



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ
ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΚΑΙ
ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ

Ταχ. Δ/ση : Βασ. Σοφίας 15
Τ.Κ. 106 74 Αθήνα
Τηλέφωνο : 213 131337, -3340, -3378
Email: ped.hrm@ypes.gov.gr

μ/ : 11/10/2021
: / .69/185/ .19379
11/10/2021
: .487068

ΑΝΑΡΤΗΤΕΑ ΣΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

Αθήνα, 8 / 10 /2021

Αριθ. Πρωτ.:
ΔΙΔΑΔ/Φ.69/185/οικ.19379

ΠΡΟΣ :
Όπως πίνακας αποδεκτών
Με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο

ΘΕΜΑ: 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» - Ν. 4830/2021 - Ρυθμίσεις θεμάτων αδειών δημοσίων υπαλλήλων

Σχετ.: 1) Η αριθ. 47972/7-7-2021 εγκύκλιος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (ΑΔΑ: 6ΟΝΤ46ΜΤΛΚ-ΗΣΗ),
2) η αρ. ΔΙΔΑΔ/Φ.69/ ΔΙΔΑΔ/Φ.69/117/οικ. 11102/28-5-2020 εγκύκλιος της Υπηρεσίας μας (ΑΔΑ: 6ΣΦ146ΜΤΛ6-48Π)

Σας ενημερώνουμε ότι στο ΦΕΚ 101 Α' δημοσιεύτηκε ο 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», στο Μέρος ΙΙΙ, του οποίου περιλαμβάνονται νομοθετικές ρυθμίσεις για θέματα αδειών.

Για την εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙΙ του ν.4808/2021 για τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα εκδόθηκε η αριθ. 47972/7-7-2021 εγκύκλιος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (ΑΔΑ: 6ΟΝΤ46ΜΤΛΚ-ΗΣΗ).

Ειδικότερα, με τις διατάξεις του κεφαλαίου Α' του Μέρους ΙΙΙ του ν.4808/2021 ενσωματώνεται στο εθνικό δίκαιο η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158, σύμφωνα δε με το άρθρο 25,

στο πεδίο εφαρμογής του εν λόγω Κεφαλαίου υπάγονται, μεταξύ άλλων, όλοι οι εργαζόμενοι γονείς, φυσικοί, θετοί, ανάδοχοι, καθώς και οι τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, όπως επίσης και οι φροντιστές, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 26, οι οποίοι απασχολούνται στον 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.

Επιπλέον, στις διατάξεις του Κεφαλαίου Β' του Μέρους ΙΙΙ του ν.4808/2021 περιλαμβάνονται ρυθμίσεις σχετικά με άδειες σχετικές με την προστασία της οικογένειας, στο πεδίο εφαρμογής δε του εν λόγω Κεφαλαίου υπάγονται βάσει των διατάξεων του αρ. 33 του ν. 4808/2021, μεταξύ άλλων, όλοι οι εργαζόμενοι γονείς, φυσικοί, θετοί, ανάδοχοι, καθώς και οι τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα, που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, οι οποίοι απασχολούνται με σχέση πλήρους ή μερικής απασχόλησης ή με σύμβαση έμμισθης εντολής σε υπηρεσίες του Δημοσίου τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), **κατά το μέρος που εφαρμόζεται σε αυτούς η εργατική νομοθεσία.**

Σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 46 του Κεφαλαίου Γ' του Μέρους ΙΙΙ του ν.4808/2021, στο οποίο περιλαμβάνονται κοινές διατάξεις για τις άδειες των Κεφαλαίων Α' και Β', το Μέρος ΙΙΙ καθορίζει τα ελάχιστα όρια προστασίας των εργαζομένων και δεν θίγει ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους εργαζομένους που ισχύουν από τη νομοθεσία ή από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές αποφάσεις, κανονισμούς εργασίας και ατομικές συμβάσεις εργασίας ή συμφωνίες εργοδοτών και εργαζομένων και, που σε κάθε περίπτωση, **δύνανται να θεσπίζουν ή να διατηρούν ευνοϊκότερες διατάξεις για τους εργαζομένους από εκείνες που προβλέπονται στο Μέρος ΙΙΙ του ν.4808/2021.** Επίσης, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 46 του ν.4808/2021, οι ρυθμίσεις του Μέρους ΙΙΙ δεν καταργούν και δεν επηρεάζουν τη χορήγηση άλλων δικαιωμάτων, που αφορούν στη διευκόλυνση των γονέων για την ανατροφή του παιδιού, τον θηλασμό και τη φροντίδα του παιδιού. **Επισημαίνεται, ότι σύμφωνα με το άρθρο 54 του ν.4808/2021 από την έναρξη ισχύος του νόμου καταργούνται τα άρθρα 48-54 του ν.4075/2012 (Α' 89).**

Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρο 47 του ν.4808/2021 απαγορεύεται κάθε δυσμενής ή λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση εργαζομένων, επειδή ζήτησαν ή έλαβαν άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα που προβλέπονται στο Μέρος ΙΙΙ του ν. 4808/2021, ενώ απαγορεύεται και κάθε δυσμενής ή λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, από τον εργοδότη, καθώς και κάθε δυσμενής σε βάρος τους συνέπεια, επειδή υπέβαλαν καταγγελία ή κίνησαν νομική διαδικασία, με σκοπό να επιβληθεί η συμμόρφωση με τα δικαιώματα που προβλέπονται στο Μέρος ΙΙΙ του ν. 4808/2021. Σύμφωνα δε με την παρ. 3 του άρθρου 50 του ν.4808/2021 για κάθε παραβίαση του Κεφαλαίου Α' του Μέρους ΙΙΙ του ν.4808/2021 στον δημόσιο τομέα, τα ν.π.δ.δ., τους Ο.Τ.Α. και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως οριοθετείται από το άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), επιβάλλονται πειθαρχικές και διοικητικές κυρώσεις, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Τέλος, προκειμένου να διευκρινιστούν ζητήματα που προέκυψαν από την εφαρμογή των διατάξεων του ν.4808/2021 στους μόνιμους υπαλλήλους και στους υπαλλήλους με σχέση ΙΔΑΧ του Δημοσίου αλλά και για λόγους συμπερίληψης των εν λόγω διατάξεων στον Υπαλληλικό Κώδικα και κωδικοποίησής τους, θεσπίστηκαν οι ρυθμίσεις των

άρθρων 54 – 56 του ν.4830/2021 (Α' 169).

Κατόπιν των ανωτέρω και σε συνέχεια της αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.69/ ΔΙΔΑΔ/Φ.69/117/οικ. 11102/28-5-2020 εγκυκλίου της Υπηρεσίας μας (ΑΔΑ: 6ΣΦ146ΜΤΛ6-48Π) σχετικά με την εφαρμογή των διατάξεων του ν.4674/2020, προς διευκόλυνση των οικείων Διευθύνσεων Προσωπικού η παρούσα εγκύκλιος χωρίζεται σε δύο κεφάλαια:

Α) το πρώτο αφορά τις άδειες και τις διευκολύνσεις των μονίμων υπαλλήλων και των υπαλλήλων με σχέση ΙΔΑΧ που ρυθμίζονται με το Κεφάλαιο Α' του Μέρους ΙΙΙ του ν.4808/2021 και εν συνεχεία με τις διατάξεις του ν.4830/2021, και

Β) το δεύτερο μία εκ νέου επισκόπηση των αδειών που κατά βάση κάνουν χρήση και δικαιούνται οι υπάλληλοι του Δημοσίου με σχέση ΙΔΟΧ, τόσο αυτών που θεσπίζονται με τα Κεφάλαια Α' και Β' του Μέρους ΙΙΙ του ν.4808/2021, όσο και αυτών που ήδη ισχύουν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'

ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΙΣ ΜΟΝΙΜΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΙΔΑΧ-
Νόμος 4830/2021 και Κεφάλαιο Α' του Μέρους ΙΙΙ του ν.4808/2021

1. ΑΔΕΙΑ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ

Με τις διατάξεις του 54 του ν.4830/2021 τροποποιήθηκε η παρ. 1 του άρθρου 50 του Υπαλληλικού Κώδικα (ν.3528/2007) όσον αφορά την άδεια πατρότητας ως εξής: «1. ... Στον πατέρα υπάλληλο χορηγείται υποχρεωτικά άδεια δεκατεσσάρων (14) εργάσιμων ημερών, με αποδοχές, η οποία πρέπει να λαμβάνεται κατά τη γέννηση του τέκνου. Η άδεια αυτή δύναται να χορηγείται είτε α) δύο (2) ημέρες πριν από την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού, οπότε οι υπόλοιπες δώδεκα (12) χορηγούνται, συνολικά ή τμηματικά, εντός τριάντα (30) ημερών από την ημερομηνία γέννησης, είτε β) μετά την ημερομηνία γέννησης, συνολικά ή τμηματικά, εντός τριάντα (30) ημερών από την ημερομηνία γέννησης. Για την εύρυθμη λειτουργία της υπηρεσίας, ο υπάλληλος γνωστοποιεί αρμοδίως την πιθανολογούμενη ημέρα τοκετού, προκειμένου η υπηρεσία να λάβει εγκαίρως γνώση. Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου, ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η άδεια των προηγούμενων εδαφίων χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.».

Διευκρινίζεται ότι η ως άνω προβλεπόμενη άδεια δεν προσαυξάνεται λόγω γέννησης διδύμων, τριδύμων ή περισσότερων πολύδυμων τέκνων.

Επισημαίνεται ότι η όμοια ρύθμιση του άρθρου 27 του ν.4808/2021 είχε άμεση εφαρμογή για τους μόνιμους υπαλλήλους και τους υπαλλήλους με σχέση ΙΔΑΧ του Δημοσίου που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του Υπαλληλικού Κώδικα (ν.3528/2007) από την έναρξη ισχύος της εν λόγω διάταξης (19/6/2021) δεδομένου ότι συνιστούσε ευνοϊκότερη ρύθμιση από την τότε ισχύουσα διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 50 του Υπαλληλικού Κώδικα, όπως ίσχυε πριν την αντικατάστασή της με τον ν.4830/2021.

Κατά την πρώτη εφαρμογή της διάταξης του άρθρου 27 του ν.4808/2021 για την άδεια πατρότητας και προκειμένου για εργαζόμενους, των οποίων το τέκνο γεννήθηκε πριν τις 19/6/2021 (έναρξη ισχύος σύμφωνα με το άρθρο 165 του ως άνω νόμου) και εφόσον δεν είχε παρέλθει ο ένας μήνας από τον τοκετό από την ημερομηνία αυτή, ως προβλέπεται από τη διάταξη για τη χορήγηση του δικαιώματος, διευκρινίζεται ότι, επιπλέον των 2 ημερών που προβλέπονταν με το προηγούμενο καθεστώς και οι οποίες θα έπρεπε ήδη να τους έχουν χορηγηθεί, δικαιούνταν να λάβουν όσες από τις υπόλοιπες 12 εργάσιμες ημέρες

απόμεναν μέχρι τη συμπλήρωση του πρώτου μήνα από τον τοκετό, ήτοι έως 19/7/2021. Ως εκ των ανωτέρω είναι δικαιολογημένη η απουσία υπαλλήλων που έκαναν χρήση της εν λόγω άδειας από 19/6/2021 σύμφωνα με τις διατάξεις του αρ. 27 του ν. 4808/2021.

Ομοίως, κατά την πρώτη εφαρμογή της άδειας πατρότητας για τους θετούς και ανάδοχους πατέρες παιδιών έως οκτώ ετών, διευκρινίζεται ότι η άδεια χορηγείται επίσης, με τον ίδιο τρόπο ως αναφέρεται ανωτέρω, εφόσον δεν έχει παρέλθει ο ένας μήνας από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια κατά την έναρξη ισχύος της διάταξης στις 19/6/2021, ήτοι έως 19/7/2021.

2. ΑΔΕΙΑ ΑΝΕΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΙΑ ΑΝΑΤΡΟΦΗ ΤΕΚΝΟΥ

Με τις διατάξεις του άρθρου 56 του ν.4830/2021 τροποποιήθηκαν οι διατάξεις του άρθρου 53 του Υπαλληλικού Κώδικα, στο πλαίσιο προσαρμογής των υφιστάμενων διατάξεων με τις διατάξεις του άρθρου 28 του ν.4808/2021. Ειδικότερα:

Με την παρ. 1 του άρθρου 56 αντικαταστάθηκε η παρ. 1 του άρθρου 53 του Υπαλληλικού Κώδικα ως εξής:

«1. Η προβλεπόμενη από την παρ. 2 του άρθρου 51 άδεια άνευ αποδοχών χορηγείται αυτοτελώς σε κάθε φυσικό, θετό και ανάδοχο γονέα υποχρεωτικά, χωρίς γνώμη υπηρεσιακού συμβουλίου, όταν πρόκειται για ανατροφή τέκνου ηλικίας έως και οκτώ (8) ετών. Για τους υπαλλήλους που έχουν έως δύο (2) τέκνα και δικαιούνται την άδεια του πρώτου εδαφίου, η υπηρεσία που βαρύνεται με την υποχρέωση μισθοδοσίας του υπαλλήλου, υποχρεούται να καταβάλλει στον γονέα μηνιαίως, για κάθε τέκνο, ποσό ίσο με τον ελάχιστο νομοθετημένο μισθό, για τους δύο (2) πρώτους μήνες της άδειας. Οι γονείς διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων δικαιούνται να λάβουν την άδεια του πρώτου εδαφίου για κάθε παιδί ξεχωριστά, τμηματικά ή και συνεχόμενα, και δικαιούνται να λάβουν την παροχή του δεύτερου εδαφίου για δύο (2) μήνες επιπλέον, ανεξαρτήτως του αριθμού των παιδιών που γεννήθηκαν μαζί. Οι μονογονείς, λόγω θανάτου του άλλου γονέα ή λόγω ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης του τέκνου από τον άλλο γονέα, δικαιούνται τις διευκολύνσεις των προηγούμενων εδαφίων εις διπλούν. Σε περίπτωση γέννησης τρίτου και περισσότερων τέκνων, για χρονικό διάστημα τριών (3) μηνών, η άδεια του πρώτου εδαφίου χορηγείται με πλήρεις αποδοχές. Η άδεια των προηγούμενων εδαφίων χορηγείται είτε συνεχόμενα είτε τμηματικά, αλλά σε κάθε περίπτωση δεν είναι δυνατή η χορήγησή της για διάστημα μικρότερο του ενός (1) μηνός. Για κάθε τέκνο, διάστημα τεσσάρων (4) μηνών της άδειας του πρώτου εδαφίου λογίζεται ως χρόνος πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας για κάθε συνέπεια. Η αίτηση για χορήγηση της άδειας των προηγούμενων εδαφίων υποβάλλεται τουλάχιστον, ένα (1) μήνα πριν από την έναρξη της άδειας, εκτός εάν συντρέχουν έκτακτοι λόγοι, οι οποίοι καθιστούν αναγκαία την έναρξη της άδειας σε συντομότερο χρονικό διάστημα. Η αρμόδια υπηρεσία απαντά στην αίτηση του υπαλλήλου άμεσα και πάντως το αργότερο εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της.».

Όσον αφορά τη διαδικασία και τις προϋποθέσεις χορήγησης της ήδη προβλεπόμενης άδειας άνευ αποδοχών για ανατροφή τέκνου επέρχονται οι εξής αλλαγές:

- Το δικαίωμα χορήγησης άδειας άνευ αποδοχών διάρκειας έως πέντε (5) ετών σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 51 του ΥΚ αποτελεί **αυτοτελές δικαίωμα κάθε γονέα υπαλλήλου** και εφόσον χορηγείται **για την ανατροφή τέκνου ηλικίας πλέον έως οκτώ (8) ετών**, χορηγείται υποχρεωτικά χωρίς γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου.
- Για τους υπαλλήλους που έχουν έως δύο (2) τέκνα και δικαιούνται την ανωτέρω άδεια, η υπηρεσία που βαρύνεται με την υποχρέωση μισθοδοσίας του υπαλλήλου, υποχρεούται να καταβάλλει στον γονέα μηνιαίως, **για κάθε τέκνο**, ποσό ίσο με τον ελάχιστο νομοθετημένο μισθό, για τους δύο (2) πρώτους μήνες της άδειας.
- Σε περίπτωση γέννησης τρίτου και περισσότερων τέκνων, για χρονικό διάστημα τριών (3) μηνών και **για κάθε παιδί πέραν του τρίτου**, η άδεια χορηγείται με πλήρεις αποδοχές, όπως ίσχυε ήδη, εφόσον πρόκειται για τέκνο ηλικίας έως οκτώ (8) ετών.
- Οι γονείς διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων δικαιούνται να λάβουν την άδεια για κάθε παιδί ξεχωριστά, τμηματικά ή και συνεχόμενα, και δικαιούνται να λάβουν την παροχή του ελάχιστου νομοθετημένου μισθού για δύο (2) μήνες επιπλέον, **ανεξαρτήτως του αριθμού των παιδιών που γεννήθηκαν μαζί** και πάντα εντός του ηλικιακού ορίου των οκτώ (8) ετών.
- Οι μονογονείς, λόγω θανάτου του άλλου γονέα ή λόγω ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης του τέκνου από τον άλλο γονέα, δικαιούνται τις διευκολύνσεις της άδειας και του ελάχιστου νομοθετημένου μισθού εις διπλούν. **Οι περιπτώσεις των μονογονέων που δικαιούνται την εν λόγω προσαύξηση είναι οι περιοριστικά αναφερόμενες στην παρούσα διάταξη.**
- Η άδεια της παρ. 1 του άρθρου 53 του ΥΚ για ανατροφή τέκνου χορηγείται είτε συνεχόμενα είτε τμηματικά, αλλά σε κάθε περίπτωση δεν είναι δυνατή η χορήγηση της για διάστημα μικρότερο του ενός (1) μηνός.
- **Για κάθε τέκνο**, διάστημα τεσσάρων (4) μηνών της άδειας της παρ. 1 του άρθρου 53 του ΥΚ λογίζεται ως χρόνος πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας για κάθε συνέπεια. Το διάστημα της άδειας άνευ αποδοχών που υπερβαίνει τους τέσσερις (4) μήνες για κάθε τέκνο δεν αποτελεί χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας.
- **Διευκρινίζεται ότι η αυτοτέλεια των διευκολύνσεων για κάθε τέκνο και οι προβλεπόμενες προσαυξήσεις στις ανωτέρω περιπτώσεις αφορούν αποκλειστικά την παρεχόμενη παροχή του ελάχιστου νομοθετημένου μισθού και την αναγνώριση μέρους της άδειας ως χρόνου πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας και όχι τη μέγιστη διάρκεια της άδειας άνευ αποδοχών, η οποία ανέρχεται κατ' ανώτατο όριο στα πέντε (5) έτη σε κάθε περίπτωση.**
- Για τη χορήγηση της άδειας σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις η αίτηση υποβάλλεται τουλάχιστον, ένα (1) μήνα πριν από την έναρξη της άδειας, εκτός εάν συντρέχουν έκτακτοι λόγοι, οι οποίοι καθιστούν αναγκαία την έναρξη της άδειας σε συντομότερο χρονικό διάστημα. Η αρμόδια υπηρεσία απαντά στην αίτηση του

υπαλλήλου άμεσα και πάντως το αργότερο εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της.

- Σύμφωνα με το άρθρο 28 του ν.4808/2021 που εφαρμόζεται συμπληρωματικά, 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,

Παράδειγμα:

- Γονέας τριδύμων τέκνων δικαιούται τις διευκολύνσεις της παρ. 1 του άρθρου 53 του ΥΚ για κάθε παιδί ξεχωριστά, τμηματικά ή και συνεχόμενα, και μέχρι τα παιδιά να γίνουν οκτώ (8) ετών, ήτοι δικαιούται να λάβει την παροχή του ελάχιστου νομοθετημένου μισθού για δύο (2) μήνες επιπλέον, ανεξαρτήτως του αριθμού των παιδιών που γεννήθηκαν μαζί, ήτοι συνολικά για 4 μήνες. Επίσης, από το συνολικό χρόνο της ως άνω άδειας συνολικά 12 μήνες (4 μήνες * 3 τέκνα) θα αποτελούν χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας.
- Μονογονέας, λόγω θανάτου του άλλου γονέα, με **δύο** τέκνα ηλικίας έως οκτώ (8) ετών δικαιούται να λάβει την παροχή του ελάχιστου νομοθετημένου μισθού για δύο (2) μήνες επιπλέον για κάθε τέκνο, ήτοι 4 μήνες για κάθε τέκνο. Από το συνολικό χρόνο της άδειας συνολικά 8 μήνες για κάθε τέκνο θα αποτελούν χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας.
- Γονέας 4 τέκνων ηλικίας έως οκτώ (8) ετών δικαιούται να λάβει την άδεια της παρ. 1 του άρθρου 53 του ΥΚ ως εξής: Για το τρίτο και το τέταρτο τέκνο δικαιούται άδεια διάρκειας τριών (3) μηνών με πλήρεις αποδοχές για κάθε τέκνο και τυχόν επιπλέον χρόνος άδειας θα χορηγηθεί χωρίς αποδοχές. Ως χρόνος πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας θα αναγνωριστούν κατ' ανώτατο όριο οι οκτώ μήνες, ήτοι οι έξι μήνες κατά τη διάρκεια των οποίων θα λαμβάνει πλήρεις αποδοχές (3 μήνες για κάθε τέκνο) και δύο μήνες επιπλέον (1 για κάθε τέκνο), εφόσον ο/η υπάλληλος αιτηθεί τη χορήγησή τους.

γονέων παιδιών διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων, καθώς και γονέων έπειτα από πρόωρο τοκετό.

3. ΜΕΙΩΜΕΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Με το άρθρο 55 του ν.4830/2021 στο άρθρο 51 του Υπαλληλικού Κώδικα προστίθεται παρ. 1Α ως εξής:

«1Α. Οι υπάλληλοι μπορούν, με τη διαδικασία και τις προϋποθέσεις της παρ. 2, να ζητήσουν με αίτησή τους τη μείωση των ωρών εργασίας τους μέχρι και πενήντα τοις εκατό (50%), με ανάλογη μείωση των αποδοχών τους, για χρονική διάρκεια μέχρι πέντε (5) έτη. Με την αίτησή του ο υπάλληλος προσδιορίζει εάν επιθυμεί τη μείωση της ημερήσιας απασχόλησης ή των εργάσιμων ημερών. Σε κάθε περίπτωση, ως χρόνος πραγματικής και συντάξιμης

δημόσιας υπηρεσίας για κάθε νόμιμη συνέπεια, υπολογίζεται μόνο ο χρόνος πραγματικής απασχόλησης».

Με την εν λόγω διάταξη εισάγεται στο άρθρο 51 για λόγους κωδικοποίησης και ενότητας των διατάξεων του Υπαλληλικού Κώδικα ως παράγραφος 1^Α η προϊσχύουσα ρύθμιση της παρ. 5 του άρθρου 37 του ν.3986/2011 σχετικά με τη δυνατότητα μειωμένης απασχόλησης χωρίς αποδοχές. Για τη χορήγηση της εν λόγω διευκόλυνσης εφαρμόζονται η διαδικασία και οι προϋποθέσεις της παρ. 2 του άρθρου 51 του Υπαλληλικού Κώδικα, ήτοι η διευκόλυνση χορηγείται για σοβαρούς ιδιωτικούς λόγους και απαιτείται γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου.

Περαιτέρω, με την παρ. 2 του άρθρου 56 του ν.4830/2021 στο άρθρο 53 του Υπαλληλικού Κώδικα προστίθεται παρ. 1Α ως εξής:

«1Α. Η διευκόλυνση της παρ. 1Α του άρθρου 51 χορηγείται αυτοτελώς σε κάθε φυσικό, θετό και ανάδοχο γονέα υποχρεωτικά, χωρίς γνώμη υπηρεσιακού συμβουλίου, όταν πρόκειται για ανατροφή τέκνου ηλικίας έως και οκτώ (8) ετών.»

Εκ των ανωτέρω προκύπτει ότι όταν η διευκόλυνση της μειωμένης απασχόλησης χωρίς αποδοχές χορηγείται για ανατροφή τέκνου ηλικίας έως και οκτώ (8) ετών, αυτή χορηγείται **υποχρεωτικά, χωρίς γνώμη υπηρεσιακού συμβουλίου.**

Τέλος, διευκρινίζεται ότι η διευκόλυνση των παρ. 1^Α των άρθρων 51 και 53 του Υπαλληλικού Κώδικα περί μειωμένης απασχόλησης χωρίς αποδοχές χορηγείται **συνολικά** για πέντε (5) έτη ανεξάρτητα από το ποσοστό μείωσης της απασχόλησης για κάθε υπάλληλο

4. ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

- Με την παρ. 3 του άρθρου 56 του ν.4830/2021 αντικαταστάθηκε το πρώτο εδάφιο της παρ. 3 του άρθρου 53 του ΥΚ ως εξής:

«3. Με την επιφύλαξη της πρόβλεψης περί αυτοτελούς άσκησης των διευκολύνσεων του παρόντος, αν και οι δύο γονείς είναι υπάλληλοι, με κοινή τους δήλωση, που κατατίθεται στις υπηρεσίες τους, καθορίζεται ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση των διευκολύνσεων του παρόντος, εκτός αν με τη δήλωση αυτή καθορίσουν χρονικά διαστήματα που ο καθένας θα κάνει χρήση, μέσα στα οριζόμενα κατά περίπτωση ηλικιακά όρια του τέκνου.»

Ως εκ τούτου σε περίπτωση και οι δύο γονείς είναι υπάλληλοι οι διευκολύνσεις του άρθρου 53 του ΥΚ χορηγούνται κατόπιν κοινής τους δήλωσης, στην οποία καθορίζεται ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση των διευκολύνσεων ή τα χρονικά διαστήματα που ο καθένας θα κάνει χρήση, μέσα στα οριζόμενα κατά περίπτωση ηλικιακά όρια του τέκνου, **με την επιφύλαξη όμως των επιμέρους διατάξεων του άρθρου 53, στις οποίες προβλέπεται ότι οι εκάστοτε διευκολύνσεις ασκούνται αυτοτελώς από κάθε γονέα.**

- Η παρ. 4 του άρθρου 53 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007) τροποποιείται με την προσθήκη αναφοράς στη διευκόλυνση της παρ. 1Α και η παρ. 4 διαμορφώνεται ως εξής:

«4. Όταν ο ένας γονέας λάβει την άδεια της παρ. 1 ή τη διευκόλυνση της παρ. 1Α του παρόντος, ο άλλος δεν έχει δικαίωμα να κάνει χρήση των διευκολύνσεων της παρ. 2 του άρθρου αυτού για το ίδιο διάστημα.». Ως εκ τούτου, για παράδειγμα σε περίπτωση που και οι δύο γονείς είναι υπάλληλοι, όταν ο ένας γονέας λαμβάνει την 9μηνη άδεια ανατροφής τέκνου (άρθρο 53 παρ. 2 του ΥΚ) ο άλλος γονέας δεν μπορεί για το ίδιο διάστημα να λάβει την άδεια άνευ αποδοχών ή τη μειωμένη απασχόληση χωρίς αποδοχές για ανατροφή τέκνου (άρθρο 53 παρ. 1 και 1^Α του ΥΚ).

- Στο τέλος της παρ. 8 του άρθρου 53 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007) προστίθεται νέο εδάφιο και η παρ. 8 διαμορφώνεται ως εξής:

«8. Υπάλληλοι που έχουν ανήλικα τέκνα, δικαιούνται άδεια με αποδοχές έως τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος σε περίπτωση ασθένειας των τέκνων τους. Για τους υπαλλήλους που είναι τρίτεκνοι η ως άνω άδεια ανέρχεται σε επτά (7) εργάσιμες ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος και για τους υπαλλήλους που είναι πολύτεκνοι σε δέκα (10) εργάσιμες ημέρες. Για τους υπαλλήλους που είναι μονογονείς, η ως άνω άδεια ανέρχεται σε οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος. Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς είναι υπάλληλοι, το δικαίωμα είναι αυτοτελές για κάθε γονέα.».

Με τη διάταξη αυτή προβλέπεται πλέον ρητώς η οδηγία που είχε δοθεί με την αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.35.53/2521/οικ.11469/14-3-2019 (ΑΔΑ: 7Χ8Χ465ΧΘΨ-ΛΛΝ) εγκύκλιο της Υπηρεσίας μας σχετικά με το ότι η άδεια ασθένειας ανήλικων τέκνων αποτελεί αυτοτελές δικαίωμα του κάθε γονέα – υπαλλήλου. Κατά τα λοιπά εξακολουθούν να ισχύουν οι αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ /5/οικ.32342/19-12-2016 (ΑΔΑ: ΩΝ46465ΦΘΕ-Ω93) και ΔΙΔΑΔ/Φ.35.53/2521/οικ.11469/14-3-2019 (ΑΔΑ: 7Χ8Χ465ΧΘΨ-ΛΛΝ) εγκύκλιοι της Υπηρεσίας μας.

Διευκρινίζεται ότι οι λοιπές διατάξεις του Κεφαλαίου Α' του Μέρους ΙΙΙ του ν.4808/2021 δεν τυγχάνουν εφαρμογής για τους μόνιμους υπαλλήλους και τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ΙΔΑΧ των φορέων του Δημοσίου που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του Υπαλληλικού Κώδικα, δεδομένου ότι οι διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα ή άλλες ειδικές διατάξεις, στις οποίες υπάγονται, περιλαμβάνουν ήδη ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τα θέματα αυτά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'

ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΙΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ

Για λόγους διευκόλυνσης των Διευθύνσεων Προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών και κατόπιν των τροποποιήσεων που επήλθαν στην εργατική νομοθεσία με τις διατάξεις του ν.4808/2021 παρατίθενται κατωτέρω συνολικά οι προβλεπόμενες νομοθετικές ρυθμίσεις για τις βασικές άδειες και διευκολύνσεις που δικαιούνται οι

υπάλληλοι που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου σε υπηρεσίες του Δημοσίου και σε νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, ανεξαρτήτως του εάν απασχολούνται με καθεστώς πλήρους ή μερικής απασχόλησης.

Η χορήγηση των αδειών στο προσωπικό με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου του Δημοσίου (εκτός όσων υπηρετούν σε Ο.Τ.Α. α' βαθμού και στα νομικά πρόσωπα αυτών), διέπεται κατ' αρχάς από το ΠΔ 410/88. Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρο 89 του ανωτέρω ΠΔ «Όπου στον Κώδικα αυτό δεν ορίζεται διαφορετικά, εφαρμόζονται συμπληρωματικά οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας».

Ειδικότερα, για τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ που προσλαμβάνονται για κάλυψη απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών (Κεφάλαιο Γ' Π.Δ. 410/1988) και για την κάλυψη παροδικών αναγκών (Κεφάλαιο Δ' Π.Δ. 410/1988) και δεν κατέχουν οργανικές θέσεις, σύμφωνα με τα άρθρα 62 και 69 του Π.Δ. 410/1988, αντίστοιχα, τυγχάνουν εφαρμογής οι διατάξεις του άρθρου 20, με εξαίρεση το τελευταίο εδάφιο της παρ. 1 και την παράγραφο 7, και των άρθρων 21, 23, 24 παρ. 3 και 26 του Π.Δ. 410/1988, εφόσον συμβιβάζονται ενώ για τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ που κατέχουν οργανική θέση ισχύουν τα αναφερόμενα στο Κεφάλαιο Β' του Π.Δ. 410/1988. Ειδικότερα:

1. ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 20 του ΠΔ 410/88: «1. Ο προσλαμβανόμενος, μετά τη συμπλήρωση δώδεκα μηνών (βασικός χρόνος συνεχούς απασχόλησης στην υπηρεσία που προσλαμβάνεται) δικαιούται, για κάθε ημερολογιακό έτος, κανονική άδεια απουσίας με πλήρεις αποδοχές είκοσι τέσσερις (24) εργάσιμες ημέρες και αν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομάδας είκοσι (20) εργάσιμες ημέρες, χωρίς να υπολογίζεται σε αυτές η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν απασχολείται λόγω του εφαρμοζόμενου συστήματος εργασίας. Η άδεια αυτή επαυξάνεται κατά μια εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης επί πλέον του βασικού χρόνου των δώδεκα μηνών και μέχρι είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες για τους μισθωτούς με σύστημα πενθήμερης εβδομάδας εργασίας μέχρι είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες...».

Ωστόσο, και δεδομένου ότι σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 20 του Π.Δ. 410/1988, «Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται στο προσωπικό αυτό οι κείμενες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας (Α.Ν. 539/1945, όπως αυτός ισχύει», σύμφωνα με τις μεταγενέστερες και ισχύουσες ως ευνοϊκότερες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και συγκεκριμένα του άρθρου 1 του Ν. 3302/04, με τις οποίες τροποποιήθηκε η παράγραφος 1 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/1945 (ΦΕΚ 229 Α') ισχύουν τα εξής με βάση και τα αναφερόμενα στην αριθ. οικ. 3392/1-3-2005 εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας:

Για το πρώτο ημερολογιακό έτος- εντός του οποίου προσελήφθη ο/η υπάλληλος, η υπηρεσία υποχρεούται να χορηγεί στον /στην υπάλληλο μέχρι την 31η Δεκεμβρίου ή μέχρι τη λήξη της σύμβασης εφόσον η σύμβαση λήγει εντός του ίδιου ημερολογιακού έτους, αναλογία – ποσοστό των ημερών αδειας που δικαιούται ο/η υπάλληλος, βάσει του χρονικού διαστήματος απασχόλησης στην υπηρεσία κατά το έτος αυτό. Η αναλογία της άδειας, η οποία υπολογίζεται επί των 20 –επί πενθημέρου- και των 24 –επί εξαήμερου- ημερών, θα πρέπει να χορηγείται έως την 31η Δεκεμβρίου του ημερολογιακού έτους πρόσληψης ακόμη και αν δεν έχει ζητηθεί από τους υπαλλήλους.

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο/η υπάλληλος δικαιούται να λάβει **τμηματικά** την κανονική άδεια, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στο δεύτερο αυτό έτος. Η αναλογία της άδειας υπολογίζεται εκ νέου, όπως και κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος, με βάση τις 20 ημέρες επί πενθημέρου και τις 24 ημέρες επί εξαημέρου. Κατά τη διάρκεια του έτους αυτού και κατά το χρονικό σημείο συμπλήρωσης 12 μηνών από την ημερομηνία πρόσληψης, η άδεια επαυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα. Ως εκ τούτου, η άδεια κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, η οποία θα πρέπει να χορηγηθεί από την υπηρεσία **αναλογικώς ή ολόκληρη στο τέλος**, έως την 31^η Δεκεμβρίου του έτους αυτού, φθάνει στο ύψος των 21 επί πενθημέρου και 25 επί εξαημέρου, εργάσιμων ημερών.

Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος, καθώς και τα επόμενα, ο/η υπάλληλος δικαιούται να λάβει, και εφόσον οι υπηρεσιακές ανάγκες το επιτρέπουν, **ολόκληρη την ετήσια άδειά του και σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο του έτους αυτού**. Η άδεια αυτή, θα φθάσει τις 22 ημέρες επί πενθημέρου και τις 26 επί εξαημέρου, εάν έχουν συμπληρωθεί 2 έτη απασχόλησης εντός του τρίτου αυτού ημερολογιακού έτους.

Παράδειγμα

Υπάλληλος που προσλαμβάνεται με σύμβαση ορισμένου χρόνου διάρκειας δύο (2) ετών με πενθήμερη εργασία την 1^η Απριλίου του 2020 δικαιούται κανονική άδεια ως εξής:

Από 1^η Απριλίου 2020 έως 31 Δεκεμβρίου 2020 δικαιούται αναλογία επί των 20 ημερών κανονικής άδειας, ήτοι $20/12 \times$ μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου ή 1,6667 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης, με ανώτατο όριο τις 15 ημέρες για το έτος 2020 (9 μήνες απασχόλησης \times 1,6667 ημέρες άδειας ανά μήνα απασχόλησης).

Από 1^η Ιανουαρίου 2021 έως 31 Μαρτίου 2021 δικαιούται αναλογία επί των 20 ημερών κανονικής άδειας, ήτοι $20/12 \times$ μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου ή 1,6667 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης, με ανώτατο όριο τις 5 ημέρες για το διάστημα αυτό του έτους 2021 (3 μήνες απασχόλησης \times 1,6667 ημέρες άδειας ανά μήνα απασχόλησης).

Από 1^η Απριλίου 2021 έως 31 Δεκεμβρίου 2021 δικαιούται αναλογία επί των 21 ημερών κανονικής άδειας, ήτοι $21/12 \times$ μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου ή 1,75 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης, με ανώτατο όριο τις 16 ημέρες (9 μήνες απασχόλησης \times 1,75 ημέρες άδειας ανά μήνα απασχόλησης, στρογγυλοποίηση του 15,75).

Από 1^η Ιανουαρίου 2022 έως 31 Μαρτίου 2022 (ημερομηνία λήξης της 2ετούς σύμβασής τους) δικαιούται να λάβει **ολόκληρη την ετήσια άδειά του διάρκειας 21 ημερών σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο του έτους αυτού και μέχρι τη λήξη της σύμβασης**.

Τέλος, βάσει του άρθρου 3 της ΕΓΣΣΕ 2008-2009 προβλέπεται προσαύξηση της κανονικής άδειας λόγω προϋπηρεσίας και ειδικότερα, «Υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες (-τριες) που συμπληρώνουν υπηρεσία δέκα (10) ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία δώδεκα (12) ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια τριάντα (30) εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή είκοσι πέντε (25) εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Από 1-1-2008, μετά τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας δικαιούνται μία (1) επιπλέον εργάσιμη ημέρα, δηλ. συνολικά τριάντα μία (31) και είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες αντίστοιχα».

Για τους εργαζόμενους με σχέση ΙΔΟΧ που απασχολούνται με μειωμένες ώρες εργασίας σε ημερήσια βάση χωρίς μείωση των εβδομαδιαίων ημερών απασχόλησης (μερική απασχόληση), ο αριθμός των ημερών ετήσιας κανονικής άδειας που δικαιούνται θα υπολογιστεί κατά τον ίδιο τρόπο που θα υπολογιζόταν και αν δεν είχε επέλθει μείωση των ωρών ημερήσιας εργασίας, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο αρ.1 του Ν.3302/2004. Η παραπάνω διαδικασία υπολογισμού θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη και ενδεχόμενη προϋπηρεσία των εργαζομένων.

Για τους εργαζόμενους με σχέση ΙΔΟΧ που απασχολούνται λιγότερες ημέρες την εβδομάδα είτε με πλήρες ημερήσιο ωράριο (εκ περιτροπής εργασία), είτε με μειωμένο ημερήσιο ωράριο (σύστημα που προσομοιάζει στην διαλείπουσα εργασία), ο αριθμός των δικαιούμενων ημερών αδειας θα υπολογίζεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 1 του Ν.1346/1983, ήτοι για κάθε 25 εργάσιμες ημέρες, δύο ημέρες άδεια. Η παραπάνω διαδικασία υπολογισμού θα λαμβάνει υπόψη και ενδεχόμενη προϋπηρεσία του εργαζόμενου, σύμφωνα με τις προαναφερθείσες Ε.Γ.Σ.Ε.Ε. των ετών 2000/2001 και 2008/2009. Η χορήγηση της άδειας με βάση τις ανωτέρω διατάξεις, θεμελιώνεται νομικά και από την ουσιώδη αρχή του prorata temporis (κατ' αναλογία του χρόνου απασχόλησης) έτσι όπως εκφράστηκε στη νομολογία του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (υπόθεση C-173/1999). Εύλογο είναι ότι εφόσον οι εργαζόμενοι διανύουν το τρίτο ημερολογιακό έτος εργασίας και εντεύθεν, δύνανται να λάβουν το σύνολο της δικαιούμενης άδειας σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο του έτους (αρ.1 του Ν.3302/2004).

Ειδικά για την εφαρμογή των παραπάνω ρυθμίσεων της εργατικής νομοθεσίας στους υπαλλήλους του Δημοσίου με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου επισημαίνονται τα εξής:

Στις περιπτώσεις παράτασης ή ανανέωσης συμβάσεων ΙΔΟΧ χωρίς διακοπή της απασχόλησης των υπαλλήλων και με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις, για τον υπολογισμό της κανονικής άδειας που δικαιούνται οι υπάλληλοι και τον τρόπο χορήγησής της, ο χρόνος απασχόλησής τους θεωρείται συνεχόμενος, Αντίθετα, σε περίπτωση σύναψης νέων συμβάσεων που προκύπτει κατόπιν νέας διαδικασίας, ακόμη και αν οι συμβαλλόμενοι είναι οι ίδιοι και η απασχόληση διέπεται από τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις, η κανονική άδεια των υπαλλήλων υπολογίζεται εκ νέου με βάση το χρόνο απασχόλησης του/της υπαλλήλου βάσει της νέας σύμβασης εργασίας.

Τέλος, επισημαίνεται ότι σύμφωνα με τη διάταξη **του άρθρου 61 του ν.4808/2021** τροποποιείται το τρίτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 4 του α.ν. 539/1945 και προστίθεται τέταρτο εδάφιο σχετικά **με την υποχρέωση παροχής άδειας στους εργαζόμενους μέχρι το τέλος κάθε ημερολογιακού έτους και σχετικά με την εξάντληση της δικαιούμενης κανονικής άδειας εντός του πρώτου τριμήνου του επόμενου ημερολογιακού έτους.**

Ειδικότερα, σύμφωνα με τις ανωτέρω ρυθμίσεις, «1. Η χρονική περίοδος χορηγήσεως της άδειας κανονίζεται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, του πρώτου υποχρεούμενου να χορηγήσει την αιτηθείσαν άδειαν το πολύ εντός διμήνου από της υπό του δευτέρου διατυπώσεως της σχετικής αιτήσεως. Πάντως το ήμισυ τουλάχιστον των κατ' έτος, εν εκάστη επιχειρήσει, δικαιουμένων αδειας δέον να ικανοποιούνται εντός του από 1ης Μαΐου. μέχρι 30 Σεπτεμβρίου χρονικού διαστήματος. Η κατά τα ανωτέρω απαιτούμενη αίτησις σκοπεύει μόνον εις τον προσδιορισμόν των χρονικών ορίων, εντός των οποίων υφίσταται υποχρέωσις διά την χορήγησιν της άδειας και δεν αποτελεί τυπικήν προϋπόθεσιν διά την υπό του μισθωτού, κατά τας διατάξεις του παρόντος νόμου, άσκησιν του εις άδειαν μετ' αποδοχών

δικαιώματος αυτού. **Η δικαιούμενη, κατ' έτος, άδεια πρέπει να εξαντλείται μέχρι το πρώτο τρίμηνο του επόμενου ημερολογιακού έτους.**»

2. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ

2.1. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ

Για τους υπαλλήλους με σχέση ΙΔΟΧ χωρίς οργανική θέση (Κεφάλαια Γ' και Δ' του Π.Δ. 410/1988), ελλείψει ειδικής ρύθμισης εφαρμόζονται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και συγκεκριμένα οι διατάξεις των άρθρων 657 και 658 του Αστικού Κώδικα για την ανυπαίτια αδυναμία παροχής εργασίας (σχετικό το αριθ. 6549/241/29-3-2019 έγγραφο του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης).

Σύμφωνα με τα άρθρα 657 και 658 του Αστικού Κώδικα («Λόγοι που εμπόδισαν τον εργαζόμενο»), «*Ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωσή του για το μισθό, αν ύστερα από δεκαήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας εμποδίζεται να εργαστεί από σπουδαίο λόγο που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό τα ποσά που εξαιτίας του εμποδίου καταβλήθηκαν στον εργαζόμενο από ασφάλιση υποχρεωτική κατά το νόμο. Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο διατηρείται, σύμφωνα με το προηγούμενο άρθρο, η αξίωση για το μισθό σε περίπτωση εμποδίου, δεν μπορεί να υπερβεί τον ένα μήνα, αν το εμπόδιο εμφανίστηκε ένα τουλάχιστον έτος μετά την έναρξη της σύμβασης, και το μισό μήνα σε κάθε άλλη περίπτωση. Η αξίωση για το διάστημα αυτό υπάρχει και αν ακόμη ο εργοδότης κατάγγειλε τη μίσθωση επειδή το εμπόδιο του παρείχε το δικαίωμα αυτό.*

Από τις ανωτέρω διατάξεις συνάγεται ότι για να διατηρηθεί η αξίωση του εργαζομένου για το μισθό, μολονότι δεν παρέχει εργασία, πρέπει το κώλυμα (εμπόδιο) για παροχή εργασίας να οφείλεται σε σπουδαίο λόγο, ήτοι σε λόγο που κατά την καλή πίστη και τα χρηστά συναλλακτικά ήθη, καθιστά δικαιολογημένη τη μη παροχή εργασίας. Να μη μπορεί δηλαδή, κατά την καλή πίστη και τα χρηστά και συναλλακτικά ήθη, να αξιωθεί από το μισθωτό η παροχή εργασίας εξαιτίας του σπουδαίου λόγου. Σπουδαίος λόγος αποχής από την εργασία μπορεί να είναι οποιοδήποτε πραγματικό περιστατικό που αναφέρεται είτε σε πρόσωπο του μισθωτού και γενικότερα στη δική του «σφαίρα» είτε σε πραγματικό γεγονός, που δημιουργεί αντικειμενική αδυναμία παροχής εργασίας (Αγγαλόπουλος: Εργ. Δικ. 1958, σελ. 211-212- Κουκιάδης: Εργ. Δικ. 1995 σελ. 532- Βλαστός: Συμβ. Εξ. Εργ. 1990, σελ. 590-591 – Γεωργιάδης-Σταθόπουλος: Ειδ. Ενοχ. 1980, σελ. 495 - Α.Π.328/1976 - Πρωτ. Αθ. 3219/1975-Πρωτ. Κω 15/1961.

Επομένως, η **ασθένεια του μισθωτού**, όπως προκύπτει από τις διατάξεις των άρθρων 660,661 Α.Κ., παρ. 3 του άρθρου 5 του Ν.2112/1920(Α' 67), άρθρου 8 του Β. Δ/τος 16/18-7-1920 και άρθρου 3 του Ν.4558/1930(Α' 124) αλλά και όπως έχει γίνει δεκτό από τη νομολογία των δικαστηρίων (Α.Π.: 542/2010, Εφ. Πειραιώς 917/1996, Α.Π.308/1986, Α.Π.385/1964, Π.Κ. 15/1961, Α.Π.308/1959 κ.λ.π.) συνιστά σπουδαίο λόγο αποχής αυτού εκ της εργασίας του, χωρίς δυσμενείς γι' αυτόν συνέπειες.

Σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην εργατική νομοθεσία, ο εργαζόμενος έχει καθήκον, που απορρέει από τις αρχές της καλής πίστης, για επιμελή εκτέλεση της εργασίας του και υποχρέωση πίστεως προς τον εργοδότη, λαμβανομένων υπόψη και των διατάξεων του άρθρου 336 εδ. Β΄ του ΑΚ αφενός μεν να ειδοποιήσει εγκαίρως περί της ασθένειάς του τον εργοδότη με κάθε πρόσφορο και κατάλληλο τρόπο, ώστε να μπορέσει ο τελευταίος να μεριμνήσει για την αντικατάσταση του όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η ασθένεια του, αφετέρου δε να αποδείξει την ασθένειά του κατά τον προσήκοντα τρόπο (Α.Π.447/89-Ι. Κουκιιάδης: Εργ. Δίκαιο 1984 σελ. 510-Αγαλλόπουλος: Εργ. Δίκαιο σελ. 214 και 358).

Από το νόμο δεν ορίζεται ειδικός και περιοριστικός τρόπος αποδείξεως της ασθένειας του εργαζομένου, αλλά αρκεί για αυτή βεβαίωση (Α.Π.378/65-Εγγ. Υπ. Εργασίας 1440/11-7-86).

Σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 1 του Ν. 3418/2005 «Κώδικας Ιατρικής Δεοντολογίας» (ΦΕΚ 28/Α/2005:«Τα ιατρικά πιστοποιητικά και οι ιατρικές γνωματεύσεις, καθώς και οι ιατρικές συνταγές που εκδίδονται κατά τους νόμιμους τύπους, έχουν το ίδιο κύρος και την ίδια νομική ισχύ ως προς τις νόμιμες χρήσεις και ενώπιον όλων των αρχών των υπηρεσιών, ανεξάρτητα από το αν εκδίδονται από ιατρούς που υπηρετούν σε Ν.Π.Δ.Δ. ή Ν.Π.Ι.Δ ή Ιδιώτες ιατρούς...»).

Σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 657 Α.Κ., ο εργοδότης έχει μεν την υποχρέωση να καταβάλει τον μισθό για την απουσία του εργαζομένου μέσα στα ανωτέρω χρονικά πλαίσια, δικαιούται δε να αφαιρέσει τα ποσά που εξαιτίας του κωλύματος καταβλήθηκαν στον μισθωτό από **ασφάλιση υποχρεωτική από το νόμο**. Εκπεστέα είναι τα ποσά που καταβάλλει ο ασφαλιστικός οργανισμός για την απώλεια του εργατικού εισοδήματος (επίδομα ασθένειας) και μόνο στο μέτρο που αντιστοιχούν στην κατά χρόνο υποχρέωση του εργοδότη (Α.Π.308/1986), όχι όμως άλλου είδους ασφαλιστικές παροχές, όπως η φαρμακευτική περίθαλψη (Καρακατσάνης Α. – Γαρδίκας Σ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 1995,σελ. 369). Σημειώνεται, επίσης, ότι ο εργοδότης δύναται να αφαιρέσει μόνο όσο ποσό θα λάβει ο εργαζόμενος από τον ασφαλιστικό οργανισμό, στον οποίο είναι ασφαλισμένος υποχρεωτικώς εκ του νόμου και συνεπώς, δε δικαιούται να αφαιρέσει το ποσό που θα λάβει ο εργαζόμενος από ιδιωτική ασφαλιστική εταιρεία, σε περίπτωση ασφάλισής του ιδιωτικώς για ασθένεια. Εξ άλλου, ο εργοδότης δε δύναται να αφαιρέσει από το μισθό, παρά μόνο από το ποσό το οποία εισέπραξε πράγματι ο μισθωτός από τον ασφαλιστικό οργανισμό (Πρωτ. Πειραιώς 3089/190, Πρωτ. Βόλου 165/1963, Πρωτ. Αθηνών 1525/1961), ενώ στην περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν επιδοτείται κατά τα ανωτέρω, τότε ο εργοδότης οφείλει να του καταβάλει για την κάθε ημέρα της απουσίας του, τόσα ημερομίσθια, όσες είναι οι ώρες εργασίας, κατά τις οποίες αυτός θα εργαζόταν, αν δεν μεσολαβούσε το κώλυμα, για εργασία (Βλαστός Στ. Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Έκδοση Τρίτη, 1999,σελ. 631).

Σχετική με τις υποχρεώσεις του εργοδότη έναντι του μισθωτού σε περίπτωση μόνον ασθένειας είναι, εκτός από τις διατάξεις των άρθρων 657 και 658 του Αστ. Κώδικα και η διάταξη του άρθρου 5 του ΑΝ 178/67 που ορίζει ότι «εν περιπτώσει αποχής εκ της εργασίας του μισθωτού λόγω ασθενείας, δια το από της αναγγελίας της ανικανότητας μέχρι της ενάρξεως της επιδοτήσεως εκ μέρους του ΙΚΑ ή ετέρου ασφαλιστικού Οργανισμού χρονικό διάστημα (1 έως 3 ημερών), ο εργοδότης υποχρεούται εις πληρωμήν μόνον του ημίσεος του ημερομισθίου ή του αναλογούντος μισθού, αποκλειόμενης της συμπληρώσεώς του εκ του οικείου ασφαλιστικού Οργανισμού».

2.2. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΜΕ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ

Για τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ που κατέχουν οργανική θέση ισχύουν τα προβλεπόμενα στα άρθρα 17 έως 19 του Κεφαλαίου Β' του Π.Δ. 410/1988 περί κωλύματος παροχής εργασίας.

3. ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

3.1. ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ

Για τους υπαλλήλους με σχέση ΙΔΟΧ χωρίς οργανική θέση (Κεφάλαια Γ' και Δ' του Π.Δ. 410/1988), ισχύουν τα προβλεπόμενα στην εργατική νομοθεσία. Ειδικότερα, στις διατάξεις του άρθρου 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1993 και του άρθρου 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000-2001, το οποίο κυρώθηκε με το άρθρο 11 του Ν.2874/2000, η διάρκεια της άδειας μητρότητας ορίζεται στις δεκαεπτά (17) εβδομάδες για τις εργαζόμενες σε οποιονδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου. Από αυτές, τις οκτώ (8) εβδομάδες πρέπει να πάρει η εργαζόμενη πριν από τον τοκετό και τις υπόλοιπες εννέα (9) μετά. Η τήρηση των χρονικών διαστημάτων είναι υποχρεωτική. Σε περίπτωση που η εργαζόμενη γεννήσει πρόωρα, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται μετά τον τοκετό, έτσι ώστε ο χρόνος της άδειας να φθάνει συνολικά τις δεκαεπτά (17) εβδομάδες. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο μεταγενέστερο από αυτόν που είχε πιθανολογηθεί, αρχικά, η άδεια που είχε ληφθεί πριν τον τοκετό παρατείνεται, σε κάθε περίπτωση, μέχρι την πραγματική ημερομηνία του τοκετού, χωρίς αυτή η παράταση να συνεπάγεται την αντίστοιχη μείωση των 9 εβδομάδων της άδειας που πρέπει να λαμβάνεται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό.

3.2. ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΜΕ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ

Για τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ που κατέχουν οργανική θέση ισχύουν τα αναφερόμενα στο άρθρο 52 του Υπαλληλικού Κώδικα, όπως τροποποιήθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 18 του ν.3801/2009, κατά παραπομπή του άρθρου 22 του Κεφαλαίου Β' του Π.Δ. 410/1988. Συγκεκριμένα, στις υπαλλήλους οι οποίες κυοφορούν, χορηγείται άδεια μητρότητας με πλήρεις αποδοχές δύο (2) μήνες πριν και τρεις (3) μήνες μετά τον τοκετό. Όταν ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλιστεί συνολικός χρόνος άδειας πέντε (5) μηνών. Σε περίπτωση απόκτησης τέκνου πέραν του 3ου, η μετά τον τοκετό άδεια προσαυξάνεται κάθε φορά κατά δύο (2) μήνες. Η άδεια λόγω κυοφορίας χορηγείται ύστερα από βεβαίωση του θεράποντος ιατρού για τον πιθανολογούμενο χρόνο τοκετού. Σε περίπτωση πολύδυμης κύησης, η άδεια λοχείας αυξάνεται κατά ένα (1) μήνα για κάθε τέκνο πέραν του ενός (σχετική η αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.51/538/12254/14-5-2007 εγκύκλιος).

4. ΜΕΤΑΓΕΝΕΘΛΙΟ ΤΜΗΜΑ ΑΔΕΙΑΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ

Με το άρθρο 34 του ν.4808/2021 αντικαταστάθηκε η παρ. 2 του άρθρου 44 του ν. 4488/2017 (Α' 137) προκειμένου, **ομοίως με τις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα, και οι εργαζόμενες που υιοθετούν τέκνο**, από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών, να δικαιούνται το μεταγενέθλιο τμήμα της άδειας μητρότητας των 9 εβδομάδων, ως ορίζεται στο άρθρο 7 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 1993 και το άρθρο 7 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 2000, που κυρώθηκε με το άρθρο 11 του ν. 2874/2000 (Α' 286), καθώς και τις πάσης φύσεως αποδοχές και επιδόματα που συνδέονται με αυτήν, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις επιμέρους καταστατικές διατάξεις του φορέα ασφάλισής τους.

5. ΑΔΕΙΑ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ

Για τη χορήγηση της άδειας πατρότητας ισχύουν τα αναφερόμενα στο Κεφάλαιο Α.1 της παρούσας αναφορικά με την εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 27 του ν.4808/2021.

6. ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΤΕΚΝΟΥ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ

Με τις διατάξεις του άρθρου 37 του ν.4808/2021 επαναδιατυπώνονται 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 και 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 36 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.

Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι γονείς, 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, εφόσον αυτό είναι εφικτό με βάση το κανονιστικό πλαίσιο που διέπει την υπηρεσιακή κατάσταση του προσωπικού κάθε φορέα.

Επιπλέον, 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. 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.

Σε περίπτωση **μερικής απασχόλησης** η άδεια φροντίδας χορηγείται, ως αναλυτικά ορίζεται ανωτέρω, κατ' αναλογία του ημερήσιου χρόνου εργασίας.

7. ΕΙΔΙΚΗ ΠΑΡΟΧΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΥ ΜΕΉ ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ

Σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 2 του άρθρου 36 του ν.4808/2021, η ειδική παροχή προστασίας μητρότητας που προβλέπεται στη διάταξη του άρθρου 142 του ν.3655/2008 χορηγείται στις εργαζόμενες μητέρες σε υπηρεσίες του Δημοσίου τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), κατά το μέρος που εφαρμόζεται σε αυτές η εργατική νομοθεσία, υπό τις προϋποθέσεις του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 και καταβάλλεται από τον φορέα στον οποίο ανήκει οργανικά η υπάλληλος ή από τον φορέα στον οποίο υπηρετεί και επιβαρύνεται με τη μισθοδοσία της, με ποσό ίσο με τον κατώτατο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται, όπως κάθε φορά καθορίζεται.

Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 142 του ν.3655/2008 και την αριθ. 33891/606/2008 (Β' 833) Υπουργική Απόφαση, η μητέρα εργαζόμενη που είναι ασφαλισμένη του ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, νυν e-ΕΦΚΑ, μετά τη λήξη της άδειας λοχείας και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, καθώς επίσης και η εργαζόμενη που αμέσως μετά τα ανωτέρω διαστήματα κάνει χρήση ετήσιας κανονικής άδειας, εφόσον αυτό είναι απαραίτητο με βάση της ετήσιες προθεσμίες για τη χορήγησή της, 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 μητρότητας την ως άνω ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας, στη συνέχεια δε και το μειωμένο ωράριο που προβλέπεται από το άρθρο 37 του ν.4808/2021. Ως ημερομηνία έναρξης της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας ορίζεται η επομένη της λήξης των ανωτέρω αδειών.

Κατά τη διάρκεια της ως άνω ειδικής άδειας, ο φορέας στον οποίο ανήκει οργανικά η υπάλληλος ή ο φορέας, στον οποίο υπηρετεί η υπάλληλος, υποχρεούται να καταβάλλει στην εργαζόμενη μητέρα μηνιαίως ποσό ίσο με τον κατώτατο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται με βάση την ΕΓΣΣΕ. 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 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, νυν e-ΕΦΚΑ, καθώς και στους οικείους φορείς επικουρικής ασφάλισης, οι δε προβλεπόμενες εισφορές υπολογίζονται επί του κατά περίπτωση αναφερόμενου παραπάνω ποσού, από το οποίο ο φορέας παρακρατεί την προβλεπόμενη εισφορά ασφαλισμένου και την αποδίδει στους αρμόδιους φορείς μαζί με την προβλεπόμενη εισφορά εργοδότη. 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, νυν e-ΕΦΚΑ.

Την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 36 του ν.4808/2021, δικαιούνται και η τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα, που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας και η εργαζόμενη, που υιοθετεί τέκνο από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών.

Σύμφωνα με την αριθ. 33891/606/2008 (Β' 833) Υπουργική Απόφαση που εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση της διάταξης του άρθρου 142 του ν.3655/2008, η εργαζόμενη δύναται, **με αμετάκλητη αίτηση της**, να κάνει χρήση του συνόλου ή τμήματος της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας, ενώ επίσης μπορεί να διακόψει την ειδική άδεια, με έγγραφη συμφωνία του εργοδότη. Στην περίπτωση αυτή, το υπόλοιπο της άδειας δεν μεταφέρεται σε άλλη χρονική περίοδο. Η ανωτέρω άδεια χορηγείται στην εργαζόμενη, έπειτα από αίτηση της στην αρμόδια Διεύθυνση Προσωπικού, την οποία οφείλει να ενημερώσει εγγράφως ένα μήνα πριν από την έναρξη της εν λόγω άδειας.

Κατά τη διάρκεια της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας καταβάλλεται το ανωτέρω ποσό εφόσον ισχύουν σωρευτικά οι εξής προϋποθέσεις:

- α) υφίσταται ενεργή εργασιακή σχέση με τον φορέα,
- β) Έχει λάβει επίδομα μητρότητας από το ΙΚΑ – ΕΤΑΜ, νυν e-ΕΦΚΑ

Προς απόδειξη των ανωτέρω προσκομίζεται στη Υπηρεσία της υπαλλήλου αντίγραφο απόφασης επιδόματος μητρότητας, εφόσον δεν έχει ήδη κατατεθεί στην Υπηρεσία.

Ο χρόνος απουσίας της εργαζόμενης από την εργασία της κατά τη διάρκεια της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας, λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό της ετήσιας κανονικής άδειας, της προϋπηρεσίας για τον καθορισμό της αμοιβής και κάθε δικαιώματος που απορρέει από τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Η παροχή καταβάλλεται σε έξι μηνιαίες δόσεις, με πίστωση του λογαριασμού της δικαιούχου, στον οποίο καταβάλλεται η μισθοδοσία της.

Στην περίπτωση καταβολής μικρότερου ποσού επιδότησης, μειώνεται αναλογικά και ο χρόνος προς αναγνώριση στην ασφάλιση.

Για την νομιμότητα της παροχής, η αρμόδια Διεύθυνση Προσωπικού δύναται να ζητήσει οποιοδήποτε άλλο δικαιολογητικό.

Η παροχή διακόπτεται λόγω:

- α) πρόσληψης και απασχόλησης της δικαιούχου σε νέο εργοδότη,
- β) αίτησης διακοπής της δικαιούχου.

Σε περίπτωση ανανέωσης σύμβασης ή παράτασης αυτής με τον ίδιο εργοδότη η χορήγηση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας δεν διακόπτεται.

ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΑ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

Επισημαίνεται ότι δικαιούχοι της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας είναι και οι εργαζόμενες που κατά τη δημοσίευση του νόμου (19.6.2021) βρίσκονταν σε άδεια μητρότητας (τοκετού και λοχείας) ή σε ισόχρονη προς το μειωμένο ωράριο άδεια ή σε κανονική άδεια σύμφωνα με το άρθρο 142 του ν.3655/2008.

Ως εκ τούτου καλούνται οι αρμόδιες υπηρεσίες προσωπικού να ενημερώσουν τις δικαιούχους σε περίπτωση που δεν έχουν λάβει γνώση για το δικαίωμά τους αυτό ή δεν τους χορηγήθηκε ανυπαίτιως, προκειμένου να το ασκήσουν κατά τα προβλεπόμενα στο πλαίσιο της χρηστής διοίκησης.

Για τη χορήγηση της ειδικής άδειας προστασίας μητρότητας σε υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου και ορισμένου χρόνου που υπηρετούν σε νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου που ανήκουν στο δημόσιο τομέα, όπως αυτός ορίζεται στο άρθρο 14 του ν.4270/2014, ισχύουν τα ανωτέρω, δεδομένου ότι με τη διάταξη της περ. θ' του άρθρου 53 του ν.4808/2021 καταργήθηκε το άρθρο 31 του ν.4735/2020.

8. ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ

Με το άρθρο 28 του ν.4808/2021 αντικαθίσταται 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 στο άρθρο 28 του ν.4808/2021, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό. 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, ενώ για τους λοιπούς δύο (2) μήνες δεν καταβάλλονται αποδοχές.

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. Ως ίδιος εργοδότης νοείται η ίδια δημόσια Υπηρεσία, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ και ΝΠΙΔ, με τα οποία έχει συναφθεί η σύμβαση εργασίας, η οποία είναι ενεργή.

Η γονική άδεια, το συνολικό της διάστημα και ο τρόπος χορήγησής της αναρτάται στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ».

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 ειδικότερη διάταξη ή ευνοϊκότερη συμφωνία των μερών.

Λαμβάνονται επίσης υπόψη οι ιδιαίτερες ανάγκες των οικογενειών, σε περίπτωση πολλαπλών γεννήσεων αλλά και ειδικών κατηγοριών μονογονέων. Έτσι, κατ' εξαίρεση, γονείς διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων δικαιούνται να λάβουν τη γονική άδεια για κάθε παιδί ξεχωριστά, διακεκομμένα ή και συνεχόμενα, χωρίς δηλαδή να μεσολαβήσει ένας χρόνος πραγματικής υπηρεσίας. Επίσης, δικαιούνται να λάβουν το επίδομα της γονικής άδειας από τον ΟΑΕΔ για δύο (2) μήνες επιπλέον, ανεξαρτήτως του αριθμού των παιδιών που γεννήθηκαν μαζί.

Ακόμη 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 (δηλαδή, δικαιούνται να λάβουν συνολικά γονική άδεια διάρκειας οκτώ μηνών (8) μηνών διακεκομμένα ή συνεχόμενα, εκ των οποίων επιδοτούνται οι τέσσερις μήνες από τον ΟΑΕΔ ή το διπλάσιο σε περίπτωση γέννησης διδύμων) .

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. Ως ίδιος εργοδότης και σε αυτή την περίπτωση νοείται η ίδια δημόσια Υπηρεσία, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ και ΝΠΙΔ, με τα οποία έχει συναφθεί η σύμβαση εργασίας, η οποία είναι ενεργή.

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 **προϋπόθεσης απασχόλησης του εργαζόμενου στον ίδιο εργοδότη επί 1 έτος.**

Η γονική άδεια χορηγείται συνεχόμενα, τμηματικά ή με άλλο ευέλικτο τρόπο, με βάση σχετική αίτηση του γονέα, η οποία υποβάλλεται στην Υπηρεσία με κάθε πρόσφορο τρόπο εγγράφως ή ηλεκτρονικά και στην οποία προσδιορίζει την έναρξη και τη λήξη της. Η αίτηση υποβάλλεται στην Υπηρεσία 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. Η Υπηρεσία απαντά στην αίτηση του εργαζόμενου άμεσα και κατ' ανώτατο εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της και 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, η Υπηρεσία 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 αυτή, 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 σε περίπτωση τυχόν απόρριψής της τεκμηριώνει τους λόγους γραπτώς, εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της.

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, σε περίπτωση που αυτό είναι εφικτό με βάση το κανονιστικό πλαίσιο που διέπει την υπηρεσιακή κατάσταση κάθε φορέα.

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.

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, την επαγγελματική εξέλιξη, καθώς και για τον υπολογισμό της τυχόν δικαιούμενης αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης.

Κατά την πρώτη εφαρμογή της διάταξης και σύμφωνα με το άρθρο 53 του ως άνω νόμου, για κάθε εργαζόμενο γονέα στον οποίο έχει χορηγηθεί γονική άδεια, σύμφωνα με το προηγούμενο πλαίσιο του άρθρου 50 του ν. 4075/2012 (Α'89) η οποία δεν είχε λήξει στις 19/6/2021 (έναρξη ισχύος του εν λόγω άρθρου) ο ΟΑΕΔ υποχρεούται να καταβάλει καθ' ολοκληρία το επίδομα της γονικής άδειας σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρ. 3 του άρθρου 28 του ν. 4808/2021.

9. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗ ΣΕ ΜΕΘΟΔΟΥΣ ΙΑΤΡΙΚΩΣ ΥΠΟΒΟΗΘΟΥΜΕΝΗΣ ΑΝΑΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ

Σύμφωνα με το άρθρο 35 του ν.4808/2021 εργαζόμενες, οι οποίες υποβάλλονται σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής του ν. 3305/2005 (Α' 17), δικαιούνται άδεια επτά (7) εργάσιμων ημερών με αποδοχές, ύστερα από βεβαίωση του θεράποντος ιατρού ή του διευθυντή μονάδας ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής (Μ.Ι.Υ.Α.).

10. ΑΔΕΙΑ ΠΡΟΓΕΝΝΗΤΙΚΩΝ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ

Σύμφωνα με το άρθρο 40 του ν.4808/2021 οι έγκυοι εργαζόμενες απαλλάσσονται από την εργασία, χωρίς περικοπή αποδοχών, κατόπιν προηγούμενης ενημέρωσης του εργοδότη, με κάθε πρόσφορο μέσο, προκειμένου να υποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές οι εξετάσεις πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.

11. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΣΟΒΑΡΩΝ ΝΟΣΗΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ, ΤΟΥ/ ΤΗΣ ΣΥΖΥΓΟΥ Ή ΤΩΝ ΤΕΚΝΩΝ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ

Σύμφωνα με τα οριζόμενα στην περ. α' της παρ. 7 του άρθρου 47 του ν.4674/2020 αντικαθίσταται το άρθρο 21 του Π.Δ. 410/1988 και στους υπαλλήλους με σχέση εργασίας

ΙΔΟΧ ισχύουν αναλόγως τα οριζόμενα στις παραγράφους 2, 3 και 4 του άρθρου 50 του ν. 3528/2007.

Η παραπομπή αφορά στην ειδική άδεια των 22 ημερών και στην άδεια των 6 ημερών λόγω αναπηρίας, όπως διαμορφώθηκαν οι προϋποθέσεις χορήγησής τους μετά την τροποποίηση των διατάξεων με το άρθρο 47 του ν.4674/2020 και σύμφωνα με τα αναλυτικώς αναφερόμενα στο Κεφάλαιο Α' της παρούσας εγκυκλίου.

Επισημαίνεται, ότι σύμφωνα με την ίδια διάταξη, οι άδειες των παραγράφων 2, 3 και 4 του άρθρου 50 του ν. 3528/2007 χορηγούνται στους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ σε αναλογία με βάση τη διάρκεια της σύμβασης που έχουν συνάψει.

Ο αριθμός των ημερών της ειδικής άδειας των 22 ημερών με βάση τη διάρκεια της σύμβασης υπολογίζεται ως εξής: 22 ημέρες (ή 32 κατά περίπτωση)/ 12 μήνες αριθμό μηνών που διαρκεί η σύμβαση. Σε περίπτωση που προκύπτει δεκαδικός αριθμός γίνεται στρογγυλοποίηση αυτού.

Παράδειγμα:

Υπάλληλος που προσλαμβάνεται στο Υπουργείο Εσωτερικών με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου διάρκειας 5 μηνών και είναι δικαιούχος της ειδικής άδειας 22 ημερών γιατί έχει τέκνο με Δ.Α.Δ., δικαιούται ειδική άδεια 9 ημερών για όλη της διάρκεια της σύμβασής του. Εάν πάσχει και ο ίδιος ο υπάλληλος από νόσημα που χρήζει περιοδικής νοσηλείας η αναλογία υπολογίζεται με βάση τις 32 ημέρες και ο υπάλληλος δικαιούται 13 ημέρες ειδική άδεια.

Αντίστοιχα εφαρμόζονται και οι διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 50 του ΥΚ για την ειδική άδεια των 6 ημερών λόγω αναπηρίας του/της υπαλλήλου και/ ή των τέκνων του/ της και της παρ. 4 για τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ που έχουν οριστεί δικαστικοί συμπαραστάτες, εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις εφαρμογής των οικείων διατάξεων (βλέπε Κεφάλαιο Α' της αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.69/ ΔΙΔΑΔ/Φ.69/117/οικ. 11102/28-5-2020 εγκυκλίου της Υπηρεσίας μας, ΑΔΑ: 6ΣΦ146ΜΤΛ6-48Π).

12. ΑΔΕΙΑ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΤΕΚΝΟΥ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ

Σύμφωνα με τα οριζόμενα στην περ. β' της παρ. 7 του άρθρου 47 του ν.4674/2020 στο άρθρο 23 του Π.Δ. 410/1988 προστίθενται εδάφια, σύμφωνα με τα οποία ειδικά για τους απασχολούμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ., ΟΤΑ β' βαθμού και στα Ν.Π.Δ.Δ. αυτών για την άδεια λόγω ασθένειας των τέκνων τους, ισχύουν αναλόγως τα αντίστοιχα οριζόμενα για τους μόνιμους και με σχέση εργασίας ΙΔΑΧ διοικητικούς πολιτικούς υπαλλήλους.

Ειδικότερα, οι ρυθμίσεις για άδεια λόγω ασθένειας των τέκνων των υπαλλήλων περιλαμβάνονται στη διάταξη της παρ. 8 του άρθρου 53 του ΥΚ, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 76 του ν.4590/2019 και το άρθρο 56 του ν. 4830/2021. Ειδικότερα, προβλέπεται για κάθε ημερολογιακό έτος άδεια τεσσάρων (4) ημερών για τους υπαλλήλους με ανήλικα τέκνα, άδεια επτά (7) ημερών για τους τρίτεκνους υπαλλήλους, άδεια δέκα (10) ημερών για

τους πολύτεκνους υπαλλήλους και άδεια οκτώ (8) ημερών για τους υπαλλήλους που είναι μονογονείς.

Οι ως άνω άδειες χορηγούνται σε αναλογία με βάση τη διάρκεια της σύμβασης των υπαλλήλων και ο υπολογισμός γίνεται σύμφωνα με τα αναφερόμενα ανωτέρω για την ειδική άδεια των 22 ημερών.

Για τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία χορήγησης της άδειας ισχύουν τα αναφερόμενα στις αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/5/οικ.32342/19-12-2016 (ΑΔΑ: ΩΝ46465ΦΘΕ-Ω93) ΔΙΔΑΔ/Φ.35.53/2521/οικ.11469/14-3-2019 (ΑΔΑ: 7Χ8Χ465ΧΘΨ-ΛΛΝ)εγκυκλίου της Υπηρεσίας μας, καθώς και η αριθ. 205/2019 γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους.

13. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΗΣ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ ΤΩΝ ΤΕΚΝΩΝ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΙΟΧ ΜΕΉ ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ

Σύμφωνα με τα οριζόμενα στην περ. β΄ της παρ. 7 του άρθρου 47 του ν.4674/2020 στο άρθρο 23 του Π.Δ. 410/1988 προστίθενται εδάφια, σύμφωνα με τα οποία ειδικά για τους απασχολούμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ., ΟΤΑ β΄ βαθμού και στα Ν.Π.Δ.Δ. αυτών για τη διευκόλυνση παρακολούθησης της σχολικής επίδοσης των τέκνων τους, ισχύουν αναλόγως τα αντίστοιχα οριζόμενα για τους μόνιμους και με σχέση εργασίας ΙΔΑΧ διοικητικούς πολιτικούς υπαλλήλους.

Ειδικότερα, για την άδεια παρακολούθησης της σχολικής επίδοσης των τέκνων ισχύουν τα προβλεπόμενα στην αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.53/1222/20561/9-8-2007 απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης «Χορήγηση διευκόλυνσης στους υπαλλήλους για την παρακολούθηση της σχολικής προόδου των τέκνων τους» (1613 Β΄), η οποία εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 53 παρ. 7 του ΥΚ (σχετική η αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ. 53/ 1262 /οικ.23684/10-9-2007 εγκύκλιος).

Ειδικότερα, σύμφωνα με την ως άνω Υπουργική απόφαση: α) Ο γονέας-υπάλληλος που έχει ένα (1) τέκνο, το οποίο παρακολουθεί μαθήματα πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης δικαιούται άδεια έως τέσσερις (4) ημέρες το έτος, β) Ο γονέας-υπάλληλος που έχει δύο (2) τέκνα και άνω, τα οποία παρακολουθούν μαθήματα πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης δικαιούται έως πέντε (5) ημέρες το έτος και γ) Σε περίπτωση που τα τέκνα παρακολουθούν μαθήματα σε ιδρύματα διαφορετικής εκπαιδευτικής βαθμίδας, η δικαιούμενη άδεια αυξάνεται κατά μία (1) ημέρα.

Η άδεια χορηγείται καταρχάς για ορισμένες ώρες και σε εξαιρετικές περιπτώσεις για ολόκληρη την ημέρα, σε καμιά όμως περίπτωση πάνω από μία ημέρα συνεχώς. Ο συνολικός χρόνος της άδειας δεν εξαντλείται υποχρεωτικά. Τυχόν υπόλοιπο που δεν έχει ληφθεί δεν μεταφέρεται στο επόμενο έτος, ούτε καταβάλλεται αποζημίωση στον υπάλληλο.

Σε περίπτωση δε που και οι δύο γονείς είναι δικαιούχοι, λαμβάνουν από κοινού την άδεια, η διάρκεια της οποίας και για τους δυο δεν μπορεί να υπερβεί το συνολικό αριθμό των ημερών, όπως αυτός καθορίζεται ανωτέρω.

Οι ως άνω άδειες χορηγούνται σε αναλογία με βάση τη διάρκεια της σύμβασης των υπαλλήλων και ο υπολογισμός γίνεται αναλογικώς σύμφωνα με τα αναφερόμενα ανωτέρω για την ειδική άδεια των 22 ημερών.

14. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΜΟΝΟΓΟΝΕΪΚΕΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΕΣ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΙΔΟΧ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ

Με το άρθρο 45 του ν.4808/2021 κωδικοποιείται το άρθρο 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003, ενώ **καταργείται το προγενέστερο προβλεπόμενο όριο ηλικίας του παιδιού και επεκτείνεται έτσι το δικαίωμα του γονέα στην άδεια ανεξαρτήτως της ηλικίας του**. Ειδικότερα, σύμφωνα με τη διάταξη, στους εργαζόμενους γονείς, που έχουν χηρέψει και στον άγαμο γονέα που έχει την αποκλειστική επιμέλεια παιδιού, χορηγείται άδεια έξι (6) εργάσιμων ημερών ετησίως, με αποδοχές, επιπλέον αυτής που δικαιούνται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδειας οκτώ (8) εργάσιμων ημερών ετησίως.

16. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΝΟΣΗΛΕΙΑΣ ΤΕΚΝΟΥ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΙΔΟΧ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ

Με το άρθρο 44 του ν.4808/2021 προβλέπεται ότι στους εργαζόμενους γονείς, χορηγείται ειδική γονική άδεια νοσηλείας χωρίς αποδοχές, σε περίπτωση νοσηλείας του παιδιού, ανεξαρτήτως της ηλικίας του, λόγω ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά αναγκαία την άμεση παρουσία του εργαζόμενου, για όσο διάστημα διαρκεί η νοσηλεία και σε κάθε περίπτωση όχι πέραν των τριάντα (30) εργάσιμων ημερών κατ' έτος. Η ως άνω άδεια 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.

17. ΜΕΙΩΜΕΝΟ ΩΡΑΡΙΟ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΙΔΟΧ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ

Σύμφωνα με τις παρ. 4 και 5 του άρθρου 16 του ν. 2527/1997, όπως αντικαταστάθηκαν με την παρ. 8 του άρθρου 30 του ν. 3731/2008, το άρθρο 27 του ν. 4305/2014 και την παρ. 9 του άρθρου 47 του ν.4674/2020: «4. Η μείωση του ωραρίου εργασίας κατά μία (1) ώρα την ημέρα, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 5 του π.δ. 193/1988 (Α` 84), προκειμένου για τακτικούς υπαλλήλους και υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου και ορισμένου χρόνου του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α., που έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία σε ποσοστό 67% και άνω ή παιδιά έως 18 ετών που πάσχουν από σακχαρώδη διαβήτη ινσουλινοεξαρτώμενο ή τύπου 1 με ποσοστό αναπηρίας 50% και άνω ή σύζυγο με αναπηρία 80% και άνω τον οποίο συντηρεί και φροντίζει, γίνεται χωρίς ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους. Το ποσοστό αναπηρίας βεβαιούται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από τις ισχύουσες διατάξεις. 5. Η κατά την προηγούμενη παράγραφο μείωση του ωραρίου ισχύει και για τους τυφλούς ή παραπληγικούς-τετραπληγικούς, τους νεφροπαθείς τελικού σταδίου, καθώς και τους έχοντες αναπηρία 67% και άνω υπαλλήλους

του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. Ειδικώς για τους τυφλούς τηλεφωνητές η μείωση του ωραρίου εργασίας ορίζεται σε δύο (2) ώρες την ημέρα».

Σχετικά με την επέκταση χορήγησης της διευκόλυνσης χρήσης μειωμένου ωραρίου κατά μία (1) ώρα σύμφωνα με την παρ. 5 και στους ίδιους τους υπαλλήλους με σχέση ΙΔΟΧ με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω, ισχύει η αριθ. 241/2013 Γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (σχετική η αρ. ΔΙΑΔΠ/Φ.Β.3/25079/16.09.2013 εγκύκλιος, ΑΔΑ: ΒΩ90Χ-8ΥΤ).

Για τη χορήγηση της διευκόλυνσης του μειωμένου ωραρίου σε υπαλλήλους με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ που έχουν με δικαστική απόφαση την επιμέλεια ατόμου με ειδικές ανάγκες, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 8 του ν.2880/2001, όπως τροποποιήθηκε με την παρ. 10 του άρθρου 47 του ν.4674/2020, ισχύουν τα αναφερόμενα στο Κεφάλαιο Α΄ της παρούσας εγκυκλίου για τους μόνιμους υπαλλήλους και τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ΙΔΑΧ.

18. ΑΔΕΙΑ ΓΑΜΟΥ/ΣΥΜΦΩΝΟΥ ΣΥΜΒΙΩΣΗΣ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ

Σύμφωνα με το άρθρο 39 του ν.4808/2021, σε περίπτωση τέλεσης γάμου ή σύναψης συμφώνου συμβίωσης, χορηγείται άδεια έξι (6) εργάσιμων ημερών, με αποδοχές, εφόσον ο εργαζόμενος απασχολείται με σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και πέντε(5) εργάσιμων ημερών, εφόσον απασχολείται με σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Η άδεια αυτή δεν υπολογίζεται στην κανονική ετήσια άδεια του εργαζομένου.

19. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΑΙΜΟΛΗΨΙΑΣ Ή ΛΗΨΗΣ ΑΙΜΟΠΕΤΑΛΙΩΝ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ

Σύμφωνα με τα οριζόμενα στην περ. α΄ της παρ. 7 του άρθρου 47 του ν.4674/2020 αντικαθίσταται το άρθρο 21 του Π.Δ. 410/1988 και στους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ ισχύουν αναλόγως τα οριζόμενα στην παράγραφο 5 του άρθρου 50 του ν. 3528/2007, όπως αυτή τροποποιήθηκε με την παρ. 2^α του άρθρου 47 του ν.4674/2020.

Ειδικότερα, υπάλληλος που ανταποκρίνεται σε πρόσκληση από υπηρεσία αιμοληψίας για κάλυψη έκτακτης ανάγκης, καθώς και υπάλληλος, ο οποίος μετέχει σε οργανωμένη ομαδική αιμοληψία ή σε διαδικασία παροχής αιμοπεταλίων, δικαιούται ειδικής άδειας απουσίας με πλήρεις αποδοχές δύο (2) ημερών για έξι (6) αιμοληψίες ή παροχές αιμοπεταλίων το χρόνο κατ' ανώτατο όριο.

Η άδεια αυτή δεν χορηγείται σε αναλογία με βάση τη διάρκεια της σύμβασης και για τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία χορήγησής της ισχύουν τα αναφερόμενα στο Κεφάλαιο Α΄ της παρούσας εγκυκλίου και στην αριθ. ΔΙΑΔΑΔ/Φ.51/538/12254/14-5-2007 εγκύκλιο.

20. ΑΔΕΙΑ ΠΕΝΘΟΥΣ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ 2002-2003 προβλέπεται άδεια πένθους δύο (2) ημερών με αποδοχές για θάνατο συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών ενώ με τις διατάξεις του άρθρου 8 της ΕΓΣΣΕ 2010-2012, το δικαίωμα άδειας λόγω θανάτου συγγενούς που θεσπίστηκε από την προηγούμενη διάταξη χορηγείται και στους εξ αγχιστείας συγγενείς στην ίδια γραμμή και στον ίδιο βαθμό.

21. ΑΔΕΙΑ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

21.1. ΑΔΕΙΑ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΜΕ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ

Σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 24 του Π.Δ. 410/1988 «3. Στις περιπτώσεις συζύγων, με οποιαδήποτε σχέση και αν συνδέονται με το Δημόσιο και αν ο ένας από τους δύο υπηρετεί στο εξωτερικό, ο άλλος έχει δικαίωμα να ζητήσει ειδική άδεια χωρίς αποδοχές, διάρκειας τριών (3) ετών κατ' ανώτατο όριο, με σκοπό τη συγκατοίκηση. Η άδεια παρέχεται με απόφαση του αρμόδιου υπουργού ύστερα από γνώμη του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου. Για τον καθορισμό του χρόνου της άδειας λαμβάνονται υπόψη και οι υπηρεσιακές ανάγκες. Το παραπάνω δικαίωμα ειδικής άδειας αναγνωρίζεται επίσης και σε υπαλλήλους που συνδέονται με οποιαδήποτε σχέση με το Δημόσιο και των οποίων οι σύζυγοι, συνδεδεμένοι με οποιαδήποτε σχέση στο Δημόσιο, υπηρετούν προσωρινά στο εξωτερικό σε διεθνείς οργανισμούς».

21.2. ΑΔΕΙΑ ΑΝΕΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ

Σύμφωνα με το άρθρο 62 του ν.4808/2021 εργαζόμενος πλήρους ή μερικής απασχόλησης δύναται, κατόπιν ατομικής έγγραφης συμφωνίας με τον εργοδότη, να λάβει άδεια άνευ αποδοχών για χρονικό διάστημα που δεν υπερβαίνει το ένα (1) έτος, η οποία δύναται να παραταθεί με νεότερη συμφωνία των μερών. Κατά τη διάρκεια της άδειας η σύμβαση εργασίας τίθεται σε αναστολή και δεν οφείλονται ασφαλιστικές εισφορές. Η έγγραφη συμφωνία αναρτάται στο Πληροφοριακό Σύστημα (Π/Σ) «ΕΡΓΑΝΗ» και αντίγραφο της γνωστοποιείται στον e-Ε.Φ.Κ.Α.. Μετά τη λήξη της άδειας άνευ αποδοχών αναβιώνουν τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των μερών εκ της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.

22. ΑΔΕΙΑ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ

Σύμφωνα με τα οριζόμενα στην περ. γ' της παρ. 7 του άρθρου 47 του ν.4674/2020 αντικαθίσταται το άρθρο 26 του Π.Δ. 410/1988 και για τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ ισχύουν αναλόγως τα οριζόμενα στο άρθρο 60 του ν. 3528/2007 για την άδεια εξετάσεων, όπως αυτό αντικαταστάθηκε με το άρθρο 35 του ν.4590/2019.

Ο συνολικός αριθμός ημερών άδειας εξετάσεων που δικαιούνται οι υπάλληλοι κατά τη διάρκεια της σύμβασής τους υπολογίζεται σε αναλογία με βάση τη διάρκεια της σύμβασής τους και για κάθε ημέρα εξετάσεων δύναται να χορηγηθεί άδεια έως δύο (2) ημερών πριν ή κατά την ημέρα εξέτασης.

Για τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία χορήγησης της άδειας ισχύουν τα αναφερόμενα στις αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ. 69/ 51 /οικ. 34813/27-12-2013 (ΑΔΑ: ΒΛΓΔΧ-ΠΨΦ) και ΔΙΔΑΔ/Φ.35.53/2521/οικ.11469/14-3-2019 (ΑΔΑ: 7Χ8Χ465ΧΘΨ-ΛΛΝ) εγκυκλίου της Υπηρεσίας μας κατά το μέρος που δεν έχουν τροποποιηθεί οι σχετικές διατάξεις.

Διευκρινίζεται ότι οι λοιπές διατάξεις του Μέρους ΙΙΙ του ν.4808/2021 δεν τυγχάνουν εφαρμογής για τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου των φορέων του Δημοσίου δεδομένου ότι οι υφιστάμενες για αυτούς διατάξεις του Π.Δ. 410/1988 περιλαμβάνουν ήδη ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τα θέματα αυτά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ' Ν.4829/2021 (Α' 166)

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 21 του ν.4829/2021 (Α' 166), «*Τα άρθρα 61 και 62 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007 - Α' 26) εφαρμόζονται ανάλογα και στο προσωπικό με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ), καθώς και στο προσωπικό με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου (Ι.Δ.Ο.Χ.) του Δημοσίου και των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.)*».

Κατόπιν των ανωτέρω οι διατάξεις που αφορούν την απονομή των ηθικών αμοιβών του επαίνου και του μεταλλίου διακεκριμένων πράξεων εφαρμόζονται πλέον ανάλογα και για τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου και ορισμένου χρόνου. Στην περίπτωση αυτή στην προβλεπόμενη από τις διατάξεις αυτές συνεδρίαση του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου συμμετέχουν οι αιρετοί εκπρόσωποι των υπαλλήλων με σχέση εργασίας ΙΔΑΧ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ' ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΕΙΣ

Κατόπιν ερωτημάτων που έχουν τεθεί στην Υπηρεσία μας διευκρινίζονται τα εξής:

ΕΙΔΙΚΗ ΑΔΕΙΑ 6 / 22 ΗΜΕΡΩΝ ΚΑΙ ΜΕΙΩΜΕΝΟ ΩΡΑΡΙΟ ΛΟΓΩ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ

Λαμβάνοντας υπόψη τις διατάξεις των παρ. 2 και 3 του άρθρου 50 του Υ.Κ. και των παρ. 4 και 5 του άρθρου 16 του ν. 2527/1997 επισημαίνεται ότι οι διευκολύνσεις του μειωμένου ωραρίου και της ειδικής άδειας των είκοσι δύο (22) ή των έξι (6) ημερών είναι αυτοτελείς και ο/η δικαιούχος υπάλληλος δύναται να κάνει χρήση αυτών ταυτόχρονα, καθώς όπου η νομοθεσία θέλει να περιορίσει ή να ορίσει τη μη σωρευτική χρήση των διευκολύνσεων το προβλέπει ρητώς, όπως στην περίπτωση σωρευτικής χορήγησης των ειδικών αδειών των παρ. 2 και 3 του άρθρου 50 του Υπαλληλικού Κώδικα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε' ΓΕΝΙΚΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ

1. Επισημαίνεται ότι άδειες που έχουν χορηγηθεί σύμφωνα με τις διατάξεις, όπως ισχυαν προ της έναρξης ισχύος του ν.4808/2021 συνυπολογίζονται για τον καθορισμό

του ανώτατου αριθμού δικαιούμενων αδειών σύμφωνα με τις νεότερες διατάξεις. Σε περίπτωση που οι υπάλληλοι λόγω μη ενημέρωσής τους έχουν ήδη υπερβεί το δικαιούμενο με βάση τις νέες ρυθμίσεις αριθμό αδειών, στο πλαίσιο της χρηστής διοίκησης και της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης, οι άδειες αυτές δεν ανακαλούνται.

2. Εγκύκλιοι που έχουν εκδοθεί από την Υπηρεσία μας για θέματα που ρυθμίζονται διαφορετικά με τον ν. 4808/2021 και τις διατάξεις του ν.4830/2021 και για τα οποία παρέχονται οδηγίες με την παρούσα εγκύκλιο παύουν να ισχύουν για τα θέματα αυτά.
3. Ερωτήματα που αφορούν υπαλλήλους Ο.Τ.Α. α΄ και β΄ βαθμού θα απευθύνονται ή θα αποστέλλονται αρμοδίως στη Διεύθυνση Προσωπικού Τοπικής Αυτοδιοίκησης του Υπουργείου Εσωτερικών (info@ypes.gr).
4. Οι αποδέκτες της παρούσας εγκυκλίου παρακαλούνται να την κοινοποιήσουν, με κάθε πρόσφορο τρόπο, στους υπαλλήλους και σε όλους τους φορείς που υπάγονται ή εποπτεύονται από αυτούς, εφόσον ανήκουν στο πεδίο εφαρμογής των σχετικών ρυθμίσεων.
5. Εφόσον κατά την εφαρμογή των διατάξεων ανακύπτουν ερωτήματα, τα οποία δεν καλύπτονται από τις οδηγίες που δίνονται με την παρούσα ή προηγούμενες εγκυκλίους, οι Δ/νσεις Προσωπικού αποκλειστικά δύνανται να απευθύνονται στην Υπηρεσία μας για περαιτέρω πληροφορίες ή διευκρινίσεις παρέχοντας κάθε στοιχείο απαραίτητο για την υπηρεσιακή κατάσταση του υπαλλήλου, για τον οποίο το ερώτημα.
6. Οι υπάλληλοι απευθύνονται αποκλειστικά στις Δ/νσεις Προσωπικού, στις οποίες υπάγονται για τη διατύπωση τυχόν ερωτημάτων. Η Υπηρεσία μας θα θέτει στο αρχείο ή θα διαβιβάζει αρμοδίως ερωτήματα μεμονομένων υπαλλήλων, οι οποίοι δεν έχουν απευθυνθεί αρμοδίως στην Υπηρεσία τους.

Η παρούσα εγκύκλιος έχει αναρτηθεί στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εσωτερικών, www.ypes.gr, στη διαδρομή «Ανθρώπινο Δυναμικό Δημοσίου Τομέα - Ανθρώπινο Δυναμικό».

ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ

Η προϊσταμένη του Τμήματος
Γραμματείας και Παροχής
Πληροφοριών
Υπουργείου Εσωτερικών
κ.α.α. Λογοθέτη Ζαμπέτα

Η ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΓΙΑΝΝΗ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΔΕΚΤΩΝ (με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο):

1. Όλα τα Υπουργεία, Διευθύνσεις Διοικητικού/Προσωπικού
2. Γενικές και Ειδικές Γραμματείες Υπουργείων, Δ/νσεις Διοικητικού /Προσωπικού
3. Γενικές και Ειδικές Γραμματείες, Διευθύνσεις Διοικητικού/Προσωπικού
4. Όλες τις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις,
 - α) Διευθύνσεις Διοικητικού/Προσωπικού(με την παράκληση να κοινοποιήσουν την παρούσα στις υγειονομικές επιτροπές αρμοδιότητάς τους)
 - β) Διευθύνσεις Εποπτείας Ο.Τ.Α. (με την παράκληση να κοινοποιήσουν την παρούσα στους Ο.Τ.Α. β΄ βαθμού της χωρικής τους αρμοδιότητας)
5. Όλες τις Ανεξάρτητες Αρχές, Διευθύνσεις Διοικητικού/Προσωπικού
6. Νομικό Συμβούλιο του Κράτους
7. Προεδρία της Κυβέρνησης

8. Υπουργείο Εσωτερικών, Διεύθυνση Προσωπικού Τοπικής Αυτοδιοίκησης
9. Υπουργείο Υγείας/Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Νομικών Προσώπων
dpnp@moh.gov.gr
10. ΑΔΕΔΥ

ΚΟΙΝ. (με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο):

1. Όλα τα Υπουργεία
-Γραφεία Υπουργών, Υφυπουργών, Αναπληρωτών Υπουργών
-Γραφεία Γενικών, Ειδικών και Αναπληρωτών Γραμματέων
-Γραφεία Υπηρεσιακών Γραμματέων
2. Αποκεντρωμένες Διοικήσεις
-Γραφεία Συντονιστών
3. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων
Διεύθυνση Ατομικών Ρυθμίσεων
oron_ergasias@ypakp.gr
- 4.ΟΑΕΔ
Γραφείο Διοικητή
5. Συνήγορο του Πολίτη
press@synigoros.gr

ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΔΙΑΝΟΜΗ (με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο):

1. Γραφείο Υπουργού
2. Γραφείο Γενικής Γραμματέως
3. Προϊστάμενοι Γενικών Διευθύνσεων
4. Δ/νση Διοικητικών Υπηρεσιών
5. web.support@ypes.gr για την ανάρτηση στην ιστοσελίδα του Υπουργείου στη διαδρομή «Ανθρώπινο Δυναμικό Δημοσίου Τομέα - Ανθρώπινο Δυναμικό».