

ΠΑΝΟΣ ΖΥΓΟΥΡΗΣ & ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ ΔΙΚΗΓΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

ΑΜ ΔΣΑ 80807, Μπουμπουλίνας 9-11, Αθήνα (Μουσείο), Τ.Κ. 10682,
ΑΦΜ 996789554, Δ.Ο.Υ. Δ' Αθηνών, τηλ.: 210-8259140-141, fax: 210-8259235,
email: pzygouris@gmail.com

ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ

(αρ. πρωτ. εισ. της Ε.Δ.Ε.Υ.Α. : 2856/30-5-2022)

Ετέθη από τη Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης Αποχέτευσης προς την Ένωση Δημοτικών Επιχειρήσεων Ύδρευσης Αποχέτευσης (Ε.Δ.Ε.Υ.Α.) το κάτωθι ερώτημα για τη σύνταξη νομικής γνωμοδότησης:

«Ποίο είναι το ισχύον καθεστώς για τις αποδοχές ασθένειας υπαλλήλων Ορισμένου και Αορίστου χρόνου;».

Κατά τη γνώμη μας προσήκει η κάτωθι απάντηση.

I. Ισχύον θεσμικό πλαίσιο αδειών ασθένειας

Σύμφωνα με την Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας Π.Ο.Ε. – Δ.Ε.Υ.Α. (εφεξής ΚΣΣΕ) έτους 2022 στο άρθρο 1 τιτλοφορούμενο ως «Πεδίο εφαρμογής» ορίζεται ότι «Στις διατάξεις της ρύθμισης αυτής υπάγονται οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ως τακτικό και δόκιμο προσωπικό σε κάθε είδους Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης,

Αποχέτευσης, Τηλεθέρμανσης, όλης της χώρας και είναι μέλη των σωματείων που ανήκουν στην Π.Ο.Ε. - Δ.Ε.Υ.Α.». Στο **άρθρο 6** «Άδειες» ορίζεται ότι «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. Στους εργαζόμενους επίσης χορηγούνται οι παρακάτω άδειες:....8. Τις αποδοχές για τις τρεις πρώτες ημέρες άδειας ασθένειας κάθε έτους θα τις καταβάλλουν εξ ολοκλήρου οι Δ.Ε.Υ.Α. 9.10. Υπάλληλοι που πάσχουν ή έχουν σύζυγο ή τέκνο που πάσχει από νόσημα το οποίο απαιτεί τακτικές μεταγγίσεις αίματος ή χρήζει περιοδικής νοσηλείας δικαιούνται ειδική άδεια με αποδοχές έως είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες το χρόνο. 11. Η ειδική άδεια των 22 ημερών χορηγείται και σε υπαλλήλους που έχουν τέκνα που πάσχουν από βαριά νοητική στέρηση ή σύνδρομο Down ή Διάχυτη Αναπτυξιακή Διαταραχή (Δ.Α.Δ.), εφόσον αυτά είναι ανήλικα ή ενήλικα που δεν εργάζονται λόγω των παθήσεων αυτών... 13. Στις υπαλλήλους χορηγείται μία (1) ημέρα τον χρόνο με πλήρεις αποδοχές για τη διενέργεια ετήσιου γυναικολογικού ελέγχου. Για τη χορήγηση της άδειας αυτής απαιτείται να προσκομιστεί από την υπάλληλο σχετική βεβαίωση του θεράποντος ιατρού περί πραγματοποίησης του σχετικού ελέγχου. 14. Εργαζόμενοι που έχουν σύζυγο ή ανήλικο τέκνο που πάσχει από κακοήθεις νεοπλασίες, όπως λευχαιμίες, λεμφώματα και συμπαγείς όγκους, και ακολουθεί θεραπείες με χημικούς ή ανοσοτροποποιητικούς παράγοντες ή ακτινοθεραπεία, δικαιούνται ειδικής άδειας μέχρι 10 ημέρες, η οποία αντιστοιχεί με την ημέρα ή τις ημέρες πραγματοποίησης της θεραπείας. Για τη χορήγηση της εν λόγω άδειας απαιτείται η προσκόμιση άπαξ σχετικής ιατρικής γνωμάτευσης σε ισχύ για τον/την σύζυγο ή το ανήλικο τέκνο καθώς και βεβαίωση περί πραγματοποίησης της θεραπείας, η οποία θα πρέπει να κατατίθεται κάθε φορά αμέσως μετά την επάνοδο του υπαλλήλου στην υπηρεσία, προκειμένου να εγκριθεί η άδεια. 15. Οι νεφροπαθείς τελικού σταδίου θα έχουν μειωμένο ωράριο εργασίας κατά μία (1) ώρα την ημέρα, χωρίς ανάλογη περικοπή αποδοχών. 16. Η κανονική άδεια δύναται να χορηγείται στους εργαζόμενους τμηματικά, μετά από αίτηση τους. 17. Δίνεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους να λαμβάνουν ολιγόωρες άδειες μέχρι συμπλήρωσεως (5) ημερών της κανονικής τους άδειας.». Στο **άρθρο 13** «Μεταβατικές Διατάξεις» ότι «1. Τυχόν καταβαλλόμενα επιδόματα και αποδοχές ανώτερες από αυτές που καθορίζονται με την παρούσα ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας που προβλέπονται από νόμους, υπουργικές αποφάσεις,

Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α., έθιμα, Οργανισμούς Εσωτερικών Υπηρεσιών των Δ.Ε.Υ.Α. κλπ., δεν θίγονται με την παρούσα και εξακολουθούν να ισχύουν.».

Για ζητήματα αδειών ασθενείας και της καταβολής ή μη αποδοχών εργαζομένων ΙΔΑΧ που δεν ρυθμίζονται από την ως άνω ΚΣΣΕ εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας σύμφωνα με τη γενική διάταξη της παρ. 1 άρθρ. 6 της ΚΣΣΕ. Για τους εργαζομένους ΙΔΟΧ, οι οποίοι δεν υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της ΚΣΣΕ θα εφαρμοστούν εξ ολοκλήρου οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Ειδικότερα:

Κατ' άρθρ. 648 Αστικού Κώδικα (εφεξής Α.Κ.) :

«Με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλει το συμφωνημένο μισθό.

Σύμβαση εργασίας υπάρχει και όταν ο μισθός υπολογίζεται κατά μονάδα της παρεχόμενης εργασίας ή κατ' αποκοπήν, αρκεί ο εργαζόμενος να προσλαμβάνεται ή να απασχολείται για ορισμένο ή για αόριστο χρόνο.»

Κατ' άρθρ. 652 ΑΚ :

«Ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει με επιμέλεια την εργασία που ανέλαβε και ευθύνεται για τη ζημία που προξενείται στον εργοδότη από δόλο ή από αμέλειά του.

Ο βαθμός της επιμέλειας, για την οποία ευθύνεται ο εργαζόμενος, κρίνεται με βάση τη σύμβαση, ενόψει της μόρφωσης ή των ειδικών γνώσεων που απαιτούνται για την εργασία, καθώς και των ικανοτήτων και των ιδιοτήτων του εργαζομένου που ο εργοδότης γνώριζε ή όφειλε να γνωρίζει.»

Κατ' άρθρ. 653 ΑΚ:

«Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλει το συμφωνημένο ή το συνηθισμένο μισθό.»

Κατ' άρθρ. 655 ΑΚ:

«Αν δεν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή συνήθεια, ο μισθός καταβάλλεται μετά την παροχή της εργασίας και, αν υπολογίζεται κατά ορισμένα διαστήματα κατά τη διάρκεια

της σύμβασης, καταβάλλεται στο τέλος καθενός απ' αυτά. Σε κάθε περίπτωση μόλις λήξει η σύμβαση γίνεται απαιτητός ο μισθός που αντιστοιχεί στο χρόνο έως τη λήξη. Σε εργασία κατά μονάδα ή κατ' αποκοπήν ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα στις προκαταβολές που δικαιολογούνται από τις περιστάσεις ανάλογα με την εργασία που έχει προσφέρει και τις δαπάνες που τυχόν έκανε.»

Από τις ανωτέρω διατάξεις του Α.Κ. καθιερώνεται η υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει τον μισθό στον εργαζόμενο για εργασία η οποία πράγματι παρασχέθηκε («δεδουλευμένα»).

Κατ' άρθρ. 657 Α.Κ. ορίζεται ότι:

«Ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωση του για το μισθό, αν ύστερα 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 κατά το νόμο.»

Κατ' άρθρ. 658 Α.Κ.:

«Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο διατηρείται, σύμφωνα με το προηγούμενο άρθρο, η αξίωση για το μισθό σε περίπτωση εμποδίου, δεν μπορεί να υπερβεί 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.»

Ως ανυπαίτια κωλύματα του εργαζομένου, μεταξύ άλλων θεωρείται και η ασθένεια (βλ. ΑΠ 542/10 - ΔΕΝ 2010 σελ. 1412, Εφ. Πειραιώς 917/96 - ΔΕΝ 1999 σελ. 199 και κατωτέρω)

Για όσους από τούς ανωτέρω σπουδαίους λόγους υπάρχει, ως προς την καταβολή αποδοχών, ειδική νομοθετική ρύθμιση (άδεια γάμου, γεννήσεως τέκνου, θανάτου, άδεια εκλογών) δεν εφαρμόζονται τα άρθρα 657-658 ΑΚ, δηλαδή οι ημέρες απουσίας χορηγούνται επί πλέον του 1 ή του 1/2 μηνός, ο δε μισθωτός δεν μπορεί να ζητήσει και τις αποδοχές των άρθρων 657-658 ΑΚ (βλ. Αλληλ. ΔΕΝ 1998 σελ. 942 και 2007 σελ. 1183, για τις διάφορες άδειες δε, βλέπετε ΔΕΝ 2012 σελ. Π114 επ.). Πάντως,

τυχόν ανάγκη, στη συγκεκριμένη περίπτωση, αποχής από την εργασία επί περισσότερες, εν σχέσει προς τις προβλεπόμενες από την ειδική ρύθμιση, ημέρες, θα μπορούσε να αντιμετωπισθεί με τις διατάξεις περί ανυπαίτιου κωλύματος.¹

Περαιτέρω, **κατ' άρθρ. 5 ΑΝ 178/1967** ορίζεται ότι «Εν περιπτώσει αποχής εκ της εργασίας του μισθωτού, **λόγω ασθενείας**, διά το από της αναγγελίας της ανικανότητας μέχρι της ενάρξεως της επιδοτήσεως εκ μέρους του Ι.Κ.Α. ή ετέρου ασφαλιστικού οργανισμού χρονικόν διάστημα (1 έως 3 ημερών) ο εργοδότης υποχρεούται εις πληρωμήν μόνον του ημίσεως του ημερομισθίου ή του αναλογούντος μισθού, αποκλειομένης της συμπληρώσεώς του εκ του οικείου ασφαλιστικού οργανισμού.»

Περαιτέρω, σύμφωνα με την **παρ. 3 άρθρ. 5 ν. 2112/1920** όπως τροποποιήθηκε με το άρθρ. 3 ν. 4558/1930 ορίζεται ότι «3. Αποχή υπαλλήλου από της εργασίας, οφειλομένη **εις βραχείας σχετικώς διαρκείας ασθένειαν**, προσηκόντως αποδεδειγμένην ή προκειμένου περί γυναικός εις λοχείαν, δεν θεωρείται ως λύσις της συμβάσεως εκ μέρους αυτού. Ως βραχείας διαρκείας ασθένεια ερμηνεύεται η διαρκούσα ένα μήνα δι' υπαλλήλους υπηρετούντας μέχρι τεσσάρων ετών, τρείς μήνας δι' υπαλλήλους υπηρετούντας πλέον των τεσσάρων ετών, όχι όμως και πλέον των δέκα ετών, τέσσαρας μήνας δι' υπαλλήλους υπηρετούντας πλέον των δέκα ετών, όχι όμως και πλέον των δέκα πέντε ετών, και έξ μήνας δια τους υπηρετούντας επί χρόνον ανωτέρον των δέκα πέντε ετών.»

Προϋποθέσεις υπαγωγής εργαζομένου στις διατάξεις περί ασθενείας είναι οι εξής:

1. Ο εργαζόμενος να απασχολείται στην επιχείρηση **πάνω από 10 ημέρες**.
2. Να έχει εξεταστεί και να του έχει χορηγηθεί **αποδεικτικό ασθενείας από γιατρό του αρμόδιου ασφαλιστικού φορέα**. Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος ασφαρίζεται για πρώτη φορά και δεν έχει τις προϋποθέσεις για ασφαλιστική κάλυψη, τότε προς απόδειξη της ασθενείας του αρκεί η βεβαίωση από ιδιώτη γιατρό.

Ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια ασθενείας του διατηρεί αξίωση στο μισθό του ως εξής:

¹ Βλ. ΔΕΝ (Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας και Μελ. Χ. Γκούτου στο ΔΕΝ 2005, τεύχος 1453 σελ. 897 επ.)

α) Αν έχει συμπληρώσει στον εργοδότη του υπηρεσία μεγαλύτερη των δέκα ημερών, αλλά μικρότερη από έτος, δικαιούται αποδοχές ενός δεκαπενθημέρου.

β) Αν έχει συμπληρώσει υπηρεσία ενός έτους δικαιούται αποδοχές ενός μηνός.

Η παραπάνω αξίωση για δικαίωμα στο μισθό (για δεκαπενθήμερο ή μήνα) αναφέρεται σε κάθε εργασιακό (και όχι ημερολογιακό) έτος.

Αν η ασθένεια του εργαζόμενου διαρκέσει για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα (από δεκαπενθήμερο ή μήνα) ο εργοδότης δεν υποχρεούται για περαιτέρω καταβολή μισθού.

Εφόσον τηρούνται οι προϋποθέσεις που αναφέρθηκαν παραπάνω, και η ασθένεια του εργαζόμενου κρατήσει ως και 3 ημέρες, η επιχείρηση υποχρεούται να του καταβάλει το $\frac{1}{2}$ του $\frac{1}{25}$ του μισθού του ή το μισό του ημερομισθίου του για κάθε μέρα απουσίας απ' την εργασία του (στην προκειμένη περίπτωση θα εφαρμοστεί η διάταξη της ΚΣΣΕ Π.Ο.Ε.- Δ.Ε.Υ.Α. ως ευνοϊκότερη).

Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος ασθενήσει για διάστημα μεγαλύτερο των τριών ημερών, για πρώτη φορά μέσα στο εργασιακό έτος, τότε για τις 3 πρώτες ημέρες ισχύει ότι και παραπάνω. (Δηλαδή η επιχείρηση οφείλει να του καταβάλει το $\frac{1}{2}$ του $\frac{1}{25}$ του μισθού ή το μισό ημερομίσθιο για κάθε μέρα απουσίας από την εργασία του).

Από την 4η μέρα, ο αρμόδιος ασφαλιστικός φορέας, στον οποίο είναι ασφαλισμένος ο εργαζόμενος, καταβάλει μία ημερήσια επιδότηση για όλες τις υπόλοιπες ημέρες που είναι ασθενής. Η επιδότηση αυτή ορίζεται απ' την ασφαλιστική κλάση και την οικογενειακή κατάσταση του εργαζόμενου.

Από την πλευρά της η επιχείρηση υποχρεούται να καταβάλει στον εργαζόμενο, για κάθε μέρα απουσίας του, ολόκληρο το ημερομίσθιο ή το $\frac{1}{25}$ του μισθού του, μειωμένο κατά την ημερήσια επιδότηση που χορηγείται από τον οικείο ασφαλιστικό φορέα.

Όταν ο εργαζόμενος ασθενήσει για διάστημα μεγαλύτερο των 3 ημερών, για παραπάνω από μία φορά μέσα στο ίδιο εργασιακό έτος, η επιχείρηση οφείλει να του καταβάλει ολόκληρο το ημερομίσθιο ή το $\frac{1}{25}$ του μισθού του μειωμένο κατά την ημερήσια επιδότηση από την πρώτη μέρα απουσίας απ' την εργασία του.

Αν όμως η ασθένεια του εργαζόμενου διαρκέσει λιγότερο από 4 ημέρες, τότε ο ασφαλιστικός φορέας δεν καταβάλλει την ημερήσια επιδότηση και η επιχείρηση καταβάλλει μόνο το 1/2 του 1/25 του μισθού ή το μισό ημερομίσθιο.

Σύμφωνα, με τις ανωτέρω διατάξεις του άρθρου 2 παρ.6 ΑΝ 539/1945 και 5 παρ.3 Ν.2112/1920 τα διαστήματα, κατά τα οποία ο μισθωτός απέχει από την απασχόλησή του λόγω βραχείας σχετικής διάρκειας ασθένειας, θεωρούνται ως χρόνος απασχόλησης και δεν συμψηφίζεται προς τις ημέρες της άδειας, τις οποίες αυτός δικαιούται, την οποία επομένως δεν απομειώνουν. Ο λόγος θέσπισης της διάταξης αυτής ήταν να μην αποστερείται από την κανονική του άδεια ο μισθωτός, που απέχει από την εργασία του λόγω βραχείας ασθένειας επί διαστήματα, που ποικίλλουν ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας του.

Αθήνα, 26-7-2022

Σβεtlάνα (Ζέτα) Ζυγούρη

Πάνος Ζυγούρης

