



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
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

Αθήνα, 20 Ιανουαρίου 2020
Αριθ. Πρωτ.:656

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

ΘΕΜΑ: Σχετικά με τις συνθήκες εργασίας εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα .
ΣΧΕΤ.: Η με αρ. πρωτ. 2404/05-12-2019 ΕΡΩΤΗΣΗ.

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού που κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές, κ.κ.Κ.Βελόπουλο και Α.Αβδελά, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α) Από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 648, 669 του Αστικού Κώδικα, και της παρ. 3 του άρθρου 9 του Ν. 3198/55 (Α' 98) προκύπτει ότι, σύμβαση μισθώσεως παροχής εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένης χρονικής διάρκειας, η οποία έχει ως χαρακτηριστικό γνώρισμα τη βεβαιότητα ότι θα διαρκέσει μέχρι ορισμένου σημείου από του οποίου και θα λήξει αυτομάτως, είναι εκείνη με την οποία συνομολογείται και καθορίζεται εκ των προτέρων κατά την κατάρτισή της είτε ρητώς είτε σιωπηρώς και κατά τρόπο αντικειμενικό, σαφή, ακριβή και αναμφισβήτητο η διάρκεια αυτής, με αναφορά σε ορισμένο χρονικό σημείο ή στην επέλευση ορισμένου μέλλοντος και βέβαιου γεγονότος ή στην εκτέλεση ορισμένου έργου, μετά την περάτωση του οποίου ή την επέλευση του βέβαιου γεγονότος ή του χρονικού σημείου, παύει να ισχύει αυτοδικαίως ή όταν η διάρκειά της υπαγορεύεται από αποχρώντα λόγο αναφερόμενο στις ιδιαίτερες συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησης ή προκύπτει από το είδος και το σκοπό της εργασίας (Α.Π. 936/2004, 971/2000, 1089/1993, 346/1997, 742/1992, 905/1992, 169/1991, Εφ. Δωδ. 24/2005, Εφ. Πατρών 505/2004, Εφ. Αθ. 7075/95, Πρωτ. Αθ. 3082/97, Μ.Π.Θ. 26308/1997 κ.λ.π.).

Κατά τις διατάξεις του άρθρου 669 παρ. 1 Α.Κ., οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου λύονται αυτοδικαίως με την πάροδο του χρόνου ή την περάτωση του έργου για το οποίο συνομολογήθηκαν χωρίς οποιαδήποτε περί αυτού δήλωση βουλήσεως του ετέρου των μερών και χωρίς καταβολή αποζημιώσεως. Μέχρι την επέλευση

του συμφωνηθέντος χρονικού σημείου τα συμβαλλόμενα μέρη δεσμεύονται για όλο το χρόνο που είχαν προβλέψει. Κατ' εξαίρεση μπορούν να αποδεσμευτούν και να λυθεί η σχέση τους με καταγγελία, αν υπάρχει σπουδαίος λόγος. Κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 672 Α.Κ., όταν συντρέχει σπουδαίος λόγος, καθένα από τα μέρη έχει δικαίωμα σε κάθε περίπτωση να καταγγείλει οποτεδήποτε τη σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο, χωρίς να τηρήσει προθεσμία, ενώ το δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να αποκλεισθεί με συμφωνία. Σπουδαίο λόγο καταγγελίας αποτελούν τα περιστατικά εκείνα - ακόμη και μεμονωμένα - τα οποία, ανεξαρτήτως της προέλευσής τους ή της ύπαρξης υπαιτιότητας, καθιστούν, σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, μη ανεκτή για τον καταγγέλλοντα τη συνέχιση της σύμβασης μέχρι την κανονική της λήξη, για τον προσδιορισμό δε του σπουδαίου λόγου συνεκτιμώνται οι συγκεκριμένες περιστάσεις, όπως το είδος της εργασίας και η φύση της επιχείρησης. Τα περιστατικά μπορεί να είναι και τυχαία ή να οφείλονται σε ανώτερη βία, χωρίς να ενδιαφέρει στη σφαίρα ποιου από τα δύο μέρη γεννήθηκαν (Α.Π. 57/2015, Α.Π. 359/2010, Α.Π. 62/2009). Επίσης, ο σπουδαίος λόγος δεν προϋποθέτει κατ' ανάγκη υπαιτιότητα στο πρόσωπο εκείνου κατά του οποίου στρέφεται η καταγγελία (Ολ. Α.Π. 10/1995, Α.Π. 255/2006, Α.Π. 703/2006). Κατά δε το άρθρο 673 Α.Κ. «αν ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο έγινε η καταγγελία συνίσταται ή οφείλεται σε αθέτηση της σύμβασης, εκείνος που την αθέτησε έχει υποχρέωση σε αποζημίωση». Όταν ο εργοδότης, χωρίς να τηρήσει την προθεσμία της λήξεώς της, καταγγείλει τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου χωρίς σπουδαίο λόγο, η καταγγελία είναι άκυρη και θεωρείται ότι δεν έγινε (άρθρα 174, 180 ΑΚ), με αποτέλεσμα να εξακολουθεί να υφίσταται η εργασιακή σύμβαση, οπότε ο εργοδότης, αρνούμενος να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του μισθωτού, οφείλει να του καταβάλει μισθούς υπερημερίας (Α.Π. 583/2009, Α.Π. 62/2009, Εφ. Αθηνών 4330/2006, Εφ. Πειραιώς 644/2002) για το μετά την καταγγελία και έως τη συμφωνημένη λήξη της συμβάσεως χρονικό διάστημα (άρθρα 672, 673, 3, 174, 180, 349, 350, 655, 656, 361, 648, 649 Α.Κ.).

Ωστόσο, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 8 του Ν. 2112/1920 «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» (ΦΕΚ 67 Α') «Αι διατάξεις του νόμου τούτου εφαρμόζονται ωσαύτως και επί συμβάσεων εργασίας με ωρισμένην χρονικήν διάρκειαν εάν ο καθορισμός της διάρκειας ταύτης δεν δικαιολογείται εκ της φύσεως της συμβάσεως, αλλ' ετέθη σκοπίμως προς καταστρατήγησιν των περί υποχρεωτικής καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως διατάξεων του παρόντος νόμου».

Περαιτέρω, με το π.δ. 81/2003 «Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου» (Α' 77) όπως αντικαταστάθηκε με το π.δ. 180/2004 «Τροποποίηση του Π.Δ. 81/2003 Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου» (Α' 160) και το άρθρο 41 του ν. 3986/2011 «Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015» (Α' 152), προσαρμόστηκε η ελληνική νομοθεσία προς τις διατάξεις της Οδηγίας 99/70/ΕΚ σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη μεταξύ των διεπαγγελματικών οργανώσεων γενικού χαρακτήρα CES, UNICE και CEEP, με σκοπό τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με την εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης σε σχέση με την εργασία αορίστου χρόνου και τη θέσπιση διατάξεων για την αποτροπή τυχόν καταχρήσεων από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

Το άρθρο 4 (Αρχή της μη διάκρισης) του π.δ. 81/2003, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 2 του π.δ. 180/2004, προβλέπει τα εξής:

«1. Όσον αφορά στους όρους απασχόλησης, οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου δεν επιτρέπεται, εκ μόνου του λόγου ότι η σύμβαση ή σχέση εργασίας τους είναι ορισμένου χρόνου να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους «συγκρίσιμους εργαζόμενους αορίστου χρόνου». Κατ' εξαίρεση, επιτρέπεται διαφορετική αντιμετώπιση, οσάκις συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι, οι οποίοι την δικαιολογούν.

2. Όταν τα δικαιώματα του εργαζόμενου εξαρτώνται από τη διάρκεια της υπηρεσίας του στον ίδιο ή σε άλλο εργοδότη δεν χωρεί διάκριση με κριτήριο το χαρακτηρισμό των συμβάσεων ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου, εκτός εάν για αντικειμενικούς λόγους δικαιολογείται διαφορετική μεταχείριση.

3. Η απαιτούμενη περίοδος προϋπηρεσίας σε σχέση με ιδιαίτερες συνθήκες απασχόλησης είναι η ίδια τόσο για τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου όσο και για τους εργαζόμενους αορίστου χρόνου, εκτός από την περίπτωση κατά την οποία για αντικειμενικούς λόγους δικαιολογείται διαφορετική διάρκεια της περιόδου προϋπηρεσίας».

Επίσης, το άρθρο 5 του π.δ. 81/2003 ορίζει ότι: «1. Η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή, αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται ιδίως: Αν δικαιολογείται από τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα του εργοδότη ή της επιχείρησης, ή

από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, εφόσον τα στοιχεία αυτά προκύπτουν αμέσως ή εμμέσως από την οικεία σύμβαση, όπως η προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού, η εκτέλεση εργασιών παροδικού χαρακτήρα, η προσωρινή σώρευση εργασίας, ή η ορισμένη διάρκεια βρίσκεται σε συνάρτηση με εκπαίδευση ή κατάρτιση, ή γίνεται με σκοπό τη διευκόλυνση μετάβασης του εργαζομένου σε συναφή απασχόληση, ή γίνεται για την πραγματοποίηση συγκεκριμένου έργου ή προγράμματος ή συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός, ή αναφέρεται στον τομέα των επιχειρήσεων αεροπορικών μεταφορών και των επιχειρήσεων που ασκούν δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών αεροδρομίου εδάφους και πτήσης.

2. Σε κάθε περίπτωση, οι λόγοι οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ορισμένης χρονικής διάρκειας πρέπει να αναφέρονται στη σχετική συμφωνία των μερών, η οποία συνάπτεται εγγράφως, ή να προκύπτουν ευθέως από αυτήν.

Αντίγραφο της συμφωνίας αυτής πρέπει να παραδίδεται στον εργαζόμενο αμελλητί μετά την έναρξη της προσφοράς της εργασίας του. Ο έγγραφος τύπος της ανωτέρω συμφωνίας δεν είναι απαραίτητος, όταν η ανανέωση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας έχει εντελώς ευκαιριακό χαρακτήρα και δεν έχει διάρκεια μεγαλύτερη των δέκα (10) εργάσιμων ημερών.

3. Σε περίπτωση μη συνδρομής αντικειμενικού λόγου, όπως αυτός ορίζεται στην παράγραφο 1 του παρόντος, και εφόσον η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τα τρία (3) έτη, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Αν στο χρονικό διάστημα των τριών (3) ετών ο αριθμός των ανανεώσεων, σύμφωνα με την παράγραφο 4 του παρόντος άρθρου, διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας, υπερβαίνει τις τρεις (3) τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Το βάρος της ανταπόδειξης σε κάθε περίπτωση φέρει ο εργοδότης.

4. «Διαδοχικές» θεωρούνται οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που καταρτίζονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των σαράντα πέντε (45) ημερών, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και οι μη εργάσιμες ημέρες. Προκειμένου περί ομίλου

επιχειρήσεων για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου στην έννοια του όρου «ίδιου εργοδότη» περιλαμβάνονται και οι επιχειρήσεις του ομίλου».

Β) Από το συνδυασμό των διατάξεων του άρθρου 6 της από 14-2-1984 ΕΓΣΣΕ (υπ. αρ.11770/20-2-2016, ΦΕΚ 81/Β') και του άρθρου 6 της από 26-02-1975 ΕΓΣΣΕ, που κυρώθηκε με το άρθρο μόνον του Ν.133/75, καθώς και του άρθρου 1 του Ν. 3385/2005 όπως έχει τροποποιηθεί με τις παραγράφους 10 και 11 του άρθρου 74 του Ν.3863/2010 (ΦΕΚ Α'115), εμφανίζεται ότι:

Το συμβατικό (συλλογικό) ωράριο εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτών ορίζεται σε 40 ώρες εβδομαδιαίως. Οι ώρες αυτές κατανέμονται σε 5 ημέρες επί εφαρμογής συστήματος πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ($40:5=8$ ώρες ημερησίως) ή σε 6 ημέρες επί εφαρμογής συστήματος εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ($40:6=6,40$ ημερησίως).

Η υπέρβαση των 8 ωρών ημερησίως επί πενθημέρου και μέχρι την 9η ώρα ή των 6,40 ωρών ημερησίως επί εξαημέρου και μέχρι την 8η ώρα με την προϋπόθεση ότι υφίσταται υπέρβαση των 40 ωρών την εβδομάδα και ως του ορίου των 48 ωρών αποτελεί, σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 3385/05 όπως τροποποιήθηκε με τις παραγράφους 10 και 11 του άρθρου 74 του Ν.3863/2010 (ΦΕΚ Α'115), υπερεργασία, η πραγματοποίηση της οποίας ανήκει στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη.

Οι 5 ώρες υπερεργασίας επί πενθημέρου (από την 41η έως την 45η ώρα) ή οι 8 ώρες υπερεργασίας επί εξαημέρου (από την 41η έως την 48η ώρα), αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 20% και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα όρια υπερωριακής απασχόλησης που προβλέπονται από τις οικείες διατάξεις.

Η απασχόληση πέραν των 45 ωρών την εβδομάδα επί πενθημέρου και 48 ωρών την εβδομάδα επί εξαημέρου θεωρείται - σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 74 του Ν.3863/2010 - υπερωριακή απασχόληση και διέπεται από όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες νομιμοποίησής τους. Αμείβεται δε με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%

Εξ άλλου υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η υπέρβαση του νομίμου ωραρίου των 9 ωρών ημερησίως, επί πενθημέρου (άρ. 6 της ΕΓΣΣΕ 16-2-1975, ΑΠ 119/1997), καθώς και η υπέρβαση του νομίμου ωραρίου των 8 ωρών ημερησίως, επί εξαημέρου (ΑΠ 247/2003).

Μη υπέρβαση ορισμένου ανωτάτου ορίου υπερωριακής απασχόλησης.

Η διάρκεια των υπερωριών στις βιομηχανίες, βιοτεχνίες, εκμεταλλεύσεις και εργασίες εν γένει που υπάγονται στις διατάξεις του άρθρου 3 του Ν.Δ 515/1970, δεν δύναται να είναι κατά μείζονα λόγο μεγαλύτερη των 3 ωρών ημερησίως. Με

αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας, που εκδίδονται τον Δεκέμβριο και τον Ιούνιο κάθε έτους, καθορίζονται τα ανώτατα όρια υπερωριακής απασχόλησης, για το σύνολο της επικράτειας ή για ορισμένες περιφέρειες (30 για το τρέχον εξάμηνο). Περαιτέρω στις λοιπές κατηγορίες επιχειρήσεων πλην των αναφερομένων στο άρθρο 3 του Ν.Δ 515/1970, στο υπαλληλικό προσωπικό των ανωνύμων εταιρειών, των τραπεζών και των γραφείων εν γένει, οδηγούς φορτηγών, εργαζόμενους σε καταστήματα, παροχής υπηρεσιών κ.λπ. δεν επιτρέπεται υπέρβαση πέραν των 2 ωρών την ημέρα και για 120 ώρες κατ' έτος, για κάθε εργαζόμενο (εδάφιο 2 της υποπαρ. ΙΑ13, της παρ.ΙΑ, του άρθρου πρώτου του Ν.4093/2012).

Η πραγματοποίηση υπερεργασίας και υπερωριών είναι νόμιμη μόνον εάν έχουν καταχωρηθεί από τον εργοδότη στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ», πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους {(άρθρο 36 του νόμου 4488/2017 (137/Α΄/13-9-2017) όπως αντικατέστησε την παρ.1 του άρ.80 του ν.4144/2013 και ισχύει}

Περαιτέρω με την αρ.πρωτ. 40331/Δ1.13521/19-9-2019 (Β΄ 3520), Απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, η οποία αφορά στον «επανακαθορισμό όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)» και κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 36 του νόμου 4488/2017, προβλέπεται η διαδικασία καταχώρισης της υπερεργασίας και των υπερωριών στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ. Η διαδικασία αυτή αφορά στην υποβολή, ηλεκτρονικά, του έντυπου Ε8: Αναγγελία υπερεργασίας ή νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ», πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους.

Επιπλέον, σύμφωνα με την περίπτωση β΄ του άρθρου 80 του Ν. 4144/2013 όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 12 του Ν.4554/2018 (ΦΕΚ 130/Α΄/2018) για κάθε εργαζόμενο, για τον οποίο διαπιστώνεται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα απασχόληση σε υπερωρία ή υπερεργασία χωρίς αυτή να έχει καταχωρηθεί πριν από την έναρξη πραγματοποίησής της, σύμφωνα με την περίπτωση α΄, επιβάλλονται με πράξη του αρμοδίου οργάνου σε βάρος του εργοδότη κυρώσεις σύμφωνα με τα [άρθρα 24 και 28](#) του ν. [3996/2011](#)».

Γ) Επίσης από το εθνικό νομοθετικό μας πλαίσιο προβλέπονται τα ακόλουθα δικαιώματα και διευκολύνσεις σχετικά με τη μητρότητα και τους εργαζόμενους γονείς.

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).

Ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας

Με τις διατάξεις του άρθρου 142 του ν. 3655/08 θεσμοθετήθηκε «ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας», με μορφή αδειάς η οποία χορηγείται στις εργαζόμενες μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας ή και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο αδειάς. Η διάρκεια της είναι έξι (6) μήνες, ενώ η εργαζόμενη επιδοτείται και καλύπτεται ασφαλιστικά από τον Ο.Α.Ε.Δ. σύμφωνα με το κατώτατο μισθό όπως κάθε φορά καθορίζεται.

Επίσης, όπως προβλέπεται από την παραπάνω διάταξη εκδόθηκε Απόφαση της Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, προκειμένου να ρυθμιστούν η διαδικασία, ο τρόπος και οι λοιπές προϋποθέσεις, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια που είναι απαραίτητη για την εφαρμογή της ανωτέρω διάταξης, (ΦΕΚ 833/Β/9.5.2008).

Με τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 36 του ν. 3996/2011, (Α'170), αποσαφηνίσθηκε ο κύκλος των δικαιούχων της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας του άρθρου 142 του ν. 3655/2008. Ειδικότερα, ορίσθηκαν τα εξής :

«2. Η αληθής έννοια του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 είναι ότι στο πεδίο εφαρμογής αυτού εμπίπτει η μητέρα που είναι ασφαλισμένη του ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, εργάζεται με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα και για την εναλλακτική χρήση του μειωμένου ωραρίου ως άδειας για φροντίδα του παιδιού καλύπτεται αποκλειστικά και μόνο από τις ρυθμίσεις της εκάστοτε ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Ε.Ε.), σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. των ετών 2004–2005.»

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, 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.

Γονική άδεια ανατροφής

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, προσαρμόσθηκε 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.

Άδεια γάμου και γέννησης τέκνου

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 1993 και του άρθρου 10 της ΕΓΣΣΕ του 2000-01, η άδεια γάμου ορίζεται σε έξι (6) εργάσιμες ημέρες για όσους εργάζονται εξαήμερο και σε πέντε εργάσιμες ημέρες για όσους εργάζονται πενθήμερο.

Επιπλέον, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 10 της ΕΓΣΣΕ του 2000-01, σε περίπτωση γέννησης παιδιού ο πατέρας δικαιούται δύο (2) ημέρες άδεια με αποδοχές

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 εργασίμων 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.

Μονογονεϊκές οικογένειες

Σύμφωνα με το άρθρο 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003 στους εργαζόμενους (-ες), που έχουν χηρέψει και στον άγαμο (η) γονέα, που έχει την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούται από άλλες διατάξεις. Επίσης, γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια οκτώ εργάσιμων ημερών.

Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω των αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών ηλικίας μέχρι δώδεκα (12) ετών συμπληρωμένων, εφάπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας.

Άδεια για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 9 του Ν. 1483/84, του άρθρου 4 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2008-2009 και της παρ. 5 του άρθρου 20 του ν. 3896/2010 στους εργαζόμενους πλήρους ή μερικής απασχόλησης, για κάθε παιδί ηλικίας μέχρι 16 ετών που παρακολουθεί μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, χορηγείται άδεια ορισμένων ωρών ή ολόκληρης ημέρας κάθε φορά, μέχρι την συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών, κάθε ημερολογιακό έτος, για να επισκεφθούν το σχολείο των παιδιών τους, με σκοπό την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης.

Η άδεια απουσίας χορηγείται στον ένα από τους δύο γονείς, ενώ σε περίπτωση που και οι δύο είναι δικαιούχοι του ανωτέρω δικαιώματος, αποφασίζουν με κοινή συμφωνία, κάθε φορά ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση αυτού και για πόσο χρονικό διάστημα, που πάντως δεν μπορεί συνολικά και για τους δύο γονείς να υπερβαίνει τις τέσσερις ημέρες.

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.

Ανάδοχοι γονείς

Σύμφωνα με το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 2008-09, όλες οι διατάξεις Εθνικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και Διαιτητικών Αποφάσεων που είναι σε ισχύ και αφορούν

στην προστασία της οικογένειας και στη διευκόλυνση των εργαζομένων, που είναι φυσικοί ή θετοί γονείς, εφαρμόζονται αναλόγως και στους ανάδοχους γονείς.

Νυχτερινή εργασία εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων

Οι έγκυες, λεχώνες και γαλουχούσες εργαζόμενες σύμφωνα με τους ορισμούς του πδ 176/1997 όπως τροποποιήθηκε και ισχύει από το πδ 41/2003 δικαιούνται να μετακινηθούν σε αντίστοιχη θέση ημέρας εφόσον υποβάλλουν ιατρικό πιστοποιητικό που βεβαιώνει την ανάγκη λήψης αυτού του μέτρου, ενώ όταν η μετακίνηση αυτή δεν είναι εφικτή απαλλάσσονται από την εργασία, σύμφωνα με τα οριζόμενα από τα ως άνω προεδρικά διατάγματα.

Άδεια εξετάσεων προγεννητικού ελέγχου

Με τη διάταξη του άρθρου 9 του π.δ. 176/1997 οι έγκυες εργαζόμενες δικαιούνται να απουσιάζουν από την εργασία τους, χωρίς περικοπή αποδοχών, προκειμένου να υποβληθούν σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, όταν αυτές πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας

Μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 8 του ν. 1483/1984 οι γονείς που εργάζονται σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα άτομα και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, μπορούν να ζητήσουν να μειωθεί το ωράριο εργασίας τους κατά μία ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Ι. ΒΡΟΥΤΣΗΣ