

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

Σύμφωνα με το υπ' αριθμ. πρωτ. εισ. της Ε.Δ.Ε.Υ.Α.: 2950/21-6-2023 έγγραφο, ετέθη από τη Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης και Αποχέτευσης προς την Ένωση Δημοτικών Επιχειρήσεων Ύδρευσης και Αποχέτευσης (Ε.Δ.Ε.Υ.Α.) τα κάτωθι ερωτήματα:

- «1. Εργαζόμενος της Επιχείρησης, ο οποίος απασχολείται με σύμβαση Ι.Δ.Α.Χ. δικαιούται να λάβει την εννεάμηνη γονική άδεια σχετικά με την ανατροφή του τέκνου του;*
- 2. Δικαιούται ο ίδιος εργαζόμενος να λάβει επίδομα ανθυγιεινής εργασίας για τα προηγούμενα έτη;*
- 3. Η Επιχείρηση οφείλει να καταβάλλει στον εν λόγω εργαζόμενο την αξία σε χρήματα για τα ΜΑΠ που επίσης δεν πήρε τα προηγούμενα έτη;»*

I. Σύντομο Ιστορικό

Ο εργαζόμενος ... προσλήφθηκε στη Δ.Ε.Υ.Α. στις 12/06/2018 ως ΙΔΟΧ μέσα από το πρόγραμμα του «ΟΑΕΔ» «Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων και εργοδοτών για την απασχόληση 2.000 ανέργων Ατόμων με Αναπηρίες (ΑμεΑ), Απεξαρτημένων από εξαρτησιογόνες ουσίες, Αποφυλακισμένων, Νεαρών Παραβατικών Ατόμων ή Νεαρών Ατόμων που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο», το οποίο είχε διάρκεια τριών (3) ετών. Τον Ιούνιο του 2021 αποφασίστηκε η παραμονή του στην Επιχείρηση και η μετατροπή της εργασιακής του σύμβασης από ΙΔΟΧ σε ΙΔΑΧ.

Από τις 12/06/2018 που προσελήφθη στην Επιχείρηση ασκεί καθήκοντα εργάτη υπόγειων αποχετεύσεων. Ο εργαζόμενος ξεκίνησε να λαμβάνει το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας τον Νοέμβριο του 2019, ενώ για το χρονικό διάστημα από την πρόσληψη του μέχρι τον Νοέμβριο του 2019 δεν ελάμβανε το ως άνω επίδομα. Επίσης, όπως, ισχυρίζεται δεν του χορηγήθηκαν ουδέποτε Μέσα Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ). Στις 25/06/2020 απέκτησε τέκνο και ζητά από την Επιχείρηση να του χορηγηθεί εννεάμηνη άδεια ανατροφής τέκνου.

II. Κρίσιμο νομοθετικό πλαίσιο

Σύμφωνα με το **άρθρο 45 του Οργανισμού Εσωτερικής Υπηρεσίας της Δ.Ε.Υ.Α. (ΦΕΚ Β' 3561/31-12-2012)** «*οι υπάλληλοι της Δ.Ε.Υ.Α. δικαιούνται τις άδειες όπως αυτές προβλέπονται από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.*»

Με βάση το **π.δ. 80/2022**, με το οποίο επιχειρείται μια ενιαία κωδικοποίηση όλων των ισχυουσών διατάξεων του ατομικού εργατικού δικαίου, στο **άρθρο 212 του εν λόγω Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου** προβλέπεται η χορήγηση **γονικής άδειας** για την ανατροφή τέκνου ως ατομικού και αμεταβίβαστου δικαιώματος κάθε εργαζόμενου γονέα, διάρκειας **τεσσάρων (4) μηνών**. Βάσει του άρθρου αυτού 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, η Δ.ΥΠ.Α. 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 εργαζομένου 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 πολύδύμων 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 εργαζόμενου 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 εργαζομένους 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 τη Δ.ΥΠ.Α. 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 η Δ.ΥΠ.Α. παρακρατεί την προβλεπόμενη εισφορά ασφαλισμένου και την αποδίδει στον οικείο ασφαλιστικό φορέα, μαζί με την προβλεπόμενη εισφορά εργοδότη που βαρύνει τη Δ.ΥΠ.Α..

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.

12. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Εσωτερικών, δύναται να ρυθμίζονται η διαδικασία, ο τρόπος και οι λοιπές προϋποθέσεις εφαρμογής του άρθρου αυτού, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια. Η έκδοση της απόφασης αυτής δεν αποτελεί προϋπόθεση για την εφαρμογή του άρθρου.

Από την ερμηνεία της διατάξεως προκύπτει ότι ανάλογα με τις ανάγκες της Επιχείρησης και αν η χορήγηση μιας τέτοιας άδειας βλάπτει την εύρυθμη λειτουργία της Επιχείρησης, αυτή χορηγείται είτε συνολικά είτε τμηματικά είτε με άλλο ευέλικτο τρόπο. Ο εργοδότης και συγκεκριμένα ο Γενικός Διευθυντής οφείλει κατ' ανώτατο όριο ενός (1) μηνός να χορηγήσει την άδεια στον αιτούντα εργαζόμενο. Κατ' εξαίρεση μόνο και εφόσον η χορήγηση αυτής της άδειας θα μπορούσε να διαταράξει την εύρυθμη λειτουργία της Επιχείρησης, τότε ο εργοδότης – Γενικός Διευθυντής αιτιολογεί τον λόγο αναβολής χορήγησης της αδείας εντός της τασσόμενης προθεσμίας και προτείνει εναλλακτικούς τρόπους σχετικά με τη χορήγησή της με ευέλικτο τρόπο, όπως π.χ. με τη μορφή μειωμένου ωραρίου ή σε ημέρες άδειας. Σε

κάθε περίπτωση οφείλει να χορηγήσει την άδεια στον αιτούντα εργαζόμενο εντός δύο (2) μηνών.

Οι εργαζόμενοι των Δ.Ε.Υ.Α. υπάγονται ως προς τα μισθολογικά ζητήματα στον ν. 4354/2015, δυνάμει του άρθρ. 7 παρ. 1 περ. στ. Κατά το **άρθρο 18 του Ν.4354/2015**, όπως αυτό αντικαταστάθηκε με το **άρθρο 54 Ν.4384/2016**, ΦΕΚ Α 78/26.4.2016 «*Το επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας της παρ. 1 του άρθρου 15 του ν. 4024/2011 εξακολουθεί να καταβάλλεται στο ίδιο ύψος, με τους ίδιους όρους και με τις ίδιες προϋποθέσεις στους δικαιούχους που έχουν οριστεί με τις υπουργικές αποφάσεις που έχουν εκδοθεί κατ' εξουσιοδότηση των ανωτέρω διατάξεων, καθώς και αυτών του άρθρου 67 του ν. 4235/2014 (Α` 32), εκτός από τις περιπτώσεις πλήρους απαλλαγής από τα καθήκοντα ή την εργασία τους για συνδικαλιστικούς λόγους με την επιφύλαξη της επικείμενης ευθυγράμμισης του σχετικού καθεστώτος με την αντίστοιχη ευρωπαϊκή νομοθεσία έως τις 31.12.2017.*»

Σύμφωνα δε με την εκδοθείσα **Κ.Υ.Α.** κατ' εξουσιοδότηση του άρθρ. 67 ν. 4235/2014, **υπ' Αριθμ. 25/53212/0022** (ΦΕΚ Β 2012/24-7-2014) με θέμα «*Καθορισμός επιδόματος επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας προσωπικού νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης*» ορίστηκε ότι «*1. Καθορίζουμε το μηνιαίο επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας για το προσωπικό ιδιωτικού δικαίου αορίστου και ορισμένου χρόνου των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης ως εξής:*

α) *Κατηγορία Α` σε εκατόν πενήντα (150) ευρώ*

β) *Κατηγορία Β` σε εβδομήντα (70) ευρώ*

γ) *Κατηγορία Γ σε τριάντα πέντε (35) ευρώ.*

2. Στην κατηγορία Α` περιλαμβάνονται οι κάτωθι ειδικότητες: *Το προσωπικό που απασχολείται στη συγκομιδή και αποκομιδή, μεταφορά, διαλογή, επιστασία, καταστροφή απορριμμάτων, σε συνεργεία συντήρησης και επισκευής των μέσων καθαριότητας και με το πλύσιμο αυτών, καθώς και οι οδοκαθαριστές οι εργάτες αφοδευτηρίων, οι εργάτες επεξεργασίας λυμάτων, οι χειριστές μηχανικών σαρώθρων, οι εργάτες ταφής και εκταφής νεκρών, οι καθαριστές οστών, οι εργάτες και τεχνίτες ασφαλτόστρωσης, οι τοποθετητές μαρμάρων και πλακών, οι κατεργαστές και κόπτες μαρμάρων, οι σφαγείς και εκδορείς ζώων και πτηνών, οι εναερίτες ηλεκτρολόγοι, οι*

εργάτες και τεχνίτες αποχέτευσης, οι οδηγοί ανοιχτών φορτηγών και βαρέων φορτηγών μεικτού βάρους άνω των 3,5 τόνων και λεωφορείων, οι χειριστές μηχανημάτων έργου, οι νοσηλευτές και νοσοκόμοι.

3. Στην κατηγορία Β` περιλαμβάνονται οι κάτωθι ειδικότητες: Οι χημικοί, βοηθοί χημικοί και αναλυτές οι οποίοι απασχολούνται αποκλειστικά σε εργαστήρια, οι μηχανοτεχνίτες και ηλεκτροτεχνίτες οι οποίοι απασχολούνται στη συντήρηση ηλεκτρομηχανολογικών εγκαταστάσεων βιολογικού καθαρισμού και μονάδων αφαλάτωσης θαλασσινού νερού, οι συντηρητές μηχανημάτων έργων.

4. Στην κατηγορία Γ` περιλαμβάνονται οι κάτωθι ειδικότητες: Οι φύλακες χώρων υγειονομικής ταφής απορριμμάτων, οι εργάτες καθαριότητας σφαγείων και οι στολιστές νεκρών.

6. Το ανωτέρω επίδομα καταβάλλεται με την απαραίτητη προϋπόθεση ότι οι δικαιούχοι αυτού προσφέρουν υπηρεσία με πλήρη και αποκλειστική απασχόληση στους χώρους και στις ειδικότητες που δικαιολογούν την καταβολή του... Για τη συνδρομή όλων των ανωτέρω προϋποθέσεων εκδίδεται κάθε μήνα βεβαίωση του οικείου προϊστάμενου, η οποία συνοδεύει τα μηνιαία φύλλα απασχόλησης και τη μισθοδοτική κατάσταση.»

Με βάση το προεδρικό διάταγμα 396/1994 καθορίζονται τα απαιτούμενα ατομικά μέσα προστασίας και εξοπλισμού που πρέπει να εξασφαλίζονται στους εργαζομένους μερίμνει των εργοδοτών τους. Σύμφωνα με το άρθρ. 2 παρ. 2 του π.δ. «οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται σε όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, ανεξαρτήτως κλάδου οικονομικής δραστηριότητας στον οποίο κατατάσσονται.»

Στο άρθρο 4 του π.δ. 396/1994 καθορίζονται οι πάσης φύσεως υποχρεώσεις των εργοδοτών σχετικά με τον εξοπλισμό ατομικής προστασίας των εργαζομένων. Συγκεκριμένα ορίζεται ότι: «1. Οι εξοπλισμοί ατομικής προστασίας πρέπει να είναι σύμφωνοι προς τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις σχετικά με το σχεδιασμό και την κατασκευή τους, από πλευράς ασφάλειας και υγείας. Σε κάθε περίπτωση οι εξοπλισμοί ατομικής προστασίας πρέπει: α) Να είναι κατάλληλοι για τους κινδύνους που πρέπει να προλαμβάνονται και να μη συνεπάγεται η χρήση τους νέους κινδύνους. β) Να ανταποκρίνονται στις συνθήκες που επικρατούν στο χώρο εργασίας. γ) Να έχουν επιλέγει με πρόνοια για τις εργονομικές ανάγκες και τις ανάγκες προστασίας της υγείας

των εργαζομένων. δ) Να έχουν υποστεί τις απαραίτητες προσαρμογές ώστε να ταιριάζουν στο χρήστη. 2. Στην περίπτωση πολλαπλών κινδύνων, για τους οποίους απαιτείται να φορά ο εργαζόμενος ταυτόχρονα περισσότερους από έναν εξοπλισμούς προστασίας, οι εξοπλισμοί αυτοί πρέπει να είναι συμβατοί και να διατηρούν την αποτελεσματικότητά τους έναντι των αντιστοίχων κινδύνων. 3. Οι εξοπλισμοί ατομικής προστασίας πρέπει να χρησιμοποιούνται μόνο για τις προβλεπόμενες χρήσεις και σύμφωνα με τις οδηγίες του κατασκευαστή. 4. Οι οδηγίες χρήσης πρέπει να είναι σαφείς ώστε είναι κατανοητές από τους εργαζόμενους. 5. Οι όροι κάτω από τους οποίους πρέπει να χρησιμοποιείται ένας εξοπλισμός ατομικής προστασίας, ιδίως όσον αφορά τη διάρκεια του χρόνου κατά τον οποίο ο εργαζόμενος πρέπει να φορά τον εξοπλισμό αυτό, θα καθορίζονται από τη σοβαρότητα του κινδύνου, τη συχνότητα της έκθεσης στον κίνδυνο, τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας του κάθε εργαζόμενου, καθώς και από την απόδοση του εξοπλισμού ατομικής προστασίας. **6. Οι εξοπλισμοί ατομικής προστασίας χορηγούνται από τον εργοδότη δωρεάν στους εργαζόμενους και πρέπει να προορίζονται για προσωπική χρήση.** Εφόσον οι περιστάσεις απαιτούν χρησιμοποίηση ενός εξοπλισμού ατομικής προστασίας από περισσότερους του ενός εργαζόμενους, πρέπει να λαμβάνονται κατάλληλα μέτρα έτσι ώστε μια τέτοια χρησιμοποίηση να μη θέτει κανένα πρόβλημα υγείας ή υγιεινής στους διάφορους χρήστες. 7. Ο εργοδότης μεριμνά και παρέχει τις κατάλληλες διευκολύνσεις και μέσα για την καλή λειτουργία των εξοπλισμών ατομικής προστασίας και την ικανοποιητική κατάστασή τους από την άποψη της αποτελεσματικής προστασίας των εργαζομένων, με τις αναγκαίες συντηρήσεις, επισκευές και καθαρισμούς και με την άμεση αντικατάστασή τους στις περιπτώσεις που παρουσιάζουν προχωρημένη φθορά ή έχει λήξει ο επιτρεπόμενος χρόνος χρήσης τους. Επίσης φροντίζει για τη φύλαξή τους σε ειδικές θέσεις ή χώρους με καλές συνθήκες καθαριότητας και υγιεινής. 8. Μέσα στην επιχείρηση ή/και στην εγκατάσταση, πρέπει, για κάθε εξοπλισμό ατομικής προστασίας, να παρέχονται και να είναι διαθέσιμες οι κατάλληλες πληροφορίες που απαιτούνται κατ' εφαρμογή των παραγράφων 1 και 2. 9. Ο εργοδότης ενημερώνει εκ των προτέρων τους εργαζόμενους σχετικά με τους κινδύνους από τους οποίους τους προστατεύει ο εξοπλισμός ατομικής προστασίας. 10. Ο εργοδότης εξασφαλίζει την εκπαίδευση καθώς επίσης και την οργάνωση, ενδεχομένως, ασκήσεων για τη χρησιμοποίηση των εξοπλισμών ατομικής προστασίας.»

Στο άρθρο 97 του ν. 4483/2017, όπως ισχύει σήμερα, ορίζεται ότι: 1. «1. Τα Μέσα Ατομικής Προστασίας (Μ.Α.Π.) του δικαιούχου προσωπικού των ΟΤΑ που

προβλέπονται στην υπ' αρ. 43726/7.6.2019 κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Οικονομικών (Β' 2208), τα οποία δεν χορηγούνται εντός του έτους, αποτιμώνται σε χρήμα, σύμφωνα με την τιμή διαγωνισμού που προκηρύχθηκε ή άλλου διαγωνισμού προγενέστερων ετών που είχε λάβει χώρα για την προμήθεια των ίδιων ειδών και αποδίδονται με τις εξής προϋποθέσεις: α. να αναγνωρίζεται η οφειλή προς τον εργαζόμενο από τον οικείο Ο.Τ.Α, β. να υπάρχουν οι αντίστοιχοι κωδικοί και πιστώσεις στους προϋπολογισμούς των Ο.Τ.Α. των ετών καταβολής, γ. να μπορεί να πραγματοποιηθεί η καταβολή τους, σε έως και τριάντα έξι (36) μηνιαίες δόσεις.

Οι δικαιούχοι, οι οφειλές, ο αριθμός των δόσεων, καθώς και κάθε άλλη συναφής λεπτομέρεια καθορίζονται με απόφαση του οικείου Συμβουλίου.

~~{2. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος, δεν επιτρέπεται η αποτίμηση σε χρήμα των Μέσων Ατομικής Προστασίας (Μ.Α.Π.) και του γάλακτος που προβλέπονται στην κοινή υπουργική απόφαση της παραγράφου 1.}~~

3. Οι εργαζόμενοι με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, καθώς και οι συμβασιούχοι μίσθωσης έργου των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού και των νομικών προσώπων αυτών που απασχολούνται στις εργασίες που αναφέρονται στην με αριθμό 53361/11.10.2006 κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Οικονομίας και Οικονομικών και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (Β' 1503), όπως ισχύει, δικαιούνται των αντίστοιχων Μ.Α.Π., με τους όρους και τις προϋποθέσεις που αναφέρονται στην εν λόγω κοινή υπουργική απόφαση.

4. Η παράγραφος 8 του άρθρου 71 του Κώδικα Νόμων για την Υγιεινή και Ασφάλεια των Εργαζομένων, όπως κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3850/2010 (Α' 84) αντικαθίσταται ως εξής:

Οι Διοικητικές κυρώσεις και η βεβαίωση και είσπραξη προστίμων δεν εφαρμόζονται για το Δημόσιο και τα Ν.Π.Δ.Δ. Αντί επιβολής προστίμου, ο επιθεωρητής εργασίας συντάσσει αιτιολογημένη έκθεση, την οποία υποβάλλει στους Υπουργούς Εσωτερικών, Διοικητικής Ανασυγκρότησης, Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και στον οικείο Υπουργό και ανακοινώνει στον Προϊστάμενο της Υπηρεσίας την οποία αφορά.

Σε περιπτώσεις διαπίστωσης παραβάσεων των διατάξεων της νομοθεσίας για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία σε Ο.Τ.Α. και στα νομικά πρόσωπα αυτών, ο επιθεωρητής εργασίας συντάσσει αιτιολογημένη έκθεση με εισήγηση επιβολής του προβλεπόμενου προστίμου, την οποία υποβάλλει στους Υπουργούς Εσωτερικών και Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και κοινοποιεί στον οικείο Ο.Τ.Α. ή στο οικείο νομικό πρόσωπο Ο.Τ.Α. Σε περίπτωση που, εντός έξι (6) μηνών από την κοινοποίηση της έκθεσης του προηγούμενου εδαφίου σε αυτόν, δεν έχει επέλθει συμμόρφωση του οικείου Ο.Τ.Α. ή νομικού προσώπου Ο.Τ.Α., η οποία να προκύπτει από έκθεση του αρμόδιου επιθεωρητή εργασίας, κοινοποιούμενη στον Υπουργό Εσωτερικών, το ποσό του προστίμου παρακρατείται, με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, από τους Κεντρικούς Αυτοτελείς Πόρους του επόμενου οικονομικού έτους που αναλογούν στον οικείο Ο.Τ.Α. Σε περίπτωση που η συμμόρφωση του οικείου Ο.Τ.Α. ή νομικού προσώπου Ο.Τ.Α. επέλθει μετά την παρέλευση του διαστήματος των έξι (6) μηνών, το παρακρατηθέν ποσό αποδίδεται μειωμένο κατά το ήμισυ. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Οικονομικών, καθορίζεται κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παραγράφου αυτής.

5. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Οικονομικών, συγκροτείται Επιτροπή με αντικείμενο την αξιολόγηση του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου για την παροχή Μέσων Ατομικής Προστασίας και τη λήψη μέτρων προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων στους Ο.Τ.Α. και την υποβολή πρότασης για την αναβάθμιση και τον εκσυγχρονισμό του. Η Επιτροπή αποτελείται από τρεις (3) εκπροσώπους του Υπουργείου Εσωτερικών, τρεις (3) εκπροσώπους του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, έναν (1) εκπρόσωπο του Υπουργείου Οικονομικών, τρεις (3) εμπειρογνώμονες εγνωσμένου επιστημονικού κύρους ή επαγγελματικής εμπειρίας, σε θέματα πρόληψης επαγγελματικών κινδύνων και ασθενειών ή ιατρικής της εργασίας, έναν (1) εκπρόσωπο της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδας (ΚΕΔΕ), έναν (1) εκπρόσωπο της Ένωσης Περιφερειών Ελλάδας (ΕΝΠΕ) και δύο (2) εκπροσώπους φορέων συνδικαλιστικής εκπροσώπησης των εργαζομένων στους Ο.Τ.Α. πανελλαδικής εμβέλειας. Με την απόφαση του πρώτου εδαφίου, καθορίζεται κάθε αναγκαία λεπτομέρεια, σχετικά με τον τρόπο λειτουργίας και το χρονοδιάγραμμα εργασιών της Επιτροπής.»

II. Επί των ερωτημάτων

1. Ο υπάλληλος της Δ.Ε.Υ.Α., που αιτείται τη λήψη άδειας ανατροφής τέκνου με το υπ' αριθμ. πρωτ. 1536/26-05-2023 έγγραφο προς τη Δ.Ε.Υ.Α. ζητά να λάβει εννεάμηνη άδεια ανατροφής τέκνου βάσει των διατάξεων του Υπαλληλικού Κώδικα (ν. 3528/2007). Με βάση το άρθρο 2 του Υπαλληλικού Κώδικα στις διατάξεις του παρόντος Κώδικα «υπάγονται οι πολιτικοί διοικητικοί υπάλληλοι του κράτους και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου». Οι Δ.Ε.Υ.Α. ως νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου δεν υπόκεινται στο πεδίο εφαρμογής του Υπαλληλικού Κώδικα. Συνεπώς και για τους εργαζόμενους των Δ.Ε.Υ.Α. εφαρμόζονται οι διατάξεις της κοινής εργατικής νομοθεσίας, όπως εξάλλου ορίζεται στο άρθρο 1 παρ. 1 του ν. 1069/1980, σύμφωνα με την οποία «*οι Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης και Αποχέτευσης (Δ.Ε.Υ.Α.) ... διέπονται από τους κανόνες της ιδιωτικής οικονομίας*».

Αναφορικά με το ζήτημα των αδειών, ορίζεται στον Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας της Δ.Ε.Υ.Α., ότι οι υπάλληλοι της Δ.Ε.Υ.Α. λαμβάνουν όσες άδειες προβλέπονται στην εργατική νομοθεσία. Με βάση τον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022) και συγκεκριμένα το άρθρο 212 προβλέπεται ότι ο κάθε εργαζόμενος γονέας δικαιούται άδεια ανατροφής τέκνου για κάθε τέκνο, ως ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμά του, τεσσάρων (4) μηνών και η οποία χορηγείται είτε συνολικά είτε τμηματικά μέχρι το τέκνο να συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών.

Εφόσον, όμως, από τη χορήγηση της ως άνω άδειας διαταράσσεται η εύρυθμη λειτουργία της Επιχείρησης, ο Γενικός Διευθυντής μπορεί να προτείνει στον εργαζόμενο ευέλικτους τρόπους χορήγησης της ως άνω άδειας με τη μορφή μειωμένου ωραρίου ή σε ημέρες άδειας, οι οποίες μπορούν να κατανέμονται σε εβδομαδιαία ή σε μηνιαία βάση (όπως ενδεικτικά αναφέρεται στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου). Σε κάθε περίπτωση, η άδεια θα πρέπει να χορηγείται στον εργαζόμενο εντός 2 μηνών από την ημέρα υποβολής της αίτησης.

2. Το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας είναι καταβλητέο σε όλους τους εργαζόμενους είτε αυτοί απασχολούνται στις Δ.Ε.Υ.Α. ως ΙΔΟΧ είτε ως ΙΔΑΧ. Βασική προϋπόθεση που πρέπει να πληρούν οι εργαζόμενοι, ώστε να δικαιούνται το εν

λόγω επίδομα αποτελεί η παροχή υπηρεσιών με πλήρη και αποκλειστική απασχόλησή τους στους χώρους και στις ειδικότητες που δικαιολογούν την καταβολή του. Ο αιτών το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας εργαζόμενος απασχολείται ως εργάτης αποχετεύσεων από την πρόσληψή του, με αποτέλεσμα να καθίσταται δικαιούχος του ως άνω επιδόματος από τις 12/06/2018.

3. Με βάση το π.δ. 396/1994, στο οποίο γίνεται ο καθορισμός των ελάχιστων προδιαγραφών ασφάλειας και υγείας για τη χρήση από τους εργαζόμενους εξοπλισμών ατομικής προστασίας κατά την εργασία σε συμμόρφωση προς την οδηγία του Συμβουλίου 89/656/ΕΟΚ, βάσει του άρθρου 4 τα μέσα-εξοπλισμοί ατομικής προστασίας των πάσης φύσεως εργαζομένων (είτε στον ιδιωτικό είτε στον δημόσιο τομέα) χορηγούνται δωρεάν από τον εργοδότη αποκλειστικά για προσωπική χρήση. Συνεπώς η Δ.Ε.Υ.Α. οφείλει να παράσχει τον απαιτούμενο εξοπλισμό ατομικής προστασίας στον εργαζόμενό της. Αν και η Δ.Ε.Υ.Α. δεν εμπίπτει στην κλαδική ΣΣΕ της Π.Ο.Ε. – Δ.Ε.Υ.Α. και άρα δεν είναι δεσμευτική η εφαρμογή των όρων της κλαδικής ΣΣΕ, ωστόσο κατ' αναλογική εφαρμογή μπορεί να παράσχει στον εργαζόμενό της τα καθοριζόμενα στην Κλαδική μέσα ατομικής προστασίας. Σχετικά με τα ΜΑΠ προηγούμενων ετών, τα οποία δεν παρείχε στον εργαζόμενο η υπηρεσία, ως όφειλε, αλλά ο εργαζόμενος προέβη ο ίδιος στην αγορά τους, μπορεί να αξιώσει από την υπηρεσία την αξία τους σε χρήμα εφόσον προσκομίσει τα αποδεικτικά αγοράς τους. Εξάλλου βάσει και της πιο πρόσφατης και ειδικότερης ρύθμισης του άρθρου 97 του ν. 4483/2017 τα ΜΑΠ, «τα οποία δεν χορηγούνται εντός του έτους, αποτιμώνται σε χρήμα, σύμφωνα με την τιμή διαγωνισμού που προκηρύχθηκε ή άλλου διαγωνισμού προγενέστερων ετών που είχε λάβει χώρα για την προμήθεια των ίδιων ειδών».

Ο γνωμοδοτών δικηγόρος,

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ Π. ΖΥΓΟΥΡΗΣ

ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ, ΑΜ ΔΣΑ 41570
ΜΔΕ Οικονομικό Ποινικό Δίκαιο

ΠΑΝΟΣ ΖΥΓΟΥΡΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ
ΔΙΚΗΓΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
ΑΘΗΝΑ (ΜΟΥΣΕΙΟ) – ΜΠΟΥΜΠΟΥΛΙΝΑΣ 9-11
Τ.Κ. 10682, τηλ. 2108259140 -141
email: pzygouris@gmail.com