



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

Αθήνα
Αριθμ. Εσωτ. Πρωτ.:377

Πληροφορίες: Φ. Γκίκα
Τηλέφωνο: 213 151 6353
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Προς:
Τη Βουλή των Ελλήνων
Διεύθυνση Κοινοβουλευτικού Ελέγχου
Τμήμα Ερωτήσεων

Κοινοποίηση:
Πίνακας Διανομής

Θέμα: «Απάντηση στην υπ' αριθμ. πρωτ.: 4275/31-3-2026 Ερώτηση»

Σε απάντηση της ανωτέρω Ερώτησης, κατά λόγο αρμοδιότητας σας γνωρίζουμε τα ακόλουθα:

Α. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ ΛΟΓΩ ΑΝΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ/ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ

Το καθεστώς συνταξιοδότησης των απασχολούμενων στο Δημόσιο εξαρτάται από τον νομικό χαρακτηρισμό της υπαλληλικής σχέσης για κάθε κατηγορία και τον διακριτό φορέα ασφάλισης. Συγκεκριμένα:

α)Ως προς τους τακτικούς δημοσίου υπαλλήλους, που ασφαρίζονται στο πρ. Δημόσιο, ισχύει ότι εφαρμόζεται το άρθρο 1 του ΠΔ 169/2007 (Α' 210, ΚΠΣΣ-Κώδικας Πολιτικών και Στρατιωτικών Συντάξεων) και το άρθρο 3 του ν.2084/1992. Ως προς τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης σημειώνεται ότι αυτές διαφοροποιούνται ανάλογα με τον τρόπο επέλευσής του συμβάντος που προκάλεσε την αναπηρία/ανικανότητα. Οι ανωτέρω διατάξεις ισχύουν ακόμα και αν η αναπηρία τους πιστοποιήθηκε πριν από την πρώτη ασφάλιση τους. Δεν απαιτείται δηλαδή να πληρούν οι ασφαλισμένοι επιπλέον προϋποθέσεις επιδείνωσης αναπηρίας και η σύνταξη χορηγείται εφόρου ζωής. Μάλιστα, για όσους έχουν προσληφθεί στο Δημόσιο έως την 31.12.2010, η συνταξιοδότηση για ανικανότητα που προήλθε πρόδηλα από την Υπηρεσία και ένεκα αυτής, δεν γίνεται από τον e-ΕΦΚΑ αλλά από τις Υπηρεσίες του ΓΛΚ του ΥΠΕΘΟΟ, κατ' εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 3 του άρθρου 4 του ν. 4387/2016. Τέλος, η απομάκρυνση από την υπηρεσία είναι απαραίτητη προϋπόθεση για τη συνταξιοδότηση, ακόμα και στην περίπτωση συνταξιοδότησης λόγω αναπηρίας/ανικανότητας.

β) Ως προς τους μονίμους υπαλλήλους ασφαλισμένους στο ειδικό καθεστώς του πρ. ΙΚΑ ΕΤΑΜ, ισχύει ότι συνταξιοδοτούνται με βάση τις διατάξεις του πδ 169/2007 –όπως και οι μόνιμοι υπάλληλοι του πρ. Δημοσίου- και συνεπώς, η απομάκρυνση από την υπηρεσία είναι απαραίτητη προϋπόθεση για τη συνταξιοδότηση. Επομένως, για αυτούς ισχύει ό,τι αναφέρθηκε στην ακριβώς ανωτέρω κατηγορία υπαλλήλων του πρ. Δημοσίου.

γ) Ως προς τους υπαλλήλους ΝΠΙΔ, ισχύει ότι διέπονται από τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας του νομικού προσώπου και την εργατική νομοθεσία, οπότε η παραμονή τους στο ΝΠΙΔ μετά την έκδοση απόφασης συνταξιοδότησης δεν αποτελεί κώλυμα για τη συνταξιοδότησή τους.

δ)Ως προς τους υπαλλήλους ΙΔΟΧ ασφαλισμένους στο πρ. ΙΚΑ ΕΤΑΜ, ισχύει ότι δύνανται να παραμένουν στην Υπηρεσία και μετά την έκδοση της απόφασης συνταξιοδότησης, δεδομένου ότι δεν καταλαμβάνονται από το άρθρο 20 του ν. 3801/2009, ενώ η συνταξιοδοτική νομοθεσία δεν περιέχει κάποια πρόβλεψη ως προς τη δυνατότητα παραμονής τους ή μη στην Υπηρεσία, μετά τη συνταξιοδότησή τους.

ε) Ως προς τους υπαλλήλους με σύμβαση εργασίας ΙΔΑΧ σε Δημόσιο, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ Α' και Β' βαθμού καθώς και τους μόνιμους υπαλλήλους που κατά τη μονιμοποίησή τους διατήρησαν το ασφαλιστικό καθεστώς του ΙΚΑ (κοινό καθεστώς), ισχύει ότι εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθ. 20 του ν. 3801/2009. Σύμφωνα με αυτές, ισχύει ότι απολύονται αυτοδικαίως από την υπηρεσία την 1^η ημέρα του επόμενου από την έκδοση της πράξης συνταξιοδότησης, μήνα, ανεξάρτητα από τον νόμιμο λόγο της συνταξιοδότησης. Εάν συμπληρώνεται το όριο ηλικίας για αυτοδίκαιη απόλυση, τότε ο υπάλληλος αποχωρεί από την ημερομηνία που συμπληρώνει το εν λόγω όριο. Περαιτέρω, όσον αφορά τη χορήγηση προσωρινής σύνταξης αναπηρίας (ορισμένου χρόνου), στις περιπτώσεις υπαλλήλων Ι.Δ.Α.Χ. σε Δημόσιο, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ Α' και Β' βαθμού, που καθίστανται δικαιούχοι σύνταξης αναπηρίας, εφαρμόζονται από τις Υπηρεσίες στις οποίες υπηρετούν οι διατάξεις του άρθ. 8 του ν. 3801/2009, σύμφωνα με τις οποίες οι εν λόγω υπάλληλοι θεωρούνται ότι βρίσκονται σε αναρρωτική άδεια, χωρίς αποδοχές από την υπηρεσία, εφόσον η νόσος είναι ιάσιμη κατά την εκτίμηση της οικείας υγειονομικής επιτροπής. Οι ανωτέρω διατάξεις δεν αφορούν σε συνταξιοδοτικά ζητήματα αλλά ζητήματα διαχείρισης του προσωπικού με σχέση εργασίας Ι.Δ.Α.Χ. από τις υπηρεσίες τους, κατά το χρονικό διάστημα που λαμβάνουν σύνταξη λόγω αναπηρίας. Ο e- ΕΦΚΑ στις περιπτώσεις αυτές κοινοποιεί την απόφαση συνταξιοδότησης λόγω αναπηρίας με κάθε πρόσφορο μέσο στους εργοδοτικούς φορείς, προκειμένου με τη σειρά τους να ενεργήσουν σύμφωνα με το προαναφερόμενο νομοθετικό πλαίσιο. Έχουν δε δοθεί οδηγίες με την αρ.181/2024 εγκύκλιο της Διοίκησης του e-ΕΦΚΑ προς τις αρμόδιες Δ/νσεις, ώστε αυτές να επικοινωνούν με τις αρμόδιες Υπηρεσίες μισθοδοσίας των υπαλλήλων για τους οποίους εκδίδεται απόφαση συνταξιοδότησης αναπηρίας (που συνήθως η έναρξη καταβολής της σύνταξης αφορά προγενέστερο χρονικό διάστημα), ώστε η έναρξη της συνταξιοδότησης λόγω αναπηρίας να μεταφερθεί στην ημέρα, που έπεται της τελευταίας ημέρας καταβολής των τακτικών αποδοχών, με ταυτόχρονη παύση μισθοδοσίας από τις υπηρεσίες τους.

στ) Ως προς τους μόνιμους υπαλλήλους που προσλήφθηκαν στο Δημόσιο από 1/1/2011 και εξής, ισχύει ότι ασφαρίζονται είτε στο κοινό καθεστώς του ΙΚΑ ΕΤΑΜ είτε στους τομείς του π. ΕΤΑΑ (ΤΣΕΜΔΕ, ΤΣΑΥ, ΤΑΝ), εφαρμοζομένων των καταστατικών διατάξεων των εν λόγω φορέων. Για τους εν λόγω ασφαλισμένους δεν εφαρμόζεται το πδ 169/2007 ή ο ν. 2084/1992, αλλά οι διατάξεις που αφορούν την απόλυση για σωματική ή πνευματική ανικανότητα που προβλέπονται στο ν.3528/2007 (Α' 26) με τον οποίο κυρώθηκε ο «Κώδικας Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ». Για τη συνταξιοδότησή τους, ισχύει ό,τι ακριβώς και για τους υπαλλήλους με σύμβαση εργασίας ΙΔΑΧ σε Δημόσιο, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ Α' και Β' βαθμού καθώς και τους μόνιμους υπαλλήλους που κατά τη μονιμοποίησή τους διατήρησαν το ασφαλιστικό καθεστώς του ΙΚΑ (κοινό καθεστώς), δηλαδή απολύονται αυτοδικαίως από την υπηρεσία την 1^η ημέρα του επόμενου από την έκδοση της πράξης συνταξιοδότησης, μήνα, ανεξάρτητα από τον νόμιμο λόγο της συνταξιοδότησης.

Περαιτέρω διευκρινίσεις επί ειδικότερων ζητημάτων

Η διακοπή της μισθοδοσίας σε περίπτωση λήψης προσωρινής αναπηρικής σύνταξης δεν επιβάλλεται από τη συνταξιοδοτική νομοθεσία, αλλά από το νομοθετικό πλαίσιο που έχει τεθεί για τους ΙΔΑΧ του δημοσίου και επομένως, εάν υφίσταται πρόθεση για διαφορετική αντιμετώπιση, θα πρέπει το θέμα αυτό να εξεταστεί από τις αρμόδιες Υπηρεσίες του Υπ. Εσωτερικών.

Όσον αφορά τις διατάξεις για τη χορήγηση αναρρωτικής άδειας, τονίζεται ότι το μόνιμο προσωπικό, διέπεται από τον Κώδικα Δημοσίων Υπαλλήλων (ν. 3528/2007) και συγκεκριμένα τις διατάξεις των άρθρων 54 έως 56 (Κεφ.Ζ': Αναρρωτικές Άδειες) του Υ.Κ., όπου προβλέπεται το δικαίωμα του υπαλλήλου και η διαδικασία χορήγησης αναρρωτικής άδειας στην περίπτωση που αυτός ασθενήσει. Σύμφωνα με τις διατάξεις αυτές, δικαιούται αναρρωτική άδεια με αποδοχές τόσων μηνών όσα και τα έτη υπηρεσίας του, από την οποία αφαιρείται το σύνολο των αναρρωτικών αδειών που έχει λάβει μέσα στην προηγούμενη πενταετία. Αναρρωτική άδεια, δε, χωρίς διακοπή δεν μπορεί να υπερβεί τους δώδεκα μήνες.

Επιπλέον, στα αρ. 99 και 100 (Διαθεσιμότητα λόγω ασθένειας) του Υ.Κ. ορίζεται ότι στις περιπτώσεις που η ασθένεια παρατείνεται πέρα από το μέγιστο χρόνο αναρρωτικής άδειας του αρ. 54, είναι όμως κατά την εκτίμηση της υγειονομικής επιτροπής ιάσιμη, ο υπάλληλος τίθεται σε διαθεσιμότητα. Στις ίδιες διατάξεις προβλέπεται και η πράξη επαναφοράς του υπαλλήλου στην υπηρεσία, μετά το πέρας του χρόνου διαθεσιμότητας, η οποία εκδίδεται από τον Υπουργό ή τη διοίκηση του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου.

Εν συνεχεία, στις διατάξεις των αρ. 147-156 (Μέρος ΣΤ': Λύση Υπαλληλικής Σχέσης) του ως άνω Κώδικα ρυθμίζονται ρητώς οι προϋποθέσεις λύσης της υπαλληλικής σχέσης, είτε με τη μορφή παραίτησης, έκπτωσης, ή απόλυσης, από τις οποίες προκύπτει ότι η ασθένεια του υπαλλήλου εφόσον είναι ιάσιμη δεν συνιστά κατ' αρχήν λόγο απόλυσης, δεδομένων και των προβλέψεων για χορήγηση αναρρωτικής άδειας ή θέσης σε διαθεσιμότητα, κατά τα ως άνω αναφερόμενα.

Επισημαίνουμε δε, ότι από καμία διάταξη νόμου, διέπυσα την υπηρεσιακή κατάσταση του προσωπικού (μονίμου ή ΙΔΑΧ), του Δημοσίου, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ α' και β' βαθμού, δεν προβλέπεται έκδοση απόφασης απόλυσης ή λύσης της σύμβασης εργασίας, για λόγους προσωρινής συνταξιοδότησης λόγω αναπηρίας, πόσω μάλλον απόφασης επαναπρόσληψης σε περίπτωση που διακοπεί η προσωρινή σύνταξη, με συνέπεια την εκ νέου ανάληψη της υπηρεσίας.

Ειδικά από τα ανωτέρω συνάγεται ότι για την προσωρινή συνταξιοδότηση λόγω αναπηρίας των μονίμων υπαλλήλων ΝΠΔΔ, οι οποίοι έχουν ως ασφαλιστικό – συνταξιοδοτικό φορέα το ΙΚΑ – ΕΤΑΜ, εφαρμόζεται η προβλεπόμενη –στις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα-διαδικασία και σε καμία περίπτωση η χορήγηση από το ΙΚΑ – ΕΤΑΜ προσωρινής σύνταξης αναπηρίας, δεν προϋποθέτει και οριστική λύση της υπαλληλικής σχέσης (σχετ. εγκύκλιος Διοίκησης ΙΚΑ – ΕΤΑΜ 62/1988).

Κατόπιν των ανωτέρω και δεδομένης της ρητής πρόβλεψης στις σχετικές ως άνω διατάξεις ως προς τη διαδικασία χορήγησης της αναρρωτικής άδειας και μετέπειτα της θέσης σε διαθεσιμότητα του υπαλλήλου, σε περίπτωση ασθένειάς του, δεν τίθεται θέμα αναλογικής εφαρμογής των διατάξεων του αρ. 8 του ν. 3801/2009, στο μόνιμο προσωπικό ΝΠΔΔ, το οποίο έχει επιλέξει ως ασφαλιστικό φορέα το ΙΚΑ – ΕΤΑΜ.

B. ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ ΛΟΓΩ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΩΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ

Με το άρθρο 26 του ν.4997/2022 (Α' 219), με το οποίο προστίθεται νέο άρθρο 11Α στο ν.4387/2016 (Α' 85), **ενοποιήθηκαν οι προϋποθέσεις χορήγησης κύριας σύνταξης λόγω αναπηρίας από κοινή νόσο για όλους τους ασφαλισμένους του ιδιωτικού τομέα του ε-ΕΦΚΑ**. Σύμφωνα με τους ενιαίους κανόνες συνταξιοδότησης λόγω αναπηρίας από κοινή νόσο απαιτείται πέρα από το ελάχιστο ποσοστό αναπηρίας που καθορίζεται στο 50% και ελάχιστος χρόνος ασφάλισης που είναι τουλάχιστον 15 έτη (ή 4.500 ημέρες) ασφάλισης ή 5 έτη (ή 1.500 ημέρες) ασφάλισης, εκ των οποίων τουλάχιστον 2 έτη (ή 600 ημέρες ασφάλισης) εντός της 5ετίας πριν την ημερομηνία ή το έτος έναρξης της αναπηρίας. Ωστόσο, αν κατά τη διάρκεια της 5ετίας ο/η ασφαλισμένος/νη έχει επιδοτηθεί για ασθένεια ή ανεργία ή έχει συνταξιοδοτηθεί, η περίοδος αυτή επεκτείνεται για ίσο χρόνο με αυτόν της επιδότησης ή συνταξιοδότησης. Προκειμένου για τα νέα σε ηλικία άτομα απαιτείται τουλάχιστον 1 έτος (ή 300 ημέρες) ασφάλισης, για όσους δεν έχουν συμπληρώσει το 21ο έτος της ηλικίας. Οι ανωτέρω 300 ημέρες ασφάλισης αυξάνονται προοδευτικά σε 1.500, με την προσθήκη 120 ημερών ασφάλισης για κάθε έτος ηλικίας πέραν του 21ου μέχρι τη συμπλήρωση του 31ου.

Μετά την τροποποίηση του αρ.26 του ν.4997/2022 με το αρ.43 του ν.5157/2024 (Α' 187), η προϋπόθεση της διακοπής της ασφαλιστέας απασχόλησης, παύει να ισχύει από 01.01.2024. Το ανωτέρω νομικό πλαίσιο ρυθμίζει τους ενιαίους κανόνες χορήγησης σύνταξης λόγω αναπηρίας από κοινή νόσο, διατηρώντας όμως σε ισχύ τις διατάξεις του ΠΔ 169/2007 για τους εργαζόμενους στο Δημόσιο, που υπάγονται στο υποκειμενικό πεδίο του ανωτέρω ΠΔ.

Για όσους έχουν ασφάλιση Δημοσίου και απολύονται σύμφωνα με το ΠΔ 169/2007 δεν ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 26 του ν.4997/2022. Δυνατότητα να συνταξιοδοτηθούν λόγω αναπηρίας με τις διατάξεις του άρθρου 26 του ν.4997/2022 έχουν μόνο οι δημόσιοι υπάλληλοι που παραιτούνται ή απολύονται για άλλο λόγο πέραν της σωματικής ή διανοητικής ικανότητας, έχουν αποβάλει προηγουμένως την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου και έχουν κριθεί ανάπηροι με τις διατάξεις πιστοποίησης αναπηρίας που διέπουν τα ΚΕΠΑ (νόμος 4961/2022, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει).

Καταλήγοντας, η διαφοροποίηση ως προς τα θέματα της συνέχισης απασχόλησης δημοσίων υπαλλήλων που συνταξιοδοτούνται λόγω ανικανότητας σε σχέση με τους συνταξιούχους του ιδιωτικού τομέα αφορά τη σχέση του τακτικού δημοσίου υπαλλήλου με την Υπηρεσία του και το γεγονός ότι η σύνταξη λόγω ανικανότητας σε Δημόσιο Υπάλληλο χορηγείται εφόρου ζωής, σε αντίθεση με τους συνταξιούχους αναπηρίας του ιδιωτικού τομέα, οι οποίοι επανακρίνονται ανά τακτά χρονικά διαστήματα από τις Υγειονομικές Επιτροπές των ΚΕΠΑ και για τους οποίους η συνέχιση της απασχόλησης μετά από την πιστοποίηση της αναπηρίας έγκειται αποκλειστικά στην δικαιοδοσία του εργοδότη, καθώς δεν υφίσταται υποχρέωση διατήρησης του εργασιακού καθεστώτος από το ν.5078/2023.

Επιπλέον στο με αρ. πρωτ. 33859/23.12.2025 έγγραφο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης απαντώνται ερωτήματα που τέθηκαν από **το Υπουργείο Εσωτερικών και τον ε-ΕΦΚΑ** και αφορούν το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο τόσο για το μόνιμο προσωπικό με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου όσο και για το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου, που αιτείται συνταξιοδότησης λόγω γήρατος ή αναπηρίας στον ε-ΕΦΚΑ ενώ επιθυμεί να συνεχίσει εργαζόμενος στην ίδια θέση που κατέχει στο Δημόσιο. Με βάση αυτό, ο ε-ΕΦΚΑ εξέδωσε το με αρ. πρωτ. 116338/20.01.2026 έγγραφο οδηγιών προς τα υποκαταστήματά του με διευκρινίσεις επί της διαδικασίας συνταξιοδότησης στις εν λόγω περιπτώσεις. Κατά συνέπεια, όλες οι πληροφορίες αναφορικά με την υποχρέωση λύσης της υπαλληλικής σχέσης πριν ή μετά την αίτηση συνταξιοδότησης λόγω αναπηρίας περιλαμβάνονται στα εν λόγω έγγραφα.

Τέλος, επισημαίνεται ότι η συνέχιση απασχόλησης στο δημόσιο των ασφαλισμένων κατά το ΠΔ 169/2007 παρά την ύπαρξη πιστοποιημένης ανικανότητας απαιτεί τροποποίηση της κείμενης νομοθεσίας, η οποία διέπει τη λειτουργία των δημοσίων υπηρεσιών, όπως αυτές έχουν οργανωθεί από το κατά περίπτωση αρμόδιο Υπουργείο.

Η ΥΦΥΠΟΥΡΓΟΣ

ANNA ΕΥΘΥΜΙΟΥ

Πίνακας Διανομής:

Βουλευτής κ. Κ. Βελόπουλος

Εσωτερική Διανομή:

- Γραφείο Υφυπουργού