



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
 ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ  
 ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ  
 ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ  
 ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ  
 ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ  
 ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ  
 ΤΜΗΜΑ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΚΑΙ  
 ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ

Ταχ. Δ/ση : Βασ. Σοφίας 15  
 Τ.Κ. 106 74 Αθήνα  
 Τηλέφωνο : 213 131337,-3340, -3378  
 Email: [hrm@ypes.gov.gr](mailto:hrm@ypes.gov.gr)

**ΘΕΜΑ: Ν. 4674/2020 «Στρατηγική Αναπτυξιακή Προοπτική των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, Ρύθμιση ζητημάτων αρμοδιότητας Υπουργείου Εσωτερικών και άλλες διατάξεις» - Ρυθμίσεις θεμάτων αδειών δημοσίων υπαλλήλων**

Σας ενημερώνουμε ότι στο ΦΕΚ 53 Α' δημοσιεύτηκε ο ν.4674/2020 «Στρατηγική Αναπτυξιακή Προοπτική των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, Ρύθμιση ζητημάτων αρμοδιότητας Υπουργείου Εσωτερικών και άλλες διατάξεις», στο άρθρο 47 του οποίου περιλαμβάνονται νομοθετικές ρυθμίσεις για θέματα αδειών και ωραρίου των δημοσίων υπαλλήλων. Ειδικότερα, με τις ρυθμίσεις αυτές ρυθμίζονται τόσο θέματα αδειών και εν γένει διευκολύνσεων των μονίμων υπαλλήλων και των υπαλλήλων με σχέση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (ΙΔΑΧ), όσο και των υπαλλήλων με σχέση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου (ΙΔΟΧ).

Προς διευκόλυνση των οικείων Διευθύνσεων Προσωπικού η παρούσα εγκύκλιος χωρίζεται σε δύο κεφάλαια το πρώτο εκ των οποίων αφορά τις άδειες και τις διευκολύνσεις των μονίμων υπαλλήλων και των υπαλλήλων με σχέση ΙΔΑΧ που ρυθμίζονται με το άρθρο 47 του ν. 4674/2020 και το δεύτερο μία επισκόπηση των αδειών που κατά βάση κάνουν χρήση και δικαιούνται οι υπάλληλοι του Δημοσίου με σχέση ΙΔΟΧ, τόσο αυτών που θεσπίζονται με τον παρόντα νόμο όσο και αυτών που ήδη ισχύουν.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'

### ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΙΣ ΜΟΝΙΜΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΙΔΑΧ

#### 1. ΕΙΔΙΚΗ ΑΔΕΙΑ 22 ΗΜΕΡΩΝ

Με την παρ. 1 του άρθρου 47 του νόμου επέρχονται τροποποιήσεις στις παραγράφους 2, 3 και 4 του άρθρου 50 του Υπαλληλικού Κώδικα (ν. 3528/2007, εφεξής ΥΚ), τόσο στην ουσία όσο και στη δομή των ρυθμίσεων προκειμένου αφενός η ενάσκηση των προβλεπόμενων δικαιωμάτων να προβλέπεται με σαφήνεια στο κείμενο του νόμου και, αφετέρου, οι υπάλληλοι που έχουν πράγματι ανάγκη διευκόλυνσης, είτε γιατί έχουν οι ίδιοι πρόβλημα

ΑΝΑΡΤΗΤΕΑ ΣΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

Αθήνα, 28/5/2020

Αριθμ. Πρωτ.:

ΔΙΔΑΔ/Φ.69/117/οικ.11102

ΠΡΟΣ :

Όπως πίνακας αποδεκτών

Με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο

ΑΔΑ: 6ΣΦ146ΜΤΛ6-48Π  
 ΥΠΟΓΡΑΦΗ: ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΜΑΡΙΝΑ ΧΡΥΣΙ  
 INFORMATION SYSTEMS DEVELOPMENT AGENCY  
 Date: 2020.05.29 09:35:37  
 EEST  
 Reason:  
 Location: Athens  
 ΓΡ. ΔΙΟΙΚΤΩ Δ/ΝΤΡΙΑΣ  
 ΓΡ. ΔΙΟΙΚΤΩ ΚΑΡΑΥΑΝΗ  
 ΤΜ. ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ  
 ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΤΜΗΜΑΤΑ  
 ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΑ ΤΜΗΜΑΤΑ  
 ΔΙΝΤΕΣ ΚΛΙΝΙΚΩΝ  
 (Με ευθύνη ενημέρωσης των υπαλλήλων των)

αναπηρίας είτε γιατί έχουν την άμεση φροντίδα ατόμων με αναπηρία ή προβλήματα υγείας, να διευκολύνονται ουσιαστικά.

Ειδικότερα, στην παρ. 2 συγκεντρώνονται οι ρυθμίσεις που περιλαμβάνονταν στις προϊσχύουσες παρ. 2 και 3 του άρθρου 50 του ΥΚ και προβλέπονται τα εξής:

*Α) Υπάλληλοι που πάσχουν οι ίδιοι ή έχουν σύζυγο ή τέκνο που πάσχει από νόσημα, το οποίο α) απαιτεί τακτικές μεταγγίσεις αίματος ή β) χρήζει περιοδικής νοσηλείας, δικαιούνται ειδική άδεια με αποδοχές έως είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες τον χρόνο.*

Σύμφωνα με τα αναφερόμενα και στην αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.51/538/12254/14-5-2007 εγκύκλιο για τον καθορισμό των ανωτέρω νοσημάτων, η εν λόγω άδεια θα πρέπει να χορηγείται στους δικαιούχους εφόσον πληρούνται οι εξής δύο προϋποθέσεις:

- κατάθεση γνωμάτευσης της αρμόδιας πρωτοβάθμιας υγειονομικής επιτροπής, με την οποία θα πιστοποιείται αιτιολογημένα ότι η πάθηση από την οποία πάσχουν οι ίδιοι οι υπάλληλοι, ο/η σύζυγος ή κάποιο τέκνο τους, χρήζει τακτικών μεταγγίσεων αίματος ή περιοδικής νοσηλείας σε δημόσιο ή ιδιωτικό νοσηλευτικό ίδρυμα.
- προσδιορισμός του χρονικού διαστήματος, για το οποίο απαιτείται η νοσηλεία αυτή ή οι τακτικές μεταγγίσεις, εφόσον δεν προκύπτει ήδη από τα δικαιολογητικά της προηγούμενης περίπτωσης.

Ως τέκνα για την εφαρμογή της παρούσας νοούνται τα ανήλικα τέκνα, για τα οποία ο γονέας έχει την φροντίδα και επιμέλεια αυτών, καθώς βάσει των ισχυουσών πλέον ρυθμίσεων, όπου ο νομοθέτης επιθυμεί να χορηγεί δικαίωμα ειδικής άδειας και για ενήλικα τέκνα, το προβλέπει ρητώς.

*Β) Η ειδική άδεια των 22 ημερών χορηγείται και σε υπαλλήλους που έχουν τέκνα που πάσχουν από βαριά νοητική στέρωση ή σύνδρομο Down ή Διάχυτη Αναπτυξιακή Διαταραχή (Δ.Α.Δ.), εφόσον αυτά είναι ανήλικα ή ενήλικα που δεν εργάζονται λόγω των παθήσεων αυτών.*

Σε συνέχεια και των προηγούμενων σχετικών αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.51/538/12254/14-5-2007 και ΔΙΔΑΔ/Φ.69/94/οικ.27322/8-8-2017, ΑΔΑ: ΩΡ9Θ465ΧΘΨ-ΛΤΥ, εγκυκλίων, διευκρινίζεται ότι για τη χορήγηση της ανωτέρω άδειας, η οποία χορηγείται ανεξαρτήτως του εάν τα τέκνα χρήζουν ή όχι περιοδικής νοσηλείας και χωρίς γνωμάτευση υγειονομικής επιτροπής, απαιτείται:

- γνωμάτευση από δημόσιο Ιατροπαιδαγωγικό Κέντρο ή παιδοψυχιατρικό τμήμα δημοσίου νοσοκομείου, στην οποία θα δηλώνεται η βαριά νοητική στέρωση ή το σύνδρομο Down ή η Δ.Α.Δ.
- σε περίπτωση που το τέκνο είναι ενήλικο, απαιτείται προσκόμιση εκείνων των δικαιολογητικών (όπως π.χ. φορολογικές δηλώσεις, πιστοποιητικά ΚΕΠΑ ή άλλα αρμοδίως χορηγηθέντα δημόσια έγγραφα), από τα οποία θα προκύπτει ότι το τέκνο δεν εργάζεται και είναι ανίκανο προς εργασία λόγω της παθήσεως αυτής.

Γ) Με τις ρυθμίσεις των ως άνω διατάξεων προβλέπεται, για πρώτη φορά με νομοθετική ρύθμιση, η δυνατότητα χορήγησης αυξημένου αριθμού ημερών ειδικής άδειας (32 ημέρες)

είτε σε περίπτωση που ο υπάλληλος δικαιούται την ειδική άδεια για περισσότερα από ένα πρόσωπα είτε σε περίπτωση που, για το ίδιο πρόσωπο, δικαιούχοι της άδειας είναι περισσότεροι του ενός υπάλληλοι. Ειδικότερα:

*Γi) Σε περίπτωση που ο/η υπάλληλος δικαιούται την ειδική άδεια των 22 ημερών για περισσότερα από ένα πάσχοντα πρόσωπα σύμφωνα με τις διατάξεις των δύο πρώτων εδαφίων της παρ. 2 του άρθρου 50 του ΥΚ, η ειδική άδεια με αποδοχές προσαυξάνεται κατ' ανώτατο όριο σε τριάντα δύο (32) εργάσιμες ημέρες τον χρόνο.*

Παράδειγμα:

Υπάλληλος δικαιούται την ειδική άδεια των 22 ημερών, γιατί πάσχει ο ίδιος από νόσημα που χρήζει περιοδικής νοσηλείας, έχει σύζυγο που πάσχει από νόσημα που χρήζει τακτικών μεταγγίσεων και/ή έχει τέκνο που πάσχει από Διάχυτη Αναπτυξιακή Διαταραχή (Δ.Α.Δ.). Για τον συγκεκριμένο υπάλληλο η ειδική άδεια προσαυξάνεται σε τριάντα δύο (32) εργάσιμες ημέρες τον χρόνο.

*Γii) Σε περίπτωση που για το ίδιο πάσχον πρόσωπο δικαιούχοι της άδειας είναι περισσότεροι του ενός υπάλληλοι, η ειδική άδεια με αποδοχές προσαυξάνεται κατ' ανώτατο όριο σε τριάντα δύο (32) εργάσιμες ημέρες τον χρόνο για το σύνολο των δικαιούχων υπαλλήλων αθροιστικά.*

Στην περίπτωση αυτή οι συνδικαιούχοι, με κοινή τους δήλωση, η οποία κατατίθεται στις υπηρεσίες τους, καθορίζουν ποιος θα κάνει χρήση της άδειας και για πόσο χρονικό διάστημα. Σε κάθε περίπτωση πάντως η συνολική διάρκεια της άδειας δεν μπορεί να υπερβεί τις τριάντα (32) εργάσιμες ημέρες ετησίως για το σύνολο των συνδικαιούχων υπαλλήλων. Επιπλέον, ο κάθε δικαιούχος θα πρέπει να δηλώνει υπεύθυνα κάθε φορά στη σχετική αίτηση χορήγησης, πόσες ημέρες της δικαιούμενης από κοινού άδειας των 32 ημερών έχει κάνει ήδη χρήση ο άλλος συνδικαιούχος στην υπηρεσία, όπου εργάζεται.

Παράδειγμα:

Σύζυγοι δημόσιοι υπάλληλοι που έχουν τέκνο που πάσχει από Διάχυτη Αναπτυξιακή Διαταραχή (Δ.Α.Δ.):

- Και οι δύο δικαιούνται ειδική άδεια, η οποία προσαυξάνεται αθροιστικά καθώς είναι και οι δύο δικαιούχοι, για το ίδιο πάσχον πρόσωπο, σε τριάντα δύο (32) εργάσιμες ημέρες τον χρόνο.
- Με δήλωσή τους καθορίζεται ο αριθμός των ημερών που θα λάβει κάθε δικαιούχος υπάλληλος από το σύνολο των τριάντα δύο (32) εργάσιμων ημερών τον χρόνο που δικαιούνται αθροιστικά για το τέκνο τους.

- Σε περίπτωση διάστασης, διαζυγίου, χηρείας ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, την εν λόγω άδεια δικαιούται ο γονέας που ασκεί την επιμέλεια του τέκνου που χρήζει τακτικής μετάγγισης ή περιοδικής νοσηλείας ή του τέκνου που πάσχει από βαριά νοητική στέρηση ή σύνδρομο Down ή Διάχυτη Αναπτυξιακή Διαταραχή (Δ.Α.Δ.).

- Επισημαίνεται ότι η ως άνω ειδική άδεια των 22 ή 32 ημερών, κατά περίπτωση, χορηγείται είτε συνεχόμενα είτε τμηματικά ανά ημερολογιακό έτος, ήτοι από 01/01 έως 31/12 του κάθε έτους και δεν μεταφέρεται στο επόμενο έτος τυχόν μέρος της άδειας που δεν χορηγήθηκε έως 31/12. Επισημαίνεται δε ότι η εν λόγω άδεια χορηγείται ολόκληρη και όχι αναλογία αυτής, ανεξαρτήτως του χρονικού σημείου εντός του έτους κατά το οποίο ο/η υπάλληλος θα υποβάλει τη σχετική αίτηση και εκδοθεί η απόφαση χορήγησής της.

## 2. ΕΙΔΙΚΗ ΑΔΕΙΑ 6 ΗΜΕΡΩΝ ΛΟΓΩ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ

Στη νέα παρ. 3 του άρθρου 50 του ΥΚ προβλέπεται, για πρώτη φορά, η δυνατότητα χορήγησης άδειας επιπλέον της κανονικής και για τους υπαλλήλους που έχουν τέκνα με ποσοστό αναπηρίας άνω του 50% και δεν υπάγονται στις περιπτώσεις της παρ. 2 του άρθρου 50 του ΥΚ, ενώ προβλέπεται και σε αυτή την περίπτωση προσαύξηση σε περίπτωση που οι προϋποθέσεις συντρέχουν για περισσότερα πρόσωπα ή υπάρχουν περισσότεροι συνδικαιούχοι. Ειδικότερα:

i) Υπάλληλοι που δεν υπάγονται στις περιπτώσεις της παρ. 2 του άρθρου 50 του ΥΚ, για τις οποίες χορηγείται η ειδική άδεια των 22 ημερών και α) έχουν οι ίδιοι ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό (50%) και άνω, ή β) έχουν ανήλικα ή ενήλικα τέκνα, τα οποία δεν εργάζονται λόγω της αναπηρίας αυτής, με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό (50%) και άνω, δικαιούνται ειδική άδεια έξι (6) εργάσιμων ημερών με αποδοχές κάθε χρόνο, επιπλέον της κανονικής.

Προϋποθέσεις χορήγησης της εν λόγω ειδικής άδειας είναι:

- ο/η υπάλληλος να μην δικαιούται την ειδική άδεια των 22 ημερών για το ίδιο πρόσωπο
- πιστοποίηση ποσοστού αναπηρίας 50% και άνω για τον/την ίδιο/ -α τον/την υπάλληλο ή τέκνο αυτού/αυτής από ΚΕ.Π.Α.
- εφόσον τα τέκνα είναι ενήλικα, απαιτείται προσκόμιση εκείνων των δικαιολογητικών (όπως π.χ. φορολογικές δηλώσεις, πιστοποιητικά ΚΕΠΑ ή άλλα αρμοδίως χορηγηθέντα δημόσια έγγραφα), από τα οποία θα προκύπτει ότι το τέκνο δεν εργάζεται και είναι ανίκανο προς εργασία λόγω της αναπηρίας.

ii) Σε περίπτωση που ο/η υπάλληλος δικαιούται την ειδική άδεια για περισσότερα από ένα πάσχοντα πρόσωπα, η ειδική άδεια των 6 ημερών με αποδοχές προσαυξάνεται κατ' ανώτατο όριο σε δέκα (10) εργάσιμες ημέρες τον χρόνο.

- Σε περίπτωση που για το ίδιο πάσχον πρόσωπο δικαιούχοι της άδειας είναι περισσότεροι του ενός υπάλληλοι, η ειδική άδεια με αποδοχές προσαυξάνεται κατ' ανώτατο όριο σε δέκα (10) εργάσιμες ημέρες τον χρόνο για το σύνολο των δικαιούχων υπαλλήλων αθροιστικά.
- Με δήλωση των συνδικαιούχων υπαλλήλων καθορίζεται ο αριθμός των ημερών που θα λάβει κάθε δικαιούχος υπάλληλος από το σύνολο των δέκα (10) εργάσιμων ημερών τον χρόνο που δικαιούνται για το ίδιο πάσχον πρόσωπο αθροιστικά.

Για την εφαρμογή των ανωτέρω ισχύουν αντίστοιχα τα ανωτέρω παραδείγματα για τη χορήγηση της ειδικής άδειας των 22 ημερών.

### 3. ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΕΙΔΙΚΩΝ ΑΔΕΙΩΝ ΣΕ ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΥΣ ΣΥΜΠΑΡΑΣΤΑΤΕΣ

Για πρώτη φορά με τη νομοθετική ρύθμιση της παραγράφου 4 του άρθρου 50 του ΥΚ προβλέπεται η δυνατότητα χορήγησης των ειδικών αδειών των παρ. 2 και 3 του ίδιου άρθρου και σε δικαστικούς συμπαραστάτες προσώπων που πληρούν τις προϋποθέσεις των διατάξεων είτε η καθημερινή φροντίδα των προσώπων αυτών παρέχεται από αρμόδια ιδρύματα και φορείς κοινωνικής πρόνοιας είτε όχι, με πρόβλεψη, ωστόσο, για χορήγηση μειωμένου αριθμού ημερών άδειας στην πρώτη περίπτωση. Ειδικότερα για τη χορήγηση των ειδικών αδειών σε δικαστικούς συμπαραστάτες απαιτείται κατά περίπτωση να πληρούνται οι κάτωθι προϋποθέσεις:

Γενικές προϋποθέσεις:

-Δικαστική απόφαση, με την οποία ο/η υπάλληλος ορίζεται δικαστικός συμπαραστάτης.

-Ρητή ανάθεση της επιμέλειας του συμπαραστατούμενου στον δικαστικό συμπαραστάτη με τη δικαστική απόφαση (σχετική και η αριθ. 77/2018 γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους).

- Για τη χορήγηση ολόκληρης της άδειας των 22 ημερών θα πρέπει η καθημερινή φροντίδα των συμπαραστατούμενων να μην παρέχεται από αρμόδια ιδρύματα και φορείς κοινωνικής πρόνοιας. Η συνδρομή της προϋπόθεσης αυτής αποδεικνύεται με υπεύθυνη δήλωση του/της υπαλλήλου.

Ειδικές προϋποθέσεις:

α) Για τη χορήγηση της ειδικής άδειας των 22 ημερών απαιτείται ο/η συμπαραστατούμενος/η να πάσχει από τα αναφερόμενα στην παρ. 2 του άρθρου 50 νοσήματα ή από ανοϊκή συνδρομή.

Για τη διαπίστωση συνδρομής των νοσημάτων της παρ. 2 του άρθρου 50 του ΥΚ ισχύουν τα ανωτέρω αναφερόμενα για τη χορήγηση της ειδικής άδειας των 22 ημερών ενώ για τη συνδρομή της προϋπόθεσης της ανοϊκής συνδρομής απαιτείται σχετική ιατρική γνωμάτευση ή να προκύπτει αυτό από το σκεπτικό της δικαστικής απόφασης περί δικαστικής συμπαραστάσης.

β) Για τη χορήγηση της ειδικής άδειας των 6 ημερών απαιτείται:

-ο/η υπάλληλος να μην δικαιούται την ειδική άδεια των 22 ημερών και

-ο/η συμπαραστατούμενος/η να έχει ποσοστό αναπηρίας 50% και άνω βάσει σχετικού πιστοποιητικού από Κ.Ε.Π.Α.

Σε περίπτωση που από την υπεύθυνη δήλωση που προσκομίζουν οι υπάλληλοι-δικαστικοί συμπαραστάτες προκύπτει ότι η φροντίδα των συμπαραστατούμενων παρέχεται από αρμόδια ιδρύματα και φορείς κοινωνικής πρόνοιας, τότε οι υπάλληλοι αυτοί, τηρουμένων κατά περίπτωση των λοιπών προϋποθέσεων, δικαιούνται το ήμισυ των προβλεπομένων ειδικών αδειών των παρ. 2 και 3 του άρθρου 50 του ΥΚ, ήτοι έντεκα (11) και τρεις (3) ημέρες το έτος, αντίστοιχα.

**4. ΕΙΔΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΑΙΜΟΛΗΨΙΑΣ Ή ΛΗΨΗΣ ΑΙΜΟΠΕΤΑΛΙΩΝ**

Με τη νέα παράγραφο 5 του άρθρου 50 του ΥΚ αφενός προβλέπεται πλέον ρητά η δυνατότητα χορήγησης της άδειας και στους δότες αιμοπεταλίων, αφετέρου προβλέπεται ανώτατο ετήσιο όριο χορήγησης της άδειας αυτής.

Ειδικότερα, υπάλληλος που ανταποκρίνεται σε πρόσκληση από υπηρεσία αιμοληψίας για κάλυψη έκτακτης ανάγκης, καθώς και υπάλληλος, ο οποίος μετέχει σε οργανωμένη ομαδική αιμοληψία ή σε διαδικασία παροχής αιμοπεταλίων, δικαιούται ειδικής άδειας απουσίας με πλήρεις αποδοχές δύο (2) ημερών για έξι (6) κατ' ανώτατο όριο το χρόνο αιμοληψίες ή παροχή αιμοπεταλίων.

Επισημαίνεται ότι το ως άνω προβλεπόμενο ανώτατο ετήσιο όριο αφορά συνολικά και τις αιμοληψίες ή παροχές αιμοπεταλίων.

Κατά τα λοιπά ισχύουν τα αναφερόμενα στην αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.51/538/12254/14-5-2007 εγκύκλιο.

**5. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΕΤΗΣΙΟ ΓΥΝΑΙΚΟΛΟΓΙΚΟ ΕΛΕΓΧΟ**

Στο άρθρο 50 του ΥΚ προστίθεται παράγραφος 9, με την οποία προβλέπεται για πρώτη φορά ότι στις υπαλλήλους χορηγείται μία (1) ημέρα τον χρόνο με 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.

**6. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΣΥΖΥΓΟΥ Ή ΑΝΗΛΙΚΟΥ ΤΕΚΝΟΥ**

Στο άρθρο 50 του ΥΚ προστίθεται παράγραφος 10, με την οποία προβλέπεται ότι υπάλληλοι 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, η οποία καλύπτει την ημέρα της θεραπείας και την επόμενη αυτής.

Για τη χορήγηση της εν λόγω άδειας απαιτείται:

- εξάντληση των δικαιούμενων ειδικών αδειών των 22 ή 6 ημερών, αντίστοιχα
- προσκόμιση άπαξ σχετικής ιατρικής γνωμάτευσης σε ισχύ για τον/την σύζυγο ή το ανήλικο τέκνο, εφόσον δεν έχει προσκομιστεί ήδη για τη χορήγηση των αδειών των 22 ή 6 ημερών αντίστοιχα.
- 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.

**7. Α) ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ ΤΕΚΝΟΥ ΣΕ ΘΕΤΟΥΣ ΚΑΙ ΑΝΑΔΟΧΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ**

Η παρ. 2 του άρθρου 53 του ΥΚ τροποποιείται προκειμένου, στο πλαίσιο προστασίας της οικογένειας και αναγνώρισης των ιδιαιτεροτήτων του θεσμού της υιοθεσίας και αναδοχής, να συμπεριληφθεί σε αυτή ειδική ρύθμιση για τη χορήγηση της 9μηνης άδειας ανατροφής τέκνου σε θετούς ή ανάδοχους γονείς.

Επισημαίνεται ότι μέχρι σήμερα για τη χορήγηση της 9μηνης άδειας ανατροφής τέκνου σε θετούς ή ανάδοχους γονείς εφαρμόζονταν τα αναφερόμενα στην υπ' αρ. 64/2008

γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους και την υπ' αρ. ΔΙΔΑΔ/Φ.51/590/οικ.14346/29-5-2008 εγκύκλιο, σύμφωνα με τα οποία, οι θετοί και ανάδοχοι γονείς λάμβαναν αναλογία της άδειας αυτής με βάση την ημερομηνία γέννησης του υιοθετούμενου ή αναδεχόμενου τέκνου.

Ειδικότερα υπάλληλος που σωρευτικά:

- υιοθετεί ή αναδέχεται τέκνο ηλικίας έως τεσσάρων (4) ετών,
- έχει λάβει την τρίμηνη άδεια της παρ. 9 του άρθρου 53 του ΥΚ,
- αιτείται τη χορήγηση της συνεχόμενης 9μηνης άδειας ανατροφής τέκνου έναντι της διευκόλυνσης του μειωμένου ωραρίου,

δικαιούται, κατ' εξαίρεση, τη χορήγηση του συνόλου της άδειας των εννέα (9) μηνών για ανατροφή τέκνου, ανεξαρτήτως εν προκειμένω της ημερομηνίας γέννησης του τέκνου. Εάν μέχρι τη συμπλήρωση των τεσσάρων (4) ετών απομένει διάστημα μικρότερο των εννέα (9) μηνών, χορηγείται άδεια για το διάστημα που υπολείπεται.

Στο σημείο αυτό υπενθυμίζεται ότι το μειωμένο ωράριο για ανατροφή τέκνου χορηγείται χωρίς να απαιτείται υποβολή σχετικής αίτησης από τον δικαιούχο υπάλληλο γονέα, εκτός της περίπτωσης που η δήλωση αφορά ποιος από τους δύο γονείς θα κάνει χρήση του εν λόγω δικαιώματος. Αντίθετα και μόνο εφόσον ο υπάλληλος επιθυμεί να κάνει χρήση της συνεχόμενης εννεάμηνης άδειας ανατροφής απαιτείται εκ μέρους του η σχετική υποβολή αίτησης προκειμένου να μην ενεργοποιηθεί αυτοδικαίως το δικαίωμα το μειωμένου ωραρίου.

Επιπλέον, διευκρινίζεται ότι ειδικά για τους θετούς ή αναδόχους γονείς η χρήση της κατ' εξαίρεση εννεάμηνης άδειας ανατροφής δεν δύναται να διακοπεί και να μετατραπεί σε μειωμένο ωράριο, αφού προϋπόθεση για την χρήση του αποτελεί η ανέκκλητη εν προκειμένω δήλωσή του ότι δεν θα κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου.

## **Β) ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΙΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΓΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗ 4<sup>ου</sup> ΤΕΚΝΟΥ ΚΑΙ ΑΝΩ**

Επίσης, η παρ. 2 του άρθρου 53 του ΥΚ τροποποιείται ως προς το ότι προβλέπεται πλέον ρητά ότι:

- σε περίπτωση γέννησης τέταρτου τέκνου και άνω η υφιστάμενη διευκόλυνση της παράτασης του μειωμένου ωραρίου για δύο (2) ακόμα χρόνια χορηγείται ανεξάρτητα από τη διευκόλυνση που έχει προηγουμένως επιλέξει ο/η υπάλληλος (μειωμένο ωράριο ή συνεχόμενη άδεια) και
- η ίδια ως άνω διευκόλυνση χορηγείται με την απόκτηση κάθε τέκνου μετά το τέταρτο.

## **8. ΔΗΛΩΣΗ ΧΡΗΣΗΣ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΩΝ ΓΙΑ ΑΝΑΤΡΟΦΗ ΤΕΚΝΟΥ**

Η παρ. 3 του άρθρου 53 του ΥΚ τροποποιείται προκειμένου σε συνέχεια σειράς τροποποιήσεων των ρυθμίσεων του άρθρου 53 του ΥΚ να προσδιοριστεί ότι πλέον η υποχρέωση κοινής δήλωσης των γονέων υπαλλήλων, με την οποία δηλώνεται ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση των διευκολύνσεων του άρθρου 53 ή με την οποία οι γονείς καθορίζουν χρονικά διαστήματα που ο καθένας θα κάνει χρήση των διευκολύνσεων, γίνεται πάντα μέσα στα προβλεπόμενα από κάθε επιμέρους διάταξη όρια ηλικίας το

τέκνου.

Επισημαίνεται ότι η χρήση των ανωτέρω διευκολύνσεων από τους συνδικαιούχους γονείς θα πρέπει προκειμένου να πληρούνται ο σκοπός της διάταξης, ήτοι η φροντίδα του τέκνου, να αφορά σε διαδοχικά χρονικά διαστήματα και όχι ταυτόσημα χρονικά.

#### **9. ΑΔΕΙΑ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΙΑΤΡΙΚΩΣ ΥΠΟΒΟΗΘΟΥΜΕΝΗΣ ΑΝΑΠΑΡΑΓΩΓΗΣ**

Με τη διάταξη του άρθρου 19 του ν. 4604/2019 (Α' 50) προστέθηκε παράγραφος 8 στο άρθρο 50 του ΥΚ, με την οποία προβλέφθηκε ότι στις υπαλλήλους στις οποίες εφαρμόζονται μέθοδοι ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής του ν. 3305/2005 (Α' 17) χορηγείται για κάθε εφαρμογή των μεθόδων αυτών άδεια επτά (7) εργάσιμων ημερών με πλήρεις αποδοχές, ύστερα από βεβαίωση του θεράποντος ιατρού και του διευθυντή μονάδας ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής (Μ.Ι.Υ.Α.).

#### **10. ΑΔΕΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ – ΔΙΑΚΟΠΗ ΦΟΙΤΗΣΗΣ Ή ΜΗ ΚΑΤΑΘΕΣΗ ΤΙΤΛΟΥ**

Η παρ. 3 της αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.53/1379/οικ.4727/19-2-2008 απόφασης του Υπουργού Εσωτερικών (Β' 315) με τίτλο «Καθορισμός υποχρεώσεων των υπαλλήλων που τελούν σε άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης» αντικαθίσταται και πλέον σε περίπτωση υπαίτιας διακοπής της φοίτησης υπαλλήλου, στον οποίο έχει χορηγηθεί άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης ή άπρακτης παρέλευσης της προθεσμίας προσκόμισης του τίτλου σπουδών, πέραν της επιστροφής της προσαύξησης αποδοχών που ενδεχομένως έλαβε ο υπάλληλος προβλέπεται ως κύρωση ότι ο χρόνος της άδειας υπηρεσιακής εκπαίδευσης **δεν υπολογίζεται ως χρόνος πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας.**

Επισημαίνεται ότι προκειμένου να επέλθουν οι ως άνω δυσμενείς για τον υπάλληλο συνέπειες και στο πλαίσιο στοιχειοθέτησης της υπαιτιότητας αυτού απαιτείται η προηγούμενη κλήση αυτού σε ακρόαση κατά τα οριζόμενα στις διατάξεις του άρθρου 6 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (ν.2690/1999).

#### **11. ΜΕΙΩΜΕΝΟ ΩΡΑΡΙΟ ΛΟΓΩ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ (άρθρο 16 ν.2527/1997)**

Α) Με τις διατάξεις της παρ. 9α του άρθρου 47 του ν. 4674/2020 αντικαθίσταται η παρ. 4 του άρθρου 16 του ν.2527/1997 και προβλέπεται πλέον ότι το μειωμένο ωράριο κατά μία (1) ώρα την ημέρα δικαιούνται οι μόνιμοι υπάλληλοι και οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας ΙΔΑΧ και ΙΔΟΧ που έχουν παιδιά έως 18 ετών που πάσχουν από σακχαρώδη διαβήτη ινσουλινοεξαρτώμενο ή τύπου 1 με ποσοστό αναπηρίας 50% και άνω, αντί της ηλικίας των 15 ετών που ίσχυε μέχρι σήμερα.

Επίσης, όσον αφορά τη χορήγηση μειωμένου ωραρίου για σύζυγο με αναπηρία, προστίθεται, πέραν της προϋπόθεσης της συντήρησης αυτού και η προϋπόθεση της φροντίδας του, προκειμένου να διευκρινιστεί ότι η έννοια της συντήρησης σχετίζεται περισσότερο με την υποχρέωση καθημερινής επιμέλειας αυτού και όχι με την οικονομική του συντήρηση. Για την απόδειξη της υποχρέωσης απαιτείται πιστοποιητικό από Κ.Ε.Π.Α., στο οποίο αναφέρεται ότι ο/η σύζυγος χρήζει βοήθειας άλλου προσώπου ή σχετική υπεύθυνη δήλωση του/ της υπαλλήλου ότι συντηρεί και φροντίζει τον/την σύζυγό του/ της που έχει ποσοστό αναπηρίας 80% και άνω. **Εξυπακούεται ότι σε περίπτωση που η καθημερινή φροντίδα του/ της συζύγου παρέχεται από αρμόδια ιδρύματα και φορείς κοινωνικής πρόνοιας δεν είναι δυνατή η χορήγηση της διευκόλυνσης του μειωμένου**



**ωραρίου, καθώς στην περίπτωση αυτή δεν πληρούται η προϋπόθεση της συντήρησης και φροντίδας του/ της συζύγου.**

Β) Με τις διατάξεις της παρ. 9β του άρθρου 47 του ν.4674/2020 στο άρθρο 16 του ν.2527/1997 προστέθηκε παράγραφος 6 με την οποία προβλέπονται τα εξής:

-Σε περίπτωση που στον/ στην υπάλληλο αντιστοιχούν περισσότερα από ένα πρόσωπα, τα οποία υπάγονται στις προϋποθέσεις των παρ. 4 και 5 του ίδιου άρθρου (ο ίδιος ο/ η υπάλληλος, τα τέκνα και ο/η σύζυγος) το ωράριο δεν μειώνεται αθροιστικά.

Παράδειγμα:

Σε υπάλληλο με ποσοστό αναπηρίας 70% που έχει τέκνο ηλικίας 16 ετών που πάσχει από σακχαρώδη διαβήτη ινσουλινοεξαρτώμενο ή τύπου 1 με ποσοστό αναπηρίας 50% ή/ και σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 80%, τον οποίο συντηρεί και φροντίζει, το ωράριο εργασίας μειώνεται για όλες τις ως άνω περιπτώσεις κατά μία (1) ώρα και όχι αθροιστικά για εκάστη των ως άνω περιπτώσεων.

- Σε περίπτωση που για το ίδιο πάσχον πρόσωπο δικαιούχοι της διευκόλυνσης είναι περισσότεροι του ενός υπάλληλοι, με δήλωση των συνδικαιούχων υπαλλήλων καθορίζεται ποιος υπάλληλος θα κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου.

Παράδειγμα:

Υπάλληλοι που έχουν τέκνο με ποσοστό αναπηρίας 70% και είναι και οι δύο δικαιούχοι της διευκόλυνσης του μειωμένου ωραρίου με δήλωσή τους στις υπηρεσίες τους θα καθορίσουν ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου.

- Ως τέκνα για την εφαρμογή της παρ. 4 νοούνται τα ανήλικα ή τα ενήλικα τέκνα που δεν εργάζονται λόγω της αναπηρίας, εφόσον η καθημερινή φροντίδα των προσώπων αυτών δεν παρέχεται από αρμόδια ιδρύματα και φορείς κοινωνικής πρόνοιας.

Τέλος, σύμφωνα με την παρ. 10 του άρθρου 47 του ν.4674/2020, με την οποία αντικαταστάθηκε η παρ. 3 του άρθρου 8 του ν.2880/2001, οι διατάξεις της παρ. 4 του άρθρου 16 του ν.2527/1997 περί χορήγησης μειωμένου ωραρίου εφαρμόζεται και για τους υπαλλήλους που έχουν με δικαστική απόφαση την επιμέλεια ατόμου με ειδικές ανάγκες, καθώς και για ανάδοχους γονείς ατόμου με ειδικές ανάγκες, για όσο χρόνο διαρκεί η αναδοχή, εφόσον η καθημερινή φροντίδα των προσώπων αυτών δεν παρέχεται από αρμόδια ιδρύματα και φορείς κοινωνικής πρόνοιας.

Ειδικά για τη χορήγηση του μειωμένου ωραρίου σε υπαλλήλους που έχουν με δικαστική απόφαση την επιμέλεια άλλου προσώπου απαιτούνται τα εξής:

Γενικές προϋποθέσεις:

-Δικαστική απόφαση, με την οποία στον/ στην υπάλληλο ανατίθεται η επιμέλεια προσώπου (π.χ. στο πλαίσιο ορισμού δικαστικού συμπαραστάτη)

-Σε περίπτωση που πρόκειται για απόφαση ορισμού δικαστικού συμπαραστάτη θα πρέπει να προκύπτει από την απόφαση ρητή ανάθεση της επιμέλειας του συμπαραστατούμενου

στον δικαστικό συμπαραστάτη (σχετική και η αριθ. 77/2018 γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους)

- Η καθημερινή φροντίδα των συμπαραστατούμενων να μην παρέχεται από αρμόδια ιδρύματα και φορείς κοινωνικής πρόνοιας. Η συνδρομή της προϋπόθεσης αυτής αποδεικνύεται με υπεύθυνη δήλωση του/της υπαλλήλου.

-ο/η συμπαραστατούμενος/η να έχει το προβλεπόμενο κατά περίπτωση ποσοστό αναπηρίας βάσει σχετικού πιστοποιητικού από Κ.Ε.Π.Α.

Επισημαίνεται ότι το σύνολο των αναφερόμενων στο Κεφάλαιο Α' της παρούσας εγκυκλίου εφαρμόζεται και για τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ΙΔΑΧ, καθώς σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 4 του ν.2839/2000, «Οι διατάξεις των άρθρων 48 έως 53 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. εφαρμόζονται ανάλογα και στο προσωπικό με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α.».

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'**

### **ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΙΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ**

Για λόγους διευκόλυνσης των Διευθύνσεων Προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών και κατόπιν των τροποποιήσεων που επήλθαν στις διατάξεις του Π.Δ. 410/1988 με το άρθρο 47 του ν.4674/2020 παρατίθενται κατωτέρω τα προβλεπόμενα για τις βασικές άδειες και διευκολύνσεις που δικαιούνται οι υπάλληλοι που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου σε υπηρεσίες του Δημοσίου και σε νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, ανεξαρτήτως του εάν απασχολούνται με καθεστώς πλήρους ή μερικής απασχόλησης.

Η χορήγηση των αδειών στο προσωπικό με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου του Δημοσίου (εκτός όσων υπηρετούν σε Ο.Τ.Α. α' βαθμού και στα νομικά πρόσωπα αυτών), διέπεται κατ' αρχάς από το ΠΔ 410/88. Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρο 89 του ανωτέρω ΠΔ «Όπου στον Κώδικα αυτό δεν ορίζεται διαφορετικά, εφαρμόζονται συμπληρωματικά οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας».

Ειδικότερα, για τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ που προσλαμβάνονται για κάλυψη απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών (Κεφάλαιο Γ' Π.Δ. 410/1988) και για την κάλυψη παροδικών αναγκών (Κεφάλαιο Δ' Π.Δ. 410/1988) και δεν κατέχουν οργανικές θέσεις, σύμφωνα με τα άρθρα 62 και 69 του Π.Δ. 410/1988, αντίστοιχα, τυγχάνουν εφαρμογής οι διατάξεις του άρθρου 20, με εξαίρεση το τελευταίο εδάφιο της παρ. 1 και την παράγραφο 7, και των άρθρων 21, 23, 24 παρ. 3 και 26 του Π.Δ. 410/1988, εφόσον συμβιβάζονται ενώ για τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ που κατέχουν οργανική θέση ισχύουν τα αναφερόμενα στο Κεφάλαιο Β' του Π.Δ. 410/1988. Ειδικότερα:

#### **1. ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ**

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 20 του ΠΔ 410/88: «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 είκοσι (20) εργάσιμες

ημέρες, χωρίς να υπολογίζεται σε 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 επί πλέον του βασικού χρόνου των δώδεκα μηνών και μέχρι είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες για τους μισθωτούς με σύστημα πενθήμερης εβδομάδας εργασίας μέχρι είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες...».

Ωστόσο, και δεδομένου ότι σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 20 του Π.Δ. 410/1988, «Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται στο προσωπικό αυτό οι κείμενες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας (Α.Ν. 539/1945, όπως αυτός ισχύει», σύμφωνα με τις μεταγενέστερες και ισχύουσες ως ευνοϊκότερες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και συγκεκριμένα του άρθρου 1 του Ν. 3302/04, με τις οποίες τροποποιήθηκε η παράγραφος 1 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/1945 (ΦΕΚ 229 Α') ισχύουν τα εξής με βάση και τα αναφερόμενα στην αριθ. οικ. 3392/1-3-2005 εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας:

Για το πρώτο ημερολογιακό έτος- εντός του οποίου προσελήφθη ο/η υπάλληλος, η υπηρεσία υποχρεούται να χορηγεί στον /στην υπάλληλο μέχρι την 31η Δεκεμβρίου ή μέχρι τη λήξη της σύμβασης εφόσον η σύμβαση λήγει εντός του ίδιου ημερολογιακού έτους, αναλογία – ποσοστό των ημερών αδείας που δικαιούται ο/η υπάλληλος, βάσει του χρονικού διαστήματος απασχόλησης στην υπηρεσία κατά το έτος αυτό. Η αναλογία της άδειας, η οποία υπολογίζεται επί των 20 –επί πενθημέρου- και των 24 –επί εξαήμερου- ημερών, θα πρέπει να χορηγείται έως την 31η Δεκεμβρίου του ημερολογιακού έτους πρόσληψης ακόμη και αν δεν έχει ζητηθεί από τους υπαλλήλους.

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο/η υπάλληλος δικαιούται να λάβει τμηματικά την κανονική άδεια, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στο δεύτερο αυτό έτος. Η αναλογία της άδειας υπολογίζεται εκ νέου, όπως και κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος, με βάση τις 20 ημέρες επί πενθημέρου και τις 24 ημέρες επί εξαήμερου. Κατά τη διάρκεια του έτους αυτού και κατά το χρονικό σημείο συμπλήρωσης 12 μηνών από την ημερομηνία πρόσληψης, η άδεια επαυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα. Ως εκ τούτου, η άδεια κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, η οποία θα πρέπει να χορηγηθεί από την υπηρεσία αναλογικώς ή ολόκληρη στο τέλος, έως την 31<sup>η</sup> Δεκεμβρίου του έτους αυτού, φθάνει στο ύψος των 21 επί πενθημέρου και 25 επί εξαήμερου, εργάσιμων ημερών.

Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος, καθώς και τα επόμενα, ο/ η υπάλληλος δικαιούται να λάβει, και εφόσον οι υπηρεσιακές ανάγκες το επιτρέπουν, ολόκληρη την ετήσια αδειά του και σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο του έτους αυτού. Η άδεια αυτή, θα φθάσει τις 22 ημέρες επί πενθημέρου και τις 26 επί εξαήμερου, εάν έχουν συμπληρωθεί 2 έτη απασχόλησης εντός του τρίτου αυτού ημερολογιακού έτους.

#### Παράδειγμα

Υπάλληλος που προσλαμβάνεται με σύμβαση ορισμένου χρόνου διάρκειας δύο (2) ετών με πενθήμερη εργασία την 1<sup>η</sup> Απριλίου του 2020 δικαιούται κανονική άδεια ως εξής:

- Από 1<sup>η</sup> Απριλίου 2020 έως 31 Δεκεμβρίου 2020 δικαιούται αναλογία επί των 20 ημερών κανονικής άδειας, ήτοι 20/12 x μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου ή 1,6667 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης, με ανώτατο όριο τις 15 ημέρες για το έτος 2020 (9 μήνες απασχόλησης x 1,6667 ημέρες άδειας ανά μήνα απασχόλησης).

- Από 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 2021 έως 31 Μαρτίου 2021 δικαιούται αναλογία επί των 20 ημερών κανονικής άδειας, ήτοι 20/12 x μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου ή 1,6667 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης, με ανώτατο όριο τις 5 ημέρες για το διάστημα αυτό του έτους 2021 (3 μήνες απασχόλησης x 1,6667 ημέρες άδειας ανά μήνα απασχόλησης).
- Από 1<sup>η</sup> Απριλίου 2021 έως 31 Δεκεμβρίου 2021 δικαιούται αναλογία επί των 21 ημερών κανονικής άδειας, ήτοι 21/12 x μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου ή 1,75 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης, με ανώτατο όριο τις 16 ημέρες (9 μήνες απασχόλησης x 1,75 ημέρες άδειας ανά μήνα απασχόλησης, στρογγυλοποίηση του 15,75).
- Από 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 2022 έως 31 Μαρτίου 2022 (ημερομηνία λήξης της 2ετούς σύμβασής τους) δικαιούται να λάβει ολόκληρη την ετήσια άδειά του διάρκειας 21 ημερών σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο του έτους αυτού και μέχρι τη λήξη της σύμβασης.

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να χορηγήσει εντός του ημερολογιακού έτους την άδεια που δικαιούται ο εργαζόμενος, έπειτα από αίτησή του και εντός δύο (2) μηνών από την υποβολή της αίτησης και δεν επιτρέπεται η μεταφορά ημερών άδειας στο επόμενο ημερολογιακό έτος.

Τέλος, βάσει του άρθρου 3 της ΕΓΣΣΕ 2008-2009 προβλέπεται προσαύξηση της κανονικής άδειας λόγω προϋπηρεσίας και ειδικότερα, «Υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες (-τριες) που συμπληρώνουν υπηρεσία δέκα (10) ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία δώδεκα (12) ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια τριάντα (30) εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή είκοσι πέντε (25) εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Από 1-1-2008, μετά τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας δικαιούνται μία (1) επιπλέον εργάσιμη ημέρα, δηλ. συνολικά τριάντα μία (31) και είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες αντίστοιχα».

Ειδικά για την εφαρμογή των παραπάνω ρυθμίσεων της εργατικής νομοθεσίας στους υπαλλήλους του Δημοσίου με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου επισημαίνονται τα εξής:

Στις περιπτώσεις παράτασης ή ανανέωσης συμβάσεων ΙΔΟΧ χωρίς διακοπή της απασχόλησης των υπαλλήλων και με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις, για τον υπολογισμό της κανονικής άδειας που δικαιούνται οι υπάλληλοι και τον τρόπο χορήγησής της, ο χρόνος απασχόλησής τους θεωρείται συνεχόμενος. Αντίθετα, σε περίπτωση σύναψης νέων συμβάσεων που προκύπτει κατόπιν νέας διαδικασίας, ακόμη και αν οι συμβαλλόμενοι είναι οι ίδιοι και η απασχόληση διέπεται από τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις, η κανονική άδεια των υπαλλήλων υπολογίζεται εκ νέου με βάση το χρόνο απασχόλησης του/ της υπαλλήλου βάσει της νέας σύμβασης εργασίας.

## **2. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ**

### **2.1. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ**

Για τους υπαλλήλους με σχέση ΙΔΟΧ χωρίς οργανική θέση (Κεφάλαια Γ' και Δ' του Π.Δ. 410/1988), ελλείψει ειδικής ρύθμισης εφαρμόζονται οι διατάξεις της εργατικής

νομοθεσίας και συγκεκριμένα οι διατάξεις των άρθρων 657 και 658 του Αστικού Κώδικα για την ανυπαίτια αδυναμία παροχής εργασίας (σχετικό το αριθ. 6549/241/29-3-2019 έγγραφο του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης).

Σύμφωνα με τα άρθρα 657 και 658 του Αστικού Κώδικα («Λόγοι που εμπόδισαν τον εργαζόμενο»), «Ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωσή 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. 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».

Από τις ανωτέρω διατάξεις συνάγεται ότι για να διατηρηθεί η αξίωση του εργαζομένου για το μισθό, μολονότι δεν παρέχει εργασία, πρέπει το κώλυμα (εμπόδιο) για παροχή εργασίας να οφείλεται σε σπουδαίο λόγο, ήτοι σε λόγο που κατά την καλή πίστη και τα χρηστά συναλλακτικά ήθη, καθιστά δικαιολογημένη τη μη παροχή εργασίας. Να μη μπορεί δηλαδή, κατά την καλή πίστη και τα χρηστά και συναλλακτικά ήθη, να αξιωθεί από το μισθωτό η παροχή εργασίας εξαιτίας του σπουδαίου λόγου. Σπουδαίος λόγος αποχής από την εργασία μπορεί να είναι οποιοδήποτε πραγματικό περιστατικό που αναφέρεται είτε σε πρόσωπο του μισθωτού και γενικότερα στη δική του «σφαίρα» είτε σε πραγματικό γεγονός, που δημιουργεί αντικειμενική αδυναμία παροχής εργασίας (Αγγαλόπουλος: Εργ. Δικ. 1958, σελ. 211-212- Κουκιάδης: Εργ. Δικ. 1995 σελ. 532- Βλαστός: Συμβ. Εξ. Εργ. 1990, σελ. 590-591 – Γεωργιάδης-Σταθόπουλος: Ειδ. Ενοχ. 1980, σελ. 495 - Α.Π.328/1976 - Πρωτ. Αθ. 3219/1975-Πρωτ. Κω 15/1961.

Επομένως, η **ασθένεια του μισθωτού**, όπως προκύπτει από τις διατάξεις των άρθρων 660,661 Α.Κ., παρ. 3 του άρθρου 5 του Ν.2112/1920(Α' 67), άρθρου 8 του Β. Δ/τος 16/18-7-1920 και άρθρου 3 του Ν.4558/1930(Α' 124) αλλά και όπως έχει γίνει δεκτό από τη νομολογία των δικαστηρίων (Α.Π.: 542/2010, Εφ. Πειραιώς 917/1996, Α.Π.308/1986, Α.Π.385/1964, Π.Κ. 15/1961, Α.Π.308/1959 κ.λ.π.) συνιστά σπουδαίο λόγο αποχής αυτού εκ της εργασίας του, χωρίς δυσμενείς γι' αυτόν συνέπειες.

Σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην εργατική νομοθεσία, ο εργαζόμενος έχει καθήκον, που απορρέει από τις αρχές της καλής πίστης, για επιμελή εκτέλεση της εργασίας του και υποχρέωση πίστωσης προς τον εργοδότη, λαμβανομένων υπόψη και των διατάξεων του άρθρου 336 εδ. Β' του ΑΚ αφενός μεν να ειδοποιήσει εγκαίρως περί της ασθένειάς του τον εργοδότη με κάθε πρόσφορο και κατάλληλο τρόπο, ώστε να μπορέσει ο τελευταίος να μεριμνήσει για την αντικατάσταση του όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η ασθένεια του, αφετέρου δε να αποδείξει την ασθένειά του κατά τον προσήκοντα τρόπο (Α.Π.447/89-Ι. Κουκιάδης: Εργ. Δίκαιο 1984 σελ. 510-Αγαλλόπουλος: Εργ. Δίκαιο σελ. 214 και 358).

Από το νόμο δεν ορίζεται ειδικός και περιοριστικός τρόπος αποδείξεως της ασθένειας του εργαζομένου, αλλά αρκεί για αυτή βεβαίωση (Α.Π.378/65-Εγγ. Υπ. Εργασίας 1440/11-7-86).

Σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 1 του Ν. 3418/2005 «Κώδικας Ιατρικής Δεοντολογίας» (ΦΕΚ 28/Α/2005: «Τα ιατρικά πιστοποιητικά και οι ιατρικές γνωματεύσεις, καθώς και οι ιατρικές συνταγές που εκδίδονται κατά τους νόμιμους τύπους, έχουν το ίδιο κύρος και την ίδια νομική ισχύ ως προς τις νόμιμες χρήσεις και ενώπιον όλων των αρχών

των υπηρεσιών, ανεξάρτητα από το αν εκδίδονται από ιατρούς που υπηρετούν σε Ν.Π.Δ.Δ. ή Ν.Π.Ι.Δ ή Ιδιώτες ιατρούς...».

Σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 657 Α.Κ., ο εργοδότης έχει μεν την υποχρέωση να καταβάλει τον μισθό για την απουσία του εργαζομένου μέσα στα ανωτέρω χρονικά πλαίσια, δικαιούται δε να αφαιρέσει τα ποσά που εξαιτίας του κωλύματος καταβλήθηκαν στον μισθωτό από **ασφάλιση υποχρεωτική από το νόμο**. Εκπεστέα είναι τα ποσά που καταβάλλει ο ασφαλιστικός οργανισμός για την απώλεια του εργατικού εισοδήματος (επίδομα ασθένειας) και μόνο στο μέτρο που αντιστοιχούν στην κατά χρόνο υποχρέωση του εργοδότη (Α.Π.308/1986), όχι όμως άλλου είδους ασφαλιστικές παροχές, όπως η φαρμακευτική περίθαλψη (Καρακατσάνης Α. – Γαρδίκας Σ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 1995,σελ. 369). Σημειώνεται, επίσης, ότι ο εργοδότης δύναται να αφαιρέσει μόνο όσο ποσό θα λάβει ο εργαζόμενος από τον ασφαλιστικό οργανισμό στον οποίο είναι ασφαλισμένος υποχρεωτικώς εκ του νόμου και συνεπώς, δε δικαιούται να αφαιρέσει το ποσό που θα λάβει ο εργαζόμενος από ιδιωτική ασφαλιστική εταιρεία, σε περίπτωση ασφάλισής του ιδιωτικώς για ασθένεια. Εξ άλλου, ο εργοδότης δε δύναται να αφαιρέσει από το μισθό, παρά μόνο από το ποσό το οποίο εισέπραξε πράγματι ο μισθωτός από τον ασφαλιστικό οργανισμό (Πρωτ. Πειραιώς 3089/190, Πρωτ. Βόλου 165/1963, Πρωτ. Αθηνών 1525/1961), ενώ στην περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν επιδοτείται κατά τα ανωτέρω, τότε ο εργοδότης οφείλει να του καταβάλει για την κάθε ημέρα της απουσίας του, τόσα ημερομίσθια, όσες είναι οι ώρες εργασίας, κατά τις οποίες αυτός θα εργαζόταν, αν δεν μεσολαβούσε το κώλυμα, για εργασία (Βλαστός Στ. Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Έκδοση Τρίτη, 1999,σελ. 631).

Σχετική με τις υποχρεώσεις του εργοδότη έναντι του μισθωτού σε περίπτωση μόνον ασθένειας είναι, εκτός από τις διατάξεις των άρθρων 657 και 658 του Αστ. Κώδικα και η διάταξη του άρθρου 5 του ΑΝ 178/67 που ορίζει ότι «εν περιπτώσει αποχής εκ της εργασίας του μισθωτού λόγω ασθένειας, δια το από της αναγγελίας της ανικανότητας μέχρι της ενάρξεως της επιδοτήσεως εκ μέρους του ΙΚΑ ή ετέρου ασφαλιστικού Οργανισμού χρονικό διάστημα (1 έως 3 ημερών), ο εργοδότης υποχρεούται εις πληρωμήν μόνον του ημίσεος του ημερομισθίου ή του αναλογούντος μισθού, αποκλειόμενης της συμπληρώσεώς του εκ του οικείου ασφαλιστικού Οργανισμού».

## **2.2. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΜΕ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ**

Για τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ που κατέχουν οργανική θέση ισχύουν τα προβλεπόμενα στα άρθρα 17 έως 19 του Κεφαλαίου Β΄ του Π.Δ. 410/1988 περί κωλύματος παροχής εργασίας.

## **3. ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ**

### **3.1. ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ**

Για τους υπαλλήλους με σχέση ΙΔΟΧ χωρίς οργανική θέση (Κεφάλαια Γ΄ και Δ΄ του Π.Δ. 410/1988), ισχύουν τα προβλεπόμενα στην εργατική νομοθεσία. Ειδικότερα, στις διατάξεις του άρθρου 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1993 και του άρθρου 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000-2001, το οποίο κυρώθηκε με το άρθρο 11 του Ν.2874/2000, η διάρκεια της άδειας μητρότητας ορίζεται

στις δεκαεπτά (17) εβδομάδες για τις εργαζόμενες σε οποιονδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου. Από αυτές, τις οκτώ (8) εβδομάδες πρέπει να πάρει η εργαζόμενη πριν από τον τοκετό και τις υπόλοιπες εννέα (9) μετά. Η τήρηση των χρονικών διαστημάτων είναι υποχρεωτική. Σε περίπτωση που η εργαζόμενη γεννήσει πρόωρα, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται μετά τον τοκετό, έτσι ώστε ο χρόνος της άδειας να φθάνει συνολικά τις δεκαεπτά (17) εβδομάδες.

### **3.2. ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΜΕ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ**

Για τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ που κατέχουν οργανική θέση ισχύουν τα αναφερόμενα στο άρθρο 52 του Υπαλληλικού Κώδικα, όπως τροποποιήθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 18 του ν.3801/2009, κατά παραπομπή του άρθρου 22 του Κεφαλαίου Β' του Π.Δ. 410/1988. Συγκεκριμένα, στις υπαλλήλους οι οποίες κυοφορούν, χορηγείται άδεια μητρότητας με πλήρεις αποδοχές δύο (2) μήνες πριν και τρεις (3) μήνες 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. Σε περίπτωση απόκτησης τέκνου πέραν του 3ου, η μετά τον τοκετό άδεια προσαυξάνεται κάθε φορά κατά δύο (2) μήνες. Η άδεια λόγω κυοφορίας χορηγείται ύστερα από βεβαίωση του θεράποντος ιατρού για τον πιθανολογούμενο χρόνο τοκετού. Σε περίπτωση πολύδυμης κύησης, η άδεια λοχείας αυξάνεται κατά ένα (1) μήνα για κάθε τέκνο πέραν του ενός (σχετική η αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.51/538/12254/14-5-2007 εγκύκλιος).

### **4. ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΠΑΙΔΙΟΥ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ**

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ 1993, του άρθρου 6 της ΕΓΣΣΕ 2002-2003, το οποίο κυρώθηκε από τις διατάξεις του άρθρου 7 του ν. 3144/03, των άρθρων 8 & 9 της ΕΓΣΣΕ 2004-2005, του άρθρου 2 της ΕΓΣΣΕ 2014 και του άρθρου 38 του ν.4342/2015, οι εργαζόμενοι φυσικοί, θετοί ή ανάδοχοι γονείς και των δύο φύλων δικαιούνται για χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών από τη λήξη της άδειας μητρότητας, είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μια (1) ώρα κάθε ημέρα από την εργασία τους. Εναλλακτικά, με συμφωνία του εργοδότη, το ημερήσιο ωράριο μπορεί να ορίζεται μειωμένο κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και σε μία (1) ώρα για έξι (6) επιπλέον μήνες.

Ειδικότερα, την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του παιδιού, δικαιούνται η μητέρα ή ο πατέρας, ανεξάρτητα από το είδος της δραστηριότητας που ασκεί ο άλλος γονέας, ακόμη και αν ο άλλος γονέας δεν εργάζεται. Στην περίπτωση που και οι δύο γονείς είναι μισθωτοί, με κοινή τους δήλωση που κατατίθεται στους αντίστοιχους εργοδότες τους, καθορίζεται η επιλογή τους για το ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση της γονικής άδειας φροντίδας παιδιού (μειωμένο ωράριο), εκτός αν με κοινή τους δήλωση καθορίσουν χρονικά διαστήματα που ο καθένας κάνει χρήση μέσα στα χρονικά όρια ισχύος του δικαιώματος αυτού, τα οποία γνωστοποιούν. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους σχετικές βεβαιώσεις. 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.

Το μειωμένο ωράριο φροντίδας παιδιών δικαιούται ο/η εργαζόμενος /-η με αίτηση του/της να το ζητήσει εναλλακτικά ως 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. Η ανωτέρω άδεια, θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας και δεν πρέπει να προκαλεί δυσμενέστερες συνθήκες στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις.

#### **5. ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ**

Με τις διατάξεις των άρθρων 48-54 του κεφ. ΣΤ' του ν. 4075/2012 (Α'89), προσαρμόσθηκε η εθνική μας νομοθεσία προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου. Ειδικότερα, με το άρθρο 50 του ν. 4075/2012, ορίζεται το δικαίωμα της γονικής άδειας ανατροφής, διάρκειας τεσσάρων (4) μηνών, άνευ αποδοχών, μέχρι το παιδί να φθάσει την ηλικία των έξι (6) ετών, για όλους τους εργαζόμενους που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του νόμου, εφόσον έχουν ένα έτος προϋπηρεσία, συνεχόμενη ή διακεκομμένη, στον ίδιο εργοδότη, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό. Η άδεια αυτή χορηγείται ως ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα του εργαζόμενου προκειμένου να ενθαρρυνθούν και οι δύο γονείς να ασχοληθούν με την ανατροφή του παιδιού.

Στις περιπτώσεις δε που ένα παιδί στερείται παντελώς τον ένα γονέα λόγω θανάτου, μη αναγνώρισης του από τον πατέρα, ή στην περίπτωση που ο ένας εκ των γονέων έχει καθ' ολοκληρία στερηθεί τη γονική μέριμνα, ορίζεται ότι τη γονική άδεια ανατροφής δικαιούται στο διπλάσιο ο άλλος γονέας. Καλύπτονται επίσης ισότιμα οι ανάγκες των γονέων που υιοθετούν ή αναδέχονται τέκνο ηλικίας έως έξι (6) ετών.

Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη, αποφασίζουν με κοινή δήλωση τους, κάθε φορά, ποιος από τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα.

#### **6. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΣΟΒΑΡΩΝ ΝΟΣΗΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ, ΤΟΥ/ ΤΗΣ ΣΥΖΥΓΟΥ Ή ΤΩΝ ΤΕΚΝΩΝ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ**

Σύμφωνα με τα οριζόμενα στην περ. α' της παρ. 7 του άρθρου 47 του ν.4674/2020 αντικαθίσταται το άρθρο 21 του Π.Δ. 410/1988 και στους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ ισχύουν αναλόγως τα οριζόμενα στις παραγράφους 2, 3 και 4 του άρθρου 50 του ν. 3528/2007.

Η παραπομπή αφορά στην ειδική άδεια των 22 ημερών και στην άδεια των 6 ημερών λόγω αναπηρίας, όπως διαμορφώθηκαν οι προϋποθέσεις χορήγησής τους μετά την τροποποίηση των διατάξεων με το άρθρο 47 του ν.4674/2020 και σύμφωνα με τα αναλυτικώς αναφερόμενα στο Κεφάλαιο Α' της παρούσας εγκυκλίου.

Επισημαίνεται, ότι σύμφωνα με την ίδια διάταξη, οι άδειες των παραγράφων 2, 3 και 4 του άρθρου 50 του ν. 3528/2007 χορηγούνται στους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ σε αναλογία με βάση τη διάρκεια της σύμβασης που έχουν συνάψει.



Ο αριθμός των ημερών της ειδικής άδειας των 22 ημερών με βάση τη διάρκεια της σύμβασης υπολογίζεται ως εξής: 22 ημέρες (ή 32 κατά περίπτωση)/ 12μήνες x αριθμό μηνών που διαρκεί η σύμβαση. Σε περίπτωση που προκύπτει δεκαδικός αριθμός γίνεται στρογγυλοποίηση αυτού.

Παράδειγμα:

Υπάλληλος που προσλαμβάνεται στο Υπουργείο Εσωτερικών με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου διάρκειας 5 μηνών και είναι δικαιούχος της ειδικής άδειας 22 ημερών γιατί έχει τέκνο με Δ.Α.Δ., δικαιούται ειδική άδεια 9 ημερών για όλη της διάρκεια της σύμβασής του. Εάν πάσχει και ο ίδιος ο υπάλληλος από νόσημα που χρήζει περιοδικής νοσηλείας η αναλογία υπολογίζεται με βάση τις 32 ημέρες και ο υπάλληλος δικαιούται 13 ημέρες ειδική άδεια.

Αντίστοιχα εφαρμόζονται και οι διατάξεις της παρ. 4 του άρθρου 50 του ΥΚ για την ειδική άδεια των 6 ημερών λόγω αναπηρίας του/της υπαλλήλου και/ ή των τέκνων του/ της και της παρ. 5 για τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ που έχουν οριστεί δικαστικοί συμπαραστάτες, εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις εφαρμογής των οικείων διατάξεων (βλέπε Κεφάλαιο Α' της παρούσας εγκυκλίου).

**7. ΑΔΕΙΑ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΤΕΚΝΟΥ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ**

Σύμφωνα με τα οριζόμενα στην περ. β' της παρ. 7 του άρθρου 47 του ν.4674/2020 στο άρθρο 23 του Π.Δ. 410/1988 προστίθενται εδάφια, σύμφωνα με τα οποία ειδικά για τους απασχολούμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ., ΟΤΑ β' βαθμού και στα Ν.Π.Δ.Δ. αυτών για την άδεια λόγω ασθένειας των τέκνων τους, ισχύουν αναλόγως τα αντίστοιχα οριζόμενα για τους μόνιμους και με σχέση εργασίας ΙΔΑΧ διοικητικούς πολιτικούς υπαλλήλους.

Ειδικότερα, οι ρυθμίσεις για άδεια λόγω ασθένειας των τέκνων των υπαλλήλων περιλαμβάνονται στη διάταξη της παρ. 8 του άρθρου 53 του ΥΚ, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 76 του ν.4590/2019. Ειδικότερα, προβλέπεται για κάθε ημερολογιακό έτος άδεια τεσσάρων (4) ημερών για τους υπαλλήλους με ανήλικα τέκνα, άδεια επτά (7) ημερών για τους τρίτεκνους υπαλλήλους, άδεια δέκα (10) ημερών για τους πολύτεκνους υπαλλήλους και άδεια οκτώ (8) ημερών για τους υπαλλήλους που είναι μονογονείς.

Οι ως άνω άδειες χορηγούνται σε αναλογία με βάση τη διάρκεια της σύμβασης των υπαλλήλων και ο υπολογισμός γίνεται σύμφωνα με τα αναφερόμενα ανωτέρω για την ειδική άδεια των 22 ημερών.

Για τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία χορήγησης της άδειας ισχύουν τα αναφερόμενα στις αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/5/οικ.32342/19-12-2016 (ΑΔΑ: ΩΝ46465ΦΘΕ-Ω93) ΔΙΔΑΔ/Φ.35.53/2521/οικ.11469/14-3-2019 (ΑΔΑ: 7Χ8Χ465ΧΘΨ-ΛΛΝ) εγκυκλίου της Υπηρεσίας μας, καθώς και η αριθ. 205/2019 γνώμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους.

### **8. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΗΣ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ ΤΩΝ ΤΕΚΝΩΝ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ**

Σύμφωνα με τα οριζόμενα στην περ. β΄ της παρ. 7 του άρθρου 47 του ν.4674/2020 στο άρθρο 23 του Π.Δ. 410/1988 προστίθενται εδάφια, σύμφωνα με τα οποία ειδικά για τους απασχολούμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ., ΟΤΑ β΄ βαθμού και στα Ν.Π.Δ.Δ. αυτών για τη διευκόλυνση παρακολούθησης της σχολικής επίδοσης των τέκνων τους, ισχύουν αναλόγως τα αντίστοιχα οριζόμενα για τους μόνιμους και με σχέση εργασίας ΙΔΑΧ διοικητικούς υπαλλήλους.

Ειδικότερα, για την άδεια παρακολούθησης της σχολικής επίδοσης των τέκνων ισχύουν τα προβλεπόμενα στην αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.53/1222/20561/9-8-2007 απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης «Χορήγηση διευκόλυνσης στους υπαλλήλους για την παρακολούθηση της σχολικής προόδου των τέκνων τους» (1613 Β΄), η οποία εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 53 παρ. 7 του ΥΚ (σχετική η αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ. 53/ 1262 /οικ.23684/10-9-2007 εγκύκλιος).

Ειδικότερα, σύμφωνα με την ως άνω Υπουργική απόφαση: α) Ο γονέας-υπάλληλος που έχει ένα (1) τέκνο, το οποίο παρακολουθεί μαθήματα πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης δικαιούται άδεια έως τέσσερις (4) ημέρες το έτος, β) Ο γονέας-υπάλληλος που έχει δύο (2) τέκνα και άνω, τα οποία παρακολουθούν μαθήματα πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης δικαιούται έως πέντε (5) ημέρες το έτος και γ) Σε περίπτωση που τα τέκνα παρακολουθούν μαθήματα σε ιδρύματα διαφορετικής εκπαιδευτικής βαθμίδας, η δικαιούμενη άδεια αυξάνεται κατά μία (1) ημέρα.

Η άδεια χορηγείται καταρχάς για ορισμένες ώρες και σε εξαιρετικές περιπτώσεις για ολόκληρη την ημέρα, σε καμιά όμως περίπτωση πάνω από μία ημέρα συνεχώς. Ο συνολικός χρόνος της άδειας δεν εξαντλείται υποχρεωτικά. Τυχόν υπόλοιπο που δεν έχει ληφθεί δεν μεταφέρεται στο επόμενο έτος, ούτε καταβάλλεται αποζημίωση στον υπάλληλο.

Σε περίπτωση δε που και οι δύο γονείς είναι δικαιούχοι, λαμβάνουν από κοινού την άδεια, η διάρκεια της οποίας και για τους δυο δεν μπορεί να υπερβεί το συνολικό αριθμό των ημερών, όπως αυτός καθορίζεται ανωτέρω.

Οι ως άνω άδειες χορηγούνται σε αναλογία με βάση τη διάρκεια της σύμβασης των υπαλλήλων και ο υπολογισμός γίνεται αναλογικώς σύμφωνα με τα αναφερόμενα ανωτέρω για την ειδική άδεια των 22 ημερών.

### **9. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΜΟΝΟΓΟΝΕΪΚΕΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΕΣ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΙΔΟΧ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ**

Σύμφωνα με το άρθρο 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003 στους εργαζόμενους (-ες), που έχουν χρέψει και στον άγαμο (η) γονέα, που έχει την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούται από άλλες διατάξεις. Επίσης, μονογονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργάσιμων ημερών.

Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω των αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών ηλικίας μέχρι δώδεκα (12) ετών συμπληρωμένων, εφάπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας.

#### **10. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΝΟΣΗΛΕΙΑΣ ΤΕΚΝΟΥ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΙΔΟΧ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ**

Με την παρ. 2 του άρθρου 51 του ν. 4075/2012, καθιερώνεται ειδική άδεια, χωρίς αποδοχές, προκειμένου να αντιμετωπισθούν οι ανάγκες νοσηλείας των παιδιών. Η άδεια αυτή χορηγείται χωρίς άλλη προϋπόθεση, για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η νοσηλεία και μέχρι τριάντα (30) εργάσιμες ημέρες κατ' έτος.

#### **11. ΜΕΙΩΜΕΝΟ ΩΡΑΡΙΟ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΙΔΟΧ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ**

Σύμφωνα με τις παρ. 4 και 5 του άρθρου 16 του ν. 2527/1997, όπως αντικαταστάθηκαν με την παρ. 8 του άρθρου 30 του ν. 3731/2008, το άρθρο 27 του ν. 4305/2014 και την παρ. 9 του άρθρου 47 του ν.4674/2020: «4. Η μείωση του ωραρίου εργασίας κατά μία (1) ώρα την ημέρα, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 5 του π.δ. 193/1988 (Α` 84), προκειμένου για τακτικούς υπαλλήλους και υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου και ορισμένου χρόνου του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α., που έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία σε ποσοστό 67% και άνω ή παιδιά έως 18 ετών που πάσχουν από σακχαρώδη διαβήτη ινσουλινοεξαρτώμενο ή τύπου 1 με ποσοστό αναπηρίας 50% και άνω ή σύζυγο με αναπηρία 80% και άνω τον οποίο συντηρεί και φροντίζει, γίνεται χωρίς ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους. Το ποσοστό αναπηρίας βεβαιούται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από τις ισχύουσες διατάξεις. 5. Η κατά την προηγούμενη παράγραφο μείωση του ωραρίου ισχύει και για τους τυφλούς ή παραπληγικούς-τετραπληγικούς, τους νεφροπαθείς τελικού σταδίου, καθώς και τους έχοντες αναπηρία 67% και άνω υπαλλήλους του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. Ειδικώς για τους τυφλούς τηλεφωνητές η μείωση του ωραρίου εργασίας ορίζεται σε δύο (2) ώρες την ημέρα».

Σχετικά με την επέκταση χορήγησης της διευκόλυνσης χρήσης μειωμένου ωραρίου κατά μία (1) ώρα σύμφωνα με την παρ. 5 και στους ίδιους τους υπαλλήλους με σχέση ΙΔΟΧ με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω, ισχύει η αριθ. 241/2013 Γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (σχετική η αρ. ΔΙΑΔΠ/Φ.Β.3/25079/16.09.2013 εγκύκλιος, ΑΔΑ:ΒΩ90Χ-8ΥΤ).

Για τη χορήγηση της διευκόλυνσης του μειωμένου ωραρίου σε υπαλλήλους με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ που έχουν με δικαστική απόφαση την επιμέλεια ατόμου με ειδικές ανάγκες, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 8 του ν.2880/2001, όπως τροποποιήθηκε με την παρ. 10 του άρθρου 47 του ν.4674/2020, ισχύουν τα αναφερόμενα στο Κεφάλαιο Α΄ της παρούσας εγκυκλίου για τους μόνιμους υπαλλήλους και τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ΙΔΑΧ.

## **12. ΑΔΕΙΑ ΓΑΜΟΥ ΚΑΙ ΓΕΝΝΗΣΗΣ ΤΕΚΝΟΥ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ**

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 1993 και του άρθρου 10 της ΕΓΣΣΕ του 2000-01, η άδεια γάμου ορίζεται σε έξι (6) εργάσιμες ημέρες για όσους εργάζονται εξαήμερο και σε (5) πέντε εργάσιμες ημέρες για όσους εργάζονται πενθήμερο.

Επιπλέον, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 10 της ΕΓΣΣΕ του 2000-01, σε περίπτωση γέννησης παιδιού ο πατέρας δικαιούται δύο (2) ημέρες άδεια με αποδοχές.

## **13. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΑΙΜΟΛΗΨΙΑΣ Ή ΛΗΨΗΣ ΑΙΜΟΠΕΤΑΛΙΩΝ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ**

Σύμφωνα με τα οριζόμενα στην περ. α' της παρ. 7 του άρθρου 47 του ν.4674/2020 αντικαθίσταται το άρθρο 21 του Π.Δ. 410/1988 και στους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ ισχύουν αναλόγως τα οριζόμενα στην παράγραφο 5 του άρθρου 50 του ν. 3528/2007, όπως αυτή τροποποιήθηκε με την παρ. 2<sup>α</sup> του άρθρου 47 του ν.4674/2020.

Ειδικότερα, υπάλληλος που ανταποκρίνεται σε πρόσκληση από υπηρεσία αιμοληψίας για κάλυψη έκτακτης ανάγκης, καθώς και υπάλληλος, ο οποίος μετέχει σε οργανωμένη ομαδική αιμοληψία ή σε διαδικασία παροχής αιμοπεταλίων, δικαιούται ειδικής άδειας απουσίας με πλήρεις αποδοχές δύο (2) ημερών για έξι (6) αιμοληψίες ή παροχές αιμοπεταλίων το χρόνο κατ' ανώτατο όριο.

Η άδεια αυτή δεν χορηγείται σε αναλογία με βάση τη διάρκεια της σύμβασης και για τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία χορήγησής της ισχύουν τα αναφερόμενα στο Κεφάλαιο Α' της παρούσας εγκυκλίου και στην αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.51/538/12254/14-5-2007 εγκύκλιο.

## **14. ΑΔΕΙΑ ΠΕΝΘΟΥΣ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ**

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ 2002-2003 προβλέπεται άδεια πένθους δύο (2) ημερών με αποδοχές για θάνατο συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών ενώ με τις διατάξεις του άρθρου 8 της ΕΓΣΣΕ 2010-2012, το δικαίωμα άδειας λόγω θανάτου συγγενούς που θεσπίστηκε από την προηγούμενη διάταξη χορηγείται και στους εξ αγχιστείας συγγενείς στην ίδια γραμμή και στον ίδιο βαθμό.

## **15. ΑΔΕΙΑ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ**

### **15.1. ΑΔΕΙΑ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΜΕ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ**

Σύμφωνα με τις παρ. 1 και 3 του άρθρου 24 του Π.Δ. 410/1988 «1. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις και εφόσον οι ανάγκες της υπηρεσίας επιτρέπουν, μπορεί να χορηγείται στο προσωπικό του παρόντος Κεφαλαίου, μετά από αίτηση του ενδιαφερόμενου, άδεια απουσίας χωρίς αποδοχές μέχρι έντεκα (11) ή δεκατρείς (13) εργάσιμες ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος, εφόσον εφαρμόζεται ή μη σύστημα πενθήμερης εβδομάδας

εργασίας αντίστοιχα... 3. Στις περιπτώσεις συζύγων, με οποιαδήποτε σχέση και αν συνδέονται με το Δημόσιο και αν ο ένας από τους δύο υπηρετεί στο εξωτερικό, ο άλλος έχει δικαίωμα να ζητήσει ειδική άδεια χωρίς αποδοχές, διάρκειας τριών (3) ετών κατ' ανώτατο όριο, με σκοπό τη συγκατοίκηση. Η άδεια παρέχεται με απόφαση του αρμόδιου υπουργού ύστερα από γνώμη του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου. Για τον καθορισμό του χρόνου της άδειας λαμβάνονται υπόψη και οι υπηρεσιακές ανάγκες. Το παραπάνω δικαίωμα ειδικής άδειας αναγνωρίζεται επίσης και σε υπαλλήλους που συνδέονται με οποιαδήποτε σχέση με το Δημόσιο και των οποίων οι σύζυγοι, συνδεόμενοι με οποιαδήποτε σχέση στο Δημόσιο, υπηρετούν προσωρινά στο εξωτερικό σε διεθνείς οργανισμούς».

#### **15.2. ΑΔΕΙΑ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ**

Επισημαίνεται ότι η παρ. 1 του άρθρου 24 του Π.Δ. 410/1988 δεν ισχύει για τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ που δεν κατέχουν οργανικές θέσεις, καθώς στα άρθρα 62 και 69 του Π.Δ. 410/1988, γίνεται παραπομπή μόνο στην παρ. 3 του άρθρου 24 του ίδιου Π.Δ.

#### **16. ΑΔΕΙΑ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ ΜΕ Ή ΧΩΡΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ**

Σύμφωνα με τα οριζόμενα στην περ. γ' της παρ. 7 του άρθρου 47 του ν.4674/2020 αντικαθίσταται το άρθρο 26 του Π.Δ. 410/1988 και για τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ ισχύουν αναλόγως τα οριζόμενα στο άρθρο 60 του ν. 3528/2007 για την άδεια εξετάσεων, όπως αυτό αντικαταστάθηκε με το άρθρο 35 του ν.4590/2019.

Ο συνολικός αριθμός ημερών άδειας εξετάσεων που δικαιούνται οι υπάλληλοι κατά τη διάρκεια της σύμβασής τους υπολογίζεται σε αναλογία με βάση τη διάρκεια της σύμβασής τους και για κάθε ημέρα εξετάσεων δύναται να χορηγηθεί άδεια έως δύο (2) ημερών πριν ή κατά την ημέρα εξέτασης.

Για τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία χορήγησης της άδειας ισχύουν τα αναφερόμενα στις αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ. 69/ 51 /οικ. 34813/27-12-2013 (ΑΔΑ: ΒΛΓΔΧ-ΠΨΦ) και ΔΙΔΑΔ/Φ.35.53/2521/οικ.11469/14-3-2019 (ΑΔΑ: 7Χ8Χ465ΧΘΨ-ΛΛΝ) εγκυκλίου της Υπηρεσίας μας κατά το μέρος που δεν έχουν τροποποιηθεί οι σχετικές διατάξεις.

#### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ' ΓΕΝΙΚΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ**

1. Επισημαίνεται ότι σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 5 του άρθρου 79 του ν.4674/2020, άδειες που έχουν χορηγηθεί σύμφωνα με τον ν.3528/2007, καθώς και το Π.Δ. 410/1988, όπως ίσχυαν πριν από την τροποποίησή τους με τον ν.4674/2020, συνυπολογίζονται για τον καθορισμό του ανώτατου αριθμού δικαιούμενων αδειών σύμφωνα με τις νεότερες διατάξεις. Σε περίπτωση που οι υπάλληλοι λόγω μη ενημέρωσής τους έχουν ήδη υπερβεί το δικαιούμενο με βάση

- τις νέες ρυθμίσεις αριθμό αδειών, στο πλαίσιο της χρηστής διοίκησης και της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης οι άδειες αυτές δεν ανακαλούνται.
2. Διευκρινίζεται ότι για τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ΙΔΑΧ και ΙΔΟΧ αρμόδιες να γνωματεύουν για τη χορήγηση ή μη της ειδικής άδειας των 22 ημερών κατά τα αναφερόμενα στην παρούσα εγκύκλιο είναι οι υγειονομικές επιτροπές που γνωμοδοτούν για τη χορήγηση σε αυτούς αναρρωτικής άδειας.
  3. Για το ανωτέρω ζήτημα παρακαλούνται: α) το Υπουργείο Υγείας και οι Υγειονομικές Περιφέρειες να ενημερώσουν σχετικά τις υγειονομικές επιτροπές αρμοδιότητάς τους και β) οι αρμόδιες υπηρεσίες των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων παρακαλούνται να κοινοποιήσουν την παρούσα στις υγειονομικές επιτροπές που υπάγονται στην αρμοδιότητά τους προς ενημέρωσή τους για τις ρυθμίσεις που τους αφορούν.
  4. Εγκύκλιοι που έχουν εκδοθεί από την Υπηρεσία μας για θέματα που ρυθμίζονται διαφορετικά με το άρθρο 47 του ν.4674/2020 και για τα οποία παρέχονται οδηγίες με την παρούσα εγκύκλιο παύουν να ισχύουν για τα θέματα αυτά.
  5. Για ερωτήματα που αφορούν περιπτώσεις όπου σύμφωνα με το Κεφάλαιο Β' της παρούσας εγκυκλίου εφαρμόζεται αποκλειστικά η εργατική νομοθεσία και όχι διατάξεις του ΥΚ ή του Π.Δ. 410/1988 οι Υπηρεσίες θα πρέπει να απευθύνονται και στο συναρμόδιο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.
  6. Για ερωτήματα που αφορούν υπαλλήλους Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού θα εκδοθούν σχετικές οδηγίες από την αρμόδια Διεύθυνση Προσωπικού Τοπικής Αυτοδιοίκησης του Υπουργείου Εσωτερικών και τυχόν σχετικά ερωτήματα θα πρέπει να απευθύνονται στην εν λόγω Υπηρεσία ([info@ypes.gr](mailto:info@ypes.gr)).
  7. Οι αποδέκτες της παρούσας εγκυκλίου παρακαλούνται να την κοινοποιήσουν, με κάθε πρόσφορο τρόπο, στους υπαλλήλους και σε όλους τους φορείς που υπάγονται ή εποπτεύονται από αυτούς, εφόσον ανήκουν στο πεδίο εφαρμογής των σχετικών ρυθμίσεων.
  8. Εφόσον κατά την εφαρμογή των διατάξεων ανακύπτουν ερωτήματα, τα οποία δεν καλύπτονται από τις οδηγίες που δίνονται με την παρούσα ή προηγούμενες εγκυκλίους, οι Δ/νσεις Προσωπικού αποκλειστικά δύνανται να απευθύνονται στην Υπηρεσία μας για περαιτέρω πληροφορίες ή διευκρινίσεις παρέχοντας κάθε στοιχείο απαραίτητο για την υπηρεσιακή κατάσταση του υπαλλήλου, για τον οποίο το ερώτημα.
  9. Οι υπάλληλοι καλούνται να απευθύνονται αποκλειστικά στις Δ/νσεις Προσωπικού, στις οποίες υπάγονται για τη διατύπωση τυχόν ερωτημάτων.

Η παρούσα εγκύκλιος έχει αναρτηθεί στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εσωτερικών, [www.ypes.gr](http://www.ypes.gr), στη διαδρομή «Ανθρώπινο Δυναμικό Δημοσίου Τομέα - Ανθρώπινο Δυναμικό».

**ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ**

Η Προϊσταμένη του Τμήματος  
Γραμματείας και Παροχής  
Πληροφοριών  
Του Υπουργείου Εσωτερικών  
Μαρίνα Χρύση

**Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ****ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΘΕΟΔΩΡΙΚΑΚΟΣ**

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΔΕΚΤΩΝ (με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο):**

1. Όλα τα Υπουργεία, Διευθύνσεις Διοικητικού/Προσωπικού
2. Γενικές και Ειδικές Γραμματείες Υπουργείων, Δ/νσεις Διοικητικού /Προσωπικού
3. Γενικές και Ειδικές Γραμματείες, Διευθύνσεις Διοικητικού/Προσωπικού
4. Όλες τις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις,
  - α) Διευθύνσεις Διοικητικού/Προσωπικού (με την παράκληση να κοινοποιήσουν την παρούσα στις υγειονομικές επιτροπές αρμοδιότητάς τους)
  - β) Διευθύνσεις Εποπτείας Ο.Τ.Α. (με την παράκληση να κοινοποιήσουν την παρούσα στους Ο.Τ.Α. β' βαθμού της χωρικής τους αρμοδιότητας)
5. Όλες τις Ανεξάρτητες Αρχές, Διευθύνσεις Διοικητικού/Προσωπικού
6. Νομικό Συμβούλιο του Κράτους
7. Προεδρία της Κυβέρνησης
8. Υπουργείο Εσωτερικών, Διεύθυνση Προσωπικού Τοπικής Αυτοδιοίκησης
9. Υπουργείο Υγείας/ Τμήμα Σύστασης και Συγκρότησης Συλλογικών Οργάνων (προκειμένου να αποσταλεί στις υγειονομικές επιτροπές) [sylogika@moh.gov.gr](mailto:sylogika@moh.gov.gr)
10. Όλες τις Υγειονομικές Περιφέρειες (προκειμένου να αποσταλεί στις υγειονομικές επιτροπές)
11. ΑΔΕΔΥ

**ΚΟΙΝ. (με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο):**

1. Όλα τα Υπουργεία
  - Γραφεία Υπουργών, Υφυπουργών, Αναπληρωτών Υπουργών
  - Γραφεία Γενικών, Ειδικών και Αναπληρωτών Γραμματέων
  - Γραφεία Υπηρεσιακών Γραμματέων
2. Αποκεντρωμένες Διοικήσεις
  - Γραφεία Συντονιστών

**ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΔΙΑΝΟΜΗ (με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο):**

1. Γραφείο Υπουργού
2. Γραφείο Γενικής Γραμματέως
3. Προϊστάμενοι Γενικών Διευθύνσεων
4. Δ/νη Διοικητικών Υπηρεσιών
5. [web.support@ypes.gr](mailto:web.support@ypes.gr) για την ανάρτηση στην ιστοσελίδα του Υπουργείου στη διαδρομή «Ανθρώπινο Δυναμικό Δημοσίου Τομέα - Ανθρώπινο Δυναμικό».