

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

ΓΝΩΜΟΛΟΓΗΣΗ

Σύμφωνα με το υπ' αριθμ. πρωτ. εισ. της Ε.Δ.Ε.Υ.Α.: 2831/21-2-2022 έγγραφο, ετέθησαν από τη Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης και Αποχέτευσης (Δ.Ε.Υ.Α. εφεξής) προς την Ένωση Δημοτικών Επιχειρήσεων Ύδρευσης και Αποχέτευσης (Ε.Δ.Ε.Υ.Α.) τα κάτωθι ερωτήματα:

1. Δικαιούται η εργαζόμενη υπάλληλος της Δ.Ε.Υ.Α. με σύμβαση ΙΔΟΧ άδεια εννέα (9) ημερολογιακών μηνών για την ανατροφή του τέκνου και από πότε σύμφωνα με την Κλαδική ΣΣΕ;
2. Αν δεν τη δικαιούται το κρίσιμο διάστημα από 17/11/2021 έως 11/02/2022 πώς αντιμετωπίζεται; Θεωρείται άδεια άνευ αποδοχών; Πρέπει η υπηρεσία να την πληρώσει για τις μισθοδοσίες που δεν παρουσιάστηκε και δεν ενημέρωσε για την αρνητική του ΟΑΕΔ;
3. Τίθεται θέμα λύσης της σχέσης εργασίας μονομερώς με ευθύνη του εργαζομένου;

1. Εφαρμοστέο νομοθετικό πλαίσιο

Πεδίο εφαρμογής

Σύμφωνα με το **άρθρο 25 του ν. 4808/2021** οι διατάξεις της Οδηγίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης που κυρώθηκαν και ενσωματώθηκαν στον ως άνω νέο εργατικό νόμο εφαρμόζονται «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. ...» και άρα **εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του νόμου και υπάλληλοι των Δ.Ε.Υ.Α. με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης.**

Άδειες εργασίας που δικαιούται μια εργαζόμενη μητέρα ως υπάλληλος Δ.Ε.Υ.Α.

Πρώτον, η εργαζόμενη μητέρα δικαιούται, με βάση την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) του 1993, όπως τροποποιήθηκε με την ΕΓΣΣΕ 2000-2001 και απέκτησε νομοθετική ισχύ με το άρθρο 11 του ν. 2874/2000, **άδεια μητρότητας** 17 εβδομάδων συνολικά, 8 εβδομάδες πριν από τον τοκετό και 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό (άδεια λοχείας), θεμελιώνοντας αφενός μεν υποχρέωση του εργοδότη να χορηγήσει άδεια προ και μετά τον τοκετό, αφετέρου δε δικαίωμα της εργαζομένης να ζητήσει και να λάβει την άδεια αυτή προ και μετά τον τοκετό.

Δεύτερον δικαιούται την **άδεια φροντίδας τέκνου** βάσει του άρθρου 37 του ν. 4808/2021 και βάσει του οποίου: «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.»

Απ' την Αιτιολογική Έκθεση του Νόμου 4808/2021 γίνεται σαφές ότι «με το άρθρο 37 κωδικοποιούνται οι ήδη ισχύουσες ρυθμίσεις για την άδεια φροντίδας τέκνου του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ 1993, του άρθρου 6 της ΕΓΣΣΕ 2002-2003, το οποίο κυρώθηκε με 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 άρθρου 38 του ν. 4342/2015, για την προστασία και την ενίσχυση της εργαζόμενης μητέρας, περιλαμβανομένης και της οικογένειας που υιοθετεί τέκνο, αλλά επεκτείνεται και στην τεκμαιρόμενη μητέρα. Επίσης, σε συμφωνία και με τις διατάξεις για την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, ενσωματώνει και δίνει νομοθετική ισχύ στην Γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους με αριθμό 124/2018, με την οποία γίνεται σαφές ότι η άδεια φροντίδας παιδιού χορηγείται στο ακέραιο και ανεξάρτητα από τη χορήγηση ή μη της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας, καθώς και της γονικής άδειας ανατροφής τέκνου. Ακόμη, αναφέρονται ενδεικτικά εναλλακτικοί τρόποι χορήγησης του δικαιώματος της άδειας φροντίδας παιδιού έπειτα από συμφωνία των μερών.»

Τρίτον δικαιούται την «ειδική παροχή προστασίας μητρότητας», όπως αυτή προβλέπεται στο άρθρο 142 του ν. 3655/2008 και όπως αυτό ισχύει μετά και την τελευταία τροποποίηση με το άρθρο 36 του ν. 4808/2021, και σύμφωνα με το οποίο «η μητέρα που είναι ασφαλισμένη του (τ. ΙΚΑ – ΕΤΑΜ) ΕΦΚΑ, και εργάζεται με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, μετά τη λήξη της άδειας λοχείας και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, όπως προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ των ετών 2004 - 2005, δικαιούται να λάβει ειδική άδεια προστασίας μητρότητας έξι (6) μηνών. Αν δεν κάνει χρήση της προβλεπόμενης από την ως άνω ΕΓΣΣΕ ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, η μητέρα δικαιούται αμέσως μετά τη λήξη της άδειας λοχείας την ως άνω ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας, στη συνέχεια δε και το μειωμένο ωράριο που προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ του έτους 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει. Κατά τη διάρκεια της ως άνω ειδικής άδειας, ο ΟΑΕΔ υποχρεούται να καταβάλλει στην εργαζόμενη μητέρα μηνιαίως ποσό ίσο με τον κατώτατο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται με βάση την ΕΓΣΣΕ, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδειάς με βάση το προαναφερόμενο ποσό. Σε περίπτωση απασχόλησης μέχρι και 4 ώρες ημερησίως ή μέχρι 13 ημέρες το μήνα, κατά τη διάρκεια του εξαμήνου, που προηγείται της άδειας κυοφορίας, το καταβαλλόμενο από τον ΟΑΕΔ ποσό ισούται με το μισό του καθοριζόμενου ανωτέρω. Ο χρόνος της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης στους κλάδους κύριας σύνταξης και ασθένειας του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, καθώς και στους οικείους φορείς επικουρικής ασφάλισης, οι δε προβλεπόμενες εισφορές υπολογίζονται επί του κατά περίπτωση αναφερόμενου παραπάνω ποσού, από το οποίο ο ΟΑΕΔ παρακρατεί την προβλεπόμενη εισφορά ασφαλισμένου και την αποδίδει στους αρμόδιους φορείς μαζί με την προβλεπόμενη εισφορά εργοδότη που βαρύνει τον ΟΑΕΔ. Ο Χρόνος ασφάλισης, που έχει διανυθεί από την έναρξη ισχύος των διατάξεων του άρθρου θεωρείται χρόνος ασφάλισης στον Κλάδο Ασθένειας σε είδος και σε χρήμα του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. ...»

Τέταρτον βάσει του άρθρου 28 του ν. 4808/2021 η εργαζόμενη μητέρα δικαιούται **γονική άδεια**, την οποία μπορεί να λάβει είτε συνεχόμενα είτε τμηματικά μέχρι της συμπλήρωσης του 8^{ου} ηλικιακού έτους του τέκνου της, συνολικής διάρκειας τεσσάρων (4) μηνών. Ειδικότερα στο άρθρο 28 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. 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. Αιτήσεις γονέων με αναπηρία, γονέων παιδιών με αναπηρία, με μακροχρόνια ή αιφνίδια ασθένεια, πολύτεκνων και μόνων γονέων λόγω θανάτου γονέα, ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης τέκνων, καθώς και γυναικών μετά την άδεια μητρότητας και την ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας, χορηγούνται με απόλυτη προτεραιότητα. Επίσης, προτεραιότητα δίνεται στις αιτήσεις γονέων παιδιών λόγω νοσηλείας ή ασθένειας του παιδιού ή λόγω αναπηρίας ή σοβαρής ασθένειας συζύγου, συντρόφου συμβίωσης, συγγενούς, γονέων παιδιών διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων, καθώς και γονέων έπειτα από πρόωρο τοκετό. 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». 8. Κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας παρέχεται προς τους εργαζόμενους ενημέρωση για τις διαδικασίες προαγωγών και για την εσωτερική στελέχωση κενών θέσεων εργασίας και πρέπει να τους επιτρέπεται να συμμετέχουν σε αυτές τις διαδικασίες και να υποβάλλουν υποψηφιότητα για αυτές τις θέσεις, χωρίς καμία διάκριση σε βάρος τους. 9. Ο χρόνος του τμήματος της άδειας κατά τον οποίο ο εργαζόμενος λαμβάνει επίδομα από τον Ο.Α.Ε.Δ. λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης στους κλάδους κύριας σύνταξης και

ασθένειας του οικείου ασφαλιστικού φορέα, καθώς και στους οικείους φορείς επικουρικής ασφάλισης, οι δε προβλεπόμενες εισφορές υπολογίζονται επί του κατά περίπτωση αναφερόμενου παραπάνω ποσού, από το οποίο ο Ο.Α.Ε.Δ. παρακρατεί την προβλεπόμενη εισφορά ασφαλισμένου και την αποδίδει στον οικείο ασφαλιστικό φορέα, μαζί με την προβλεπόμενη εισφορά εργοδότη που βαρύνει τον Οργανισμό. 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. 10. Μετά τη λήξη της γονικής άδειας, ο εργαζόμενος γονέας δικαιούται να επιστρέψει στην ίδια θέση εργασίας ή σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα δικαιούνταν κατά την απουσία του. 11. Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων από την εργασία τους λόγω γονικής άδειας, λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό των αποδοχών τους, τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας απουσίας και του επιδόματος αδείας, την επαγγελματική εξέλιξη, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσής τους.»

Πέμπτο, βάσει της **Κλαδικής Σύμβασης Εργασίας του έτους 2009** η εργαζόμενη μητέρα αντί της χρήσεως της άδειας φροντίδας τέκνου με τη μορφή μειωμένου ωραρίου, έχει την δυνατότητα να επιλέξει **άδεια για την ανατροφή του παιδιού εννέα (9) ημερολογιακών μηνών** μετά την άδεια τοκετού και λοχίας, με αποδοχές. Ωστόσο στο πεδίο εφαρμογής της Κλαδικής Σύμβασης Εργασίας του έτους 2009 υπάγονται σύμφωνα με το άρθρο 1 «οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ως τακτικό και δόκιμο προσωπικό».

Αξίζει να επισημανθεί ότι υπάρχουν και άλλες άδειες ελάσσοнос σημασίας, όπως είναι επί παραδείγματι η άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου, η άδεια λόγω ασθένειας παιδιού, άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών κ.ά.

Περί απόλυσεως εργαζόμενης και δη μητέρας στον ιδιωτικό τομέα

Σύμφωνα, με το **άρθρο 42^ο** του ΟΕΥ «Υποχρεώσεις και καθήκοντα προσωπικού» ορίζεται ότι «*Το προσωπικό της Επιχείρησης έχει υποχρέωση και καθήκον: 1. Να γνωρίζει και να τηρεί τις διατάξεις του παρόντος οργανισμού, όπως και κάθε άλλου Κανονισμού της Επιχείρησης. 2. Να εκτελεί το υπηρεσιακό του καθήκον με επιμέλεια και ευσυνειδησία....5. Να προσέρχεται έγκαιρα στην Υπηρεσία του και να αποχωρεί από αυτή μετά τη συμπλήρωση του ωραρίου εργασίας, όπως αυτό έχει οριστεί από τους αρμοδίους της Επιχείρησης. 6. Να ενημερώνει αμέσως τον προϊστάμενό του ή το γραφείο προσωπικού της Επιχείρησης σε περίπτωση απουσίας λόγω ασθένειας ή άλλης ανώτερης βίας.*».

Ενώ κατ' άρθ. 51 του ΟΕΥ «Πειθαρχικό παράπτωμα συνιστά κάθε υπαίτια πράξη ή παράλειψη του εργαζομένου που αποτελεί παράβαση υπηρεσιακού καθήκοντος ή αντίκειται στην υπηρεσιακή τάξη ή είναι επιζήμια στα συμφέροντα της Δ.Ε.Υ.Α. Το υπηρεσιακό καθήκον προσδιορίζεται από τον Ο.Ε.Υ. τις οδηγίες και τις διατάξεις των ιεραρχικά προϊσταμένων, καθώς και από τη φύση της υπηρεσίας κάθε ειδικότητας και θέσης όπως το περιεχόμενο καθορίζεται από τους κανόνες της επιστήμης και της τέχνης, από τους κανόνες της κοινωνικής πείρας και τους κανόνες της καλής πίστης και του κοινωνικού σκοπού που εξυπηρετεί η Δ.Ε.Υ.Α. Ενδεικτικά πειθαρχικά παραπτώματα είναι... Η αδιαφορία, η αμέλεια, η ατελής εκτέλεση, η αδικαιολόγητη αποχή ή και η άρνηση εκτέλεσης της εργασίας που έχει ανατεθεί στον εργαζόμενο. Η αδικαιολόγητα καθυστερημένη προσέλευση ή πρόωρη αποχώρηση από την εργασία, καθώς και η αδικαιολόγητη διακοπή της. ...»

Για τα πειθαρχικά παραπτώματα προβλέπονται ανάλογες πειθαρχικές ποινές στο άρθρο 52 του ΟΕΥ σύμφωνα με το οποίο : «1. Κάθε πειθαρχικό παράπτωμα έχει σαν άμεση συνέπεια την επιβολή πειθαρχικής ποινής. 2. Για το ίδιο πειθαρχικό παράπτωμα επιτρέπεται να επιβληθεί μόνο μία φορά πειθαρχική ποινή. 3. Πειθαρχική ποινή δεν επιβάλλεται για πειθαρχικό παράπτωμα που δεν προβλέπεται από τον παρόντα Οργανισμό. 4. Η δίωξη και η τιμωρία κάθε πειθαρχικού παραπτώματος αποτελεί υπηρεσιακό καθήκον. 5. Οι πειθαρχικές ποινές διακρίνονται: 5.1. Η προφορική ή γραπτή παρατήρηση. Επιβάλλεται για παραπτώματα των μισθωτών μικρής σημασίας. Είναι η ελαφρότερη από τις πειθαρχικές ποινές (καθαρά ηθική). 5.2. Η έγγραφη επίπληξη. Είναι η αμέσως σοβαρότερη ποινή. Επιβάλλεται για βαρύτερα πειθαρχικά παραπτώματα των μισθωτών και σε περίπτωση υποτροπής των παραπτωμάτων που τιμωρούνται με παρατήρηση. 5.3. Το πρόστιμο μέχρι και τις αποδοχές δύο μηνών.

Επιβάλλεται σε βαρύτερα πειθαρχικά παραπτώματα. 5.4. Η προσωρινή απόλυση (αργία) μέχρι τρεις μήνες σε κάθε ημερολογιακό έτος. Επιβάλλεται σε σοβαρά πειθαρχικά παραπτώματα, που διαπράττονται καθ' υποτροπή. 5.5. Η οριστική απόλυση. Επιβάλλεται όταν ο εργαζόμενος: 1) διαπράξει σε βάρος της Δ.Ε.Υ.Α. ένα από τα ποινικά αδικήματα που αποτελούν κώλυμα πρόσληψης και 2) τιμωρηθεί πέντε φορές μέσα σε ένα έτος με ποινή προστίμου ή προσωρινής παύσης ή και τα δύο είδη ποινής. 5.6. Ο χαρακτηρισμός της βαρύτητας των πειθαρχικών παραπτωμάτων γίνεται από τα πειθαρχικά όργανα στα πλαίσια της καλής πίστης, των συναλλακτικών συνηθειών και των χρηστών ηθών.»

Επιπρόσθετα στον Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας (ΟΕΥ) της Δ.Ε.Υ.Α. απαριθμούνται οι λόγοι για τους οποίους μπορεί να προβεί το νομικό πρόσωπο σε απόλυση εργαζομένου, αρκούσης της μονομερούς καταγγελίας της συμβάσεως του εργαζομένου. Ειδικότερα βάσει του **άρθρου 58 του ΟΕΥ της Δ.Ε.Υ.Α. (ΦΕΚ Β' 718/17-03-2016)** «*το τακτικό προσωπικό της Δ.Ε.Υ.Α. απολύεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου και ύστερα από γραπτή καταγγελία της εργασιακής σύμβασης στις ακόλουθες περιπτώσεις: 1) Αν του επιβληθεί η πειθαρχική ποινή της οριστικής απόλυσης. 2) Αν απουσιάσει αδικαιολόγητα από την υπηρεσία του επί 10 συνεχείς εργάσιμες ημέρες ή 30 εργάσιμες ημέρες συνολικά μέσα στο ίδιο έτος. 3) Ο εργαζόμενος απολύεται ή αποχωρεί από την εργασία του σε περίπτωση σωματικής ή πνευματικής ασθένειας που τον καθιστά ανίκανο για εργασία. Η ανικανότητα πιστοποιείται με γνωμάτευση της αρμόδιας επιτροπής του ΙΚΑ ή Κρατικού Νοσοκομείου.*»

Ωστόσο, η προστασία της μητρότητας, κατοχυρώνεται στο άρθρο 15 του ν. 1483/1984, όπως ισχύει έπειτα από την τροποποίησή του με την παρ. 4 του άρθρου 48 του ν. 4808/2021, και σύμφωνα με την οποία: «*Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζομένης από τον εργοδότη της τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και 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, καθώς και η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζομένου πατέρα από τον εργοδότη του για χρονικό διάστημα έξι (6) μηνών μετά τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Η προστασία από την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ισχύει τόσο έναντι του εργοδότη στον οποίο ο/η εργαζόμενος/η γονέας*

προσλαμβάνεται, χωρίς να έχει προηγουμένως απασχοληθεί αλλού, πριν συμπληρώσει τη διάρκεια της προστασίας του πρώτου εδαφίου, όσο και έναντι του νέου εργοδότη, στον οποίο ο/η εργαζόμενος/η γονέας προσλαμβάνεται, και μέχρι τη συμπλήρωση του χρονικού διαστήματος που προβλέπεται στο πρώτο εδάφιο. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου, που οφείλεται στην εγκυμοσύνη ή στις οικογενειακές υποχρεώσεις του εργαζόμενου γονέα, κατά την έννοια του άρθρου 33.».

II. Επί των ερωτημάτων

1. Όπως προκύπτει από την Κλαδική Σύμβαση Εργασίας του 2009 της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργαζομένων (ΠΟΕ) Δ.Ε.Υ.Α. και όπως αυτή εν συνεχεία τροποποιήθηκε και ισχύει σήμερα, εργαζόμενη μητέρα, που απασχολείται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ως τακτικό και δόκιμο προσωπικό, δηλαδή ως ΙΔΑΧ, έχει τη δυνατότητα να επιλέξει αντί του μειωμένου ωραρίου εργασίας της, την εννεάμηνη άδεια ανατροφής τέκνου αμέσως μετά τη λήξη της άδειας τοκετού-λοχείας, με αποδοχές. Εν προκειμένω, όμως, η εργασιακή σχέση της εργαζόμενης μητέρας με την επιχείρηση χαρακτηρίζεται ως ΙΔΟΧ και εξ αυτού του λόγου δε δικαιούται την εννεάμηνη άδεια ανατροφής τέκνου που προβλέπεται στην Κλαδική ΣΣΕ.
2. Με βάση το άρθρο 51 του ΟΕΥ «η αδικαιολόγητα καθυστερημένη προσέλευση ή πρόωρη αποχώρηση από την εργασία, καθώς και η αδικαιολόγητη διακοπή της» συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα. Ωστόσο η αδικαιολόγητη απουσία από την εργασία, επειδή συνιστά αντισυμβατική συμπεριφορά και πλημμελή εκτέλεση των καθηκόντων του μισθωτού, δίνει το δικαίωμα στον εργοδότη να καταγγείλει νομίμως, ανά πάσα στιγμή τη σύμβαση εργασίας, καταβάλλοντας τη νόμιμη αποζημίωση. Δικαίωμα του εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση χωρίς αποζημίωση υπάρχει μόνον στη περίπτωση που ο μισθωτός εκτελεί σκοπίμως πλημμελώς τα καθήκοντά του, με πρόθεση να προκαλέσει τη απόλυσή του από τον εργοδότη και να λάβει την αποζημίωσή του. Σε κάθε περίπτωση αδικαιολόγητης αποχής του μισθωτού από την εργασία, ο εργοδότης δικαιούται να αφαιρέσει από τις οφειλόμενες σε αυτόν αποδοχές τόσα ωρομίσθια ή ημερομίσθια, όσες είναι οι ώρες ή οι ημέρες που απουσίασε,

δεδομένου ότι σύμφωνα με το άρθρο 648 ΑΚ, μισθός οφείλεται εφόσον παρέχεται εργασία. Εν προκειμένω η εν λόγω εργαζόμενη μητέρα δε δικαιούται τη μισθοδοσία για το χρονικό διάστημα από 17/11/2021 έως 11/02/2022, κατά το οποίο απείχε αδικαιολογήτως από την εργασία της.

3. Ωστόσο παρά την προστασία της μητρότητας βάσει της κείμενης νομοθεσίας και παρά την απαγόρευση οποιασδήποτε απόλυσης πριν από την πάροδο δεκαοχτώ (18) μηνών, ο νομοθέτης προβλέπει μια ρήτρα εξαίρεσης από την ως άνω διάταξη. Συγκεκριμένα ο κανόνας για την προστασία της μητρότητας του άρθ. 15 του ν. 1483/1984, υποχωρεί μόνο εφόσον υπάρχει σπουδαίος λόγος που να δικαιολογεί την απόλυση. Ως τέτοιος λόγος νοείται και η μη προσέλευση εργαζομένου ανήκοντος στο τακτικό προσωπικό για εργασία χωρίς προειδοποίηση της επιχείρησης επί μακρό χρονικό διάστημα (άνω των 10 ημερών συνεχόμενα ή άνω των 30 ημερών συνολικά κατ' έτος). Η απείθεια της ως άνω εργαζομένης που κατέχει οργανική θέση (ΥΕ Εργάτης) και η επί μακρῶ απουσία της από τα εργασιακά της καθήκοντα, με την παράλληλη παράλειψη ενημέρωσης της Επιχείρησης, μπορούν να στοιχειοθετήσουν σπουδαίο λόγο.

Δεδομένου, όμως, ότι η οριστική απόλυση είναι το πλέον δυσμενές μέτρο εις βάρος του εργαζομένου, η Επιχείρηση θα μπορούσε - σταθμίζοντας τις περιστάσεις (αιτία απουσίας κ.λ.π.) - να εξετάσει τη λήψη πιο ήπιων μέτρων εις βάρος της εργαζομένης, με την επιβολή λ.χ. πειθαρχικής ποινής κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 52 του ΟΕΥ.

Τα ανωτέρω εναπόκεινται στη διακριτική ευχέρεια του Διοικητικού Συμβουλίου αφού τηρηθεί η προβλεπόμενη διαδικασία στον ΟΕΥ (κλήση σε απολογία-ακρόαση της εργαζομένης).

Αθήνα, 04/03/2022

Πάνος Ζυγούρης



Σβεtlάνα (Ζέτα) Ζυγούρη

