 άρθ. 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. 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 Συλλογική Σύμβαση Εργασίας των Δ.Ε.Υ.Α., 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 – φωκομελεια 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 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.**

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.»

Οι ως άνω διατάξεις, περί άδειας ανατροφής τέκνου **διατηρήθηκαν και με την Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας έτους 2021**

.

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 ΕΓΣΕΕ 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. 4057/2012 είναι δυσμενέστερες, εν σχέσει με τις ισχύουσες Σ.Σ.Ε των εργαζομένων των Δ.Ε.Υ.Α., εφαρμοστέες είναι οι τελευταίες.

Στο άρθρο 6 του ν. 1069/1980 ορίζεται ότι, σε περίπτωση απουσίας του Γενικού Διευθυντή, ο οποίος είναι αρμόδιος να αποφασίζει για τις πάσης φύσεως άδειες του προσωπικού των Δ.Ε.Υ.Α., στα καθήκοντά του υπεισέρχεται ο ανώτερος σε βαθμό και, επί ισόβαθμων, ο αρχαιότερος υπάλληλος.

Άρθρο 6

«Γενικός Διευθυντής της Επιχείρησης

1. Των υπηρεσιών της επιχείρησης προϊστάται Γενικός Διευθυντής.

....

5. Ο Γενικός Διευθυντής αποφασίζει για:

α) την εκτέλεση προμηθειών και την ανάληψη υποχρεώσεων, εφόσον η συνολική δαπάνη δεν υπερβαίνει το ποσό των έξι χιλιάδων (6.000) ευρώ. Το χρηματικό αυτό όριο μπορεί να αυξομειώνεται, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της επιχείρησης,

β) την τοποθέτηση του προσωπικού στις προβλεπόμενες από τον Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας θέσεις, καθώς και για τη χορήγηση αδειών σε αυτό.

6. Ο Γενικός Διευθυντής ασκεί τις λοιπές αρμοδιότητες που παρέχονται σε αυτόν από τον Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας.

7. Αν δεν έχει διοριστεί Γενικός Διευθυντής ή αν αυτός κωλύεται, τα καθήκοντά του ασκεί, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της επιχείρησης, ο ανώτερος σε βαθμό και, επί ισόβαθμων, ο αρχαιότερος υπάλληλος.».

II. Επί του ερωτήματος

Εκ των ανωτέρω συνάγεται ότι οι κανονιστικοί όροι που απορρέουν από μια Σ.Σ.Ε. αποτελούν υποχρεωτικούς κανόνες δικαίου, οι οποίοι έχουν άμεση και υποχρεωτική ισχύ και υπερσχύουν έναντι αντίθετων και δυσμενέστερων νομοθετικών διατάξεων. Η κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τις Δ.Ε.Υ.Α., ως υπερσχύουσα έναντι των υπολοίπων δυσμενέστερων νομοθετικών διατάξεων, προβλέπει 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.»

Επομένως, δύναται να αιτηθεί ο υπάλληλος της Δ.Ε.Υ.Α. την εννεάμηνη άδεια ανατροφής του ήδη δύο ετών τέκνου του, καθότι το τέκνο δεν έχει συμπληρώσει το έκτο (6) έτος της ηλικίας του, και παρ' ότι η σύζυγος του δεν εργάζεται (βάσει άρθρ. 38 ν.4342/2015).

Για τη λήψη της απόφασης σχετικά με τη χορήγηση της εννεάμηνης άδειας ανατροφής τέκνου, αρμόδιος είναι καταρχήν ο Γενικός Διευθυντής, ή σε περίπτωση που δεν έχει οριστεί Γενικός Διευθυντή ο προσωρινώς οριζόμενος υπάλληλος σύμφωνα με τη διαδικασία της παρ. 7 άρθρ. 6 ν. 1080/1980, ή αν δεν έχει οριστεί ούτε προσωρινός Γ.Δ., το Διοικητικό Συμβούλιο της Επιχείρησης που έχει το γενικό τεκμήριο διοίκησης της Επιχείρησης βάσει του ν. 1069/1980.

Αθήνα, 03/06/2021

Ο Νομικός Σύμβουλος της Ε.Δ.Ε.Υ.Α.

Π. Ζυγούρης

