

## ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ

Επί του υποβληθέντος από τη Δ.Ε.Υ.Α. προς την Ε.Δ.Ε.Υ.Α.,

με αρ. πρωτ. εισ: 2265 /15.02.2016 ερωτήματος

**Θέμα: Χορήγηση άδειας φροντίδας τέκνου σε εργαζόμενο των Δ.Ε.Υ.Α.**

Επί του ως άνω θέματος η γνώμη μου είναι η ακόλουθη:

### Ι.ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

#### Ι. Υποχρεωτικότητα χορήγησης της άδειας στον πατέρα του τέκνου

Όπως προβλέπεται στο άρθρο 7 του ν.1069/1980 **«Δι` Οργανισμού Εσωτερικής Υπηρεσίας συντασσομένον δι` αποφάσεως του Διοικητικού Συμβουλίου της επιχειρήσεως, εγκρινομένης υπό του Υπουργού Εσωτερικών μετά γνώμην των οικείων Δημοτικών ή Κοινοτικών Συμβουλίων, καθορίζεται η οργάνωσις, η σύνθεσις και η αρμοδιότης των υπηρεσιών, ο αριθμός των θέσεων του πάσης φύσεως προσωπικού αναλόγως προς τας ανάγκας της επιχειρήσεως, ή κατά μισθολογικά κλιμάκια κατανομή των θέσεων του προσωπικού καθ' ομάδας ειδικοτήτων και αναλόγως της βαθμίδος εκπαιδεύσεως, αι αποδοχαί, ως και ο τρόπος προσληψεως και απολύσεως και το αρμόδιον προς τούτο όργανον».**

Ακόμα, όπως προβλέπεται στο άρθρο 1 παρ.1 του ν.1069/1980 «Δια την άσκησιν των πάσης φύσεως δραστηριοτήτων του κυκλώματος υδρεύσεως και αποχετεύσεως οικιστικών κέντρων της Χώρας, εξαιρέσει των πόλεων

Αθηνών, Θεσσαλονίκης και Βόλου και των μειζόνων αυτών περιοχών, δύναται να συνιστώνται κατά την παράγραφον 3 του παρόντος άρθρου εις εκάστον Δήμον ή Κοινότητα της Χώρας ή υπό πλειόνων Δήμων ή Κοινοτήτων ή Δήμων και Κοινοτήτων ενιαία επιχειρήσεις υδρεύσεως και αποχετεύσεως. Αι ανωτέρω Επιχειρήσεις αποτελούν ίδια Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου κοινωφελούς χαρακτήρος, **διεπόμενα υπό των κανόνων της Ιδιωτικής οικονομίας, εφ' όσον δεν ορίζεται άλλως υπό νόμου.**

"Η Επιχείρηση του παρόντος νόμου, καθώς και όσες Δημοτικές Επιχειρήσεις Υδρευσης Αποχέτευσης έχουν συσταθεί κατ' εφαρμογή ειδικών νόμων, καταρτίζουν **κανονισμούς εργασίας κατά τις ειδικότερες ρυθμίσεις του ν.δ. 3789/1957 (ΦΕΚ 210 Α), όπως ισχύει.** Οι ανωτέρω Κανονισμοί κυρώνονται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), σύμφωνα με το άρθρο 15 παράγραφος 1 του ν. 2874/2000 (ΦΕΚ 286 Α`)."

Αι διατάξεις της παρούσης παραγράφου δύναται να εφαρμόζονται και εις περιπτώσεις μετατροπής εις επιχείρησιν συνεστημένων συνδέσμων, Δήμων ή Κοινοτήτων Δήμων και Κοινοτήτων.

Αι επιχειρήσεις υδρεύσεως και αποχετεύσεως λειτουργούν υπό μορφήν Δημοτικής ή Κοινοτικής επιχειρήσεως και διέπονται ως προς την διοίκησιν, οργάνωσιν, εκτέλεσιν, λειτουργίαν, συντήρησιν των έργων της αρμοδιότητός των καθώς και τας πηγάς της χρηματοδοτήσεώς των υπό των διατάξεων του παρόντος νόμου, εφαρμοζομένων κατά τα λοιπά των σχετικών διατάξεων του "Δημοτικού και Κοινοτικού Κώδικος".

**Επομένως, για τη χορήγηση άδειας σε πατέρα τέκνου εργαζόμενου σε Δ.Ε.Υ.Α., εφαρμόζονται ο Ο.Ε.Υ. των Δ.Ε.Υ.Α., οι Κανονισμοί Εργασίας και οι ΣΣΕ που διέπουν τις Δ.Ε.Υ.Α. και γενικότερα το εργατικό δίκαιο.**

Η Σ.Σ.Ε. για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις Δ.Ε.Υ.Α. (κλαδική Σ.Σ.Ε. του έτους 2009) όριζε στο **άρθρο 6** αυτής υπό τον τίτλο «Άδειες»: «Στους εργαζόμενους που υπάγονται στην παρούσα χορηγούνται άδειες όπως καθορίζεται κάθε φορά από τη σχετική νομοθεσία και τις αποφάσεις του Υπουργείου Απασχόλησης, **με τρόπο που να επιτρέπει την κανονική και εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης.** Στους εργαζόμενους επίσης χορηγούνται οι παρακάτω άδειες: [...] 5. Στις μητέρες εργαζόμενες χορηγείται μειωμένο ωράριο εργασίας δύο ωρών ανά ημέρα για τα πρώτα δύο έτη μετά την άδεια τοκετού και λοχείας και μίας ώρας ανά ημέρα για τα επόμενα δύο έτη με αποδοχές. **Η μητέρα εργαζόμενη μπορεί να επιλέξει, αντί του μειωμένου ωραρίου εργασίας, άδεια για την ανατροφή του παιδιού εννέα (9) ημερολογιακών μηνών μετά την άδεια τοκετού και λοχείας, με αποδοχές.**».

**Η παράγραφος 5 του άρθρου 6 της κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας τροποποιήθηκε με την με την ΚΣΣΕ έτους 2012 ως εξής:**

**«Στον εργαζόμενο γονέα, μητέρα ή πατέρα, χορηγείται μειωμένο ωράριο εργασίας δύο ωρών ανά ημέρα για τα πρώτα δύο έτη μετά την άδεια τοκετού και λοχείας και μίας ώρας ανά ημέρα για τα επόμενα δύο έτη, με αποδοχές.**

**Ο εργαζόμενος γονέας, μητέρα ή πατέρας μπορεί να επιλέξει, αντί του μειωμένου ωραρίου εργασίας, άδεια για την ανατροφή του παιδιού εννέα (9) ημερολογιακών μηνών μετά την άδεια τοκετού και λοχείας, με αποδοχές. Ο εργαζόμενος πατέρας μπορεί να κάνει χρήση της**

**άδειας ανατροφής παιδιού στην περίπτωση που η σύζυγός του δεν κάνει χρήση της άδειας αυτής, με τις προϋποθέσεις που θέτει η σχετική νομοθεσία».**

Ακόμη, σύμφωνα με το νόμο 4342/2015 ά. 38 ισχύει ότι: «1. Δικαιούχοι της άδειας φροντίδας παιδιού του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ 1993, του άρθρου 6 της ΕΓΣΣΕ 20022003 το οποίο κυρώθηκε με την περίπτωση Β` του άρθρου 7 του ν. 3144/2003 (Α` 111), του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ 2004-2005, της περίπτωσης γ` του άρθρου 7 της ΕΓΣΣΕ 2006-2007, του άρθρου 6 της ΕΓΣΣΕ 2008-2009 και του άρθρου 2 της ΕΓΣΣΕ 2014, όπως ισχύουν κάθε φορά, ή, σύμφωνα με τυχόν ευνοϊκότερες ειδικές ρυθμίσεις, 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.

2. Η άδεια 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.

3. Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή Διαιτητικών Αποφάσεων, κανονισμών εργασίας, για την άδεια φροντίδας παιδιού εξακολουθούν να ισχύουν ανεξάρτητα από το κριτήριο του φύλου».

Περαιτέρω, ο νόμος **1483/1984** υπό τον τίτλο «Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις -

Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων», ορίζει στο **άρθρο 1** αυτού που αφορά το πεδίο εφαρμογής του: «1. Οι διατάξεις του Κεφαλαίου αυτού εφαρμόζονται στους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή σχέση έμμισθης εντολής, σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις. **Αφορούν τους εργαζόμενους και των δύο φύλων, που έχουν υποχρεώσεις προς εξαρτώμενα από αυτούς παιδιά ή άλλα μέλη της οικογενείας τους που έχουν ανάγκη τις φροντίδες ή την υποστήριξή τους, ώστε να διευκολύνεται η προετοιμασία τους για την είσοδο στην απασχόληση, η διατήρησή της, καθώς και η επαγγελματική τους εξέλιξη**».

Το **άρθρο 2 του ίδιου νόμου** ορίζει ότι ως «εξαρτώμενα παιδιά» κατά την έννοια του άρθρου 1 νοούνται, μεταξύ άλλων, τα μέχρι 16 ετών παιδιά, φυσικά ή υιοθετημένα, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους, καθώς και τα παιδιά που είναι πάνω από 16 ετών, αλλά που έχουν αποδεδειγμένα ανάγκη από ειδικές φροντίδες, για λόγους βαριάς ή χρόνιας ασθένειας, ή αναπηρίας, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους.

Σύμφωνα δε, με το **άρθρο 4** αυτού «**Απαγορεύεται κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση σε βάρος των εργαζομένων του άρθρου 1 παρ. 1, που αναφέρεται στην είσοδό τους στην απασχόληση, στη διατήρησή της και στην επαγγελματική τους εξέλιξη**».

**Επομένως, εκ των ανωτέρω προκύπτει η υποχρεωτικότητα της χορήγησης της άδειας για την ανατροφή του τέκνου στον πατέρα του τέκνου-εργαζόμενο της Δ.Ε.Υ.Α. είτε η σύζυγός του εργάζεται είτε δεν εργάζεται και η Δ.Ε.Υ.Α. δεν μπορεί να αρνηθεί τη χορήγηση της εν λόγω άδειας.**

### **B.1 . Τμηματική χορήγηση της άδειας**

Κατά το άρθρο 6 της Κλαδικής ΣΣΕ του 2009 «Στους εργαζομένους που υπάγονται στην παρούσα χορηγούνται άδειες όπως καθορίζεται κάθε φορά από τη σχετική νομοθεσία και τις αποφάσεις του Υπουργείου Απασχόλησης, με τρόπο που να επιτρέπει την κανονική και εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης.

Σύμφωνα με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ά. 9 του έτους 2004-2005 «Το μειωμένο ωράριο («άδεια») θηλασμού και φροντίδας παιδιών του άρθρου 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του έτους 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, δικαιούται ο/η εργαζόμενος/-η με αίτησή του/της να το ζητήσει εναλλακτικά ως συνεχόμενη 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».**

**Επομένως, μπορεί η Δ.Ε.Υ.Α. να προβεί σε τμηματική χορήγηση της άδειας του εργαζομένου όπως προκύπτει εκ των ανωτέρω.**

### **B.2. Χορήγηση 9μηνης άδειας αντί του μειωμένου ωραρίου εργασίας**

Σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 4 της Κλαδικής ΣΣΕ του 2012 **«Ο εργαζόμενος γονέας, μητέρα ή πατέρας μπορεί να επιλέξει, αντί του μειωμένου ωραρίου εργασίας, άδεια για την ανατροφή του παιδιού, εννέα (9) ημερολογιακών μηνών μετά την άδεια τοκετού και λοχίας, με αποδοχές».**

Το μειωμένο ωράριο («άδεια») θηλασμού και φροντίδας παιδιών του άρθρου 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του έτους 1993, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, δικαιούται

ο/η εργαζόμενος/-η με αίτησή του/της να το ζητήσει εναλλακτικά ως συνεχόμενη 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 κατά την Ε.Σ.Σ.Σ.Ε. ά. 9 του έτους 2004-2005.**

Σύμφωνα με την υπ' αριθ. **10/2010** απόφαση του **ΑΠ** κρίθηκε ότι ναι μεν υπάρχει το **διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη να αποφασίσει την τμηματική χορήγηση άδειας**, ήτοι η εξουσία με την οποία ο εργοδότης λαμβάνει κάθε μέτρο, το οποίο έχει σχέση με την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του εργαζομένου και θεωρείται πρόσφορο για την αποδοτική οργάνωση και λειτουργία εντός της οποίας παρέχεται η εργασία, η άσκηση όμως του εν λόγω δικαιώματος ελέγχεται σε κάθε περίπτωση με την εφαρμογή της **ΑΚ 281**, υπό την έννοια ότι απαγορεύεται, ως καταχρηστική, όταν υπερβαίνει προφανώς, τα όρια που διαγράφονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή τον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό αυτού. Επίσης, κρίθηκε με την ίδια απόφαση ότι η καταχρηστική άσκηση αφορά όλα μεν τα τελούντα υπό την εγγύηση και προστασία του Κράτους ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα, τα οποία όμως περιορίζονται όχι χάριν του ιδιωτικού συμφέροντος αλλά μόνο εάν βλάπτεται το γενικότερο κοινωνικό ή δημόσιο συμφέρον.

**Επομένως, σύμφωνα με τα ανωτέρω ο εργαζόμενος μπορεί να επιλέξει την εννιάμηνη χορήγηση άδειας ανατροφής τέκνου αντί του μειωμένου ωραρίου εργασίας και θα πρέπει να λάβει τη συναίνεση της Δ.Ε.Υ.Α. Ωστόσο, σε περίπτωση άρνησης της Δ.Ε.Υ.Α. να χορηγήσει την εννιάμηνη άδεια αντί του μειωμένου ωραρίου εργασίας, θα πρέπει η Δ.Ε.Υ.Α. να**

ελέγχει εάν η άρνηση είναι καταχρηστική, εάν δηλαδή βλάπτεται το δημόσιο και όχι το ιδιωτικό συμφέρον.

## II. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Συμπερασματικά, η Δ.Ε.Υ.Α. είναι υποχρεωμένη να χορηγήσει την άδεια στον πατέρα του τέκνου-εργαζόμενο σε αυτήν εφόσον προκύπτει ρητώς από την εργατική νομοθεσία και τις ΣΣΕ. Μπορεί η Δ.Ε.Υ.Α. να προβεί σε τμηματική χορήγηση της άδειας όπως προβλέπεται στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του έτους 2004-2005.

Τέλος, είναι δικαίωμα του εργαζομένου να επιλέξει το αν θα του χορηγηθεί 9μηνη άδεια ή το μειωμένο ωράριο εργασίας. Για την εναλλακτική χορήγηση της άδειας προβλέπεται ως προϋπόθεση η συμφωνία της Δ.Ε.Υ.Α. Ωστόσο, αν τυχόν αρνηθεί τη χορήγηση της άδειας στον εργαζόμενο θα πρέπει η άρνησή της αυτή να μην γίνεται καταχρηστικά εις βάρος του δημοσίου συμφέροντος.

Εν Αθήναις, τη 23/02/2016

Πάνος Ζυγούρης