



ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ

Α΄ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΗΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΣΧΕΔΙΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΝΟΜΩΝ

ΕΚΘΕΣΗ ΕΠΙ ΤΟΥ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ

«Ρυθμίσεις Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης»

I. Εισαγωγικές Παρατηρήσεις

Με το φερόμενο προς ψήφιση νομοσχέδιο ρυθμίζονται ζητήματα αρμοδιότητας του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης. Ειδικότερα, με τις διατάξεις των άρθρων 1 έως 6 του Νοσχ καθορίζονται εκ νέου οι όροι και οι προϋποθέσεις για τη χορήγηση αδειών στους υπαλλήλους του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ., όπως και στους υπαλλήλους των Ο.Τ.Α. α΄ και β΄ βαθμού (τροποποιημένων των αντίστοιχων διατάξεων του ν. 3528/2007, ως προς τα θέματα που αφορούν στον αριθμό των ημερών αναρρωτικών αδειών, τους δικαιούχους γονικών αδειών, τη χορήγηση εκπαιδευτικών αδειών για συμμετοχή σε προγράμματα μεταπτυχιακής εκπαίδευσης, μηχανογραφικής άδειας, κ.λπ.). Παρέχεται η δυνατότητα κάλυψης θέσεων τακτικού προσωπικού των υπηρεσιών και των νομικών προσώπων που υπάγονται στις διατάξεις του ν. 2190/1994, χωρίς νέα προκήρυξη, από τον πίνακα επιλαχόντων προηγούμενου διαγωνισμού του ΑΣΕΠ, υπό τις προϋποθέσεις που τίθενται λεπτομερώς με τις διατάξεις του άρθρου 8 του Νοσχ για εξαιρετικές περιπτώσεις και μόνο για την κάλυψη επείγουσών υπηρεσιακών αναγκών του Δημοσίου, των Ο.Τ.Α. και των νομικών προσώπων και φορέων του δημόσιου τομέα. Οι εν λόγω συμβάσεις προβλέπεται ότι θα λήγουν αυτοδικαίως, χωρίς την καταβολή οιασδήποτε αποζημίωσης, μετά τη δημοσίευση των οριστικών πινάκων κατάταξης ή με την παρέλευση οκταμήνου από την προσωρινή πρόσληψη, εφόσον δεν έχουν δημοσιευθεί οι οριστικοί πίνακες διοριστέων. Με τις διατάξεις των άρθρων 9 έως 12 του Νοσχ, ρυθμίζονται θέματα προσλήψεων του επικουρικού προσωπικού με σχέση ερ-

2

γασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου για την κάλυψη επιτακτικών αναγκών των Φορέων Παροχής Υπηρεσιών Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (ΦΠΥΥΚΑ), παρατείνονται οι προθεσμίες ολοκλήρωσης της διαδικασίας αξιολόγησης των οργανικών μονάδων και του προσωπικού των φορέων του δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, συμπληρώνονται οι διατάξεις των άρθρων 80, 81, 82 και 93 του ν. 4172/2013 και εξαιρούνται από το καθεστώς διαθεσιμότητας συγκεκριμένες κατηγορίες υπαλλήλων – όπως, π.χ., οι πολύτεκνοι, όσοι μισθοδοτούνται από Διεθνείς Οργανισμούς – οι οποίοι μετατάσσονται αυτοδικαίως σε άλλες υπηρεσίες, συμφώνως προς τις προβλέψεις του εν λόγω νόμου.

Περαιτέρω, με τα άρθρα 14 έως 19 του Νσχ, τροποποιούνται οι ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις σχετικά με το πειθαρχικό δίκαιο των υπαλλήλων του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α. α΄ βαθμού, ιδίως επί των θεμάτων της υπαγωγής τους σε καθεστώς αυτοδικαίως ή δυνητικής αργίας, της υποβολής ενστάσεων κατά αποφάσεων των πειθαρχικώς προϊσταμένων και των συλλογικών πειθαρχικών οργάνων, του τρόπου λειτουργίας του Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου κ.λπ.

Στα άρθρα 20 έως 22 του Νσχ προβλέπεται ότι οι επιτυχόντες του διαγωνισμού της υπ' αριθ. 9Κ/2008 προκήρυξης του ΑΣΕΠ για πλήρωση θέσεων ΤΕ και ΔΕ κατηγορίας στην Αγροτική Τράπεζα, οι οποίοι απολύθηκαν, επαναπροσλαμβάνονται κατά προτεραιότητα σε φορείς του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, μετά την ολοκλήρωση διορισμού όλων των επιτυχόντων του διαγωνισμού της αριθ. 8Κ/2008 προκήρυξης του ΑΣΕΠ στις κενές οργανικές θέσεις του ΙΚΑ – ΕΤΑΜ. Οι προσλαμβανόμενοι καταλαμβάνουν κενές οργανικές θέσεις συγκεκριμένων κλάδων. Σημειώνεται ότι με τις προτεινόμενες διατάξεις των άρθρων 20 και 22 του Νσχ, δεν προκαλείται πρόσθετη δαπάνη σε βάρος των προϋπολογισμών των οικείων φορέων της Γενικής Κυβέρνησης, δεδομένου ότι αυτή έχει ήδη προϋπολογισθεί κατά τη σύσταση των εν λόγω θέσεων (βλ. Έκθεση του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους της 16ης Οκτωβρίου 2013, σελ. 4). Επίσης, ρυθμίζονται τα ζητήματα που αφορούν στη διαδικασία μετατάξεων, μεταφορών ή αποσπάσεων των μονίμων υπαλλήλων του Κλάδου Διεκπεραίωσης Υποθέσεων Πολιτών και των υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, οι οποίοι υπηρετούν στα Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών (ΚΕΠ).

Ακόμη, τροποποιούνται οι διατάξεις του ν. 3861/2010 και επανακαθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις για την υποχρεωτική ανάρτηση νόμων και πράξεων στο Διαδίκτυο, ορίζεται δε η Υπηρεσία Ανάπτυξης Πληροφορικής

(ΥΑΠ) του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης ως αρμόδια για τη διαχείριση της εφαρμογής του Προγράμματος Διαύγεια, για την ευθύνη της λειτουργίας του κεντρικού διαδικτυακού τόπου ως προς την ανάρτηση νόμων και πράξεων καθώς και για την τήρηση κεντρικού αρχείου των αναρτημένων νόμων και διοικητικών πράξεων (άρθρο 23 του Νσχ).

Στο άρθρο 24 του Νσχ ορίζεται ότι οι λογοτέχνες, οι καλλιτέχνες και οι δημοσιογράφοι δεν υπάγονται, για την απασχόληση που προσιδιάζει στην ιδιότητά τους, στις διατάξεις του άρθρου 6 του ν. 2527/1997 ως προς τα κριτήρια και τη διαδικασία επιλογής των προσώπων, για τη σύναψη συμβάσεων έργου.

Τέλος, με το άρθρο 25 του Νσχ προβλέπεται η κατάργηση διατάξεων του άρθρου 5 ν. 1943/1991, καθώς και των συλλογικών οργάνων τα οποία συνεστήθησαν με σκοπό τον έλεγχο εφαρμογής των εν λόγω διατάξεων.

II. Επί των επί μέρους διατάξεων του Νσχ

1. Επί του άρθρου 1

Ως προς τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 1 του νομοσχεδίου σημειώνεται ότι, συμφώνως προς την Οδηγία 90/270 ΕΟΚ του Συμβουλίου της 29ης Μαΐου 1990 σχετικώς με τις ελάχιστες προδιαγραφές υγείας και ασφάλειας κατά την εργασία σε εξοπλισμό με οθόνη οπτικής απεικόνισης (ΕΕ L 156 της 21ης Ιουνίου 1990, σελ. 14 επ.), όπως αυτή τροποποιήθηκε από την Οδηγία 2007/30/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ης Ιουνίου 2007 (ΕΕ L 165 της 27ης Ιουνίου 2007, σελ. 21 επ.) και ενσωματώθηκε στο εσωτερικό δίκαιο με το π.δ. 398/1994 "Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας κατά την εργασία με οθόνες οπτικής απεικόνισης σε συμμόρφωση με την οδηγία του Συμβουλίου 90/270/ΕΟΚ": «...Ο εργοδότης υποχρεούται να σχεδιάζει την δραστηριότητα του εργαζόμενου κατά τρόπο ώστε η καθημερινή εργασία σε οθόνες οπτικής απεικόνισης να διακόπτεται περιοδικά με διαλείμματα ή αλλαγές δραστηριότητας, που θα περιορίζουν το φόρτο εργασίας στην οθόνη οπτικής απεικόνισης (...) 2. Ο εργοδότης διαβουλεύεται με τους εργαζομένους ή/και τους εκπροσώπους τους για τον σχεδιασμό και την οργάνωση της εργασίας με σκοπό την ικανοποίηση των απαιτήσεων της παραγράφου 1. (...) Εφόσον δεν είναι εφικτό να οργανώνεται η εργασία με τέτοιο τρόπο ώστε φυσιολογικά να μπορεί ο εργαζόμενος να την εναλλάσσει με άλλες μορφές εργασίας, είναι χρήσιμο να εξασφαλίζονται στον εργαζόμενο διαλείμματα εργασίας ανά δώρο, ανάλογα με το

4

είδος της εργασίας. Σε καμία περίπτωση τα διαλείμματα αυτά δεν πρέπει να συσσωρεύονται (...) Ο χρόνος απομάκρυνσης του εργαζόμενου από τη θέση εργασίας με οθόνες οπτικής απεικόνισης (είτε για διάλειμμα εργασίας είτε για αλλαγή δραστηριότητας) μπορεί να είναι έως 15 λεπτά ανά δώρο...». Προσφάτως κρίθηκε από τον Άρειου Πάγο (85/2013), ότι από τον συνδυασμό των ανωτέρω διατάξεων προκύπτει ότι «...η χορήγηση και εφαρμογή λειτουργικού διαλείμματος για τους εργαζόμενους που χρησιμοποιούν ηλεκτρονικό υπολογιστή, επιβάλλεται μεν από τις διατάξεις της Κοινοτικής οδηγίας 90/270 και του εκδοθέντος σε εφαρμογή αυτής Π.Δ. 398/1994, υλοποιείται όμως μετά από διαβουλεύσεις μεταξύ της εργοδοσίας και των εργαζομένων, δεδομένου ότι η ως άνω Κοινοτική Οδηγία δεν περιέχει διατάξεις δεκτικές άμεσης εφαρμογής, παρέχει μόνο γενικές κατευθύνσεις προς τα κράτη - μέλη, υποχρεούμενα να συμμορφωθούν και να εξειδικεύσουν το περιεχόμενό της, το δε Π.Δ. 398/94 θέτει ως προϋπόθεση εφαρμογής του διαλείμματος τις διαπραγματεύσεις μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών, οι οποίες επιβάλλεται να διεξαχθούν με αφετηρία το ελάχιστο περιεχόμενο προστασίας των εργαζομένων που αξιώνει (απαγόρευση συσσώρευσης, διάλειμμα ανά δώρο κ.λπ.), καθώς και τις κατευθυντήριες οδηγίες προς την επίτευξη του σκοπού αυτού, πλην όμως αφήνει σχετική ελευθερία ως προς την επιλογή του τρόπου συμμόρφωσης (διάλειμμα είτε αλλαγή δραστηριότητας), ανάλογα με τις ειδικότερες συνθήκες της επιχείρησης, αλλά και του χρόνου διάρκειας του διαλείμματος, το οποίο οριοθετείται μόνο ως προς το μέγιστο όριό του (15λεπτο)...».

2. Επί του άρθρου 4

Με τη διάταξη του άρθρου 4 του Νσχ προτείνεται παράταση της αναστολής των αδειών υπηρεσιακής εκπαίδευσης για το χρονικό διάστημα μέχρι τις 31.12.2014, προκειμένου να «...διασφαλιστεί η ομαλή λειτουργία της διοίκησης με δεδομένη τη δημοσιονομική κρίση που περιορίζει στο ελάχιστο τις προσλήψεις στο δημόσιο τομέα αλλά και να επιτευχθεί ο προγραμματισμός της αναδιοργάνωσης των δημοσίων υπηρεσιών...» (βλ. Αιτιολογική Έκθεση, σελ. 2). Το άρθρο 58 του ν. 3528/2007 (ΦΕΚ Α' 26) ορίζει ότι : «1. (...) 2. Η άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης χορηγείται από τον αρμόδιο υπουργό ή από τη διοίκηση του οικείου νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου, ύστερα από αίτηση του υπαλλήλου και μετά από σύμφωνη γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου, το οποίο (...) συνεκτιμά τη συνάφεια της μετεκπαίδευσης ή της μεταπτυχιακής εκπαίδευσης με το αντικείμενο της υπηρεσίας του, την υπηρεσιακή επίδοση και τις γνώσεις του υπαλλήλου (...). 3. Η άδεια χορηγείται υ-

ποχρεωτικά, εάν ο υπάλληλος έχει λάβει υποτροφία από το Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών. Υποτροφία από άλλο ίδρυμα ή οργανισμό ημεδαπό, διεθνή ή αλλοδαπή ή αλλοδαπή κυβέρνηση για μετεκπαίδευση ή μεταπτυχιακή εκπαίδευση σχετιζόμενη με το αντικείμενο της υπηρεσίας του υπαλλήλου συνεκτιμάται για τη χορήγηση της άδειας. Η άρνηση χορήγησης της άδειας πρέπει να αιτιολογείται ειδικώς».

Συμφώνως προς πάγια νομολογία επί του θέματος, από τις ανωτέρω διατάξεις συνάγεται ότι «η άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης χορηγείται κατά διακριτική ευχέρεια της Διοικήσεως, η οποία εκτιμά τις ανάγκες της υπηρεσίας και το όφελος το οποίο αυτή θα προσπορισθεί από την μετεκπαίδευση του υπαλλήλου, όπως και τη συνάφεια του αντικειμένου της μετεκπαιδύσεως με τα ασκούμενα από αυτόν καθήκοντα (...)» (ΔιοικΕφ Αθ 182/2011. Βλ. και γνμδ ΝΣΚ Ολομ. 8/2009).

3. Επί του άρθρου 6

Με την παράγραφο 1 του άρθρου 6 του προς ψήφιση νομοσχεδίου προτείνεται η χορήγηση επί πλέον αδειάς ανατροφής στους πολιτικούς διοικητικούς υπαλλήλους, γονείς διδύμων ή πολυδύμων τέκνων, προκειμένου να διευκολύνονται στην αντιμετώπιση των ιδιαίτερως αυξημένων – σε σχέση με τους λοιπούς γονείς – αναγκών για την ανατροφή των τέκνων τους. Η προτεινόμενη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 6 υιοθετεί την πρόσφατη ερμηνεία του Συμβουλίου της Επικρατείας υπ' αριθ. 845/2013 επί του θέματος παροχής γονικής αδειάς υπό το φως των διατάξεων του άρθρου 21 παρ. 1, 2 και 5 του Συντάγματος σε συνδυασμό με το άρθρο 6 παρ. 1 ΣΛΕΕ και με τα άρθρα 20 και 33 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τα οποία αναφέρονται στη νομική, οικονομική και κοινωνική προστασία της οικογένειας και ειδικότερα στο δικαίωμα αμειβόμενης άδειας μητρότητας και γονικής άδειας μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία παιδιού, και με την Οδηγία 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου της 3.6.1996 (L 145/19.6.1996), σχετικά με την υλοποίηση της συμφωνίας-πλαίσου για τη γονική άδεια, όπως τροποποιήθηκε από την Οδηγία 97/75/ΕΚ του Συμβουλίου της 15.12.1997 (L 10/16.1.1998). Συγκεκριμένως, με την απόφαση αυτή κρίθηκε ότι : «... [με τις προαναφερθείσες διατάξεις], καθιερώνεται, κατά τα ειδικότερα οριζόμενα στις διατάξεις της Οδηγίας αυτής, η αρχή της εναρμόνισης της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής, ως φυσικό συμπλήρωμα της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών, αλλά και ως μέσο για την ουσιαστική εφαρμογή της, με την αναγνώριση στους εργαζόμενους τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, άνδρες και γυναίκες, αντίστοι-

χου ατομικού δικαιώματος να λαμβάνουν γονική άδεια, προκειμένου να ασχοληθούν με την ανατροφή των τέκνων τους, ώστε να καθίσταται στην πράξη εφικτός, τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες, ο συνδυασμός των επαγγελματικών τους ευθυνών με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις (βλ. ΔΕΚ απόφαση της 2.10.1997, C-1/95, Gomez, απόφαση της 17.6.1998, C-243/95, Hill, απόφαση της 18.3.2004, C-342/01, Gerster κ.ά.) [...] Οι προϋποθέσεις πρόσβασης και οι τρόποι εφαρμογής της γονικής άδειας ορίζονται από το νόμο ή και τις συλλογικές συμβάσεις στα κράτη μέλη, τηρώντας τους ελάχιστους κανόνες της παρούσας [...], το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ), ερμηνεύοντας την, παρατεθείσα στην προηγούμενη σκέψη 5, ρήτρα 2.1. της συμφωνίας-πλαisiού για τη γονική άδεια, έκρινε, με την από 16.9.2010 απόφασή του (υπόθεση C-149/2010 ... κατά Υπουργού Οικονομικών), ότι η ρήτρα αυτή δεν έχει μεν την έννοια ότι η γέννηση διδυμων τέκνων θεμελιώνει δικαίωμα προς λήψη τόσων γονικών αδειών όσα τα τέκνα που γεννώνται, επιβάλλει, όμως, σε κάθε περίπτωση και υπό το πρίσμα της αρχής της ίσης μεταχείρισης, στον εθνικό νομοθέτη την υποχρέωση να καθιερώσει σύστημα γονικής άδειας, το οποίο, αναλόγως με την υφιστάμενη στο οικείο κράτος μέλος κατάσταση, να εξασφαλίζει στους γονείς διδυμων τέκνων μεταχείριση, η οποία λαμβάνει προσηκόντως υπόψη τις ειδικές τους ανάγκες. Σύμφωνα με την απόφαση αυτή του ΔΕΕ, εναπόκειται, τελικώς, στον εθνικό δικαστή να διαπιστώσει κατά πόσον η συνολική εθνική νομοθεσία ανταποκρίνεται στην απαίτηση αυτή, δηλαδή παρέχει επαρκείς δυνατότητες για την αντιμετώπιση των ειδικών αναγκών που έχουν οι γονείς διδυμων στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή, και να προσδώσει, ενδεχομένως, στην εν λόγω εθνική νομοθεσία μια -κατά το μέτρο του δυνατού- σύμφωνη προς το δίκαιο της Ένωσης ερμηνεία. Το ΔΕΕ κατέληξε στην προπαρατεθείσα κρίση για την έννοια της ρήτρας 2.1 της συμφωνίας-πλαisiού για τη γονική άδεια, αφού συνεκτίμησε: πρώτον, το γεγονός ότι οι γονείς διδυμων τέκνων βρίσκονται σε «ειδική κατάσταση», η οποία πρέπει να λαμβάνεται, κατά πρώτο λόγο, υπόψη από τον εθνικό νομοθέτη κατά τη θέσπιση μέτρων μεταφοράς της Οδηγίας 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου και η οποία (ειδική κατάσταση) διαφοροποιείται τόσο από την κατάσταση στην οποία βρίσκονται οι γονείς ενός και μόνον τέκνου, όσο και από εκείνη, στην οποία βρίσκονται οι γονείς τέκνων διαφορετικής ηλικίας, δεδομένου ότι η ανατροφή διδυμων τέκνων συνεπάγεται μεν αυξημένα, ποσοτικής φύσεως, βάρη και μεγαλύτερη προσπάθεια για τους γονείς τους, τα δίδυμα, όμως, τέκνα διανύουν τα ίδια στάδια ανάπτυξης, καθόσον μεγαλώνουν και αναπτύσσονται παράλληλα [...] η ρήτρα 2.1 της συμφωνίας-πλαisiού για τη

γονική άδεια, όπως έχουν ερμηνευθεί από το ΔΕΕ, έχουν την έννοια ότι, σε περίπτωση διδυμής κύησης, δεν θεμελιώνεται μεν ατομικό δικαίωμα των εργαζόμενων γονέων προς λήψη τόσων γονικών αδειών όσα τα τέκνα που γεννώνται, επιβάλλεται, όμως, στον εθνικό νομοθέτη η υποχρέωση να καθιερώσει σύστημα γονικής άδειας, το οποίο, αναλόγως με την υφιστάμενη στο οικείο κράτος μέλος κατάσταση, να εξασφαλίζει στους γονείς διδυμων τέκνων μεταχείριση, η οποία λαμβάνει προσηκόντως υπόψη τις ειδικές τους ανάγκες, περαιτέρω δε, κατά τα επίσης κριθέντα από το ΔΕΕ, εναπόκειται τελικώς στον εθνικό δικαστή να διαπιστώσει κατά πόσον η εθνική νομοθεσία ανταποκρίνεται στην απαίτηση αυτή και να προσδώσει, ενδεχομένως, στην εν λόγω εθνική νομοθεσία μία –κατά το μέτρο του δυνατού – σύμφωνη προς το δίκαιο της Ένωσης ερμηνεία. Ο έλληνας νομοθέτης, [...] θέσπισε μεν τη χορήγηση άδειας εννέα μηνών, με αποδοχές, για την ανατροφή παιδιού, χωρίς ωστόσο με τις διατάξεις αυτές αλλά ούτε με τις συναφείς διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα ή με άλλες διατάξεις της λοιπής νομοθεσίας να προβλέπεται οποιαδήποτε σχετική με τη χορήγηση γονικής άδειας ρύθμιση, ειδική για την περίπτωση της πολύδυμης κύησης ή άλλη ρύθμιση, η οποία παρέχει επαρκείς δυνατότητες για την αντιμετώπιση των ειδικών αναγκών που έχουν οι γονείς διδύμων ή τριδύμων στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή [...] εν όψει της προκύπτουσας από το κοινοτικό δίκαιο και συγκεκριμένα να τη ρήτρα 2.1. της συμφωνίας- πλαισίου για τη γονική άδεια, όπως έχει ερμηνευθεί από το ΔΕΕ, υποχρέωσης του εθνικού νομοθέτη να καθιερώσει σύστημα γονικής άδειας, το οποίο να εξασφαλίζει στους γονείς διδυμων τέκνων μεταχείριση, η οποία λαμβάνει προσηκόντως υπόψη τις ειδικές τους ανάγκες, πρέπει να γίνει δεκτό, κατά σύμφωνη με το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης ερμηνεία των ανωτέρω διατάξεων [...], ότι επιβάλλεται, έως ότου θεσπισθεί από τον έλληνα νομοθέτη ειδική σχετική ρύθμιση, να τύχει και στην περίπτωση της άδειας ανατροφής τέκνων που έχουν γεννηθεί με πολύδυμη κύηση, ανάλογης εφαρμογής η ειδική ρύθμιση του τελευταίου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 52 του Υπαλληλικού Κώδικα, με την οποία θεσπίζεται, σε περίπτωση πολύδυμης κύησης, προσαύξηση της άδειας λοχείας κατά το ένα τρίτο της τρίμηνης διάρκειάς της για κάθε τέκνο πέραν του ενός (...).».

Η ρύθμιση της παραγράφου 2 του ίδιου άρθρου 6 Νσχ, διά της οποίας παρέχεται η δυνατότητα στον πατέρα δημόσιο υπάλληλο να κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου ή της εννεάμηνης άδειας ανατροφής τέκνου σε περίπτωση που η σύζυγός του δεν εργάζεται, υιοθετεί πάγια νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας (ΣΤΕ 3074/2011, 2060/2011, 899/2010, 3226/2010,

1006/2010, 2112/2009, κ.ά.) επί του θέματος της αμειβόμενης άδειας μητρότητας και γονικής άδειας μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία παιδιού, υπό το φως των ανωτέρω διατάξεων σε συνδυασμό με την Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5.7.2006 (EE L 204/26.7.2006) σχετικά με την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης – η οποία έχει ενσωματωθεί στο εσωτερικό δίκαιο κατά μεγάλο μέρος της με τον ν. 3896/2010. Ειδικότερα, με τις ανωτέρω αποφάσεις έχει γίνει δεκτό ότι καθιερώνεται στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης «(...) η αρχή της εναρμόνισης (συμφιλίωσης) της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή, ως φυσικό συμπλήρωμα της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών, αλλά και ως μέσο για την ουσιαστική εφαρμογή της, με την αναγνώριση στους εργαζόμενους τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, άνδρες και γυναίκες, αντίστοιχου προσωπικού (sic) δικαιώματος να λαμβάνουν γονική άδεια, για να μπορούν να ασχοληθούν με την ανατροφή των τέκνων τους, ώστε να καθίσταται στην πράξη εφικτός, τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες, ο συνδυασμός των επαγγελματικών τους ευθυνών με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις και ειδικότερα να ενθαρρυνθούν οι άνδρες «να αναλάβουν ίσο μέρος των οικογενειακών ευθυνών», λαμβάνοντας γονική άδεια, για να ασχοληθούν και αυτοί με την ανατροφή των τέκνων τους (βλ. ΔΕΚ 18.3.2004, Gomez C-342/2001, 17.6.1998, Hill, C-243-95, 2.10.1997 Gerster, C-1/95, κ.α.)...».

4. Επί του άρθρου 15

Με τη φερόμενη προς ψήφιση διάταξη του άρθρου 15 προβλέπεται ότι τίθεται σε δυνητική αργία, στο πλαίσιο της πειθαρχικής διαδικασίας του ν. 4093/2012, ο υπάλληλος, ο οποίος λόγω της συμμετοχής του ως μέλος υπηρεσιακού συμβουλίου και συλλογικού οργάνου διώκεται ποινικώς και πειθαρχικώς για διάπραξη συγκεκριμένων αδικημάτων – πειθαρχικών και ποινικών – τα οποία απαριθμούνται στην εν λόγω διάταξη. Ως προς την προτεινόμενη με την εν λόγω διάταξη διαφοροποίηση – συνιστάμενη στη θέση του υπαλλήλου σε δυνητική αργία όταν η ποινικώς και πειθαρχικώς ελεγχόμενη πράξη έχει τελεσθεί υπό την ιδιότητά του ως μέλους συλλογικού οργάνου έναντι της θέσης του σε αυτοδίκαιη αργία όταν η ίδια πράξη τελέσθηκε εκτός της συμμετοχής του αυτής, αλλά πάντοτε υπό την ιδιότητά του ως υπαλλήλου, θα ήταν ίσως σκόπιμο να τίθενται από τον νομοθέτη τα κριτήρια

βάσει των οποίων θα αποφαινεται κάθε φορά το αποφασίζον πειθαρχικό όργανο ως προς την άσκηση της εν λόγω διακριτικής του ευχέρειας.

Αθήνα, 5.11.2013

Η Εισηγήτρια
Αλεξάνδρα Καρέτσου
Επιστημονική Συνεργάτις

Ο Προϊστάμενος του Α΄ Τμήματος
Νομοτεχνικής Επεξεργασίας
Ξενοφών Παπαρρηγόπουλος
Αν. Καθηγητής του Πανεπιστημίου
Θεσσαλίας

Ο Προϊστάμενος της Α΄ Διεύθυνσης
Επιστημονικών Μελετών
Αντώνης Παντελής
Καθηγητής της Νομικής Σχολής
του Πανεπιστημίου Αθηνών

Ο Πρόεδρος του Επιστημονικού Συμβουλίου
Κώστας Μαυριάς
Ομότιμος Καθηγητής της Νομικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών