



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ
ΓΡΑΦΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
Πληροφορίες: Α. Στεφάνου
Τηλέφωνο: 2131516056
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα
Αριθ. Εσωτ. Πρωτ.: 684 Ε

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

ΚΟΙΝ. : Γραμματεία Υπουργού/Πολιτική
Γραμματεία

ΘΕΜΑ: «Να παρθούν άμεσα ουσιαστικά μέτρα προστασίας των εργαζόμενων με αναπηρία γονιών των ΑμεΑ».

ΣΧΕΤ: Η αριθ. πρωτ. 1625/8-11-2023 Ερώτηση.

Σε απάντηση της παραπάνω Ερώτησης, που κατατέθηκε στη Βουλή από τους βουλευτές κ.κ. Β. Δάγκα, Ν. Έξαρχο, Ν. Καραθανασόπουλο, Χ. Κατσώτη, Μ. Κομνηνάκα, Α. Κτενά, Γ. Λαμπρούλη, Γ. Μαρίνο, Β. Μεταξά, Ν. Παπαναστάση, Α. Στολτίδη, Μ. Συντυχάκη και Χ. Τσοκάνη, σας γνωρίζουμε τα εξής:

Α. Με τον ν.2643/1998, όπως ισχύει, ρυθμίζονται θέματα διορισμού σε θέσεις εργασίας του δημόσιου τομέα και θέματα τοποθέτησης σε θέσεις εργασίας του ιδιωτικού τομέα και των δημοσίων επιχειρήσεων και οργανισμών, ανέργων από ειδικές κατηγορίες, στις οποίες περιλαμβάνονται και τα Άτομα με Αναπηρία, καθώς και οι γονείς / αδέρφια / σύζυγοι Ατόμων με Αναπηρία (κατηγορία Έμμεση ΑμεΑ).

Όσον αφορά στην υφιστάμενη διαδικασία λύσης της σχέσης εργασίας των ατόμων με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον, ανεξαρτήτως αν έχουν προληφθεί υποχρεωτικά (δηλαδή με βάση τις διατάξεις του ν. 2643/1998) ή όχι, σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 11 του ν.2643/1998, η σχέση εργασίας λύνεται είτε αυτοδικαίως με τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας που ορίζεται από τον εσωτερικό κανονισμό ή τον οργανισμό της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, που έχουν ισχύ νόμου, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης, λόγω γήρατος ή αναπηρίας, είτε με καταγγελία της σχέσης εργασίας, εφόσον έχει προηγηθεί σχετική απόφαση της Πρωτοβάθμιας Επιτροπής του άρθρου 9 του ν.2643/1998 για λόγους ύπαρξης παραβάσεων του οργανισμού ή του κανονισμού της υπηρεσίας/επιχείρησης/ εκμετάλλευσης ή για αποδεδειγμένη ανεπάρκεια ή ακαταλληλότητα στην εκτέλεση της εργασίας, η οποία δεν οφείλεται στην αναπηρία. Επίσης λύνεται ύστερα από καταγγελία της σύμβασης εργασίας μετά την πλήρωση των όρων της πλήρους σύνταξης γήρατος, σύμφωνα με τις ισχύουσες κάθε φορά διατάξεις, καθώς και με καταγγελία της σχέσης εργασίας ύστερα από σχετική απόφαση του αρμόδιου περιφερειακού διευθυντή της Δ.ΥΠ.Α., βάσει της παραγράφου 4 του άρθρου 2 του ν.2643/1998.

Βάσει των ανωτέρω προκύπτει ότι η σχέση εργασίας των ατόμων με αναπηρία και των χρονίως πασχόντων εμπίπτει στην προστασία του νόμου, εφόσον προβλέπονται ειδικότερες προϋποθέσεις για την λύση της σύμβασης εργασίας των προσώπων αυτών, ανεξαρτήτως αν έχουν προσληφθεί υποχρεωτικά ή όχι. Ως εκ τούτου, η σύμβαση εργασίας των ατόμων αυτών μπορεί να λυθεί μόνο βάσει των προβλέψεων του άρθρου 11 του ν.2643/1998.

Αναφορικά με την ένταξη των ΑμεΑ στην εργασία, σημειώνεται ότι με τον ν.2643/1998 λαμβάνεται μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών (ΑμεΑ, συγγενείς ΑμεΑ, πολύτεκνοι και τέκνα αυτών, τρίτεκνοι, τέκνα αγωνιστών εθνικής αντίστασης, ανάπηροι ειρηνικής περιόδου και τέκνα αυτών). Για τον σκοπό αυτό προβλέπονται διαγωνιστικές διαδικασίες για τοποθέτηση σε θέσεις του δημοσίου (άρθρο 3) και του ιδιωτικού τομέα (άρθρο 2).

Όσον αφορά τον δημόσιο τομέα, στην τελευταία προκήρυξη της 31ης Αυγούστου του 2021 προκηρύχθηκαν συνολικά 2.017 θέσεις εργασίας, εκ των οποίων 494 θέσεις για την κατηγορία ΑμεΑ και 200 θέσεις για την κατηγορία Έμμεση ΑμεΑ.

Όσον αφορά τον ιδιωτικό τομέα, η οικονομική κρίση απέτρεψε την έκδοση προκηρύξεων για αναγκαστικές τοποθετήσεις σε θέσεις απασχόλησης, καθώς δεν ήταν εφικτό να εκπληρωθεί από ευάριθμο αριθμό επιχειρήσεων 50 ατόμων και άνω, η προϋπόθεση για ισολογισμούς με θετικό αποτέλεσμα (κέρδος). Επίσης οι υφιστάμενες οικονομικές συνθήκες δεν ευνοούν την έκδοση προκήρυξης για τον ιδιωτικό τομέα (πανδημία Covid-19, παρούσες γεωπολιτικές συνθήκες, πληθωριστικές πιέσεις). Επιπλέον, εκτιμάται ότι το μοντέλο της προώθησης στην εργασία στον ιδιωτικό τομέα μέσω αναγκαστικών τοποθετήσεων και όχι μέσω παροχής κινήτρων είναι ενδεχόμενο να έχει αρνητικές επιπτώσεις στις προοπτικές εργασίας των υπόλοιπων εργαζομένων. Συνεπώς πριν την έκδοση προκήρυξης για θέσεις εργασίας με βάση το άρθρο 2 του ν.2643/1998 θα πρέπει να εκτιμηθεί κατά πόσο οι συνθήκες επιτρέπουν στην τωρινή συγκυρία την αναγκαστική τοποθέτηση ατόμων σε επιχειρήσεις/ εκμεταλλεύσεις, χωρίς αυτό να αποβεί σε βάρος ήδη εργαζομένων σε αυτές τις επιχειρήσεις.

Ενόψει των προεκτεθέντων, προβλέφθηκαν ειδικά προγράμματα από την Δ.ΥΠ.Α, τα οποία προσφέρουν κίνητρα στις ιδιωτικές επιχειρήσεις/εκμεταλλεύσεις, προκειμένου να προσλάβουν άτομα, τα οποία ανήκουν στις ειδικές πληθυσμιακές ομάδες. Στο πλαίσιο αυτό και ειδικότερα για την κατηγορία των ΑμεΑ αναφέρονται τα ακόλουθα ειδικά προγράμματα:

- Το ειδικό Πρόγραμμα ενίσχυσης εργοδοτών για την πρόσληψη 2.000 ανέργων Ατόμων με Αναπηρίες (ΑμεΑ), Απεξαρτημένων από εξαρτησιογόνες ουσίες, Αποφυλακισμένων, Νεαρών Παραβατικών Ατόμων ή Νεαρών Ατόμων που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο, γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας, θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, διεμφυλικών προσώπων και θυμάτων της εμπορίας ανθρώπων (ΚΥΑ 38839/838/22-08-2017, Β' 2963).

Τον Σεπτέμβριο του 2017 ξεκίνησε το ως άνω πρόγραμμα που απευθυνόταν σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, συνεταιρισμούς, Φορείς Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας, όπως ορίζονται στο άρθρο 3 του Ν.4430/2016 (Α' 205), και γενικά σε εργοδότες του ιδιωτικού τομέα που ασκούν τακτικά οικονομική δραστηριότητα, καθώς και σε επιχειρήσεις Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α' και Β' Βαθμού για την απασχόληση των προαναφερθέντων κοινωνικών ομάδων. Ειδικά για την απασχόληση ωφελουμένων ΑμεΑ, εργοδότες μπορούσαν να είναι και επιχειρήσεις φορείς και Οργανισμοί του Δημοσίου τομέα, όπως αυτοί ορίζονται από το άρθρο 51 του Ν. 1892/1990, οι οποίες επιχειρήσεις ασκούν τακτικά οικονομική δραστηριότητα. Μέσω του προγράμματος επιχορηγήθηκε η απασχόληση των ατόμων αυτών, αρχικώς για δώδεκα (12) μήνες, ενώ παρέχόταν η δυνατότητα επέκτασης για άλλους δώδεκα (12) μήνες. Η επιχορήγηση για κάθε μήνα απασχόλησης των ωφελουμένων ανέργων ανερχόταν στο 90% του μισθολογικού και μη κόστους, και μέχρι του ποσού των 800 ευρώ μηνιαίως για τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση και μέχρι του ποσού των 400 ευρώ μηνιαίως για τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση. Από το 2021 στο πρόγραμμα αυτό εντάχθηκαν και οι γυναίκες θύματα έμφυλης

βίας και θύματα ενδοοικογενειακής βίας, τα διεμφυλικά πρόσωπα, καθώς και τα θύματα της εμπορίας ανθρώπων.

Τον Οκτώβριο του 2022 ολοκληρώθηκε το πρόγραμμα, έχοντας καλύψει πλήρως τον στόχο της δημιουργίας 2.000 νέων θέσεων εργασίας για τα άτομα των εν λόγω κατηγοριών εκ των οποίων, σύμφωνα με τα καταγεγραμμένα στοιχεία, πάνω από 90% αφορούσε ωφελούμενους ΑμεΑ.

- Το Πρόγραμμα Επιχορήγησης 50 θέσεων Εργονομικής Διευθέτησης του χώρου εργασίας για Άτομα με Αναπηρίες (ΑμεΑ).

Οι επιχειρήσεις, οι συνεταιρισμοί καθώς και οι επιχειρήσεις Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α' και Β' Βαθμού που έκαναν χρήση του προαναφερθέντος προγράμματος επιχορήγησης επιχειρήσεων και εργοδοτών για την απασχόληση 2.000 ανέργων ατόμων με αναπηρίες (ΑμεΑ), μπορούσαν να ενταχθούν και σε Πρόγραμμα Εργονομικής Διευθέτησης του χώρου εργασίας. Σκοπός του προγράμματος ήταν η δυνατότητα βελτίωσης των συνθηκών εργασίας των απασχολουμένων Ατόμων με Αναπηρίες, η στήριξή τους στον εργασιακό χώρο, η εξάλειψη των εμποδίων ένταξης στην αγορά εργασίας καθώς και η διασφάλιση ίσων ευκαιριών, μέσω της οικονομικής ενίσχυσης των επιχειρήσεων για Εργονομική Διευθέτηση του χώρου εργασίας. Η συμμετοχή της Δ.ΥΠ.Α. ανέρχεται σε ποσοστό 90% του κόστους της απαιτούμενης δαπάνης για εργονομικές διευθετήσεις του χώρου εργασίας (προσαρμοσμένες βοηθητικές τεχνολογικές εγκαταστάσεις, προσαρμογή του χώρου εργασίας, ειδικός εξοπλισμός, αγορά λογισμικού για άτομα με αναπηρία και λοιπές διευθετήσεις) και μέχρι του ποσού των δύο χιλιάδων πεντακοσίων (2.500) ευρώ ανά απασχολούμενο.

Το σχετικό πρόγραμμα ολοκληρώθηκε τον Οκτώβριο του 2022.

- Από τον Σεπτέμβριο του 2022 πραγματοποιείται το Πρόγραμμα απασχόλησης 10.000 ανέργων που αντιμετωπίζουν εμπόδια στην ένταξη ή επανένταξή τους στην αγορά εργασίας ήτοι «Α. Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 3.000 ανέργων που ανήκουν σε δύσκολα εξυπηρετήσιμες πληθυσμιακές ομάδες. Β. Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 7.000 ανέργων αντιμετωπίζουν εμπόδια στην ένταξη ή επανένταξή τους στην αγορά εργασίας» (ΚΥΑ 90097/29-09-2022, Β'5106)

Σκοπός του προγράμματος Α είναι η δημιουργία 3.000 νέων θέσεων εργασίας για τις «πιο δύσκολα εξυπηρετήσιμες» πληθυσμιακές ομάδες και ειδικότερα για τα άτομα με αναπηρία, τους αποφυλακισμένους, τα απεξαρτημένα από εξαρτησιογόνες ουσίες άτομα, τα νεαρά παραβατικά άτομα ή νεαρά άτομα που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο, τις γυναίκες-θύματα ενδοοικογενειακής ή έμφυλης βίας, τα διεμφυλικά πρόσωπα, τα θύματα εμπορίας ανθρώπων και τα πρόσωπα που συνεχίζουν να διαμένουν μετά την ενηλικίωσή σε Μονάδες Παιδικής Προστασίας και Φροντίδας και είναι εγγεγραμμένα στο Εθνικό Μητρώο Ανηλίκων του Ε.Κ.Κ.Α.

Δικαιούχοι του προγράμματος είναι ιδιωτικές επιχειρήσεις και γενικά εργοδότες του ιδιωτικού τομέα που ασκούν τακτική οικονομική δραστηριότητα και Αναπτυξιακές Ανώνυμες Εταιρίες ΟΤΑ που ασκούν τακτικά οικονομική δραστηριότητα καθώς και επιχειρήσεις ΟΤΑ Α' και Β' βαθμού, όσον αφορά στην απασχόληση ατόμων με αναπηρία.

Η διάρκεια της επιχορήγησης είναι 24 μήνες. Το ποσοστό της επιχορήγησης διαμορφώνεται ανάλογα με το καθεστώς ενίσχυσης στο οποίο επιλέγουν να ενταχθούν οι δικαιούχοι (de minimis ή Γενικός Απαλλακτικός Κανονισμός).

Αν επιλέξει η επιχείρηση το καθεστώς κρατικής ενίσχυσης de minimis, η επιχορήγηση ανέρχεται σε ποσοστό του 75% του μισθολογικού και μη μισθολογικού κόστους, με ανώτερο όριο τα 700€ μηνιαία, και περιλαμβάνει τα Δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα και του Επιδόματος Αδείας.

Αν επιλέξει η επιχείρηση το καθεστώς κρατικής ενίσχυσης του Γενικού Απαλλακτικού Κανονισμού (ΓΑΚ), η επιχορήγηση ανέρχεται σε ποσοστό 75% για την απασχόληση Ατόμων με Αναπηρία και σε ποσοστό 50% για τις υπόλοιπες εύάλωτες ομάδες του μισθολογικού και μη μισθολογικού κόστους, με ανώτερο όριο τα 700€ μηνιαία, και περιλαμβάνει τα Δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα και του Επιδόματος Αδείας.

Β. Με τις διατάξεις του Μέρους ΙΙΙ (Κεφ. Α' και Γ') του ν. 4808/2021 προσαρμόστηκε η εθνική μας νομοθεσία προς τις διατάξεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ης Ιουνίου 2019 «σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου». Στο ανωτέρω πλαίσιο θεσμοθετήθηκαν νέα δικαιώματα για την άδεια φροντιστή, την απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας. Επίσης, με το Κεφ. Β' του Μέρους ΙΙΙ του ίδιου νόμου κωδικοποιούνται και βελτιώνονται εργασιακά δικαιώματα για τους γονείς και φροντιστές και με το Κεφάλαιο Γ' του Μέρους ΙΙΙ καθιερώνεται ειδικό πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων για την ενάσκηση των σχετικών δικαιωμάτων.

Για την εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙΙ του ως άνω νόμου, σύμφωνα με το άρθρο 26 αυτού, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

«β) «Άδεια φροντιστή»: άδεια από την εργασία για τους εργαζόμενους, ώστε να παρέχουν προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή ή πρόσωπο, που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον εργαζόμενο και που έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, όπως ορίζεται στο άρθρο 29. [...]

δ) «Συγγενής»: ο/η σύζυγος, ο/η σύντροφος με σύμφωνο συμβίωσης, τα τέκνα φυσικά ή θετά, οι γονείς, τα αδέρφια και οι συγγενείς εξ αγχιστείας στην ίδια γραμμή και στον ίδιο βαθμό.

ε) «Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας»: η δυνατότητα των εργαζομένων να προσαρμόζουν τη μορφή απασχόλησής τους, μεταξύ άλλων με τη χρήση ρυθμίσεων τηλεργασίας, ευέλικτου ωραρίου εργασίας ή με την εφαρμογή μειωμένου ωραρίου εργασίας.

στ) «Φροντιστής»: εργαζόμενος που παρέχει προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή ή πρόσωπο, που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον εργαζόμενο και που έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο».

Αναλυτικότερα:

Άδεια φροντιστή

Με το άρθρο 29 του ν. 4808/2021 (άρθρο 222 του π.δ. 80/2022), προβλέπεται ότι κάθε εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου δικαιούται άδεια φροντιστή, όπως αυτός ορίζεται στο άρθρο 26, για τη φροντίδα προσώπου, διάρκειας έως πέντε (5) εργάσιμων ημερών για κάθε ημερολογιακό έτος, εφόσον το πρόσωπο αυτό έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, η οποία βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση, για την οποία δεν προβλέπεται καταβολή αποδοχών.

Η άδεια αυτή στοχεύει στην υποστήριξη των εργαζομένων ανδρών και γυναικών – φροντιστών, ως προς την κάλυψη των σημαντικών αναγκών φροντίδας ή υποστήριξης, συγγενούς ή άλλου προσώπου για σοβαρό ιατρικό λόγο, διασφαλίζοντας ότι δεν θα εξωθούνται στην αποχώρηση από την αγορά εργασίας, εργαζόμενοι και κυρίως εργαζόμενες με αυξημένα οικογενειακά βάρη.

Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας

Με το άρθρο 30 του ν. 4808/2021 (άρθρο 223 του π.δ. 80/2022), θεσμοθετείται δικαίωμα απουσίας του εργαζόμενου γονέα ή φροντιστή, έως δύο (2) φορές ετησίως και έως μία (1) εργάσιμη ημέρα κάθε φορά, με αποδοχές, για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντα οικογενειακά ζητήματα σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος, που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζομένου. Η ασθένεια ή το ατύχημα του παιδιού ή του προσώπου, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 26, βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση νοσοκομείου ή θεράποντος ιατρού.

Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας

Με το άρθρο 31 του ν. 4808/2021 (άρθρο 224 του π.δ. 80/2022), επίσης θεσμοθετείται δικαίωμα για κάθε εργαζόμενο γονέα παιδιών ηλικίας έως δώδεκα (12) ετών ή φροντιστή να ζητά ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για λόγους φροντίδας, όπως ιδίως, τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο εργασίας ή μερική απασχόληση. Προϋπόθεση του δικαιώματος αποτελεί ο εργαζόμενος γονέας να έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου

στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.

Ο εργοδότης εξετάζει και διεκπεραιώνει εντός ενός (1) ημερολογιακού μήνα κάθε αίτηση για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της επιχείρησης και του εργαζομένου. Ο εργοδότης τεκμηριώνει κάθε απόρριψη σχετικής αίτησης ή κάθε αναβολή χορήγησης ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας.

Όταν οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας έχουν περιορισμένη διάρκεια, ο εργαζόμενος επιστρέφει στην αρχική μορφή απασχόλησης, όταν λήξει η συμφωνηθείσα περίοδος. Επίσης, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να επιστρέψει στην αρχική μορφή απασχόλησης πριν από τη λήξη της συμφωνημένης περιόδου, κατόπιν αίτησής του και εφόσον αυτό δικαιολογείται από συγκεκριμένη μεταβολή των περιστάσεων. Ο εργοδότης εξετάζει και διεκπεραιώνει κάθε τέτοια αίτηση πρόωρης επιστροφής σύμφωνα με τα ανωτέρω.

Εξάλλου, με το άρθρο 41 του ν. 4808/2021 (άρθρο 233 του π.δ. 80/2022) κωδικοποιούνται οι διατάξεις του καταργούμενου άρθρου 8 του ν. 1483/1984, ενώ παράλληλα θεσμοθετείται ότι το δικαίωμα του γονέα ισχύει αυτοτελώς για κάθε παιδί.

Οι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33 του ίδιου νόμου που εργάζονται σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, η οποία πιστοποιείται με ιατρική γνωμάτευση του ασφαλιστικού φορέα στον οποίο υπάγονται τα πρόσωπα αυτά, έχουν το αυτοτελές δικαίωμα για κάθε παιδί, να ζητήσουν τη μείωση του ωραρίου εργασίας τους κατά μία (1) ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους.

Άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών

Με το άρθρο 43 του ν. 4808/2021, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 24 του ν. 4892/2022 (άρθρο 235 του π.δ. 80/2022) χορηγείται στους εργαζόμενους γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33 του ν. 4808/2021, ειδική άδεια, διάρκειας δέκα (10) εργασίμων ημερών κατ' έτος, με αποδοχές, για την αντιμετώπιση των αναγκών παιδιών ηλικίας έως δεκαοκτώ (18) ετών συμπληρωμένων, με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, με νεοπλασματική ασθένεια ή που χρήζει μεταμόσχευσης ή με σπάνιο νόσημα ή πάθηση, σύμφωνα με τον κατάλογο της παρ. 2 του άρθρου 12 του ν. 4213/2013 (Α' 261), και εφόσον στην τελευταία περίπτωση συντρέχει ποσοστό αναπηρίας εξήντα επτά τοις εκατό (67%) και άνω, ή παιδιών, ανεξαρτήτως της ηλικίας τους, με βαριά νοητική αναπηρία ή σύνδρομο DOWN ή αυτισμό.

Η άδεια αποτελεί ατομικό 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.

Περαιτέρω, με το Κεφ. Γ' του Μέρους ΙΙΙ του ν. 4808/2021 θεσπίστηκαν κοινές προστατευτικές διατάξεις για τα δικαιώματα των Κεφ. Α' και Β' του ίδιου νόμου, (άρθρα από 238 έως 243 π.δ. 80/2022).

Ειδικότερα, με τις ρυθμίσεις του Κεφαλαίου Γ' προβλέπεται ότι τα κεκτημένα και υπό κτήση δικαιώματα διατηρούνται μετά τη λήξη των εν λόγω αδειών, ότι οι ρυθμίσεις αυτές αποτελούν τα ελάχιστα όρια προστασίας των εργαζομένων και δεν θίγουν ή καταργούν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις, με στόχο την πραγμάτωση της αρχής της εύνοιας υπέρ του μισθωτού, ενώ, απαγορεύονται οι διακρίσεις μεταξύ των εργαζομένων, επειδή ζήτησαν ή έλαβαν άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα καθώς και κάθε δυσμενής σε βάρος τους συνέπεια, επειδή υπέβαλαν καταγγελία εντός της επιχείρησης ή τυχόν κίνησαν νομική διαδικασία, με σκοπό να επιβληθεί η συμμόρφωση με τα δικαιώματα αυτά.

Επιπλέον, ρυθμίζεται και επεκτείνεται η προστασία από απόλυση εργαζομένων, οι οποίοι ζήτησαν ή έλαβαν άδεια ή απουσία από την εργασία ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα που

προβλέπονται στο παρόν, αλλά και εκπροσώπων τους οι οποίοι παρενέβησαν υπέρ τους σε σχέση με τα θέματα αυτά, προβλέποντας ακόμη και την ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασής τους η οποία έγινε για τους ανωτέρω λόγους.

Ακόμη, σε περίπτωση απόλυσης εργαζομένου, επειδή ζήτησε ή έλαβε άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση που προβλέπεται στο Μέρος III, ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί τους λόγους της απόλυσης εγγράφως. Παραβίαση της υποχρέωσης αυτής του εργοδότη συνιστά μαχητό τεκμήριο, ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας έλαβε χώρα κατά παράβαση της παρ. 1 του άρθρου 48 του ίδιου νόμου.

Επιπλέον, περιλαμβάνονται διατάξεις για την μεταφορά του αποδεικτικού βάρους. Έτσι, αν εργαζόμενος που θεωρεί ότι απολύθηκε κατά παράβαση της παρ. 1, τεκμηριώνει ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση ότι απολύθηκε γιατί ζήτησε ή έλαβε άδεια ή διευκόλυνση του παρόντος Μέρους, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση έγινε για άλλους λόγους. Η ρύθμιση αυτή δεν ισχύει στην ποινική δίκη.

Γ. Με το ν. 4443/2016 (Α'232) ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο η Οδηγία 2000/78/ΕΚ «περί της ίσης μεταχείρισης προσώπων ανεξαρτήτως θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού αυτών, στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας». Σύμφωνα με τις διατάξεις του ανωτέρω νόμου απαγορεύεται η άμεση ή έμμεση διάκριση ατόμων, στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, μεταξύ άλλων, λόγω αναπηρίας ή χρόνιας ασθένειας.

Ειδικότερα:

α. Σύμφωνα με το άρθρο 2 του ανωτέρω νόμου ως διάκριση νοείται και «...γ) η «άρνηση εύλογων προσαρμογών» για τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση».

β. Το άρθρο 3 του ίδιου νόμου ορίζει ότι, η απαγόρευση της άμεσης ή έμμεσης διάκρισης εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, μεταξύ άλλων, λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης και της απόλυσης.

γ. Στο άρθρο 5 (εύλογες προσαρμογές) αυτού, ρητά αναφέρεται ότι, «...ο εργοδότης υποχρεώνεται στη λήψη όλων των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων, προκειμένου τα άτομα αυτά να έχουν δυνατότητα πρόσβασης σε θέση εργασίας, να ασκούν αυτή και να εξελίσσονται, καθώς και δυνατότητα συμμετοχής στην επαγγελματική κατάρτιση, εφόσον τα μέτρα αυτά δεν συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη. Δεν θεωρείται δυσανάλογη η επιβάρυνση, όταν αντισταθμίζεται επαρκώς από μέτρα προστασίας που λαμβάνονται στο πλαίσιο άσκησης της πολιτικής υπέρ των ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση».

Σχετικά με την ερμηνεία και εφαρμογή της παραπάνω διάταξης, στο Προοίμιο της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ, αναφέρονται τα εξής: «(16) Η θέσπιση μέτρων για την αντιμετώπιση των αναγκών των ατόμων με ειδικές ανάγκες στον εργασιακό χώρο διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω ειδικών αναγκών. (17) Η παρούσα οδηγία δεν απαιτεί την πρόσληψη, προαγωγή ή διατήρηση στη θέση απασχόλησης ή την παροχή εκπαίδευσης σε άτομο που δεν είναι κατάλληλο, ικανό και πρόθυμο να εκτελεί τα βασικά καθήκοντα της εν λόγω θέσης απασχόλησης, ή να παρακολουθήσει έναν δεδομένο κύκλο εκπαίδευσης, με την επιφύλαξη της υποχρέωσης να προβλέπονται εύλογες προσαρμογές για τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες. (20) Πρέπει να προβλέπονται κατάλληλα μέτρα, δηλαδή μέτρα αποτελεσματικά και πρακτικά για τη διαμόρφωση της θέσης εργασίας ανάλογα με τις ειδικές ανάγκες, παραδειγματος χάριν με τη διαμόρφωση του χώρου ή με προσαρμογή του εξοπλισμού, του ρυθμού εργασίας, της κατανομής καθηκόντων ή της παροχής μέσων κατάρτισης ή πλαισίωσης. (21) Για να διαπιστώνεται αν τα εν λόγω μέτρα συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση, πρέπει να λαμβάνεται ιδίως υπόψη το οικονομικό και άλλο κόστος που επιφέρουν, το μέγεθος και οι οικονομικοί πόροι του οργανισμού ή της επιχείρησης και η διαθεσιμότητα δημοσίων πόρων ή οιασδήποτε άλλης ενίσχυσης».

Από το συνδυασμό των παραπάνω προκύπτει ότι τα μέτρα εύλογων προσαρμογών που απαριθμούνται στην αιτιολογική σκέψη 20 της Οδηγίας και που οφείλει να λάβει ο εργοδότης για εργαζόμενους/ες με αναπηρία ή χρόνια πάθηση είναι ενδεικτικά, κρίνονται δηλαδή κατά περίπτωση, ανάλογα με τον τρόπο που συγκεκριμένη αναπηρία ή χρόνια πάθηση επηρεάζει την παροχή συγκεκριμένης εργασίας.

Η υποχρέωση εξάλλου του εργοδότη να λαμβάνει εύλογες προσαρμογές καθώς και το δικαίωμα του/της εργαζόμενου/ης με αναπηρία ή χρόνια πάθηση να αιτείται για μέτρα εύλογων προσαρμογών περιορίζεται μόνο από τη δυσανάλογη επιβάρυνση που μπορεί να επιφέρουν τα μέτρα αυτά στον εργοδότη.

Δ. Ως προς τα θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία, σημειώνεται ότι οι γενικές αρχές σχετικά με την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων και την εφαρμογή μέτρων για την προαγωγή της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, περιέχονται στον Κώδικα Νόμων για την Υγεία & Ασφάλεια των Εργαζομένων (ΚΝΥΑΕ), που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του Ν.3850/2010 (84 Α'). Οι διατάξεις του ΚΝΥΑΕ εφαρμόζονται στη χώρα μας, εφόσον δεν ορίζεται αλλιώς, σε όλες τις επιχειρήσεις, εγκαταστάσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα και για κάθε εργαζόμενο που απασχολείται από τον εργοδότη με οποιαδήποτε σχέση εργασίας περιλαμβανομένων των ασκούμενων και μαθητευόμενων (άρθρο 2 και 3). Βασικό χαρακτηριστικό του ΚΝΥΑΕ είναι η νομική έννοια της αποκλειστικής ευθύνης του εργοδότη, ο οποίος υποχρεούται να εξασφαλίζει την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας. Ο εργοδότης, στο πλαίσιο των ευθυνών του, λαμβάνει όλα τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των δραστηριοτήτων πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων, ενημέρωσης και κατάρτισης, καθώς και της δημιουργίας της απαραίτητης οργάνωσης και της παροχής των αναγκαίων μέσων (άρθρο 42 παρ.5).

Μεταξύ των γενικών αρχών πρόληψης που ακολουθεί ο εργοδότης προκειμένου να εφαρμόσει τα ανωτέρω μέτρα, περιλαμβάνεται και η προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο, ειδικότερα όσον αφορά τη διαμόρφωση των θέσεων εργασίας, καθώς και την επιλογή των εξοπλισμών εργασίας και των μεθόδων εργασίας και παραγωγής, προκειμένου ιδίως να μετριασθεί η μονότονη και ρυθμικά επαναλαμβανόμενη εργασία και να μειωθούν οι επιπτώσεις της στην υγεία. (άρθρο 42 παρ.7).

Ειδικότερα για εργαζόμενους ΑμεΑ, με το Π.Δ. 16/1996 προβλέπεται, μεταξύ άλλων, ότι οι χώροι εργασίας πρέπει να ικανοποιούν τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας και ιδιαίτερα θα πρέπει ο σχεδιασμός των κτιρίων να γίνεται έτσι ώστε οι εργαζόμενοι με αναπηρία να κινούνται και να εργάζονται ανεμπόδιστα. Επίσης οι χώροι εργασίας να είναι διαρρυθμισμένοι έτσι ώστε να λαμβάνονται υπόψη, κατά περίπτωση, οι ιδιαιτερότητες των εργαζομένων αυτών.

Τέλος, δεδομένου ότι ο εν γένει έλεγχος των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία διενεργείται από τους αρμόδιους επιθεωρητές ασφάλειας και υγείας στην εργασία της Επιθεώρησης Εργασίας (άρθρο 103 του ν.4808/2021), σας διαβιβάζουμε συνημμένα το αρ. πρ. ΕΕ- 592708/23-11-2022 έγγραφο της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» .

Συνημμένα το αρ. πρ. ΕΕ- 592708/23-11-2022 έγγραφο

της Επιθεώρησης Εργασίας.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΣΠΥΡΙΔΩΝ-ΑΔΩΝΙΣ ΓΕΩΡΓΙΑΔΗΣ