

ΠΑΝΟΣ ΖΥΓΟΥΡΗΣ & ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ ΔΙΚΗΓΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

ΑΜ ΔΣΑ 80807, Μπουμπουλίνας 9-11, Αθήνα (Μουσείο), Τ.Κ. 10682,

ΑΦΜ 996789554, Δ.Ο.Υ. Δ' Αθηνών, τηλ.: 210-8259140-141, fax: 210-8259235,

email: pzygouris@gmail.com

ΓΝΩΜΟΛΟΤΗΣΗ

(αρ. πρωτ. εισ. της Ε.Δ.Ε.Υ.Α. : 2834/25-2-2022)

Ετέθησαν από τη Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης Αποχέτευσης προς την Ένωση Δημοτικών Επιχειρήσεων Ύδρευσης Αποχέτευσης (Ε.Δ.Ε.Υ.Α.) τα κάτωθι ερωτήματα για τη σύνταξη νομικής γνωμοδότησης:

«Εργαζόμενος της Δ.Ε.Υ.Α. αιτείται μειωμένο ωράριο κατά μία ώρα (με αποδοχές) λόγω αναπηρίας του τέκνου του σε ποσοστό 50% (σακχαρώδης διαβήτης) και με ημερομηνία γέννησης την 13/6/2012, προσκομίζοντας σχετική γνωμάτευση ΚΕΠΑ. Ερωτάται εάν: 1) Ο εργαζόμενος δικαιούται τη μείωση ωραρίου; 2) Σε περίπτωση που τη δικαιούται, έως ποία ηλικία του τέκνου και βάσει ποιων δικαιολογητικών; 3) Εάν δικαιούται και επιπλέον άδεια και με βάση ποια διάταξη;»

Κατά τη γνώμη μας προσήκει η κάτωθι απάντηση.

I. Εφαρμοστέο νομοθετικό πλαίσιο

Σύμφωνα με τον ισχύοντα ν. 4808/2021, στο άρθρο 25 «Πεδίο εφαρμογής» ορίζεται ότι «1. Το παρόν Κεφάλαιο εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς, θετούς, ανάδοχους, καθώς και στις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, όπως επίσης και στους φροντιστές, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 26, οι οποίοι απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα, τον δημόσιο τομέα, τα

ν.π.δ.δ., τους Ο.Τ.Α. και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου, των συμβάσεων ή σχέσεων προσωρινής απασχόλησης του άρθρου 115 του ν. 4052/2012 (Α' 41) και της έμμισθης εντολής, ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών...» Στο **άρθρο 28 «Γονική άδεια»** ορίζεται 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.». Στο **άρθρο 29 «Άδεια φροντιστή»** ορίζεται ότι «Κάθε εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου δικαιούται άδεια φροντιστή, όπως αυτός ορίζεται στο άρθρο 26, για τη φροντίδα προσώπου, διάρκειας έως πέντε (5) εργάσιμων ημερών για κάθε ημερολογιακό έτος, εφόσον το πρόσωπο αυτό έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, η οποία βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση.». Σύμφωνα με το **άρθρο 31 «Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας»** ότι «1. Κάθε εργαζόμενος γονέας παιδιών ηλικίας έως δώδεκα (12) ετών ή φροντιστής δικαιούται να ζητά ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για λόγους φροντίδας, όπως ιδίως, τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο εργασίας ή μερική απασχόληση.». Σύμφωνα με το **άρθρο 37 «Άδεια φροντίδας τέκνου»** 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. Σύμφωνα με το **άρθρο 41 «Μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία»** ότι «Οι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, που εργάζονται σε επιχείρηση ή

εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, η οποία πιστοποιείται με ιατρική γνωμάτευση του ασφαλιστικού φορέα στον οποίο υπάγονται τα πρόσωπα αυτά, έχουν το αυτοτελές δικαίωμα για κάθε παιδί, να ζητήσουν τη μείωση του ωραρίου εργασίας τους κατά μία (1) ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους. Στο **άρθρο 43 «Άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών»** ότι «1. Στους εργαζόμενους γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, χορηγείται ειδική γονική άδεια, διάρκειας δέκα (10) εργασίμων ημερών κατ' έτος, με αποδοχές, για την αντιμετώπιση των αναγκών παιδιών έως δεκαοκτώ (18) ετών συμπληρωμένων, με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγών του ή αιμοκάθαρση, με νεοπλασματική ασθένεια ή που χρήζει μεταμόσχευσης ή με σπάνιο νόσημα ή πάθηση, σύμφωνα με τον κατάλογο της παρ. 2 του άρθρου 12 του ν. 4213/2013 (Α' 261), και εφόσον στην τελευταία περίπτωση συντρέχει ποσοστό αναπηρίας εξήντα επτά τοις εκατό (67%) και άνω, ή παιδιών, ανεξαρτήτως της ηλικίας τους, με βαριά "νοητική αναπηρία" ή σύνδρομο DOWN ή αυτισμό. 2. Η άδεια της παρ. 1 αποτελεί δικαίωμα του κάθε γονέα, χορηγείται χωρίς άλλη προϋπόθεση, πέραν των σχετικών διευκολύνσεων που παρέχονται από άλλες διατάξεις στους εργαζόμενους γονείς για οικογενειακούς λόγους και αφού εξαντληθούν συναφή δικαιώματα με αποδοχές, πλην της ετήσιας κανονικής άδειας.».

II. Ερμηνεία διατάξεων

A) Με το άρθρο 29 ορίζεται ότι κάθε εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου **δικαιούται άδεια φροντιστή**, όπως αυτός ορίζεται στο άρθρο 26, για τη φροντίδα προσώπου, διάρκειας έως πέντε (5) εργάσιμων ημερών για κάθε ημερολογιακό έτος, εφόσον το πρόσωπο αυτό έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, η οποία βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση, για την οποία δεν προβλέπεται καταβολή αποδοχών. Η νέα αυτή άδεια στοχεύει στην υποστήριξη των εργαζομένων ανδρών και γυναικών - φροντιστών, ως προς την κάλυψη των σημαντικών αναγκών φροντίδας ή υποστήριξης, συγγενούς ή άλλου προσώπου για σοβαρό ιατρικό λόγο, διασφαλίζοντας ότι δεν θα εξωθούνται στην αποχώρηση από την αγορά εργασίας, εργαζόμενοι και κυρίως εργαζόμενες με αυξημένα οικογενειακά

βάρη. Σημειώνεται ότι σύμφωνα με την περ. στ' του άρθρου 26 ως φροντιστής ορίζεται: «ο εργαζόμενος που παρέχει προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή ή πρόσωπο, που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον εργαζόμενο και που έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο.

Β) 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. 3144/2003, 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 χορηγείται¹.

Γ) Με το άρθρο 31 θεσμοθετείται περαιτέρω δικαίωμα για κάθε εργαζόμενο γονέας παιδιών ηλικίας έως δώδεκα (12) ετών ή φροντιστή να ζητά **ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας** για λόγους φροντίδας, όπως ιδίως, τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο εργασίας ή μερική απασχόληση. Προϋπόθεση του δικαιώματος αποτελεί ο εργαζόμενος γονέας να έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.

Ο εργοδότης εξετάζει και διεκπεραιώνει εντός ενός (1) ημερολογιακού μήνα κάθε αίτηση για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της

¹ βλ. υπ' αρ. πρ. 47972/07-07-2021 Εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Χορήγηση αδειών Μέρους ΙΙΙ, άρθρα 24-54 του ν. 4808/2021 (Α'101) για την προστασία της οικογένειας.

επιχείρησης και του εργαζομένου. Ο εργοδότης τεκμηριώνει κάθε απόρριψη σχετικής αίτησης ή κάθε αναβολή χορήγησης ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας.

Όταν οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας έχουν περιορισμένη διάρκεια, ο εργαζόμενος επιστρέφει στην αρχική μορφή απασχόλησης, όταν λήξει η συμφωνηθείσα περίοδος. Επίσης, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να επιστρέψει στην αρχική μορφή απασχόλησης πριν από τη λήξη της συμφωνημένης περιόδου, κατόπιν αίτησής του και εφόσον αυτό δικαιολογείται από συγκεκριμένη μεταβολή των περιστάσεων. Ο εργοδότης εξετάζει και διεκπεραιώνει κάθε τέτοια αίτηση πρόωρης επιστροφής σύμφωνα με τα ανωτέρω.

Δ) Με το άρθρο 41 κωδικοποιούνται οι διατάξεις του καταργούμενου άρθρου 8 του ν. 1483/1984, ενώ παράλληλα προβλέπεται ότι το δικαίωμα του γονέα ισχύει αυτοτελώς για κάθε παιδί. Κατά τα λοιπά η άδεια εξακολουθεί να χορηγείται σύμφωνα με τα ήδη ισχύοντα. Οι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, που εργάζονται σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, η οποία πιστοποιείται με ιατρική γνωμάτευση του ασφαλιστικού φορέα στον οποίο

υπάγονται τα πρόσωπα αυτά, έχουν το αυτοτελές δικαίωμα για κάθε παιδί, να ζητήσουν τη μείωση του ωραρίου εργασίας τους κατά μία (1) ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους.

III. Επί του ερωτήματος

Στην προκειμένη περίπτωση ο εργαζόμενος αιτείται μειωμένο ωράριο λόγω του τέκνου με ημ. γέννησης 13-06-2022 (10 ετών) το οποίο έχει διαγνωσθεί με αναπηρία 50% σύμφωνα με την από 03-02-2022 γνωμάτευση ΚΕΠΑ από 29/10/2021 και εφ' όρου ζωής.

- Εφόσον η Δ.Ε.Υ.Α. έχει προσωπικό τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα, ο εργαζόμενος δικαιούται να ζητήσει τη μείωση του ωραρίου εργασίας τους κατά μία (1) ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών του σύμφωνα με το άρθρο 41 ν. 4808/2021.

- Επειδή για την χορήγηση της άδειας του άρθρ. 43 ν. 4808/2021 (Άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών) πρέπει, σύμφωνα με τη σχετική διάταξη, να υφίσταται αναπηρία του τέκνου σε ποσοστό 67% και άνω, με τα τεθέντα δεδομένα, ο εργαζόμενος δεν δικαιούται την άδεια του άρθρ. 43.
- Εφόσον ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στη Δ.Ε.Υ.Α., δικαιούται να ζητήσει την άδεια του άρθρ. 29 ν. 4808/2021 (άδεια φροντιστή) διάρκειας έως πέντε (5) εργάσιμων ημερών για κάθε ημερολογιακό έτος.
- Ο εργαζόμενος δικαιούται να ζητήσει μέχρι 31-12-2022 την άδεια του άρθρ. 37 (άδεια φροντίδας τέκνου) 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.
- Επικουρικώς, δεδομένου ότι το τέκνο του εργαζόμενου είναι 10 ετών, ο εργαζόμενος δικαιούται να ζητήσει με αίτηση τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας του άρθρ. 31 ν. 4808/2021 έως τη συμπλήρωση των 12 ετών, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στη σχετική διάταξη, και σταθμίζοντας τις ανάγκες του εργαζομένου και της επιχείρησης.

Αθήνα, 11-3-2022

Οι γνωμοδοτούντες δικηγόροι

Πάνος Ζυγούρης



Σβεtlάνα (Ζέτα) Ζυγούρη

