

## ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ

---

Ετέθη από τη Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης Αποχέτευσης προς την Ένωση Δημοτικών Επιχειρήσεων Ύδρευσης Αποχέτευσης (Ε.Δ.Ε.Υ.Α.) το κάτωθι ερώτημα για τη σύνταξη νομικής γνωμοδότησης (αρ. πρωτ. εισ. της Ε.Δ.Ε.Υ.Α. : 2792/26-10-2021):

«Εργαζόμενη της Δ.Ε.Υ.Α προσλήφθηκε με την 3Κ/2018 Προκήρυξη, εν συνεχεία μετακινήθηκε στο Δήμο όπου εργάστηκε από 13-11-2019 έως 8-9-2020, επέστρεψε όμως στη Δ.Ε.Υ.Α. καθότι δεν είναι επιτρεπτό με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο να μετακινούνται υπάλληλοι ανταποδοτικών υπηρεσιών ΟΤΑ πριν την πάροδο επταετίας. Στο χρονικό διάστημα από 13-11-2019 έως 8-9-2020 η υπάλληλος ζήτησε και έλαβε άδεια ανατροφής του πρώτου τέκνου της από 23-07-2020 έως 13-1-2021. Επειδή προέκυψε δεύτερη κύηση, η εργαζόμενη απασχολήθηκε με καθεστώς τηλεργασίας από 21-09-2021 έως 15-10-2021 και κατόπιν ζήτησε και έλαβε από τη Δ.Ε.Υ.Α. δεύτερη άδεια για το δεύτερο τέκνο από 16-10-2020 έως 13-11-2021. Τώρα αιτείται το υπόλοιπο της άδειας ανατροφής πρώτου τέκνου από 14-11-2021 έως 23-3-2021. Δικαιούται την αιτηθείσα άδεια;»

Κατά τη γνώμη μας προσήκει η κάτωθι απάντηση;

\*\*\*

### **I. Εφαρμοστές διατάξεις - Ερμηνεία**

---

**i. Κατ' άρθρο 1 ν. 1069/1980** ορίζεται ότι: «1. Οι Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης και Αποχέτευσης (Δ.Ε.Υ.Α.) αποτελούν νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου της παρ. 4 του άρθρου 252 του Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων (ΚΔΚ), όπως κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3463/2006 (Α' 114) έχουν κοινωφελή και μη κερδοσκοπικό χαρακτήρα και διέπονται από τους κανόνες της ιδιωτικής οικονομίας, εφόσον δεν ορίζεται διαφορετικά από άλλες ειδικές διατάξεις του παρόντος, του Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων και του ν. 3852/2010 (Α' 87). 2. Οι Δ.Ε.Υ.Α. καταρτίζουν κανονισμούς εργασίας, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 2 του ν. 1876/1990 (Α' 27), το άρθρο 12

παράγραφοι 1,2 και 4 του ν. 1767/ 1988 (Α` 63) και το ν.δ. 3789/1957 (Α` 21). Στην τελευταία περίπτωση, οι Κανονισμοί κυρώνονται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), σύμφωνα με την παρ. 2 περίπτωση 1α` του άρθρου 2 του ν. 3996/2011 (Α` 170).»

Κατ' άρθρ. 7 ν. 1069/1980 ορίζεται ότι: « 1. Δι` **Οργανισμού Εσωτερικής Υπηρεσίας** συντασσομένον δι` αποφάσεως του Διοικητικού Συμβουλίου της επιχειρήσεως, εγκρινομένης υπό του Υπουργού Εσωτερικών μετά γνώμην των οικείων Δημοτικών ή Κοινοτικών Συμβουλίων, καθορίζεται η οργάνωσις, η σύνθεσις και η αρμοδιότης των υπηρεσιών, ο αριθμός των θέσεων του πάσης φύσεως προσωπικού αναλόγως προς τας ανάγκας της επιχειρήσεως, ή κατά μισθολογικά κλιμάκια κατανομή των θέσεων του προσωπικού καθ' ομάδας ειδικοτήτων και αναλόγως της βαθμίδος εκπαιδεύσεως, αι αποδοχαί, ως και ο τρόπος προσλήψεως και απολύσεως και το αρμόδιον προς τούτο όργανον.»

ii. 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 μεταχειρίσεως ανδρών – γυναικών προσφέροντας τους τη δυνατότητα να συνδυάσουν τις επαγγελματικές με τις οικογενειακές υποχρεώσεις τους. (βλ. ΔΕΕ απόφαση 16/09/2010, υπόθεση C- 149/10, Ζωή Χατζή κατά Υπ. Οικονομικών).

Ειδικότερα, με τη ρήτρα 2.1 της ως άνω συμφωνίας – πλαισίου για τη γονική άδεια, η οποία περιέχεται στο Παράρτημα της ως άνω Οδηγίας και προσέλαβε κατ' αυτόν τον τρόπο ισχύ παραγώγου κοινοτικού δικαίου (ΣτΕ 3311/2007), παρασχέθηκε ατομικό δικαίωμα γονικής άδειας στους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες, λόγω γέννησης ή

υιοθεσίας παιδιού, προκειμένου να μπορέσουν να ασχοληθούν με το τέκνο για τουλάχιστον τρεις μήνες (τη σε μεταφορά της εν λόγω οδηγίας διάταξη του άρθρ. 5 παρ. 1ν. 1483/1984, για άδεια αποδοχών μέχρι 3 ½ μηνών, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρ. 25 ν. 2639/1998).

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

**Η οδηγία αυτή (ιδ. άρθρ. 15-16 και 18-20 και τις 1,2,3,5 και 8 ρήτρες) ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο με τις διατάξεις των άρθρων 48,49,50,51,52,53 και 54 ν. 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: *«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.»

**iii. Στην από το έτος 2009 Κλαδική Σύμβαση Εργασίας Π.Ο.Ε. – Δ.Ε.Υ.Α., άρθρο 6, ορίζεται ότι: «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 λοχίας, με αποδοχές...».**

iv. Ακολούθως το ζήτημα των αδειών ανατροφής τέκνου τροποποιήθηκε εκ νέου με το Μέρος III (άρθρ. 24-54 ) ν. **4808/2021** «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις.» (Α' 101). Το Β' Κεφάλαιο («Κωδικοποίηση Ρυθμίσεων Αδειών σχετικών με την προστασία της οικογένειας») έχει ως σκοπό την Κωδικοποίηση και τον εκσυγχρονισμό Ρυθμίσεων σχετικών με Άδειες που στοχεύουν Αδειών στην προστασία της οικογένειας και την επέκταση αυτών, πέραν του ιδιωτικού τομέα και σε υπηρεσίες του Δημοσίου, για τους οποίους εφαρμογή έχει η εργατική νομοθεσία, συμπεριλαμβανομένης της έμμισθης εντολής, καθώς και σε συμβάσεις ή σχέσεις μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, του άρθρου 115 του ν. 4052/2012 (Α' 41. Ειδικότερα, αναφορικά με την άδεια μητρότητας, συνολικής διάρκειας 17 εβδομάδων (οι 8 εβδομάδες πριν την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες 9 μετά τον τοκετό) χορηγείται το μεταγενέθλιο τμήμα 9 εβδομάδων και στη γυναίκα που αποκτά παιδί με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας. Θεσμοθετείται η άδεια για υποβολή σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής επτά (7) εργασίμων ημών. Κωδικοποιείται και επεκτείνεται και στη γυναίκα που υιοθετεί τέκνο έως 6 ετών, η ειδική επιδοτούμενη από τον Ο.Α.Ε.Δ άδεια προστασίας της μητρότητας έξι (6) μηνών, μετά τη λήξη της άδειας λοχείας ή και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, εφόσον κάνει χρήση αυτής, ή και της ετήσιας κανονικής της άδειας. Κωδικοποιείται και επεκτείνεται, η άδεια φροντίδας τέκνου για εργαζόμενους φυσικούς, θετούς ή ανάδοχους γονείς και των δύο φύλων καθώς και στην τεκμαιρόμενη μητέρα, για χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών από τη λήξη των λοιπών αδειών και δυνατότητα χορήγησής της ως μειωμένο ωράριο (αποχωρεί ή προσέρχεται κατά μία (1) ώρα νωρίτερα κάθε ημέρα από την

εργασία. Κωδικοποιούνται περαιτέρω μια σειρά υφιστάμενων αδειών και ειδικότερα: η άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου, η άδεια γάμου, η άδεια προγεννητικών εξετάσεων, το μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία κατά μία ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους, σε επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα και η άδεια για τις μονογονεϊκές οικογένειες. Περαιτέρω, κωδικοποιούνται η ήδη προβλεπόμενη - από την καταργηθείσα οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου - άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους, καθώς και η άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών διάρκειας δέκα εργάσιμων ημερών κατ' έτος, με αποδοχές, ηλικίας έως 18 ετών τα οποία πάσχουν από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, από νεοπλασματική ασθένεια, ή χρήζει μεταμόσχευσης, και ανεξαρτήτως της ηλικίας τους εάν πάσχει από βαριά νοητική στέρηση, ή σύνδρομο Down ή αυτισμό. Το Γ' κεφάλαιο («Γενικές διατάξεις για άδειες») θεσπίζει κοινές διατάξεις τόσο για τις άδειες του Κεφαλαίου Α που προβλέπονται στο πλαίσιο ενσωμάτωσης της Κοινοτικής Οδηγίας 2019/1158 όσο και για τις άδειες του Κεφαλαίου Β που αποτελούν άδειες της εθνικής νομοθεσίας. Με τις ρυθμίσεις του Κεφαλαίου Γ προβλέπεται ότι τα κεκτημένα και υπό κτήση δικαιώματα διατηρούνται μετά τη λήξη των εν λόγω αδειών, ότι, οι ρυθμίσεις αυτές αποτελούντα ελάχιστα όρια προστασίας των εργαζομένων και δεν θίγουν ή καταργούν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις, με στόχο την πραγμάτωση της αρχής της εύνοιας υπέρ του μισθωτού, ενώ, απαγορεύονται οι διακρίσεις μεταξύ των εργαζομένων, επειδή ζήτησαν ή έλαβαν άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα καθώς και κάθε δυσμενής σε βάρος τους συνέπεια, επειδή υπέβαλαν καταγγελία εντός της επιχείρησης ή τυχόν κίνησαν νομική διαδικασία, με σκοπό να επιβληθεί η συμμόρφωση με τα δικαιώματα αυτά. Ρυθμίζεται περαιτέρω και επεκτείνεται η προστασία από απόλυση εργαζομένων, οι οποίοι ζήτησαν ή έλαβαν άδεια ή απουσία από την εργασία ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα που προβλέπονται στο παρόν, αλλά και εκπροσώπων τους οι οποίοι παρενέβησαν υπέρ τους σε σχέση με τα θέματα αυτά, προβλέποντας ακόμη και την ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασής τους η οποία έγινε για τους ανωτέρω λόγους. Επιπλέον, αντιστρέφεται το βάρος απόδειξης και επαφίεται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση έγινε για άλλους λόγους. Επίσης, επεκτείνεται η υφιστάμενη απαγόρευση της απόλυσης για τις εργαζόμενες μητέρες για χρονικό διάστημα δέκα οκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, και στους εργαζόμενους

πατέρες, για χρονικό διάστημα έξι (6) μηνών από τη γέννηση κάθε τέκνου. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη ή στις οικογενειακές υποχρεώσεις της εργαζόμενης. Το δε Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων υποχρεούται να διατηρεί αναρτημένο στην ιστοσελίδα του “[ypergasias.gov.gr](http://ypergasias.gov.gr)” πληροφοριακό υλικό σχετικά με τα δικαιώματα που προβλέπονται στο παρόν Μέρος και οι εργοδότες υποχρεούνται να γνωστοποιούν με κάθε πρόσφορο μέσο στο προσωπικό τους κάθε πληροφορία σχετική με τις ανωτέρω άδειες και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας των γονέων

Κατ’ **άρθρο. 28 ν. 4808/2021** με τίτλο «Γονική άδεια» ορίζεται πλέον ότι «1. Κάθε εργαζόμενος γονέας ή πρόσωπο που ασκεί τη γονική μέριμνα έχει ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα γονικής άδειας για την ανατροφή του παιδιού, διάρκειας τεσσάρων (4) μηνών, την οποία μπορεί να χρησιμοποιήσει συνεχόμενα ή τμηματικά, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό. Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η γονική άδεια χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια. 2. Για τη χορήγηση της γονικής άδειας, ο εργαζόμενος γονέας πρέπει να έχει συμπληρώσει ένα (1) έτος συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμου, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων. 3. Για τους δύο (2) πρώτους μήνες της γονικής άδειας, ο Ο.Α.Ε.Δ. υποχρεούται να καταβάλλει επίδομα γονικής άδειας στον κάθε γονέα, μηνιαίως, ποσού ίσου με τον ελάχιστο νομοθετημένο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδείας με βάση το προαναφερόμενο ποσό. Αν υπάρχουν περισσότερα παιδιά, το δικαίωμα των γονέων στη γονική άδεια και στο επίδομα 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 νόμου, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων. Κατ’ εξαίρεση, γονείς διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων δικαιούνται να λάβουν τη γονική άδεια για κάθε παιδί ξεχωριστά, διακεκομμένα ή και

συνεχόμενα και δικαιούνται να λάβουν το επίδομα της παρούσας για δύο (2) μήνες επιπλέον, ανεξαρτήτως του αριθμού των παιδιών που γεννήθηκαν μαζί. Γονείς μόνοι, λόγω θανάτου του άλλου γονέα ή λόγω ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης του τέκνου από τον άλλο γονέα, δικαιούνται τη γονική άδεια και το επίδομα εις διπλούν. 4. Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη, αποφασίζουν, με κοινή δήλωση, ποιος από τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα. 5. Η γονική άδεια διακόπτεται με τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου και δύναται να συνεχιστεί σε περίπτωση ανανέωσης ή παράτασης της σύμβασης εργασίας ή και σε περίπτωση που ο εργαζόμενος συνάψει σύμβαση εργασίας με άλλο εργοδότη, με την επιφύλαξη της παρ. 2. 6. Η γονική άδεια χορηγείται συνεχόμενα, τμηματικά ή με άλλο ευέλικτο τρόπο, με βάση σχετική αίτηση του γονέα, η οποία υποβάλλεται στον εργοδότη με κάθε πρόσφορο τρόπο εγγράφως ή ηλεκτρονικά και στην οποία προσδιορίζει την έναρξη και τη λήξη της. Η αίτηση υποβάλλεται στον εργοδότη τουλάχιστον ένα (1) μήνα πριν την έναρξη της άδειας, εκτός εάν συντρέχουν έκτακτοι λόγοι, οι οποίοι καθιστούν αναγκαία την έναρξη της άδειας σε μικρότερο χρονικό διάστημα. Ο εργοδότης, κατόπιν διαβούλευσης, απαντά στην αίτηση του εργαζόμενου άμεσα και κατ' ανώτατο εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της. Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια στον αιτούμενο χρόνο, εκτός αν αυτό θα διατάρασσε σοβαρά την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Σε αυτήν την περίπτωση, υποχρεούται να τεκμηριώσει εγγράφως τον λόγο αναβολής χορήγησής της προς τον εργαζόμενο και δύναται να προτείνει προς αυτόν εναλλακτικές λύσεις ως προς τον χρόνο χορήγησής της ή ευέλικτους τρόπους χορήγησής της. Σε κάθε περίπτωση, ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει τη γονική άδεια εντός δύο (2) μηνών από την υποβολή της αίτησης... Η γονική άδεια, έπειτα από σχετική αίτηση του εργαζόμενου, δύναται εναλλακτικά να χορηγείται με κάθε ευέλικτο τρόπο που εξυπηρετεί τα μέρη, όπως ενδεικτικά με τη μορφή μειωμένου ημερήσιου ωραρίου ή σε ημέρες άδειας, οι οποίες μπορούν να κατανέμονται σε εβδομαδιαία ή σε μηνιαία βάση, χωρίς να θίγεται το δικαίωμα του εργαζόμενου να λάβει το επίδομα γονικής άδειας. Στην περίπτωση αυτήν, ο εργαζόμενος, με την αίτησή του, προσδιορίζει τον αντίστοιχο χρόνο του συνόλου ή του τμήματος της γονικής άδειας που επιθυμεί να λάβει με ευέλικτο τρόπο, καθώς και το είδος της ευελιξίας του οποίου επιθυμεί να κάνει χρήση. Ο εργοδότης εξετάζει την αίτηση, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της επιχείρησης και του εργαζομένου και τεκμηριώνει γραπτώς απόρριψή της, εντός ενός (1) μηνός από



την υποβολή της. 7. Η γονική άδεια αναρτάται στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ»... Για τον μη επιδοτούμενο χρόνο γονικής άδειας, ο οποίος λαμβάνεται υπόψη τόσο για τη θεμελίωση του ασφαλιστικού δικαιώματος όσο και για τον υπολογισμό του ποσού της σύνταξης, ο γονέας δύναται να αποκτήσει πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του φορέα κατόπιν αναγνώρισης του χρόνου απουσίας του, σύμφωνα με το άρθρο 40 του ν. 2084/1992 (Α` 165), εφόσον δεν έχει συμφωνηθεί να του καταβάλει αποδοχές ο εργοδότης.»

Με το **άρθρο 28 του ν. 4808/2021 αντικαθίσταται και βελτιώνεται το προγενέστερο πλαίσιο χορήγησης της άδειας ανατροφής τέκνου σύμφωνα με το καταργηθέν πλέον άρθρο 50 του ν. 4075/2012**. Ειδικότερα, προβλέπεται ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα στην γονική άδεια για κάθε εργαζόμενο γονέα, φυσικό, θετό ή ανάδοχο, καθώς και για κάθε πρόσωπο που ασκεί τη γονική μέριμνα. Η άδεια έχει διάρκεια τεσσάρων (4) μηνών και μπορεί να χορηγηθεί συνεχόμενα ή τμηματικά, ανάλογα με τις ανάγκες του εργαζόμενου, σύμφωνα με την αίτησή του και με τα όσα ειδικότερα ορίζονται, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό. Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η γονική άδεια χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια. **Μόνη προϋπόθεση του δικαιώματος αποτελεί η επί 1 έτος απασχόληση του εργαζόμενου στον ίδιο εργοδότη**. Πιο συγκεκριμένα, για τη χορήγηση της άδειας ο εργαζόμενος πρέπει να έχει συμπληρώσει ένα (1) έτος συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμου, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων. Η γονική άδεια, το συνολικό της διάστημα και ο τρόπος χορήγησής της αναρτάται στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ».

Ακολούθως, με το **άρθρο 37 ν. 4808/2021** με τίτλο «**Άδεια φροντίδας τέκνου**» ορίστηκε ότι « 1. Οι εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, ανεξάρτητα από το είδος δραστηριότητας του άλλου γονέα, ακόμη και αν ο άλλος γονέας δεν εργάζεται, δικαιούνται, εναλλακτικώς μεταξύ τους, την άδεια φροντίδας τέκνου. Η άδεια χορηγείται για χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών από τη λήξη της άδειας μητρότητας ή της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας του άρθρου 36 ή της γονικής άδειας του άρθρου 28, ως μειωμένο ωράριο. Κατά το παραπάνω διάστημα, ο

γονέας που κάνει χρήση του δικαιώματος αυτού, δικαιούται είτε να προσέρχεται κατά μία (1) ώρα αργότερα είτε να αποχωρεί κατά μία (1) ώρα νωρίτερα κάθε ημέρα από την εργασία είτε να τη διακόπτει κατά μία ώρα ημερησίως, σύμφωνα με την αίτησή του. Εναλλακτικώς, έπειτα από συμφωνία των μερών, το μειωμένο ωράριο της παρούσας μπορεί να χορηγείται με άλλους τρόπους, όπως: α) Μειωμένο ωράριο εργασίας κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και κατά μία (1) ώρα ημερησίως για τους επόμενους έξι (6) μήνες. β) Πλήρεις ημέρες άδειας, οι οποίες κατανέμονται σε εβδομαδιαία βάση, αντίστοιχου συνολικού αριθμού ωρών, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού. γ) Ισόχρονη συνεχόμενη άδεια, χορηγούμενη εφάπαξ ή τμηματικώς, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού. δ) Με όποιον άλλον τρόπο συμφωνούν τα μέρη. 2. Οι θετοί και ανάδοχοι γονείς δικαιούνται να λάβουν την άδεια φροντίδας τέκνου από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και εφόσον το τέκνο δεν έχει συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών. 3. Σε περίπτωση διαζυγίου, διάστασης ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, την άδεια φροντίδας τέκνου λαμβάνει ο εργαζόμενος γονέας, που έχει την επιμέλεια του παιδιού, εκτός αν οι γονείς συμφωνήσουν διαφορετικά. Η άδεια χορηγείται έπειτα από κοινές ως προς το περιεχόμενο υπεύθυνες δηλώσεις των γονέων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους, για το ποιος γονέας εκ των δύο θα κάνει χρήση της άδειας ή, σε περίπτωση που συμφωνούν να τη μοιραστούν, με γνωστοποίηση των συγκεκριμένων χρονικών διαστημάτων που θα κάνει χρήση τμήματος της άδειας ο καθένας τους. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους, σχετικές βεβαιώσεις. Η άδεια φροντίδας χορηγείται με αποδοχές και θεωρείται ως χρόνος εργασίας. 4. Σε περίπτωση μερικής απασχόλησης η άδεια φροντίδας χορηγείται, ως αναλυτικά ορίζεται στις παρ. 1 έως και 3, κατ' αναλογία του ημερήσιου χρόνου εργασίας.».

Με το άρθρο 37 επαναδιατυπώνονται - κωδικοποιούμενες - οι διατάξεις του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ 1993, του άρθρου 6 της ΕΓΣΣΕ 2002-2003 το οποίο κυρώθηκε από τις διατάξεις του άρθρου 7 του ν. 3144/03, των άρθρων 8 & 9 της ΕΓΣΣΕ 2004-2005, του άρθρου 2 της ΕΓΣΣΕ 2014 και του καταργούμενου άρθρου 38 του ν. 4342/2015, στις οποίες ενσωματώνεται και το περιεχόμενο της Γνωμοδότησης 124/2018 του ΣΤ' Τμήματος του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους η οποία έχει γίνει αποδεκτή από

την Υπουργό Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Καθορίζεται η αφετηρία του δικαιώματος της άδειας φροντίδας παιδιού από τη λήξη της άδειας μητρότητας ή της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας του άρθρου 142 του ν. 3655/2008, ως ισχύει έπειτα από την τροποποίησή του με το άρθρο 38 του ν. 4808/2021 ή της γονικής άδειας του άρθρου 28 του ίδιου νόμου. **Καθίσταται έτσι σαφές ότι η χορήγηση της γονικής άδειας του άρθρου 28 δεν επιφέρει μείωση του δικαιώματος της άδειας φροντίδας παιδιού, με όποιον τρόπο και εάν αυτή χορηγείται.** Επίσης επεκτείνεται το δικαίωμα στην άδεια αυτή του γονέα που υιοθετεί ή γίνεται ανάδοχος τέκνου από το έκτο έτος που ίσχυε με το προηγούμενο καθεστώς έως και το όγδοο έτος ηλικίας του παιδιού. Προβλέπεται επίσης ότι, σε περίπτωση μερικής απασχόλησης, η άδεια φροντίδας χορηγείται, ως αναλυτικά ορίζεται στις παρ. 1 έως και 3, κατ' αναλογία του ημερήσιου χρόνου εργασίας. Κατά τα λοιπά η άδεια εξακολουθεί να χορηγείται σύμφωνα με τα ήδη ισχύοντα.

## II. Επί του ερωτήματος

---

Σύμφωνα με τα τεθέντα από το ερώτημα πραγματικά περιστατικά προκύπτει ότι εργαζόμενη της Δ.Ε.Υ.Α. προσλήφθηκε με την 3Κ/2018 Προκήρυξη, εν συνεχεία μετακινήθηκε στο Δήμο όπου εργάστηκε από 13-11-2019 έως 8-9-2020, επέστρεψε όμως στη Δ.Ε.Υ.Α. καθότι δεν είναι επιτρεπτό με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο να μετακινούνται υπάλληλοι ανταποδοτικών υπηρεσιών ΟΤΑ πριν την πάροδο επταετίας. Στο χρονικό διάστημα από 13-11-2019 έως 8-9-2020 η εργαζόμενη ζήτησε και έλαβε άδεια ανατροφής του πρώτου τέκνου της από 23-07-2020 έως 13-1-2021. Επειδή προέκυψε δεύτερη κύηση, η εργαζόμενη απασχολήθηκε με καθεστώς τηλεργασίας από 21-09-2021 έως 15-10-2021 και κατόπιν ζήτησε και έλαβε από τη Δ.Ε.Υ.Α. δεύτερη άδεια για το δεύτερο τέκνο από 16-10-2020 έως 13-11-2021. Τώρα αιτείται το υπόλοιπο της άδειας ανατροφής πρώτου τέκνου από 14-11-2021 έως 23-3-2021.

Με τις νέες διατάξεις του άρθρου 28 ν. 4808/2021 η εργαζόμενη δικαιούται γονική άδεια διάρκειας τεσσάρων (4) μηνών η οποία μπορεί να χορηγηθεί συνεχόμενα ή τμηματικά, ανάλογα με τις ανάγκες του εργαζόμενου, σύμφωνα με την αίτησή του και με τα όσα ειδικότερα ορίζονται, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών, εφόσον έχει συμπληρώσει ένα (1) έτος συνεχόμενης ή με

**διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον ίδιο εργοδότη (τη Δ.Ε.Υ.Α.).**

Σύμφωνα με το άρθρο 28 εάν υπάρχουν περισσότερα παιδιά, το δικαίωμα των γονέων στη γονική άδεια και στο επίδομα 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 νόμου, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.

Σύμφωνα με το άρθρο 28 εάν υπάρχουν περισσότερα παιδιά, το δικαίωμα των γονέων στη γονική άδεια και στο επίδομα 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 νόμου, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.

**Επειδή η εργαζόμενη δεν έχει συμπληρώσει όμως τη μόνη προϋπόθεση που θέτουν οι διατάξεις του άρθρου 28 ν. 4808/2021, ήτοι δεν έχει συμπληρώσει ένα (1) έτος συνεχόμενης εργασίας στον ίδιο εργοδότη (τη Δ.Ε.Υ.Α.) δεν δικαιούται την αιτηθείσα γονική άδεια ανατροφής πρώτου τέκνου.**

Ωστόσο, δικαιούται, σύμφωνα με τις νέες διατάξεις του άρθρ. 37 ν. 4808/2021 άδεια φροντίδας τέκνου η οποία χορηγείται για χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών από τη λήξη της άδειας μητρότητας ή της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας του άρθρου 36 ή της γονικής άδειας του άρθρου 28, **ως μειωμένο ωράριο**. Κατά το παραπάνω διάστημα, ο γονέας που κάνει χρήση του δικαιώματος αυτού, δικαιούται είτε να προσέρχεται κατά μία (1) ώρα αργότερα είτε να αποχωρεί κατά μία (1) ώρα νωρίτερα κάθε ημέρα από την εργασία είτε να τη διακόπτει κατά μία ώρα ημερησίως, σύμφωνα με την αίτησή του. Εναλλακτικώς, έπειτα από συμφωνία των μερών, το μειωμένο ωράριο της παρούσας μπορεί να χορηγείται με άλλους τρόπους, όπως: α) Μειωμένο ωράριο εργασίας κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και κατά μία (1) ώρα ημερησίως για τους επόμενους έξι (6) μήνες. β) Πλήρεις ημέρες άδειας, οι οποίες κατανέμονται σε εβδομαδιαία βάση, αντίστοιχου συνολικού αριθμού ωρών, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού. γ)

Ισόχρονη συνεχόμενη άδεια, χορηγούμενη εφάπαξ ή τμηματικώς, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού. δ) Με όποιον άλλον τρόπο συμφωνούν τα μέρη.

Αθήνα, 8-11-2021

Ο Νομικός Σύμβουλος της Ε.Δ.Ε.Υ.Α.

Πάνος Ζυγούρης

