

ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ

[I] Επί των ερωτημάτων

Μου ετέθησαν από την ΑΔΕΔΥ σειρά ερωτημάτων, σχετιζόμενων με το θεσμικό πλαίσιο, που διέπει τη χορήγηση αδειών στους εργαζομένους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου (Ι.Δ.Ο.Χ.) στο Δημόσιο εν γένει, αλλά και ειδικότερα στην Υπηρεσία Ασύλου.

Τα ερωτήματα έχουν ως εξής:

(Α) 1. Πόσες ημέρες ετήσιας αδειάς δικαιούνται οι εργαζόμενοι ΙΔΟΧ στο Δημόσιο και ποια η διαδικασία χορήγησης της;

2. Υπάρχει δυνατότητα κατάτμησης της αδειάς εκ μέρους του εργοδότη;

3. Υπάρχει υποχρέωση του Δημοσίου για καταβολή τω πλήρων αποδοχών του εργαζομένου με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, όταν απουσιάζει από την εργασία του για χρονικό διάστημα μικρότερο των τριών (3) ημερών, λόγω ασθενείας;

4. Δικαιούνται οι εργαζόμενοι άδεια τέκνου, κατ' άρθρο 31 του Ν. 4440/2016;

5. Είναι υποχρεωτικός ο ορισμός των καθηκόντων του εργαζομένου κατά τη στιγμή της πρόσληψης; Υποχρεούται να εκπληρώνει επιπρόσθετα καθήκοντα;

Όλα τα ανωτέρω ζητήματα απαντώνται ξεχωριστά γενικώς για τους ΙΔΟΧ στο Δημόσιο και για τους ΙΔΟΧ συγκεκριμένα στην Υπηρεσία Ασύλου.

(Β) Μπορούν οι ΙΔΟΧ να ζητήσουν από τον εργοδότη την αναγνώριση μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου; Η Διοίκηση επικαλούμενη φόρτο εργασίας ζητά από τους εργαζομένους να προβούν σε νέα αίτηση.

Το ως άνω ερώτημα απαντάται από κοινού για τις δύο κατηγορίες.

[II] Επί των εφαρμοστέων διατάξεων.

(Α)

1.Γενικά για το καθεστώς χορήγησης αδειών στους ΙΔΟΧ στο Δημόσιο.

Σύμφωνα με τη ρήτρα 4 της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, σχετικά με την συμφωνία πλαίσιο για την σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου

προβλέπεται πως «*Αρχή της μη διάκρισης : Αρχή της μη διάκρισης 1. Όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου μόνο επειδή έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός αν αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. 2. Όπου κρίνεται αναγκαίο, εφαρμόζεται η αρχή "pro rata temporis". 3. Οι λεπτομέρειες εφαρμογής της παρούσας ρήτρας καθορίζονται από τα κράτη μέλη ύστερα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους ή/και από τους κοινωνικούς εταίρους, λαμβάνοντας υπόψη την κοινοτική νομοθεσία και τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και την πρακτική σε εθνικό επίπεδο. 4. Η απαιτούμενη περίοδος προϋπηρεσίας σε σχέση με ιδιαίτερες συνθήκες απασχόλησης θα είναι η ίδια για τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου όπως και για τους εργαζομένους αορίστου χρόνου εκτός από την περίπτωση που δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους διαφορετική διάρκεια της περιόδου προϋπηρεσίας».*

Οι ως άνω προβλέψεις ενσωματώθηκαν στην ελληνική έννομη τάξη με το π.δ. 164/2004. Ειδικότερα, το προαναφερθέν νομοθέτημα προέβλεπε στο άρθ. 4 της αρχή της μη διακρίσεως, ορίζοντας πως: « (...) **δεν επιτρέπεται, εκ μόνου του λόγου ότι η σύμβασή τους είναι ορισμένου χρόνου, να αντιμετωπίζονται δυσμενώς (οι εργαζόμενοι με σύμβαση ορισμένου χρόνου) σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζόμενους αορίστου χρόνου**».

Οι ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου εργαζόμενοι διέπονται κατ' αρχήν από τις διατάξεις του π.δ. 410/1988, σύμφωνα με την διάταξη του άρθ. 62 του οποίου, μεταξύ άλλων εφαρμόζονται στο προσωπικό με σύμβαση ορισμένου χρόνου και οι διατάξεις περί αδειών, όπως αυτές ισχύουν και για το προσωπικό με σύμβαση αορίστου χρόνου. Επομένως, για την εν γένει υπηρεσιακή κατάσταση των απασχολούμενων με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου τόσο ο Ευρωπαίος, όσο και ο Έλληνας νομοθέτης παραπέμπουν στις διατάξεις που αφορούν το αορίστου χρόνου προσωπικό.

Ειδικά στην περίπτωση χορήγησης αδειών, εφαρμοστέα είναι η διάταξη του **άρθ. 20 του π.δ. 410/1988**, η οποία ορίζει τα εξής: «1. Ο προσλαμβανόμενος, μετά τη συμπλήρωση δώδεκα μηνών (βασικός χρόνος συνεχούς απασχόλησης στην υπηρεσία που προσλαμβάνεται, δικαιούται, για κάθε ημερολογιακό έτος, κανονική άδεια απουσίας με πλήρεις αποδοχές είκοσι τέσσερις (24) εργάσιμες

ημέρες και αν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομάδας εργασίας **είκοσι (20) εργάσιμες ημέρες**, χωρίς να υπολογίζεται σ' αυτές η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν απασχολείται λόγω του εφαρμοζόμενου συστήματος εργασίας. Η άδεια αυτή επαυξάνεται κατά μια εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης επιπλέον του βασικού χρόνου των δώδεκα μηνών και μέχρι είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες για τους μισθωτούς με σύστημα πενθήμερης εργασίας μέχρι είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες. **Η υπηρεσία, στην οποία ανήκει ο μισθωτός χορηγεί υποχρεωτικά την κανονική άδεια που δικαιούται για κάθε ημερολογιακό έτος και σε περίπτωση που ο μισθωτός δεν την έχει ζητήσει.** Η λήψη της άδειας είναι υποχρεωτική για το μισθωτό. Η μη χορήγηση, ο περιορισμός ή η ανάκληση της κανονικής άδειας επιτρέπεται μόνο για την αντιμετώπιση έκτακτων ή εξαιρετικών υπηρεσιακών αναγκών. **Ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση, αν δεν του χορηγηθεί για οποιοδήποτε λόγο η κανονική άδεια που δικαιούται για κάθε έτος, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.** Ο εργοδότης καταβάλλει στο μισθωτό ως αποζημίωση τις αντίστοιχες αποδοχές των ημερών άδειας που δεν χορηγήθηκαν, **προσαυξημένες κατά 25%.** Μισθωτός με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αόριστου χρόνου δικαιούται, αντί για αποζημίωση, να κάνει χρήση της κανονικής άδειας που δεν του χορηγήθηκε μέσα στο επόμενο έτος».

3

Σύμφωνα με το **άρ. 89 του π.δ. 410/1988** «Όπου στον Κώδικα αυτό δεν ορίζεται διαφορετικά, εφαρμόζονται συμπληρωματικά οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας».

Εκ των ως άνω διατάξεων προκύπτει ότι στο προσωπικό που εργάζεται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εφαρμόζονται υποχρεωτικά οι διατάξεις που ισχύουν για τους εργαζομένους, που απασχολούνται με συμβάσεις εργασίας αόριστου χρόνου στο Δημόσιο.

Συνεπεία τούτων συνάγεται, πως οι απασχολούμενοι με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, οι οποίοι εργάζονται στην ίδια επιχείρηση για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο του έτους πραγματικής υπηρεσίας, δικαιούνται άδεια είκοσι εργάσιμων ημερών ενώ η άδεια αυτή προσαυξάνεται βάσει των ετών εργασίας έως και τις είκοσι έξι ημέρες. Για παρασχεθείσα εργασία μικρότερη του ενός έτους, η αναλογία της χορηγούμενης αδείας υπολογίζεται βάσει ετήσιας άδειας 20 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 24

εργάσιμων ημερών, επί εξαημέρου, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχή απασχόληση (= χρόνος πραγματικής υπηρεσίας * 1,66).

2) Κατά το άρθρ. 4 του Α.Ν. 539/45, που εφαρμόζεται ελλείψει ειδικής διάταξης, η χρονική περίοδος χορηγήσεως της αδείας κανονίζεται με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, όμως ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια στο μισό προσωπικό που τη δικαιούται, στο χρονικό διάστημα από 1^{ης} Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου κάθε έτους. Επίσης ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια το πολύ εντός διμήνου από τότε, που ο εργαζόμενος την αιτήθηκε. Σε κάθε περίπτωση η άδεια πρέπει να χορηγείται έως το τέλος του έτους στο οποίο αντιστοιχεί, ανεξαρτήτως υποβολής ή μη σχετικής αιτήσεως του μισθωτού και δεν επιτρέπεται η μεταφορά της στο επόμενο έτος, εκτός αν υπάρξει διαφορετική συμφωνία με τον μισθωτό.

Με τη διάταξη της περίπτωσης 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012, με την οποία συμπληρώθηκε το άρθρο 8 του Ν.549/77 κατά το μέρος που κύρωσε το άρθρο 7 της από 26-1-1977 ΕΓΣΣΕ και όπως είχε τροποποιηθεί με το άρθρο 6 του Ν.3846/10 και προβλέπει συνολικά πλέον τα εξής: **«α) Είναι επιτρεπτή από τον εργοδότη η κατάτμηση του χρόνου αδείας *εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης, που προκύπτει στο πλαίσιο της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Η κατάτμηση μπορεί να γίνει σε δυο περιόδους εντός του αυτού ημερολογιακού έτους. Η πρώτη περίοδος της αδείας που χορηγείται με αυτό τον τρόπο δεν μπορεί να είναι μικρότερη των έξι (6) εργάσιμων ημερών επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου ή δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών εάν πρόκειται για ανήλικο εργαζόμενο. β) Επιτρέπεται η κατάτμηση του χρόνου αδείας και σε περισσότερες των δυο περιόδων. Η διαδικασία αυτή, η οποία προβλέπει έγγραφη αίτηση του εργαζομένου προς τον εργοδότη, θα πρέπει να περιλαμβάνει την χορήγηση ενιαίου τμήματος αδείας δέκα (10) εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου ή δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας ή δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών, εάν πρόκειται για ανήλικο εργαζόμενο. Η παραπάνω διαδικασία υπάγεται στις σχετικές διατάξεις της νομοθεσίας για την άδεια, οι οποίες προβλέπουν τη χορήγηση αδείας ή τμήματος αδείας από τον εργοδότη στον εργαζόμενο μετά από συνεννόηση των δυο μερών (άρ.4 του ΑΝ 539/45 όπως ισχύει)».***

Εκ της ανωτέρω διάταξης προκύπτει ανεπιφύλακτα η υποχρέωση εφάπαξ χορήγησης της ετήσιας αδειάς, ενώ η κατάτμησή της επιτρέπεται για εξαιρετικούς μόνο λόγους που άπτονται της δραστηριότητας της επιχείρησης, σε κάθε δε περίπτωση, κατόπιν συμφωνίας εργοδότη - εργαζομένου.

3] Το άρθρο 12 παρ. 6 και του ν. 3230/2004 προβλέπει: «6. Η διάταξη του άρθρου 54 του Ν. 2683/1999 για τη διάρκεια των αναρρωτικών αδειών των μόνιμων υπαλλήλων του δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ. εφαρμόζεται ανάλογα και στο προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου του Δημοσίου, των Ο. Τ .Α. α` και β` βαθμού και των Ν.Π.Δ.Δ. Οι άδειες στο προσωπικό αυτό χορηγούνται ύστερα από γνωμάτευση της οικείας υγειονομικής επιτροπής, σύμφωνα με τα οριζόμενα στα άρθρα 55 και 56 του Ν. 2683/1999 (Υπαλληλικός Κώδικας) 7. Βραχυχρόνιες αναρρωτικές άδειες: Οι βραχυχρόνιες αναρρωτικές άδειες στο προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου του Δημοσίου, των Ο.Τ .Α. α` και β` βαθμού και των λοιπών Ν.Π.Δ.Δ. χορηγούνται κατ` ανάλογη εφαρμογή των διατάξεων των παραγράφων 2, 3 και 4 του άρθρου 55 του Ν. 2683/1999 (Υπαλληλικός Κώδικας)».

Στο άρθρο 54 του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα προβλέπεται ότι: «1. Στον υπάλληλο, που είναι ασθενής ή χρειάζεται να αναρρώσει, χορηγείται αναρρωτική άδεια **με αποδοχές** τόσων μηνών όσα είναι τα έτη της υπηρεσίας του, από την οποία αφαιρείται το σύνολο των αναρρωτικών αδειών, που τυχόν έχει λάβει μέσα στην προηγούμενη πενταετία. Αναρρωτική άδεια χορηγούμενη χωρίς διακοπή δεν μπορεί να υπερβεί τους δώδεκα (12) μήνες. Χρόνος υπηρεσίας τουλάχιστον έξι (6) μηνών θεωρείται ως πλήρες έτος. Υπάλληλος, ο οποίος δεν έχει συμπληρώσει χρόνο υπηρεσίας έξι (6) μηνών, δικαιούται να λάβει τις βραχυχρόνιες αναρρωτικές άδειες που προβλέπονται. Μετά την εξάντλησή τους, ο υπάλληλος δικαιούται άδεια άνευ αποδοχών. 2. Στην αναρρωτική άδεια συνυπολογίζονται και οι ημέρες απουσίας λόγω ασθένειας που προηγήθηκαν της άδειας. (...)

Στο άρθρο 55 του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα, κατά το μέρος, που εφαρμόζεται στους Ιδιωτικού Δικαίου αορίστου χρόνου υπαλλήλου προβλέπεται: «2. Βραχυχρόνιες αναρρωτικές άδειες χορηγούνται με γνωμάτευση θεράποντος ιατρού έως οκτώ (8) ημέρες κατ' έτος. Δύο (2) εξ αυτών, αλλά όχι συνεχόμενες, μπορούν να χορηγούνται μόνο με υπεύθυνη δήλωση του υπαλλήλου. 3. Ο υπάλληλος υποχρεούται να δεχτεί την επίσκεψη του ελεγκτή ιατρού. 4. Η αποστολή

ιατρού για έλεγχο υπαλλήλου, που κάνει χρήση βραχυχρόνιων αναρρωτικών αδειών κατ' επανάληψη, είναι υποχρεωτική για την υπηρεσία και η τυχόν παράλειψή της συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα του αρμοδίου προϊσταμένου της διεύθυνσης διοικητικού»

Βάσει των ως άνω διατάξεων προκύπτει η διάρκεια των χορηγούμενων αναρρωτικών αδειών με αποδοχές στους υπαλλήλους αορίστου χρόνου και κατ' επέκταση στους υπαλλήλους ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο, κατ' εφαρμογή της αρχής της μη διακρίσεως, που απορρέει από την Κοινοτική Οδηγία 1999/70/EK και από το Π.Δ. 164/2004.

Στην παρ. 4 του άρθρου 38 του Ν. 1846/1951 προβλέπεται ότι: «3. Το επίδομα ασθενείας καταβάλλεται προκειμένου περί ησφαλισμένων παρεχόντων εξηρητημένην εργασίαν από της 4ης ημέρας (...)». Σύμφωνα με την ως άνω διάταξη δεν καταβάλλεται επίδομα ασθενείας στον ασφαλισμένο, σε περίπτωση ασθένειας και αποχής του από την εργασία του μέχρι τρεις (3) ημέρες. Δηλαδή, αυτό το διάστημα των 3 (τριών) ημερών δεν υπολογίζεται και ο ασφαλισμένος λαμβάνει τις παροχές ασθενείας σε χρήμα, μόνο από την 4η ημέρα της ασθένειάς του.

6

Η διάταξη, ωστόσο, του άρ. 54 του ν.3528/2007, που εφαρμόζεται εν προκειμένω προβλέπει, ότι οι υπάλληλος δικαιούται άδειας με αποδοχές. Η μετ' αποδοχών υποχρέωση χορήγησης αναρρωτικής άδειας προκύπτει εξάλλου και από τα άρ. 657 και 658 ΑΚ, σύμφωνα με τα οποία ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωση του για λήψη του μισθού του, εάν εμποδίζεται να εργαστεί από σπουδαίο λόγο, που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του. Αντιστοίχως, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό τα ποσά, που εξαιτίας του εμποδίου καταβλήθηκαν στον εργαζόμενο από ασφάλιση υποχρεωτική κατά το νόμο. Το διάστημα αυτό δεν μπορεί να υπερβεί το μήνα αν το εμπόδιο εμφανίστηκε ένα τουλάχιστον έτος μετά την έναρξη της σύμβασης, και το μισό μήνα σε κάθε άλλη περίπτωση.

Συνεπεία των ανωτέρω, σε περιπτώσεις βραχυχρόνιων αναρρωτικών αδειών, ο εργαζόμενος δικαιούται κανονικά να λάβει τις αποδοχές του κατά τις 3 πρώτες ημέρες της ασθένειάς του. Εν συνεχεία, μετά την τέταρτη, η αξίωση του παραμένει αλλά το Δημόσιο συμψηφίζει με αυτήν κάθε παροχή, που τυχόν έλαβε από το ΙΚΑ.

4) Αναφορικά με το ζήτημα της χορήγησης αδειας τέκνου, στην περίπτωση των ΙΔΟΧ δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του Ν. 4440/2016, αλλά εφαρμογής τυγχάνουν οι οικείες διατάξεις του π.δ. 410/1988.

Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το **άρθ. 26 του π.δ. 410/1988** ορίζεται πως: «Στους απασχολούμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις στο Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α., με οποιαδήποτε σχέση, εφαρμόζονται ως προς τη γονική άδεια ανατροφής ή άλλες διευκολύνσεις οι διατάξεις του Κεφαλαίου Α` του ν. 1483/1984 (άρθρα 1 - 18), σύμφωνα με όσα ορίζονται ειδικότερα στις διατάξεις του Ν.Δ/τος 193/1988 (ΦΕΚ 84/6.5.1988 τ.Α`»).

Ακολούθως, σύμφωνα με το **άρθ. 1 του κεφαλαίου Α` του Ν. 1483/1984** ορίζεται πως: «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 οικογένειάς 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».

Σύμφωνα με το **άρθ. 7 του ως άνω νόμου** ορίζεται πως: « Οι εργαζόμενοι της παραγράφου 1 του άρθρου 1, εφόσον έχουν πλήρη απασχόληση, δικαιούνται, ανεξάρτητα από δικαιώματα που παρέχονται από άλλες διατάξεις, να λαμβάνουν, με αιτησή τους, άδεια χωρίς αποδοχές από τον εργοδότη τους, που δεν θα είναι μεγαλύτερη από έξι (6) εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας, όπως αυτά προσδιορίζονται, στο άρθρο 2. Η άδεια αυτή είναι δυνατό να χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά και αυξάνεται σε οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες, εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, εάν προστατεύει περισσότερα από δυο. Σε περίπτωση που οι δικαιούχοι είναι σύζυγοι, η άδεια αυτή χορηγείται στον καθένα από αυτούς χωριστά».

Επίσης, κατά το **άρθ. 9 του Ν. 1483/1984**: «1. Οι εργαζόμενοι, που αναφέρονται στο άρθρο 7, που έχουν παιδιά ηλικίας μέχρι 16 ετών, τα οποία παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης δικαιούνται να απουσιάζουν ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα από την εργασία τους μέχρι τη συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών κάθε ημερολογιακό έτος, με άδεια

του εργοδότη, για να επισκεφθούν το σχολείο των παιδιών τους, με σκοπό την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης. 2. Η άδεια απουσίας χορηγείται στον έναν από τους δύο γονείς. Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται με τις προϋποθέσεις της παραγράφου 1 αυτού του άρθρου, αποφασίζουν με κοινή συμφωνία, κάθε φορά, ποιός από τους δύο θα κάνει χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα, που πάντως δεν μπορεί συνολικά και για τους δύο γονείς να υπερβαίνει τη διάρκεια που ορίζεται στην παρ. 1.».

Κατόπιν της καταργήσεως της διατάξεως του άρθρου 5 του Ν. 1483/1984 περί της γονικής αδειας ανατροφής τέκνου, οι ως άνω άδειες των άρθρ. 7 και 9 του οικείου νόμου είναι τα μόνα που προβλέπουν την χορήγηση αδειών προς του εργαζομένους με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Επομένως, οι ΙΔΟΧ έχουν δικαίωμα να αιτηθούν αδειας κατά τις ως άνω διατάξεις αρχικώς έως και έξι (6) ημέρες λόγω ασθένειας του τέκνου και εν συνεχεία βάσει των διατάξεων του άρθρ. 9 για την παρακολούθηση της πορείας του τέκνου που δεν υπερβαίνει το δέκατο έκτο έτος της ηλικίας του, για ορισμένες ώρες ή ολόκληρη ημέρα και μέχρι τη συμπλήρωση των τεσσάρων εργάσιμων ημερών κάθε ημερολογιακό έτος.

5) Το είδος της εργασίας που παράσχει ο εργαζόμενος πρέπει να προκύπτει από την ατομική σύμβαση που έχει συνάψει με τον εργοδότη του και η οποία ερμηνεύεται με βάση την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη. Η συμφωνία δύναται να είναι ευρύτερη ή στενότερη, **αλλά σε κάθε περίπτωση συνάδει με την επαγγελματική ειδικότητα του μισθωτού**. Σε κάθε περίπτωση, η συμφωνία δεν είναι δυνατόν να αντίκειται προς την εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση εργασίας. Για να είναι επιτρεπτή η μεταβολή του είδους εργασίας του μισθωτού, πρέπει αυτό να επιτρέπεται από την σύμβαση εργασίας ή των εσωτερικό κανονισμό της επιχείρησης. Σε κάθε περίπτωση η επιβολή στον εργαζόμενο εκτέλεσης εργασιών που δεν άπτονται των καθηκόντων του είναι κατά το άρθρο 281 Α.Κ. καταχρηστική, ως υπερβαίνουσα προφανώς τα τασσόμενα όρια του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη¹. Η μονομερής βλαπτική μεταβολή των καθηκόντων του μισθωτού μπορεί να λάβει χώρα και με την τοποθέτηση αυτού σε θέση η οποία είναι υποδεέστερη αυτής που αρχικώς τοποθετήθηκε. Ο μισθωτός, πέραν του κυρίως αντικειμένου του, μπορεί να απασχολείται και σε παρεμφερείς μόνο εργασίες, ήτοι εργασίες άμεσα

¹ ΑΠ 2048/1990, 25/1992, 315/1997.

συνδεόμενες με την ειδικότητά του, για την κάλυψη μόνο εκτάκτων αναγκών του εργοδότη.

Εκ των ανωτέρω προκύπτει, πως οι υπάλληλοι μίας επιχείρησης, απασχολούμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας, πρέπει να απασχολούνται σε θέση της οποίας τα καθήκοντα θα προσδιορίζονται σαφώς και από την ατομική τους σύμβαση και δεν θα απασχολούνται σε κάθε εργασία της υπηρεσίας, διότι η συνεχής τροποποίηση των καθηκόντων τους, κατά αυτό τον τρόπο συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας εκ μέρους του εργοδότη και είναι σαφώς παράνομη και καταχρηστική.

II. Ειδικά αναφορικά με τους ΙΔΟΧ της Υπηρεσίας Ασύλου.

1] Σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθ. 1 της **υπ' αριθμ. οικ. 6416/2014 Υπουργικής Απόφασης (ΦΕΚ/ 2034/ τ.Β/25-7-2014), ο Κανονισμός Λειτουργίας της Υπηρεσίας Ασύλου**, που εκδόθηκε με σκοπό την ρύθμιση των επιμέρους ζητημάτων που αφορούσαν την εσωτερική λειτουργία της Υπηρεσίας, δεσμεύει **όλους** τους υπαλλήλους της Υπηρεσίας Ασύλου, ανεξαρτήτως της εργασιακής τους σχέσης με την Υπηρεσία. Ο Κανονισμός συμπληρώνει τις ρυθμίσεις των διατάξεων του π.δ. 410/1988 και καταλαμβάνει όλο το προσωπικό με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Επίσης, σύμφωνα με ρητή αναφορά στην τελευταία παράγραφο των **υπ' αριθμ 7263/2016 Υπουργικών Αποφάσεων (ΦΕΚ 380/ τ. Γ/ 20-4-2016) και 7263/2016 (ΦΕΚ 499/τ. Γ/3-6-2016)**, δυνάμει των οποίων προσελήφθη προσωπικό με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στην Υπηρεσία Ασύλου, «Οι προσλαμβανόμενοι υπάγονται στις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα και του Κανονισμού Λειτουργίας της Υπηρεσίας Ασύλου, ενώ οι αποδοχές τους θα καθοριστούν με απόφαση της Διευθύντριας της Υπηρεσίας Ασύλου, **σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις**».

Επομένως, στην περίπτωση του προσωπικού της Υπηρεσίας Ασύλου, σχετικά με τα ζητήματα χορήγησης αδειών εφαρμόζονται αναλογικά οι διατάξεις του Ν. 3528/2007. Συγκεκριμένα, στο άρθρο 48 του ως άνω νόμου ορίζεται πως: « 1. Οι δημόσιοι υπάλληλοι δικαιούνται κανονική άδεια με αποδοχές δύο (2) μήνες μετά το διορισμό τους. **Η άδεια, που δικαιούνται να λάβουν οι υπάλληλοι ορίζεται σε δύο (2) ημέρες για κάθε μήνα υπηρεσίας και δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τον αριθμό των ημερών κανονικής άδειας, που δικαιούνται με τη συμπλήρωση ενός (1)**

έτους δημόσιας πραγματικής υπηρεσίας. 2. Οι δημόσιοι υπάλληλοι, μετά τη συμπλήρωση ενός (1) έτους πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας, δικαιούνται κανονική άδεια απουσίας με αποδοχές, η διάρκεια της οποίας ορίζεται σε είκοσι (20) εργάσιμες ημέρες αν ακολουθούν εβδομάδα πέντε (5) εργασίμων ημερών και είκοσι τέσσερις (24) εργάσιμες ημέρες αν ακολουθούν εβδομάδα έξι (6) εργασίμων ημερών. Ο χρόνος της κανονικής άδειας επαυξάνεται κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης και μέχρι τη συμπλήρωση του ανώτατου ορίου των είκοσι πέντε (25) ή τριάντα (30) εργασίμων ημερών προκειμένου για πενθήμερη ή εξαήμερη εβδομάδα εργασίας, αντίστοιχα. 3. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης μπορεί να προσαυξάνεται ως τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες ο αριθμός των ημερών κανονικής άδειας των υπαλλήλων, που υπηρετούν σε παραμεθόριες περιοχές».

Στην χορήγηση της κανονικής άδειας αναφέρεται το άρθ. 49 του Υπαλληλικού Κώδικα, σύμφωνα με το οποίο ορίζεται πως: «1. Δεκαπέντε (15) ημέρες από την κανονική άδεια χορηγούνται υποχρεωτικά, εφόσον το ζητήσει ο υπάλληλος, από 15 Μαΐου έως 31 Οκτωβρίου. Η υποχρέωση αυτή δεν ισχύει σε υπηρεσίες οι οποίες έχουν καθοριστεί με απόφαση του οικείου Υπουργού και κατά την περίοδο αυτή βρίσκονται στην αιχμή της λειτουργίας τους ή λειτουργούν σε εικοσιτετράωρη βάση. Όταν με αίτηση του υπαλλήλου ολοκληρωθεί η άδεια χορηγείται εκτός από την περίοδο αυτή, προσαυξάνεται κατά πέντε (5) εργάσιμες ημέρες. Η προσαύξηση αυτή δεν χορηγείται όταν ο υπάλληλος κάνει χρήση της κανονικής του άδειας κατά την περίοδο των Χριστουγέννων και του Πάσχα. 2. **Η υπηρεσία, στην οποία ανήκει ο υπάλληλος, χορηγεί υποχρεωτικά σε αυτόν μέσα στο δεύτερο εξάμηνο κάθε έτους την κανονική άδεια που δικαιούται και αν ακόμα δεν την ζητήσει. (...)** 4. Η άδεια που δεν χορηγείται κατ' εφαρμογή της προηγούμενης παραγράφου, χορηγείται υποχρεωτικά το επόμενο έτος».

Εκ των ανωτέρω, προκύπτει, πως η νόμιμη άδεια ορίζεται σε δύο ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης, οι οποίες ξεκινούν να υπολογίζονται 2 μήνες μετά την τοποθέτηση του υπαλλήλου και δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις είκοσι πέντε (25) ημέρες. Η άδεια αποτελεί δημόσιο δικαίωμα των υπαλλήλων, γεγονός που συνεπάγεται και την υποχρέωση χορήγησης αυτής εκ μέρους της Διοίκησης. Η κανονική άδεια χορηγείται με αποδοχές, ακόμη και αν δεν την ζητήσει ο υπάλληλος, άλλως χορηγείται υποχρεωτικά το επόμενο έτος, διότι τεκμαίρεται πως η κανονική

άδεια χορηγείται για την ανάπαυση του υπαλλήλου και συνακόλουθα προς το συμφέρον της υπηρεσίας.

2) Ακολουθως, στην παράγραφο 3 του ως άνω άρθρου 49 του Υπαλληλικού Κώδικα ορίζεται η δυνατότητα κατάτμισης της αδειας εκ μέρους της Διοίκησης με σκοπό την αντιμετώπιση εκτάκτων αναγκών της υπηρεσίας, κατόπιν εγκρίσεως του οργάνου, που προΐσταται εκείνου το οποίο είναι αρμόδιο για τη χορήγηση της αδειας, εκτός εάν τέτοιο δεν υφίσταται ότε και αποφαινεται το αρμόδιο για τη χορήγηση της αδειας όργανο.

Καθίσταται σαφές, πως ο ως άνω περιορισμός του δικαιώματος αδειας προβλέπεται μόνο για την αντιμετώπιση των επειγουσών αναγκών της Υπηρεσίας, δηλαδή προϋποθέτει την αιφνίδια δημιουργία τους από γεγονότα απρόβλεπτα. **Δεν είναι δυνατό να χαρακτηριστούν έκτακτες οι ανάγκες, που ανακύπτουν από τη συνήθη αντιμετώπιση των υποθέσεων, που διεκπεραιώνει η Υπηρεσία.** Εκτίμηση των αναγκών σε πρώτο βαθμό ασκεί το όργανο που χορηγεί την άδεια και κατόπιν τούτου το ιεραρχικά προϊστάμενο αυτού. Η έγκριση του προϊσταμένου αποτελεί ουσιώδη τύπο της διαδικασίας και οδηγεί σε παρανομία της Διοίκησης.

3) Σύμφωνα με το άρθ. 54 του Ν. 3728/2007 « 1. Στον υπάλληλο που είναι ασθενής ή χρειάζεται να αναρρώσει, **χορηγείται αναρρωτική άδεια με αποδοχές τόσων μηνών όσα είναι τα έτη της υπηρεσίας του, από την οποία αφαιρείται το σύνολο των αναρρωτικών αδειών που τυχόν έχει λάβει μέσα στην προηγούμενη πενταετία. Αναρρωτική άδεια χορηγούμενη χωρίς διακοπή δεν μπορεί να υπερβεί τους δώδεκα (12) μήνες. Χρόνος υπηρεσίας τουλάχιστον έξι (6) μηνών θεωρείται ως πλήρες έτος. «Υπάλληλος, ο οποίος δεν έχει συμπληρώσει χρόνο υπηρεσίας έξι (6) μηνών, δικαιούται να λάβει τις βραχυχρόνιες αναρρωτικές άδειες που προβλέπονται. Μετά την εξάντληση τους, ο υπάλληλος δικαιούται άδεια άνευ αποδοχών»**

Επίσης, κατά την παρ. 2 του άρθ. 55 του Ν. 3728/2007 «Βραχυχρόνιες αναρρωτικές άδειες χορηγούνται με γνωμάτευση θεράποντος ιατρού έως οκτώ (8) ημέρες κατ' έτος. **Δύο (2) εξ αυτών, αλλά όχι συνεχόμενες, μπορούν να χορηγούνται μόνο με υπεύθυνη δήλωση του υπαλλήλου. (...)**».

Δυνάμει των ανωτέρω διατάξεων αναγνωρίζεται από το νομοθέτη υπέρ του εργαζομένου δημόσιο δικαίωμα και σαφώς πρέπει να καταβάλλονται οι πλήρεις αποδοχές του για τόσους μήνες όσοι οι μήνες υπηρεσίας του, με την προϋπόθεση

ότι ο εργαζόμενος εντός του έτους δεν έχει λάβει αναρρωτική άδεια για χρονικό διάστημα που υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες. Μόνο μετά του ως άνω χρονικού διαστήματος χορηγείται η άδεια έως τη συμπλήρωση των δώδεκα μηνών άνευ αποδοχών. Συνεπώς, η ως άνω ρύθμιση πρέπει να ισχύσει και στην περίπτωση των ΙΔΟΧ της Υπηρεσίας Ασύλου.

4) Σύμφωνα με την διάταξη του **άρθ. 31 Ν. 4440/2016** σχετικά με την χορήγηση αδειών λόγω ασθένειας τέκνου ορίζεται πως: «1. Μετά την παράγραφο 7 του άρθρου 53 του Υπαλληλικού Κώδικα προστίθεται παράγραφος 8, ως εξής: «**8. Υπάλληλοι που έχουν ανήλικα τέκνα δικαιούνται άδεια με αποδοχές έως τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος σε περίπτωση ασθένειας των τέκνων τους. Για τους υπαλλήλους που είναι τρίτεκνοι ή πολύτεκνοι, η ως άνω άδεια ανέρχεται σε πέντε (5) εργάσιμες ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος. Για τους υπαλλήλους που είναι μονογονείς, η ως άνω άδεια ανέρχεται σε έξι (6) εργάσιμες ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος**».

2. Μετά την παράγραφο 7 του άρθρου 60 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων προστίθεται παράγραφος 8 ως εξής:

«8. Υπάλληλοι που έχουν ανήλικα τέκνα δικαιούνται άδεια με αποδοχές έως τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος σε περίπτωση ασθένειας των τέκνων τους. Για τους υπαλλήλους που είναι μονογονείς η ως άνω άδεια ανέρχεται σε έξι (6) εργάσιμες ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος.»

Εκ του γεγονότος της ισχύος του Υπαλληλικού Κώδικα και στην περίπτωση των ΙΔΟΧ που έχουν προσληφθεί στην Υπηρεσία Ασύλου, θα πρέπει και η προκείμενη διάταξη να εφαρμοστεί κατ' αναλογία στον χρόνο απασχόλησης τους στην Υπηρεσία σε σχέση με το αορίστου χρόνου προσωπικό.

5) Κατά τη διάταξη του **άρθρου 30 του Ν. 3728/2007**, ο υπάλληλος εκτελεί τα καθήκοντα του κλάδου ή της ειδικότητάς του και μόνο σε περίπτωση επιτακτικής ανάγκης επιτρέπεται στον υπάλληλο η ανάθεση καθηκόντων άλλου κλάδου ή ειδικότητας, η οποία δεν μπορεί να υπερβαίνει τους δύο (2) μήνες και κατόπιν επαρκώς αιτιολογημένης αποφάσεως του Προϊσταμένου της Υπηρεσίας. Επιτρέπεται η παράταση του διμήνου για έξι (6) επιπλέον μήνες και μόνο κατόπιν αιτιολογημένης γνώμης του υπηρεσιακού συμβουλίου.

Κατά την υπ' αριθμ. 6416/2014 Υπουργική Απόφαση, δυνάμει της οποίας ρυθμίζεται ο τρόπος λειτουργίας της Υπηρεσίας Ασύλου, προβλέπεται στο άρθ. 5

πως τα καθήκοντα του προσωπικού ορίζονται από τον νόμο πρωτίστως και τον Κανονισμό της Υπηρεσίας και επικουρικά από τον Διευθυντή και τις ειδικότερες οδηγίες των προϊσταμένων του. Στα επόμενα άρθρα του Κανονισμού (8,12 κλπ) εξειδικεύονται τα επιμέρους χαρακτηριστικά των απασχολούμενων στις οικείες θέσεις, κατά τρόπο που καταδεικνύει την ανάγκη εξειδίκευσης της ειδικότητας του υπαλλήλου κατά την πρόσληψη, ώστε να εξυπηρετείται καλύτερα το συμφέρον της Υπηρεσίας και να καλύπτονται πλήρως τα προσόντα που θέτει ο Κανονισμός για τους υποψηφίους.

Επομένως, όπως προκύπτει από το γενικό πνεύμα των ως άνω διατάξεων ο υπάλληλος πρέπει να παρέχει τις υπηρεσίες του στον κλάδο, που ανήκει. Η εκτέλεση καθηκόντων πέραν των δικών του, πρέπει να γίνεται με σκοπό την αντιμετώπιση πρόσκαιρων και εποχιακών αναγκών της Υπηρεσίας και στην περίπτωση των ΙΔΟΧ στην Υπηρεσία Ασύλου δεν πρέπει να υπερβαίνει τους δύο μήνες. Ειδικότερα, από τις προαναφερθείσες διατάξεις προκύπτει πως οι απασχολούμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στην Υπηρεσία Ασύλου έχουν σαφή καθήκοντα κατά την εμφάνιση στην Υπηρεσία και πρέπει υποχρεωτικώς να περιορίζονται στην άσκηση τους (των καθηκόντων) ώστε να διασφαλίζεται η εύρυθμη λειτουργία της υπηρεσίας.

13

(B) Σύμφωνα με τη διάταξη του **άρθ. 7 του Ν. 4357/2015**, το εν λόγω νομοθέτημα εφαρμόζεται και στις περιπτώσεις του προσωπικού με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Ακολούθως, με την παρ. 3 του **άρθ. 9 του ως άνω νόμου** ορίζεται πως: «3. α. **Κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης, για τίτλους που έχουν χορηγηθεί μετά τη λήψη του πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, προωθούνται κατά δύο (2) Μ.Κ. στην κατηγορία που ανήκουν, ενώ οι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος κατά έξι (6) Μ.Κ..**

β. **Η κατάταξη στα Μ.Κ. της προηγούμενης περίπτωσης πραγματοποιείται μόνο όταν το περιεχόμενο των μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών είναι συναφές με το αντικείμενο απασχόλησης του υπαλλήλου, όπως προκύπτει από την προκήρυξη της θέσεως κατά την πλήρωση ή την περιγραφή της θέσης εργασίας από τον οργανισμό της Υπηρεσίας. Για τη συνδρομή ή όχι της προϋπόθεσης αυτής αποφαινεται το αρμόδιο, για την αναγνώριση των τίτλων αυτών, όργανο. Επί της απόφασης αυτής δύναται να ασκηθεί ένσταση η οποία εξετάζεται από ειδική**

επιτροπή του Α.Σ.Ε.Π., η οποία συστήνεται με απόφαση του Αναπληρωτή Υπουργού Διοικητικής Ανασυγκρότησης. Η νέα κατάταξη και τα οικονομικά αποτελέσματα αυτής ισχύουν από την ημερομηνία υποβολής της σχετικής αίτησης και όλων των απαραίτητων δικαιολογητικών».

Εκ της ανωτέρω ανάλυσης προκύπτει, πως οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως εργασιακής σχέσης, οι οποίοι απασχολούνται στο Δημόσιο έχουν το δικαίωμα να αιτηθούν την αναγνώριση του μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου που κατέχουν, διότι εφαρμόζονται και σε αυτούς οι διατάξεις περί ενιαίου μισθολογίου. Προϋπόθεση αναγνώρισης του ως άνω τίτλου είναι η συνάφεια με το αντικείμενο εργασίας, όπως αυτό καθορίζεται από τη σχετική προκήρυξη της θέσεως κατά τη πλήρωση ή της περιγραφής της θέσεως από τον Οργανισμό της Υπηρεσίας. Η μισθολογική προσαύξηση οφείλεται από την κατάθεση της αιτήσεως αναγνώρισης και συνεπώς οι υπάλληλοι πρέπει να απόσχουν από πιθανή επανακατάθεση της αιτήσεώς τους.

Παραμένω στην διάθεση σας για κάθε διευκρίνιση.

Αθήνα, 18/7/2017

Με εκτίμηση,

Η γνωμοδοτούσα δικηγόρος