



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ  
ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ  
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ**

**Ταχ. Δ/ση:** Σταδίου 29  
**Ταχ. Κώδικας:** 101 10 - Αθήνα  
**TELEFAX:** 210 5203872  
**Πληροφορίες:** Π.Παναγιωτακοπούλου  
**Τηλέφωνο:** 2131516475  
**e-mail:** [ypertns@ypakp.gr](mailto:ypertns@ypakp.gr)

**Αθήνα, 4 Μαΐου 2018**  
**Αριθ. Πρωτ.:319**

**ΠΡΟΣ:** Τη Βουλή των Ελλήνων  
Δ/ση Κοιν/κού Ελέγχου  
Τμήμα Ερωτήσεων  
Αθήνα

**ΘΕΜΑ:** Σχετικά με χορήγηση αδειών σε αναπληρωτές εκπαιδευτικούς.  
**ΣΧΕΤ:** Η με αρ. πρωτ. 4675/23-3-2018 Ερώτηση.

Σε απάντηση της ανωτέρω ερώτησης, που κατατέθηκε στη Βουλή των Ελλήνων από τους Βουλευτές κ.κ. Ιωαννέτα Καββαδία, Αθανασία Αναγνωστοπούλου, Χρήστο Αντωνίου, Ελένη Αυλωνίτου, Ευαγγελία Βαγιωνάκη, Σωκράτη Βαρδάκη, Γεωργία Γεννιά, Ιωάννη Γκιόλα, Δημήτριο Εμμανουηλίδη, Χουσεΐν Ζεϊμπέκ, Αικατερίνη Ιγγλέζη, Μαρία Θελερίτη, Ιωάννη Θεωνά, Νικόλαο Θηβαίο, Εμμανουήλ Θραψανιώτη, Ευαγγελία Καρακώστα, Χαρούλα Καφαντάρη, Αναστάσιο Κουράκη, Αϊχάν Καρά Γιουσούφ, Ευφροσύνη Καρασαρλίδου, Ειρήνη Κασιμάτη, Μάριο Κάτση, Γεώργιο Καΐσα, Γεώργιο Κυρίτση, Ηλία Κωστοπαναγιώτου, Ζωή Λιβανίου, Νικόλαο Μανιό, Δημήτριο Μάρδα, Ανδρέα Μιχαηλίδη, Ιωάννη Μιχελογιαννάκη, Τριαντάφυλλο Μηταφίδη, Κωνσταντίνο Μορφίδη, Θεμιστοκλή Μουμουλίδη, Γεράσιμο Μπαλαούρα, Αντώνιο Μπαλωμενάκη, Νικόλαο Ξυδάκη, Γεώργιο Πάλλη, Γεώργιο Πάντζα, Χριστόφορο Παπαδόπουλο, Νικόλαο Παρασκευόπουλο, Κωνσταντίνο Παυλίδη, Ανδρέα Ριζούλη, Δημήτριο Ρίζο, Δημήτριο Σεβαστάκη, Κωνσταντίνο Σπαρτινό, Ελένη Σταματάκη, Αφροδίτη Σταμπουλή, Ιωάννη Στέφο, Γεώργιο Τσόγκα, Νικόλαο Φίλη, Γεώργιο Ψυχογιό, σας γνωρίζουμε τα εξής:-

**A. Όσον αφορά τις άδειες:**

**α. Άδεια λόγω ασθένειας**

Η αποχή των εργαζομένων από την εργασία συνιστά ανυπαίτιο κώλυμα λόγω του οποίου δεν δύνανται να παρέχουν την εργασία στον εργοδότη τους σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 657 και 658 του Αστικού Κώδικα (περί αποχής από την εργασία λόγω ανυπαίτιου κωλύματος) ενώ η εργασιακή σχέση τελεί σε νόμιμη αναστολή. Αναπληρωτές και ωρομίσθιοι, ως προς την αποχή από την εργασία λόγω ασθένειας, διέπονται επίσης από ίδιο καθεστώς των διατάξεων των άρθρων 657 και 658 του ΑΚ.

Σύμφωνα με τα ανωτέρω, η υποχρέωση του εργοδότη για καταβολή αποδοχών στον εργαζόμενο, περιορίζεται στην καταβολή αποδοχών 15 ημερών στην περίπτωση που το εμπόδιο προέκυψε μετά από δεκαήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας και πριν κλείσει το πρώτο έτος υπηρεσίας, ενώ, μετά τη συμπλήρωση του πρώτου εργασιακού έτους, η υποχρέωση για καταβολή αποδοχών μπορεί να φθάσει τον ένα μήνα. Από αυτά, ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να αφαιρέσει τυχόν ποσά που λαμβάνει ο εργαζόμενος από

τον ασφαλιστικό του φορέα και αφορούν στο ίδιο χρονικό διάστημα για το οποίο καταβάλλει αποδοχές. Ως έτος κατά την αληθή έννοια του άρθρου 658 του Α.Κ. νοείται το εργασιακό, εκείνο δηλαδή για τον υπολογισμό του οποίου λαμβάνεται ως αφετηρία μεν το χρονικό σημείο ενάρξεως της συμβάσεως, ως λήξη δε η αντίστοιχη ημερομηνία του επομένου έτους και όχι το ημερολογιακό.

Τα ανωτέρω ισχύουν και για την περίπτωση χορήγησης αναρρωτικής άδειας λόγω επαπειλούμενης κύησης, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης.

### **β. Άδεια μητρότητας**

Από τις 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 17 εβδομάδες για τις εργαζόμενες σε οποιονδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Από αυτές, τις οκτώ εβδομάδες πρέπει να πάρει η εργαζόμενη πριν από τον τοκετό και τις υπόλοιπες 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.

Στο ανωτέρω πλαίσιο των διατάξεων των άρθρων 657 και 658 του ΑΚ περί αποχής από την εργασία λόγω ανυπαίτιου κωλύματος του εργαζόμενου εντάσσεται και η απουσία εργαζόμενης λόγω άδειας μητρότητας η διάρκεια της οποίας ορίζεται στις 17 εβδομάδες (8 πριν και 9 μετά την προβλεπόμενη ημερομηνία τοκετού). Κατά το διάστημα αυτό η εργαζόμενη δικαιούται να λάβει αποδοχές από:

- τον εργοδότη της ανάλογα με την προϋπηρεσία της (σύμφωνα με το πλαίσιο των διατάξεων των άρθρων 657 και 658 του ΑΚ περί αποχής από την εργασία λόγω ανυπαίτιου κωλύματος του εργαζόμενου στο οποίο εντάσσεται και η απουσία εργαζόμενης λόγω άδειας),
- τον ασφαλιστικό της φορέα και
- από τον ΟΑΕΔ, εφόσον συντρέχουν οι τεθείσες από τους φορείς αυτούς προϋποθέσεις (200 ασφαλιστικά ημερομίσθια στη διετία πριν την ημερομηνία τοκετού).

### **γ. Άδεια φροντίδας παιδιού (μειωμένο ωράριο)**

Σύμφωνα με τις 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 άρθρου 38 του ν. 4342/2015, οι εργαζόμενοι γονείς και των δύο φύλων δικαιούνται εναλλακτικά, για χρονικό διάστημα τριάντα μηνών από τη λήξη της άδειας λοχείας, είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μια ώρα κάθε ημέρα από την εργασία τους. Με συμφωνία του εργοδότη, το ημερήσιο ωράριο των γονέων μπορεί να ορίζεται μειωμένο κατά δύο ώρες ημερησίως για τους πρώτους 12 μήνες και σε μία ώρα για έξι (6) επιπλέον μήνες.

Δικαιούχοι είναι εναλλακτικά οι εργαζόμενοι φυσικοί, θετοί ή ανάδοχοι γονείς και των δύο φύλων, ανεξάρτητα από το είδος της δραστηριότητας που ασκεί ο άλλος γονέας

ακόμη και αν ο άλλος γονέας δεν εργάζεται. Σε περίπτωση διαζυγίου, διάστασης ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, την άδεια φροντίδας παιδιού λαμβάνει ο γονέας που έχει την επιμέλεια, εκτός και αν συμφωνήσουν διαφορετικά. Ειδικότερα, για τους γονείς που υιοθετούν τέκνο ηλικίας έως έξι (6) ετών του παιδιού, ισχύει υπό τους ίδιους ως άνω όρους των φυσικών γονέων και χρονική αφετηρία την υιοθεσία.

Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς είναι δικαιούχοι της άδειας φροντίδας παιδιού, ως ορίζεται από τις προαναφερθείσες διατάξεις, η άδεια αυτή χορηγείται έπειτα από κοινή δήλωση των γονέων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους για το ποιος θα κάνει χρήση της άδειας, ενώ μπορούν επίσης να συμφωνήσουν να μοιραστούν την άδεια αυτή για συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα τα οποία γνωστοποιούν. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους σχετικές βεβαιώσεις.

Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή Διαιτητικών Αποφάσεων, κανονισμών εργασίας, για την άδεια φροντίδας παιδιού εξακολουθούν να ισχύουν ανεξάρτητα από το κριτήριο του φύλου.

Το μειωμένο ωράριο θηλασμού και φροντίδας παιδιών δικαιούται ο/η εργαζόμενος/-η με αίτηση του/της να το ζητήσει εναλλακτικά ως ισόχρονη άδεια με αποδοχές, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού. Η εναλλακτική χορήγηση της άδειας προϋποθέτει συμφωνία του εργοδότη και χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά. Η ανωτέρω άδεια, θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας και δεν πρέπει να προκαλεί δυσμενέστερες συνθήκες στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις.

## **6. Άδεια ανατροφής τέκνου - ειδικές γονικές άδειες του ν. 4075/2012**

### **• Άδεια ανατροφής τέκνου**

Με τις διατάξεις των άρθρων 48-54 του κεφ. ΣΤ΄ του ν. 4075/2012 (Α΄89) όπως τροποποιήθηκαν από το άρθρο 39 του ν. 4144/2013, προσαρμόστηκε η εθνική μας νομοθεσία προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου. Ειδικότερα, με το άρθρο 50 του ν. 4075/2012, ορίζεται το δικαίωμα της γονικής άδειας ανατροφής, διάρκειας τεσσάρων μηνών, άνευ αποδοχών, μέχρι το παιδί να φθάσει την ηλικία των έξι ετών, στο οποίο έχουν πρόσβαση όλοι οι εργαζόμενοι που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του νόμου, εφόσον έχουν ένα έτος προϋπηρεσία, συνεχόμενη ή διακεκομμένη, στον ίδιο εργοδότη, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό. Η άδεια αυτή χορηγείται ως ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα του εργαζόμενου προκειμένου να ενθαρρυνθούν και οι δύο γονείς να ασχοληθούν με την ανατροφή του παιδιού.

Στις περιπτώσεις δε που ένα παιδί στερείται παντελώς τον ένα γονέα λόγω θανάτου, μη αναγνώρισης του από τον πατέρα, ή στην περίπτωση που ο ένας εκ των γονέων έχει καθ' ολοκληρία στερηθεί τη γονική μέριμνα, ορίζεται ότι τη γονική άδεια ανατροφής δικαιούται στο διπλάσιο ο άλλος γονέας. Καλύπτονται επίσης ισότιμα οι ανάγκες των γονέων που υιοθετούν ή αναδέχονται τέκνο ηλικίας έως έξι ετών.

Παράλληλα, για τα θέματα αυτά εφαρμόζονται οι ευνοϊκότερες διατάξεις του άρθρου 21 του π.δ. 410/1988, αρμοδιότητας του Υπουργείου Διοικητικής Ανασυγκρότησης, εφόσον οι εργαζόμενοι εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του.

- **Άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών**

Με την παρ.2 του άρθρου 51 του ν.4075/2012, καθιερώνεται ειδική άδεια, χωρίς αποδοχές, προκειμένου να αντιμετωπισθούν οι ανάγκες νοσηλείας των παιδιών ηλικίας έως 18 ετών. Η άδεια αυτή χορηγείται χωρίς άλλη προϋπόθεση, για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η νοσηλεία και μέχρι τριάντα εργάσιμες ημέρες κατ' έτος.

- **Ειδική άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών**

Με την παρ. 1 του άρθρου 51 του ν. 4075/2012 όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 45 του ν.4488/2017, χορηγείται ειδική γονική άδεια διάρκειας δέκα εργάσιμων ημερών κατ' έτος, με αποδοχές, για την αντιμετώπιση των αναγκών των φυσικών, θετών και ανάδοχων γονέων παιδιών, τα οποία πάσχουν από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, από νεοπλασματική ασθένεια, χρήζει μεταμόσχευσης, πάσχει από βαριά νοητική στέρηση, σύνδρομο Down ή αυτισμό. Η άδεια αυτή χορηγείται έπειτα από αίτηση του εργαζόμενου, κατά απόλυτη προτεραιότητα και μέχρι την ηλικία των δέκα οκτώ ετών του παιδιού.

- **Εργασιακά δικαιώματα**

Με το άρθρο 52 του ν. 4075/2012 διευκρινίζεται ότι διασφαλίζονται τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα του εργαζόμενου γονέα που κάνει χρήση των ανωτέρω αδειών, όσον αφορά:

α) στην επιστροφή του στη θέση εργασίας του ή σε ισοδύναμη θέση, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και στο δικαίωμά του να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία του, σύμφωνα και με τη διάταξη της παρ. 3 του άρθρου 20 του ν. 3896/2010 (Α' 207),

β) στον υπολογισμό των ανωτέρω διαστημάτων απουσίας, ως χρόνου πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό των αποδοχών τους, τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας απουσίας και του επιδόματος αδειάς, την επαγγελματική εξέλιξη, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης,

γ) στην προστασία από καταγγελία της σύμβασης εργασίας που μπορεί να γίνει εξαιτίας της αίτησης ή της λήψης της γονικής άδειας των άρθρων 50 και 51 του ανωτέρω νόμου, η οποία ορίζεται ως άκυρη, αλλά και στην προστασία από κάθε δυσμενή μεταχείριση εργαζόμενου, που γίνεται λόγω της αίτησης ή της λήψης της γονικής άδειας των άρθρων 50 και 51 του ανωτέρω νόμου η οποία και απαγορεύεται.

δ) στη θεμελίωση του ασφαλιστικού δικαιώματος, και στον υπολογισμό του ποσού της σύνταξης.

ε) στην πλήρη ασφαλιστική κάλυψη του εργαζόμενου από τον ασφαλιστικό του φορέα, με την υποχρέωση να καταβάλει ολόκληρη την ασφαλιστική εισφορά, εργατική και εργοδοτική, που αντιστοιχεί σ' αυτό το διάστημα.

στ) στην ασφαλιστική εισφορά η οποία δύναται να καταβάλλεται προς το ασφαλιστικό ταμείο μετά την επιστροφή του εργαζόμενου στη θέση εργασίας του, εφάπαξ ή σε δόσεις, σύμφωνα με την υποπερίπτωση α' της περιπτώσεως Ι του άρθρου 138 του ν. 4052/2012 (Α' 41) ή με βάση το ύψος των αποδοχών του τελευταίου μήνα πριν από τη λήψη της γονικής άδειας, εφόσον ο ίδιος ο εργαζόμενος το επιλέγει.

#### **ε. Άδεια σε περίπτωση ασθένειας του παιδιού ή άλλου εξαρτημένου μέλους**

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 11 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000-2001, του άρθρου 7 Ν.1483/84, του άρθρου 5 της ΕΓΣΣΕ 2008-09 και της παρ. 5 του άρθρου 20 του ν. 3896/10, οι γονείς και των δύο φύλων δικαιούνται να λαμβάνουν άδεια χωρίς αποδοχές σε περίπτωση ασθένειας του παιδιού ή άλλου εξαρτημένου μέλους της οικογένειάς τους. Η διάρκειά της φθάνει τις έξι (6) ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος εφόσον προστατεύουν ένα παιδί, τις οκτώ (8) ημέρες για δύο παιδιά και τις δεκατέσσερις (14) ημέρες για περισσότερα από δύο παιδιά.

**Β.** Οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 17 του ν. 1566/1985 (Α'167 και του άρθρου 5 του ν. 3848/2010 (Α'71), προσλαμβάνονται από το Ελληνικό Δημόσιο για την κάλυψη παροδικών αναγκών της εκπαίδευσης με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Η σχέση εργασίας του προσωπικού αυτού, διέπεται από τις διατάξεις του Κεφαλαίου Δ' του π.δ. 410/1988 (Α'191), άρθρα 64 και επόμενα και σύμφωνα με το άρθρο 89 για τα θέματα που δεν ρυθμίζονται από το π.δ. αυτό εφαρμόζονται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Με τις διατάξεις των άρθρων 1 και 2 παρ. 1 του α.ν 1846/1951 (Α'179) τα πρόσωπα αυτά υπάγονται στην ασφάλιση του π. Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. και δικαιούνται την καταβολή επιδομάτων ασθένειας και μητρότητας (επιδόματος κυοφορίας - λοχείας) σύμφωνα με τα οριζόμενα στα άρθρα 35, 37, 38 και 39 του α.ν. 1846/1951, όπως και οι λοιποί εργαζόμενοι με σύμβαση ορισμένου χρόνου στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα.

Μετά τη σύσταση του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α.) με τις διατάξεις του άρθρου 53 του ν.4387/2016 (Α'85) υπάγονται, από 1/1/2017, στον κλάδο κύριας ασφάλισης και λοιπών παροχών του Ε.Φ.Κ.Α. όλοι οι Κλάδοι Υγείας των φορέων, τομέων, κλάδων και λογαριασμών. Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 32 του ν. 4387/2016 (Α'85) οι διατάξεις που αφορούν τις παροχές σε χρήμα εξακολουθούν να ισχύουν όπως ίσχυαν πριν την ένταξη των φορέων, τομέων, κλάδων και λογαριασμών στον Ε.Φ.Κ.Α. μέχρι την έκδοση του Κανονισμού Ασφάλισης και Παροχών του Ε.Φ.Κ.Α.

Ως προς την ενιαία αντιμετώπιση χορήγησης των παροχών αυτών σε μόνιμους και αναπληρωτές εκπαιδευτικούς, σας γνωρίζουμε ότι με τις διατάξεις του άρθρου 29 του ν. 4445/2016 (Α'236) προβλέπεται η έκδοση υπουργικής απόφασης κατόπιν εισήγησης του Δ.Σ. του Ε.Φ.Κ.Α για την κατάρτιση του Κανονισμού Ασφάλισης και Παροχών του Ε.Φ.Κ.Α. με

τον οποίο θα καθορίζονται οι προϋποθέσεις υπαγωγής στην ασφάλιση όλων των ασφαλισμένων του φορέα για παροχές ασθένειας σε είδος και σε χρήμα, το είδος, η έκταση, το ύψος, οι δικαιούχοι, η διαδικασία χορήγησης των παροχών σε χρήμα καθώς και κάθε άλλο ζήτημα εντός του υλικού πεδίου του Κανονισμού.

Κατά τα λοιπά αρμόδιο να απαντήσει είναι το συνεργωτώμενο Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, το οποίο είναι το εποπτεύον Υπουργείο για τους αναπληρωτές καθηγητές, ενώ κατά βάση για τις άδειες που συνδέονται με τη μητρότητα και τη γονεϊκή ιδιότητα ισχύουν οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, όπως προαναφέρθηκε, με την επιφύλαξη εφαρμογής τυχόν ειδικότερων διατάξεων του εποπτεύοντος Υπουργείου.

**Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ**

**Ε.ΑΧΤΣΙΟΓΛΟΥ**