

Ταχυδρομική Διεύθυνση: Βασ. Σοφίας 15
106 74,
Αθήνα
Τηλέφωνο: 213 - 1313335 - 336 -337 -338
- 340
Fax : 213- 1313389

Προκειμένου για τους ΟΤΑ:

Ταχυδρομική Διεύθυνση: Σταδίου 27
Τηλέφωνο: 210 - 3744360, 210 - 3744382

Αθήνα, 29 Μαΐου 2008

Αριθμ. Πρωτ.:
ΔΙΔΑΔ/Φ.51/ 590 /οικ. 14346

ΠΡΟΣ :

- 1. Όλα τα Υπουργεία**
Δ/νσεις Διοικητικού –
Προσωπικού
- 2. Όλες τις Περιφέρειες**
Δ/νσεις Διοίκησης
- 3. Δ/νση Οργάνωσης &
Λειτουργίας ΟΤΑ**
ΥΠΕΣ, Σταδίου 27 Αθήνα
- 4. Ανεξάρτητες Διοικητικές
Αρχές**
- 5. ΑΔΕΔΥ**
Φιλελλήνων & Ψύλλα 2
105 57 Αθήνα
- 6. ΠΟΕ ΟΤΑ**
Καρόλου 24, Αθήνα

Θέμα: Χορήγηση αδειών σύμφωνα με τον Υπαλληλικό Κώδικα και τον Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων.

Υστερα από ερωτήματα υπηρεσιών σχετικά με τη χορήγηση των αδειών που προβλέπονται στον Υπαλληλικό Κώδικα (ΥΚ) που έχει κυρωθεί με το ν. 3528/2007, καθώς και στον Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ΚΚΔΚΥ) που έχει κυρωθεί με το ν. 3584/2007 και σε συνέχεια της υπ' αρ. ΔΙΔΑΔ/Φ.51/538/12254/14-5-2007 εγκυκλίου της υπηρεσίας μας, σας επισημαίνουμε τα ακόλουθα:

3. Χορήγηση της τρίμηνης άδειας με αποδοχές για ανατροφή τρίτου τέκνου και άνω.

Σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 53 του ΥΚ, καθώς και την παράγραφο 1 του άρθρου 60 του ΚΚΔΚΥ, η προβλεπόμενη άδεια χωρίς αποδοχές συνολικής διάρκειας δύο (2) ετών χορηγείται υποχρεωτικά, χωρίς γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου, όταν πρόκειται για ανατροφή παιδιού ηλικίας έως και έξι ετών. Διάστημα τριών μηνών της άδειας αυτής χορηγείται πλέον με πλήρεις αποδοχές στην περίπτωση γέννησης τρίτου παιδιού και άνω.

Σημειώνεται ότι η άδεια αυτή (συμπεριλαμβανομένου και του τριμήνου με πλήρεις αποδοχές) χορηγείται άπαξ στη σταδιοδρομία του υπαλλήλου και όχι για κάθε τέκνο ξεχωριστά. Το τρίμηνο με πλήρεις αποδοχές δεν δύναται να το λάβει ο υπάλληλος που ήδη έχει εξαντλήσει το σύνολο της 24μηνιαίας άδειας άνευ αποδοχών σε προγενέστερο χρόνο.

Επισημαίνεται ότι το σύνολο της εν λόγω άδειας άνευ αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων πλέον και των τριών μηνών με πλήρεις αποδοχές, δύναται να χορηγηθεί τόσο συνεχόμενα όσο και τμηματικά.

Ωστόσο, στην περίπτωση της τμηματικής χορήγησης και προκειμένου να αποτραπούν τυχόν καταχρηστικές συμπεριφορές, καθώς και να διασφαλιστεί ο σκοπός για τον οποίο θεσπίστηκε η εν λόγω άδεια, που δεν είναι άλλος από την αποτελεσματική ανατροφή του τέκνου, η συγκεκριμένη άδεια δεν θα πρέπει να χορηγείται για διάστημα **μικρότερο του ενός μηνός**.

Εάν και οι δύο γονείς είναι υπάλληλοι, στην περίπτωση γέννησης τρίτου τέκνου και άνω, οι τρεις μήνες με πλήρεις αποδοχές, χορηγούνται εναλλακτικά είτε **μόνο στον ένα γονέα υπάλληλο, ή και στους δύο από κοινού** με κατανομή του τριμήνου μεταξύ τους βάσει κοινής δήλωσης που καταθέτουν στην υπηρεσία τους, ποτέ όμως ταυτόχρονα για το ίδιο χρονικό διάστημα.

Σημειώνεται ότι οι ανωτέρω τρεις μήνες με αποδοχές αποτελούν χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας για όλα τα θέματα υπηρεσιακής κατάστασης, σε αντίθεση με τους λοιπούς μήνες της 24μηνιας άδειας που είναι άνευ αποδοχών.

4. Χορήγηση διευκολύνσεων ανατροφής τέκνου σε νεοδιόριστο υπάλληλο και σε υπάλληλο που υιοθετεί τέκνο.

Σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 53 του ΥΚ και την παράγραφο 2 του άρθρου 60 του ΚΚΔΚΥ ο χρόνος εργασίας του γονέα υπαλλήλου μειώνεται κατά δύο (2) ώρες ημερησίως εφόσον έχουν τέκνα ηλικίας έως δύο (2) ετών και κατά μία (1) ώρα, εφόσον έχουν τέκνα ηλικίας από δύο (2) έως τεσσάρων (4) ετών. Ο γονέας υπάλληλος δικαιούται εννέα (9) μήνες συνεχόμενη άδεια με αποδοχές για ανατροφή παιδιού, εφόσον δεν κάνει χρήση του κατά το προηγούμενο εδάφιο μειωμένου ωραρίου.

Σημειώνεται ότι ειδικά **ο νεοδιοριζόμενος υπάλληλος** που κατά το διορισμό του έχει τέκνο ηλικίας κάτω των τεσσάρων (4) ετών δικαιούται να λάβει συνεχόμενη άδεια ανατροφής τέκνου τόσης διάρκειας όσο είναι, με βάση το ισχύον μειωμένο ωράριο, το άθροισμα των ωρών οι οποίες απομένουν από την ημερομηνία του διορισμού του μέχρι τη συμπλήρωση του 4ου έτους της ηλικίας του τέκνου του, πέραν του οποίου η συνέχιση της άδειας δεν είναι επιτρεπτή.

Με τον ίδιο ακριβώς τρόπο υπολογίζεται και η διάρκεια της συνεχόμενης άδειας ανατροφής που δύναται να λάβει **ο εν ενεργεία υπάλληλος, ο οποίος υιοθετεί τέκνο** ηλικίας κάτω των τεσσάρων (4) ετών (σχετική η υπ' αρ. 64/2008 γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, η οποία έχει γίνει αποδεκτή από τον Υπουργό Εσωτερικών).

5. Αθροιστική χορήγηση διευκολύνσεων ανατροφής (9μήνου ή μειωμένου ωραρίου) σε περίπτωση γέννησης νέου τέκνου.

Ο γονέας υπάλληλος που λαμβάνει ήδη τη διευκόλυνση του μειωμένου ωραρίου ή της εννεάμηνιας άδειας ανατροφής τέκνου, και πριν την εξάντλησή τους αποκτήσει νέο τέκνο, δικαιούται να λάβει το υπόλοιπο των διευκολύνσεων για το πρώτο τέκνο αργότερα, αθροιστικά με τις διευκολύνσεις που αντιστοιχούν στο νέο τέκνο (σχετική η υπ' αρ. 64/2008 γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, η οποία έχει γίνει αποδεκτή από τον Υπουργό Εσωτερικών).

Επισημαίνεται ότι, οι υπάλληλοι που δεν έλαβαν το υπόλοιπο των διευκολύνσεων ανατροφής για το πρώτο τέκνο λόγω απόκτησης νέου τέκνου, μπορούν να κάνουν τώρα χρήση του υπολοίπου αυτού, υπό την προϋπόθεση ότι, το πρώτο τέκνο δεν έχει συμπληρώσει το τέταρτο (4ο) έτος της ηλικίας του.

Ο σύζυγος της υπαλλήλου δεν μπορεί να κάνει χρήση των σχετικών διευκολύνσεων είτε για το πρώτο είτε για το δεύτερο τέκνο ταυτόχρονα με τη σύζυγο δημόσιο υπάλληλο.

6. Χορήγηση διευκολύνσεων ανατροφής τέκνου σε πατέρα υπάλληλο του οποίου η σύζυγος εργάζεται.

Με την παράγραφο 3 του άρθρου 53 του ΥΚ, καθώς και την παράγραφο 3 του άρθρου 60 του ΚΚΔΚΥ προβλέπεται ότι, αν η σύζυγος του υπαλλήλου ή ο σύζυγος της υπαλλήλου εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα, εφόσον δικαιούται όμοιων ολικώς ή μερικώς διευκολύνσεων, ο σύζυγος ή η σύζυγος υπάλληλος δικαιούται να κάνει χρήση της διευκόλυνσης του μειωμένου ωραρίου ή της άδειας ανατροφής κατά το μέρος που η σύζυγος αυτού ή ο σύζυγος αυτής δεν κάνει χρήση των δικών της ή των δικών του δικαιωμάτων ή κατά το μέρος που αυτά υπολείπονται των προβλεπόμενων από τον ΥΚ ή τον ΚΚΔΚΥ διευκολύνσεων.

Ως εργασία στον ιδιωτικό τομέα για την εφαρμογή των εν λόγω διατάξεων νοείται η εξαρτημένη μισθωτή εργασία, η άσκηση ελευθέρου επαγγέλματος, συμπεριλαμβανομένου και του αγροτικού επαγγέλματος, καθώς και η άσκηση ατομικής επιχειρηματικής δραστηριότητας (ατομική επιχείρηση).

Για τη διαπίστωση της δραστηριότητας είναι απαραίτητη η προσκόμιση σχετικής βεβαίωσης από την οικεία Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία ή το οικείο Επιμελητήριο.

Εάν, σύζυγος του υπαλλήλου απασχολείται με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου ή με ανάθεση έργου σε φορέα του δημοσίου ή ιδιωτικού τομέα, ο υπάλληλος δύναται να κάνει χρήση των διευκολύνσεων μόνο για το χρονικό διάστημα που διαρκεί η σύμβαση της συζύγου.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του εδαφίου 3 της παρ. 3 του άρθρου 53 του ΥΚ και του άρθρου 60 του ΚΚΔΚΥ, αν η σύζυγος του υπαλλήλου δεν εργάζεται ή δεν ασκεί οποιοδήποτε επάγγελμα, ο σύζυγος δεν δικαιούται να κάνει χρήση των διευκολύνσεων της παρ. 2 του ίδιου άρθρου.

Εκ των ανωτέρω προκύπτει εξ αντιδιαστολής ότι τις ανωτέρω διευκολύνσεις δικαιούται η μητέρα υπάλληλος ανεξαρτήτως από το εάν εργάζεται ή όχι ο σύζυγός της.

7. Μετατροπή διευκολύνσεων ανατροφής τέκνου.

Ο γονέας υπάλληλος που δικαιούται τη διευκόλυνση ανατροφής παιδιού μπορεί, καταρχήν, με βάση τις ανάγκες του, όπως αυτός εκτιμά, να επιλέξει ένα από τα δύο ευεργετήματα, δηλαδή του μειωμένου ωραρίου ή της άδειας των εννέα μηνών. Κατ' εξαίρεση και για πολύ σοβαρούς λόγους επιτρέπεται **για μία μόνο φορά** η αλλαγή στην πρώτη προτίμηση (*σχετική η υπ' αρ. 50/2001 γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, η οποία έχει γίνει αποδεκτή από τον Υπουργό Εσωτερικών*).

Προκειμένου δε να επιτευχθεί η ορθολογική μετατροπή του μειωμένου ωραρίου σε συνεχόμενη άδεια και αντιστρόφως, όταν και εφόσον το επιθυμεί ο δικαιούχος υπάλληλος, γίνεται με βάση το γεγονός ότι η άδεια των εννέα μηνών ισοδυναμεί με το συνολικό μειωμένο ωράριο που δύναται να έχει ο γονέας υπάλληλος κατά τα τέσσερα πρώτα έτη της ζωής του τέκνου του.

Ειδικά για την μετατροπή του μειωμένου ωραρίου σε συνεχόμενη άδεια δύναται να χρησιμοποιηθεί ο ακόλουθος μαθηματικός τύπος:

$$1452 \text{ ώρες*} - X \text{ ώρες**}$$

9 μήνες χ

1452

* 1452 ώρες: ο αριθμός των ωρών που αντιστοιχεί στο σύνολο του μειωμένου ωραρίου από την λήξη της λοχείας έως το τέκνο να γίνει τεσσάρων (4) ετών.

** X ώρες: ο αριθμός των ωρών του μειωμένου ωραρίου που διανύθηκε από τη λήξη της λοχείας (3μήνο) έως την ημέρα της αίτησης για τη χορήγηση της συνεχόμενης άδειας, οι οποίες θα μετρηθούν αρχικώς σε εργάσιμες ημέρες (22 *εργάσιμες ημέρες ανά μήνα*) και κατόπιν θα μετατραπούν σε ώρες πολλαπλασιαζόμενες αναλόγως είτε με το 2 είτε με το 1 (*διότι 1 ή 2 ώρες είναι το ημερήσιο μειωμένο ωράριο ανάλογα με την ηλικία του τέκνου*).

Στην περίπτωση γονέα που είναι άγαμος ή χήρος ή διαζευγμένος ή έχει αναπηρία 67% και άνω, το μειωμένο ωράριο ή η άδεια των εννέα (9) μηνών προσαυξάνεται κατά έξι (6) μήνες ή ένα (1) μήνα αντίστοιχα. Για την κατά τα ανωτέρω μετατροπή

του μειωμένου ωραρίου σε συνεχόμενη άδεια δύναται να χρησιμοποιηθεί ο ακόλουθος μαθηματικός τύπος:

1584 ώρες* - Χ ώρες**

10 μήνες χ

1584

* 1584 ώρες: ο αριθμός των ωρών που αντιστοιχεί στο σύνολο του μειωμένου ωραρίου από την λήξη της λοχείας έως το τέκνο να γίνει τεσσάρων (4) ετών και έξι μηνών.

** Χ ώρες: ο αριθμός των ωρών του μειωμένου ωραρίου που διανύθηκε από τη λήξη της λοχείας (3μήνο) έως την ημέρα της αίτησης για τη χορήγηση της συνεχόμενης άδειας, οι οποίες θα μετρηθούν αρχικώς σε εργάσιμες ημέρες (22 εργάσιμες ημέρες ανά μήνα) και κατόπιν θα μετατραπούν σε ώρες πολλαπλασιαζόμενες αναλόγως είτε με το 2 είτε με το 1 (διότι 1 ή 2 ώρες είναι το ημερήσιο μειωμένο ωράριο ανάλογα με την ηλικία του τέκνου).

Αντίστοιχα, για τη μετατροπή του εννιαμήνου σε μειωμένο ωράριο δύναται να ακολουθηθεί ο παρακάτω τρόπος υπολογισμού:

Αφαιρούμε το χρόνο της άδειας που έχει ήδη διανυθεί από το 9μηνο (ή το 10μηνο για γονέα που είναι άγαμος, χήρος, διαζευγμένος ή έχει αναπηρία 67% και άνω) . Το υπόλοιπο το μετατρέπουμε σε εργάσιμες ημέρες πολλαπλασιάζοντας με το 22 (κάθε εργάσιμος μήνας έχει 22 εργάσιμες ημέρες). Στη συνέχεια τις εργάσιμες ημέρες τις μετατρέπουμε σε εργάσιμες ώρες πολλαπλασιάζοντας με 7,5 (7,5 είναι οι ημερήσιες εργάσιμες ώρες). Εάν ο υπάλληλος έχει διαφορετικό ημερήσιο ωράριο πολλαπλασιάζουμε με αυτό. Το σύνολο των ωρών που διαπιστώνεται με τον ανωτέρω τρόπο δύναται να ληφθεί ως μειωμένο ωράριο κατά 1 ή 2 ώρες ημερησίως.

Σε καμία περίπτωση η λήψη του μειωμένου ωραρίου δεν μπορεί να συνεχιστεί μετά τη συμπλήρωση της ηλικίας των τεσσάρων ετών, με εξαίρεση την περίπτωση γονέα που είναι άγαμος ή χήρος ή διαζευγμένος, οπότε η λήψη του μειωμένου ωραρίου μπορεί να συνεχιστεί ακόμη έξι μήνες.

Σημειώνεται ότι δεν είναι δυνατή η τμηματική χορήγηση του εννιαμήνου, το οποίο και πρέπει να εξαντλείται στο σύνολό του καθώς λαμβάνεται για συνεχές χρονικό διάστημα. Κατ' εξαίρεση είναι δυνατή η διακοπή του εννιαμήνου προκείμενου ο υπάλληλος να παρακολουθήσει το σεμινάριο της υποχρεωτικής εισαγωγικής εκπαίδευσης.

Επισημαίνεται ότι, οδηγίες για τη χορήγηση διευκολύνσεων ανατροφής σε εκπαιδευτικούς έχουν ήδη δοθεί με σχετικές εγκυκλίους του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (35758/Δ2/29-3-2007 και 74275/Δ2/10-7-2007).

Επίσης, σύμφωνα με την υπ' αρ. 427/2007 γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, η οποία έχει γίνει αποδεκτή από τον Υπουργό Δικαιοσύνης, οι διατάξεις των άρθρων 52 και 53 του Υπαλληλικού Κώδικα τυγχάνουν εφαρμογής και στους δικαστικούς υπαλλήλους.

8. Χορήγηση της άδειας κύησης και λοχείας στην περίπτωση θανάτου του νεογνού.

Σύμφωνα με τις διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 52 του ΥΚ και των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 59 του ΚΚΔΚΥ, στις γυναίκες υπαλλήλους που κυοφορούν χορηγείται άδεια μητρότητας με πλήρεις αποδοχές δύο (2) μήνες πριν (άδεια κύησης) και τρεις (3) μήνες μετά (άδεια λοχείας) τον τοκετό. Η άδεια λόγω κυοφορίας χορηγείται ύστερα από βεβαίωση του θεράποντα γιατρού για τον πιθανολογούμενο χρόνο τοκετού.

Όταν ο τοκετός πραγματοποιείται σε χρόνο μεταγενέστερο από αυτόν που είχε πιθανολογηθεί αρχικά, η άδεια που είχε χορηγηθεί, παρατείνεται μέχρι την πραγματική ημερομηνία του τοκετού, χωρίς αυτή η παράταση να συνεπάγεται αντίστοιχη μείωση του χρόνου της άδειας λοχείας που χορηγείται μετά τον τοκετό.

Όταν ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε

αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλιστεί συνολικός χρόνος άδειας πέντε (5) μηνών.

Συνεπώς, η άδεια κύησης χορηγείται εφόσον προσδιοριστεί η πιθανή ημερομηνία τοκετού, ενώ για τη χορήγηση της άδειας λοχείας η μόνη προϋπόθεση που τίθεται είναι η ύπαρξη τοκετού ανεξαρτήτως της επιβίωσης ή μη του νεογνού.

Όπως είναι αποδεκτό από την ιατρική επιστήμη η διακοπή της κύησης μέχρι την 24^η εβδομάδα θεωρείται αυτόματη ή τεχνητή έκτρωση. Αντίστοιχα, μετά την 24^η εβδομάδα της εγκυμοσύνης θεωρείται πρώιμος ή πρόωρος τοκετός είτε το νεογνό είναι ζωντανό είτε όχι.

Μάλιστα η περίοδος λοχείας μετά τον πρόωρο ή πρώιμο τοκετό δεν διαφέρει από την αντίστοιχη περίοδο λοχείας που ακολουθεί την τελειόμηνη κύηση και τον φυσιολογικό τοκετό. Σημειώνεται επίσης ότι η απώλεια του νεογνού προκαλεί έντονη συναισθηματική και αγχωτική διαταραχή με σημαντικές ψυχικές και σωματικές επιπτώσεις στην υγεία της μητέρας υπαλλήλου.

Βάσει των ανωτέρω, σε περίπτωση απώλειας του εμβρύου μέχρι την 24^η εβδομάδα της εγκυμοσύνης πρέπει να χορηγείται στην γυναίκα υπάλληλο αναρρωτική άδεια σύμφωνα με τη σύσταση του θεράποντος ιατρού και τη διαδικασία που προβλέπεται από τις σχετικές διατάξεις του ΥΚ και του ΚΚΔΚΥ.

Σε περίπτωση πρώιμου ή πρόωρου τοκετού που πραγματοποιείται μετά την 24^η εβδομάδα της εγκυμοσύνης και πριν την έναρξη της άδειας κύησης πρέπει να χορηγείται η τρίμηνη άδεια λοχείας ανεξάρτητα από την έκβαση του εμβρύου.

Τέλος, η απώλεια του νεογνού που πραγματοποιείται μετά την έναρξη της άδειας μητρότητας (κύησης και λοχείας) δεν επηρεάζει τη συνολική πεντάμηνη διάρκεια αυτής.