



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: 213151.6056
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα
Αριθ. Εσωτ. Πρωτ.: 112 Ε

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

ΚΟΙΝ.: 1.Γραμματεία Υπουργού Εργασίας
& Κοινωνικής Ασφάλισης/Πολιτική
Γραμματεία
2.Υπουργείο Εσωτερικών,
syntonismos2@ypes.gr,
i.mathioudakis@ypes.gr

ΘΕΜΑ: «Να δοθεί άμεσα άδεια, με εξασφαλισμένα όλα τα δικαιώματα, στην αναπληρώτρια εκπαιδευτικό με δίδυμη επαπειλούμενη κήση, η οποία υπηρετεί στη Δ/ση Α/θμιας Εκπαίδευσης Ν. Ηρακλείου Κρήτης».

ΣΧΕΤ.: Η αριθ. πρωτ. 3108/8-02-2024 Ερώτηση.

Σε απάντηση της σχετικής Ερώτησης, που κατατέθηκε στη Βουλή από τους βουλευτές κ.κ. Μ. Συντυχάκη, Γ. Δελή και Χ. Κατσώτη αναφορικά με το παραπάνω θέμα και στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του Υπουργείου μας, προκειμένου για εργαζόμενες/ους με σχέση εξαρτημένης εργασίας στον ιδιωτικό τομέα, θέτουμε υπόψη σας τα παρακάτω.

Α. Η εργαζόμενη σε περίπτωση επαπειλούμενης κήσης μπορεί να απουσιάσει δικαιολογημένα για όσο χρονικό διάστημα κρίνεται απαραίτητο από τον θεράποντα ιατρό και λαμβάνει άδεια λόγω ασθένειας σύμφωνα με την ιατρική γνώματευση.

Για την αμοιβή της εργαζόμενης από τον εργοδότη, κατά την απουσία της λόγω ασθένειας (επαπειλούμενης κήσης) εφαρμόζονται τα άρθρα 657 & 658 του Αστικού Κώδικα περί αναπαιτίου κωλύματος αποχής του εργαζόμενου/ης από την εργασία.

Ειδικότερα, με τα ως άνω άρθρα του Αστικού Κώδικα προβλέπεται ότι:

«Ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωσή του για το μισθό, αν όστερα 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 από 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 υπερβαίνει 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 εν λόγω 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.

Από τα δικαστήρια έχει κριθεί ότι η ασθένεια του εργαζομένου θεωρείται σπουδαίος λόγος αποχής από την εργασία του (Α.Π. 308/59 – Α.Π. 385/64 – Εφ. Πειραιώς 917/96 κλπ.).

Ως έτος κατά την αληθή έννοια του άρθρου 658 του Α.Κ. νοείται το εργασιακό έτος - 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. Συνεπώς από της συμπλήρωσεως των αντιστοιχών προς την ημερομηνία ενάρξεως της συμβάσεως χρονικών σημείων εργασίας, αναβιώνει η αξίωση του εργαζομένου για τις αποδοχές το πολύ ενός μηνός.

Είναι ευνόητο ότι στην περίπτωση της ασθένειας του εργαζομένου, η καταβολή των ανωτέρω αποδοχών θα γίνει σε συνδυασμό προς το άρθρο 5 του Α.Ν. 178/67 (190 Α'), σύμφωνα με το οποίο **ο εργοδότης για τις τρεις (3) πρώτες ημέρες του κωλύματος υποχρεούται στην καταβολή του μισού ημερομισθίου ή του αναλογούντος μισθού.** Από δε τις αποδοχές του υπολοίπου διαστήματος **ο εργοδότης δικαιούται να αφαιρέσει τα ποσά που εξαιτίας του κωλύματος καταβλήθηκαν στο μισθωτό από το Ι.Κ.Α (άρθρο 657 παρ. 2 Α.Κ.).**

Επίσης, έχει γίνει δεκτό από τη νομολογία των δικαστηρίων ότι, εάν ο μισθωτός, μετά το πρώτο έτος της εργασίας του, εμποδίζεται να εργασθεί ένεκα σπουδαίου λόγου μη οφειλομένου σε υπαιτιότητά του, διατηρεί την αξίωσή του για το μισθό ενός το πολύ μηνός για το ίδιο ανυπαίτιο κώλυμα, έστω και αν το κώλυμα αυτό παρατείνεται επί χρόνο μεγαλύτερο του μηνός και αδιαφόρως αν κατά τη διάρκεια της αποχής του από την εργασία λόγω του κωλύματος συμπληρώνεται και νέο εργασιακό έτος (Α.Π. 1012/72 – Α.Π. 2041/84).

Από το συνδυασμό των διατάξεων 648, 649, 653, 657, 658, και 679 του Α.Κ. και του άρθρου 1 της αριθ. 95/1949 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας «περί προστασίας του ημερομισθίου», η οποία κυρώθηκε με το Ν. 3248/55 (138 Α'), προκύπτει ότι, ο κωλυόμενος κατά την έννοια του άρθρου 657 του Α.Κ. να εργασθεί μισθωτός, δικαιούται κατά τη διάρκεια του ανυπαίτιου κωλύματος και για όσο χρόνο διαρκεί, κατά το άρθρο 658 του Α.Κ., η υποχρέωση του εργοδότη, το μισθό που θα ελάμβανε εάν, κατά τον αντίστοιχο χρόνο, προσήρχετο και προσέφερε πράγματι την εργασία του.

Β. Περαιτέρω, αναφορικά με το θέμα της προστασίας εργαζόμενης από απόλυση λόγω μητρότητας, ισχύουν οι διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 15 του ν. 1483/1984, όπως διαμορφώθηκε με την παρ. 4 του άρθρου 48 του ν. 4808/2021.

Ειδικότερα, με την ως άνω διάταξη, ορίζεται ότι: **«Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζομένης από τον εργοδότη της τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για χρονικό διάστημα δέκα οκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, καθώς και η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζομένου πατέρα από τον εργοδότη του για χρονικό διάστημα έξι (6) μηνών μετά τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Η προστασία από την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ισχύει τόσο έναντι του εργοδότη στον οποίο ο/η εργαζόμενος/η γονέας προσλαμβάνεται, χωρίς να έχει προηγουμένως απασχοληθεί αλλού, πριν συμπληρώσει τη διάρκεια της προστασίας του πρώτου εδαφίου, όσο και έναντι του νέου εργοδότη, στον οποίο ο/η εργαζόμενος/η γονέας προσλαμβάνεται, και μέχρι τη συμπλήρωση του χρονικού διαστήματος που προβλέπεται στο πρώτο εδάφιο. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου, που οφείλεται στην εγκυμοσύνη ή στις οικογενειακές υποχρεώσεις του εργαζόμενου γονέα, κατά την έννοια του άρθρου 33.»**

Επιπλέον, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 10 του ΠΔ 176/1997, σε περίπτωση καταγγελίας της σχέσης εργασίας εφόσον υπάρχει σπουδαίος λόγος, σύμφωνα με το άρθρο 15 του ν.1483/84, ο εργοδότης οφείλει να αιτιολογήσει δεόντως την καταγγελία γραπτώς και να προβεί σε σχετική κοινοποίηση και προς την κατά τόπον αρμόδια υπηρεσία του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας.

Επίσης, σύμφωνα με τη νομολογία, σπουδαίο λόγο έχει κριθεί ότι αποτελεί κάθε περιστατικό που κατ' αντικειμενική κρίση καθιστά αδύνατη τη συνέχιση της εργασιακής σχέσης από τον εργοδότη.

Ενδεικτικά, σπουδαίοι λόγοι σύμφωνα με τη νομολογία θεωρούνται η μη υπακοή στις οδηγίες του εργοδότη, η ουσιώδης παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων της εργαζομένης με αποτέλεσμα τη βλάβη στον εργοδότη, καθώς και η διακοπή λειτουργίας της εργοδότης επιχείρησης, η διάπραξη αξιόποινης πράξης, η παράβαση καθηκόντων της μισθωτού ή η πλημμελής ή η μη προσήκουσα εκτέλεση των καθηκόντων της, η μη συμμόρφωση της προς τις οδηγίες του εργοδότη ή η αμελής εκτέλεση και η επανειλημμένη εγκατάλειψη της θέσης εργασίας της.

Γ. Παράλληλα, το θέμα της προστασίας της μητρότητας εμπίπτει στο πλαίσιο των σχετικών ρυθμίσεων του ν. 3896/2010, όπως ισχύουν.

Ειδικότερα, με τις διατάξεις των περ. α' και β' του άρθρου 2 του ν. 3896/2020, όπως τροποποιήθηκαν με την παρ. 2 του άρθρου 22 του ν. 4604/2019, οι έννοιες της άμεσης και έμμεσης διάκρισης στην εργασία και απασχόληση προσδιορίζονται ως εξής :

«α. “άμεση διάκριση”: κάθε πράξη ή παράλειψη που αποκλείει ή θέτει σε εμφανώς μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, καθώς και κάθε εντολή, παρότρυνση ή συστηματική ενθάρρυνση προσώπων να προβαίνουν σε δυσμενή ή άνιση μεταχείριση άλλων λόγω φύλου»,

«β. “έμμεση διάκριση”: κάθε πράξη ή παράλειψη που θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, δυνάμει μιας ουδέτερης εκ πρώτης όψης διάταξης, κριτηρίου ή πρακτικής, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από νόμιμο σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία».

Επίσης, με τις παρ. 1 και 4 του άρθρου 3 του ίδιου νόμου προβλέπεται αντίστοιχα ότι: **«Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, σε όλους τους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου, όπως εξειδικεύονται**

στις κατωτέρω διατάξεις » και ότι «Συνιστά επίσης διάκριση κατά την έννοια του παρόντος νόμου η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, στις περιπτώσεις των προεδρικών διαταγμάτων 176/1997 (ΦΕΚ 150 Α'), 41/2003 (ΦΕΚ 44 Α') και του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 (ΦΕΚ 58 Α')».

Παράλληλα, με τις διατάξεις του άρθρου 12 του εν λόγω νόμου καθορίζεται ότι : *«Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω του φύλου ή της οικογενειακής κατάστασης του εργαζομένου όσον αφορά στους όρους, στις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, στις προαγωγές, καθώς και στο σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης προσωπικού» και με τις διατάξεις άρθρου 14, ότι: «Απαγορεύεται η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σχέσεως εργασίας και της υπαλληλικής σχέσεως, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση: α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης...».*

Δ. Σε κάθε περίπτωση πάντως, το θέμα που τίθεται στη σχετική Ερώτηση εμπίπτει στις αρμοδιότητες του συνερωτώμενου Υπουργείου Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού καθώς και του Υπουργείου Εσωτερικών στο οποίο κοινοποιείται το παρόν έγγραφο.

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΔΟΜΝΑ- ΜΑΡΙΑ ΜΙΧΑΗΛΙΔΟΥ