



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ &
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΗ Δ/ΝΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ
ΣΧΕΣΕΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ
ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ & ΕΝΤΑΞΗΣ ΣΤΗΝ
ΕΡΓΑΣΙΑ
Δ/ΝΣΗ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ
ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Πληροφορίες: Μ. Ευθυμίου

Τηλέφωνο : 2131516392, -186

Αθήνα:

2021

Αριθμ. Πρωτ:

ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ

ΘΕΜΑ: Χορήγηση αδειών Μέρους ΙΙΙ, άρθρα 24-54 του ν. 4808/2021 (Α΄101) για την προστασία της οικογένειας.

Κατόπιν ερωτημάτων που τίθενται στην Υπηρεσία μας, ακολουθούν διευκρινίσεις σχετικά με τη χορήγηση των αδειών του Μέρους ΙΙΙ του ν. 4808/2021.

Σύμφωνα με το άρθρο 165 του ως άνω νόμου η έναρξη ισχύος του Μέρους ΙΙΙ αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, ήτοι στις 19/6/2021.

Ι. ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

Ενσωμάτωση ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2019/1158 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 20ής ΙΟΥΝΙΟΥ 2019, ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 2010/18/ΕΕ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ.

Οι άδειες του Κεφαλαίου Α' εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς, θετούς, ανάδοχους, καθώς και στις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, όπως επίσης και στους φροντιστές, οι οποίοι απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα, τον δημόσιο τομέα όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου, των συμβάσεων ή σχέσεων προσωρινής απασχόλησης του άρθρου 115 του ν. 4052/2012 (Α' 41) και της έμμισθης εντολής, ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Διευκρινίζεται επίσης ότι για τους εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα θα ακολουθήσει εγκύκλιος αρμοδίως από το Υπουργείο Εσωτερικών χωρίς ωστόσο να αίρεται μέχρι την έκδοση αυτής η υποχρέωση εφαρμογής των διατάξεων του Μέρους ΙΙΙ του νόμου που έχουν άμεση εφαρμογή.

Με το άρθρο 26 εισάγονται ορισμοί της άδειας πατρότητας, της άδειας φροντιστή, της γονικής άδειας, του συγγενή, των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας και του φροντιστή, για την καλύτερη κατανόηση και εφαρμογή των δικαιωμάτων του Κεφ. Α' αλλά και εν μέρει του Κεφ. Β' ως άνω νόμου. **Ειδικότερα:**

1. Άδεια πατρότητας, άρθρο 27

Κάθε εργαζόμενος πατέρας δικαιούται άδεια πατρότητας **δεκατεσσάρων (14) εργάσιμων ημερών, με αποδοχές**, η οποία πρέπει να λαμβάνεται κατά τη γέννηση του τέκνου, **χωρίς καμία απολύτως προϋπόθεση και ανεξάρτητα από την οικογενειακή του κατάσταση**. Η άδεια αυτή χορηγείται συνολικά ή τμηματικά σύμφωνα με την αίτηση του εργαζόμενου ως εξής είτε: α) είτε ο εργαζόμενος λαμβάνει δύο (2) ημέρες άδειας πριν την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού, προκειμένου να καλύπτονται οι ανάγκες που συνδέονται με την εγκυμοσύνη και τον τοκετό, οπότε στην περίπτωση αυτή, οι υπόλοιπες δώδεκα (12) ημέρες, χορηγούνται, συνολικά ή τμηματικά, άμεσα λόγω της γέννησης του τέκνου, εντός τριάντα (30) ημερών από την ημερομηνία γέννησης είτε β) χορηγείται το σύνολο των ημερών αδειας μετά την ημερομηνία γέννησης. Για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, ο εργαζόμενος γνωστοποιεί την πιθανολογούμενη ημέρα τοκετού στον εργοδότη, προκειμένου ο τελευταίος να λάβει εγκαίρως γνώση.

Η άδεια πατρότητας χορηγείται επίσης σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου, ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.

Για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης ο εργαζόμενος γνωστοποιεί στον εργοδότη την πιθανή ημερομηνία τοκετού. Η γνωστοποίηση αυτή μπορεί να λάβει χώρα, προφορικά, γραπτά, ηλεκτρονικά, ή με όποιον άλλο τρόπο εξυπηρετεί τα μέρη.

Η άδεια δεν προσαυξάνεται λόγω γέννησης διδύμων, τριδύμων ή περισσότερων πολύδυμων τέκνων.

Κατά την πρώτη εφαρμογή της διάταξης του άρθρου 27 για την άδεια πατρότητας και προκειμένου για εργαζόμενους των οποίων το τέκνο γεννήθηκε πριν τις 19/6/2021 (έναρξη ισχύος σύμφωνα με το άρθρο 165 του ως άνω νόμου) και εφόσον δεν έχει παρέλθει ο ένας μήνας από τον τοκετό από την ημερομηνία αυτή, ως προβλέπεται από τη διάταξη για τη χορήγηση του δικαιώματος, διευκρινίζεται ότι, επιπλέον των 2 ημερών που προβλέπονταν με το προηγούμενο καθεστώς και οι οποίες θα πρέπει ήδη να τους έχουν χορηγηθεί, δικαιούνται να λάβουν όσες από τις υπόλοιπες 12 εργάσιμες ημέρες απομένουν μέχρι τη συμπλήρωση του πρώτου μήνα από τον τοκετό.

Ομοίως, κατά την πρώτη εφαρμογή της άδειας πατρότητας για τους θετούς και ανάδοχους πατέρες παιδιών έως οκτώ ετών, διευκρινίζεται ότι η άδεια χορηγείται επίσης, με τον ίδιο τρόπο ως αναφέρεται ανωτέρω, εφόσον δεν έχει παρέλθει ο ένας μήνας από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια κατά την έναρξη ισχύος της διάταξης στις 19/6/2021.

Παράδειγμα:

Γέννηση τέκνου την 1^η/6/2021

Με το προηγούμενο καθεστώς (άρθρο 10 της ΕΓΣΣΕ του 2000-01) ο εργαζόμενος θα πρέπει να έχει ήδη λάβει άδεια πατρότητας διάρκειας 2 ημερών. Έπειτα από τη νέα ρύθμιση δικαιούται ακόμη να λάβει από τις 19/6/2021 και μέχρι τις 30/6/2021 όσες από τις 12 επιπλέον εργάσιμες ημέρες είναι δυνατόν να χορηγηθούν μέχρι τη συμπλήρωση του πρώτου μήνα από τον τοκετό.

Διευκρινίζεται ότι, σε περίπτωση νοσηλείας του νεογνού μετά τον τοκετό, κατά το διάστημα του πρώτου μήνα από την γέννησή του, λόγω της οποίας η χορήγηση της άδειας κατά το διάστημα αυτό δεν συμβαδίζει με τον σκοπό της χορήγησής της που είναι η φροντίδα αυτού και η ενίσχυση του συναισθηματικού δεσμού του πατέρα με το παιδί, τότε είναι δυνατή, έπειτα από συμφωνία των μερών (άρθρο 46, παρ. 3), η χορήγηση τμήματος ή και συνόλου της άδειας άμεσα μετά την ολοκλήρωση της νοσηλείας του τέκνου.

2. Γονική άδεια, άρθρο 28

Διάρκεια- Προϋπόθεση χορήγησης - Επίδομα

Με το άρθρο 28 αντικαθίσταται και βελτιώνεται το προγενέστερο πλαίσιο χορήγησης της άδειας ανατροφής τέκνου σύμφωνα με το καταργηθέν πλέον άρθρο 50 του ν. 4075/2012.

Ειδικότερα, προβλέπεται **ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα** στην γονική άδεια για κάθε εργαζόμενο γονέα, φυσικό, θετό ή ανάδοχο, καθώς και για κάθε πρόσωπο που ασκεί τη γονική μέριμνα. Η άδεια έχει **διάρκεια τεσσάρων (4) μηνών** και μπορεί να χορηγηθεί συνεχόμενα ή τμηματικά, ανάλογα με τις ανάγκες του εργαζόμενου, σύμφωνα με την αίτησή του και με τα όσα ειδικότερα ορίζονται, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό.

Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η γονική άδεια χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.

Μόνη προϋπόθεση του δικαιώματος αποτελεί η επί 1 έτος απασχόληση του εργαζόμενου στον ίδιο εργοδότη. Πιο συγκεκριμένα, για τη χορήγηση της άδειας ο εργαζόμενος πρέπει να έχει συμπληρώσει ένα (1) έτος συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμου, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.

Η γονική άδεια, το συνολικό της διάστημα και ο τρόπος χορήγησής της αναρτάται στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ».

Επιπρόσθετα, **θεσμοθετείται η καταβολή επιδόματος από τον ΟΑΕΔ** ενισχύοντας τη δυνατότητα των γονέων να κάνουν χρήση της άδειας αυτής, με σκοπό την αύξηση της χρήσης της, ιδιαιτέρως από τους πατέρες, προκειμένου να υποστηριχθεί η απασχόληση αλλά και η επαγγελματική ανέλιξη των μητέρων.

Ειδικότερα, από τον ΟΑΕΔ θα καταβάλλεται **για τους πρώτους δύο μήνες της άδειας επίδομα γονικής άδειας σε κάθε γονέα, μηνιαίως, ποσού ίσου με τον ελάχιστο νομοθετημένο μισθό**, όπως κάθε φορά καθορίζεται, **καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδειάς** με βάση το προαναφερόμενο ποσό.

Αν υπάρχουν περισσότερα παιδιά, το δικαίωμα των γονέων στη γονική άδεια και στο επίδομα είναι αυτοτελές για το καθένα από αυτά, εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένας (1) χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδικότερη διάταξη ή ευνοϊκότερη συμφωνία των μερών.

Λαμβάνονται επίσης υπόψη οι ιδιαίτερες ανάγκες των οικογενειών, σε περίπτωση πολλαπλών γεννήσεων αλλά και ειδικών κατηγοριών μονογονέων.

Έτσι, κατ' εξαίρεση, **γονείς διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων** δικαιούνται να λάβουν τη γονική άδεια για κάθε παιδί ξεχωριστά, διακεκομμένα ή και συνεχόμενα, χωρίς δηλαδή να μεσολαβήσει ένας χρόνος πραγματικής υπηρεσίας. Επίσης, δικαιούνται να λάβουν το επίδομα της γονικής άδειας από τον ΟΑΕΔ **για δύο (2) μήνες επιπλέον, ανεξαρτήτως του αριθμού των παιδιών που γεννήθηκαν μαζί.**

Παράδειγμα: Γονείς διδύμων τέκνων δικαιούνται (ο καθένας εξ αυτών) να λάβουν συνολικά γονική άδεια διάρκειας οκτώ μηνών (8) μηνών διακεκομμένα ή συνεχόμενα, εκ των οποίων επιδοτούνται οι τέσσερις μήνες από τον ΟΑΕΔ.

Ακόμη γονείς μόνοι, λόγω θανάτου του άλλου γονέα ή λόγω ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης του τέκνου από τον άλλο γονέα, δικαιούνται τη γονική άδεια και το επίδομα εις διπλούν (δηλαδή, δικαιούνται να λάβουν συνολικά γονική άδεια διάρκειας οκτώ μηνών (8) μηνών διακεκομμένα ή συνεχόμενα, εκ των οποίων επιδοτούνται οι τέσσερις μήνες από τον ΟΑΕΔ) .

Διαδικασία χορήγησης της άδειας

Με την παρ. 6 θεσμοθετείται διαδικασία για τη χορήγηση της άδειας σύμφωνα με την οποία θα πρέπει να χορηγείται συνεχόμενα, τμηματικά ή με άλλο ευέλικτο τρόπο, διατηρώντας το δικαίωμα στην καταβολή επιδόματος από τον ΟΑΕΔ και σύμφωνα με την αίτηση του εργαζόμενου, η οποία υποβάλλεται στον εργοδότη με κάθε πρόσφορο τρόπο, εγγράφως, ή ηλεκτρονικά και στην οποία προσδιορίζει την έναρξη και τη λήξη της.

Η αίτηση υποβάλλεται στον εργοδότη τουλάχιστον ένα (1) μήνα πριν την έναρξη της άδειας, εκτός εάν συντρέχουν έκτακτοι λόγοι, οι οποίοι καθιστούν αναγκαία την έναρξη της άδειας σε μικρότερο χρονικό διάστημα. Ο εργοδότης, κατόπιν διαβούλευσης, απαντά στην αίτηση του εργαζόμενου άμεσα και κατ' ανώτατο εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της. Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια στον αιτούμενο χρόνο, εκτός αν αυτό θα διατάρασσε σοβαρά την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Σε αυτήν την περίπτωση, υποχρεούται να τεκμηριώσει εγγράφως τον λόγο αναβολής χορήγησής της προς τον εργαζόμενο και δύναται να προτείνει προς αυτόν εναλλακτικές λύσεις ως προς τον χρόνο χορήγησής της ή ευέλικτους τρόπους χορήγησής της. Σε κάθε περίπτωση, ο εργοδότης, εφόσον δεν υπάρχει άλλη συμφωνία, υποχρεούται να χορηγήσει τη γονική άδεια εντός δύο (2) μηνών από την υποβολή της αίτησης.

Περαιτέρω, καθίσταται σαφές ότι αιτήσεις γονέων με αναπηρία, γονέων παιδιών με αναπηρία, με μακροχρόνια ή αιφνίδια ασθένεια, πολύτεκνων και μόνων γονέων λόγω θανάτου γονέα, ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης τέκνων, καθώς και γυναικών μετά την άδεια μητρότητας και την ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας, χορηγούνται με απόλυτη

προτεραιότητα. Επίσης, προτεραιότητα δίνεται στις αιτήσεις γονέων παιδιών λόγω νοσηλείας ή ασθένειας του παιδιού ή λόγω αναπηρίας ή σοβαρής ασθένειας συζύγου, συντρόφου συμβίωσης, συγγενούς, γονέων παιδιών διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων, καθώς και γονέων έπειτα από πρόωρο τοκετό.

Η γονική άδεια, **έπειτα από σχετική αίτηση του εργαζόμενου, δύναται εναλλακτικά να χορηγείται με κάθε ευέλικτο τρόπο** που εξυπηρετεί τα μέρη, όπως ενδεικτικά με τη μορφή μειωμένου ημερήσιου ωραρίου ή σε ημέρες άδειας, οι οποίες μπορούν να κατανέμονται σε εβδομαδιαία ή σε μηνιαία βάση, **χωρίς να θίγεται το δικαίωμα του εργαζόμενου να λάβει το επίδομα γονικής άδειας.** Στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος, με την αίτησή του, προσδιορίζει τον αντίστοιχο χρόνο του συνόλου ή του τμήματος της γονικής άδειας που επιθυμεί να λάβει με ευέλικτο τρόπο, καθώς και το είδος της ευελιξίας του οποίου επιθυμεί να κάνει χρήση. Ο εργοδότης εξετάζει την αίτηση, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της επιχείρησης και του εργαζομένου και σε περίπτωση τυχόν απόρριψής της τεκμηριώνει τους λόγους γραπτώς, εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της.

Συνδεδεμένα δικαιώματα

Κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας παρέχεται προς τους εργαζόμενους ενημέρωση για τις διαδικασίες προαγωγών και για την εσωτερική στελέχωση κενών θέσεων εργασίας και πρέπει να τους επιτρέπεται να συμμετέχουν σε αυτές τις διαδικασίες και να υποβάλλουν υποψηφιότητα για αυτές τις θέσεις, χωρίς καμία διάκριση σε βάρος τους.

Παράλληλα, για τους δύο πρώτους μήνες που ο εργαζόμενος λαμβάνει επίδομα από τον Ο.Α.Ε.Δ., ασφαρίζεται επίσης από αυτόν στους κλάδους κύριας σύνταξης και ασθένειας του οικείου ασφαλιστικού φορέα, καθώς και στους οικείους φορείς επικουρικής ασφάλισης.

Ο χρόνος του τμήματος της άδειας κατά τον οποίο ο εργαζόμενος λαμβάνει επίδομα από τον Ο.Α.Ε.Δ. λογίζεται ως χρόνος ασφάλισης στους κλάδους κύριας σύνταξης και ασθένειας του οικείου ασφαλιστικού φορέα, καθώς και στους οικείους φορείς επικουρικής ασφάλισης, οι δε προβλεπόμενες εισφορές υπολογίζονται επί του κατά περίπτωση αναφερόμενου παραπάνω ποσού, από

το οποίο ο Ο.Α.Ε.Δ. παρακρατεί την προβλεπόμενη εισφορά ασφαλισμένου και την αποδίδει στον οικείο ασφαλιστικό φορέα, μαζί με την προβλεπόμενη εισφορά εργοδότη που βαρύνει τον Οργανισμό.

Για τον μη επιδοτούμενο από τον Ο.Α.Ε.Δ. χρόνο γονικής άδειας (υπόλοιποι 2 μήνες), ο οποίος λαμβάνεται υπόψη τόσο για τη θεμελίωση του ασφαλιστικού δικαιώματος όσο και για τον υπολογισμό του ποσού της σύνταξης, ο γονέας δύναται να αποκτήσει πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του φορέα κατόπιν αναγνώρισης του χρόνου απουσίας του, σύμφωνα με το άρθρο 40 του ν. 2084/1992 (Α' 165), εφόσον δεν έχει συμφωνηθεί να του καταβάλει αποδοχές ο εργοδότης.

Μετά τη λήξη της γονικής άδειας, ο εργαζόμενος γονέας δικαιούται να επιστρέψει στην ίδια θέση εργασίας ή σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα δικαιούνταν κατά την απουσία του.

Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων από την εργασία τους λόγω γονικής άδειας στο σύνολό του (επιδοτούμενο και μη επιδοτούμενο τμήμα) λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό των αποδοχών τους, τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας απουσίας και του επιδόματος αδείας, την επαγγελματική εξέλιξη, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσής τους.

Κατά την πρώτη εφαρμογή της διάταξης και σύμφωνα με το άρθρο 53 του ως άνω νόμου, για κάθε εργαζόμενο γονέα στον οποίο έχει χορηγηθεί γονική άδεια, σύμφωνα με το προηγούμενο πλαίσιο του άρθρου 50 του ν. 4075/2012 (Α' 89) η οποία δεν είχε λήξει στις 19/6/2021 (έναρξη ισχύος του εν λόγω άρθρου), ο ΟΑΕΔ υποχρεούται να καταβάλει καθ' ολοκληρία το επίδομα της γονικής άδειας σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρ. 3 του άρθρου 28 του ν. 4808/2021.

3. Άδεια φροντιστή, άρθρο 29

Κάθε εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου δικαιούται άδεια φροντιστή, όπως αυτός ορίζεται στο άρθρο 26, για τη φροντίδα προσώπου, διάρκειας έως πέντε (5) εργάσιμων ημερών για κάθε ημερολογιακό έτος, εφόσον το πρόσωπο αυτό έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, η οποία βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση, για την οποία δεν προβλέπεται καταβολή αποδοχών..

Η νέα αυτή άδεια στοχεύει στην υποστήριξη των εργαζομένων ανδρών και γυναικών – φροντιστών, ως προς την κάλυψη των σημαντικών αναγκών φροντίδας ή υποστήριξης, συγγενούς ή άλλου προσώπου για σοβαρό ιατρικό λόγο, διασφαλίζοντας ότι δεν θα εξωθούνται στην αποχώρηση από την αγορά εργασίας, εργαζόμενοι και κυρίως εργαζόμενες με αυξημένα οικογενειακά βάρη.

Σημειώνεται ότι σύμφωνα με την περ. στ' του άρθρου 26 ως **φροντιστής ορίζεται:** «ο εργαζόμενος που παρέχει προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή ή πρόσωπο, που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον εργαζόμενο και που έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο.»

Επίσης σύμφωνα με την παρ. δ' του άρθρου 26 ως **συγγενής ορίζεται:** «ο/η σύζυγος, ο/η σύντροφος με σύμφωνο συμβίωσης, τα τέκνα φυσικά ή θετά, οι γονείς, τα αδέρφια και οι συγγενείς εξ αγχιστείας στην ίδια γραμμή και στον ίδιο βαθμό.»

4. Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας, άρθρο 30

Θεσμοθετείται δικαίωμα απουσίας του **εργαζόμενου γονέα ή φροντιστή**, έως δύο (2) φορές ετησίως και έως μία (1) εργάσιμη ημέρα κάθε φορά, **με αποδοχές**, για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντα οικογενειακά ζητήματα σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος, που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζομένου. Η ασθένεια ή το ατύχημα του παιδιού ή του προσώπου, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 26, βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση νοσοκομείου ή θεράποντος ιατρού.

5. Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, άρθρο 31

Θεσμοθετείται δικαίωμα για κάθε εργαζόμενο γονέας παιδιών ηλικίας έως δώδεκα (12) ετών ή φροντιστή να ζητά ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για λόγους φροντίδας, όπως ιδίως, τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο εργασίας ή μερική απασχόληση. Προϋπόθεση του δικαιώματος αποτελεί ο εργαζόμενος γονέας να έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.

Ο εργοδότης εξετάζει και διεκπεραιώνει εντός ενός (1) ημερολογιακού μήνα κάθε αίτηση για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της επιχείρησης και του εργαζομένου. Ο εργοδότης τεκμηριώνει κάθε απόρριψη σχετικής αίτησης ή κάθε αναβολή χορήγησης ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας.

Όταν οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας έχουν περιορισμένη διάρκεια, ο εργαζόμενος επιστρέφει στην αρχική μορφή απασχόλησης, όταν λήξει η συμφωνηθείσα περίοδος. Επίσης, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να επιστρέψει στην αρχική μορφή απασχόλησης πριν από τη λήξη της συμφωνημένης περιόδου, κατόπιν αίτησής του και εφόσον αυτό δικαιολογείται από συγκεκριμένη μεταβολή των περιστάσεων. Ο εργοδότης εξετάζει και διεκπεραιώνει κάθε τέτοια αίτηση πρόωρης επιστροφής σύμφωνα με τα ανωτέρω.

II. ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄ ΑΔΕΙΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

Οι διατάξεις του Κεφαλαίου Β΄ εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς, θετούς, ανάδοχους, καθώς και στις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα, που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, οι οποίοι απασχολούνται με σχέση πλήρους ή μερικής απασχόλησης: στον ιδιωτικό τομέα, σε υπηρεσίες του Δημοσίου τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α΄ 143), κατά το μέρος που εφαρμόζεται σε αυτούς η εργατική νομοθεσία, σε υπηρεσίες του Δημοσίου τομέα,

όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143) με σύμβαση έμμισθης εντολής, καθώς και σε όσους απασχολούνται με συμβάσεις ή σχέσεις μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, του άρθρου 115 του ν. 4052/2012 (Α' 41).

1. Άρθρο 34 - Επέκταση της άδειας μητρότητας στην υιοθεσία - Αντικατάσταση της παρ. 2 του άρθρου 44 του ν. 4488/2017

Με το άρθρο 34 καταργείται και αντικαθίσταται η παρ. 2 του άρθρου 44 του ν. 4488/2017 (Α' 137) προκειμένου, ομοίως με τις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα , **και οι εργαζόμενες που υιοθετούν τέκνο**, από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών, **να δικαιούνται το μεταγενέθλιο τμήμα της άδειας μητρότητας των 9 εβδομάδων**, ως ορίζεται στο άρθρο 7 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 1993 και το άρθρο 7 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 2000, που κυρώθηκε με το άρθρο 11 του ν. 2874/2000 (Α' 286), **καθώς και τις πάσης φύσεως αποδοχές και επιδόματα που συνδέονται με αυτήν**, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις που ορίζονται στις επιμέρους καταστατικές διατάξεις του φορέα ασφάλισής τους.

Διευκρινίζεται ότι, οι εργαζόμενες που υιοθέτησαν τέκνο πριν την ημερομηνία έναρξης ισχύος της διάταξης (δηλαδή πριν από την 19/6/2021) και υπό την προϋπόθεση ότι, δεν έχουν παρέλθει εννέα εβδομάδες από την ένταξη του τέκνου στην οικογένεια, δικαιούνται να λάβουν το υπολειπόμενο τμήμα της άδειας λοχείας και μέχρι τη συμπλήρωση των εννέα εβδομάδων καθώς και αναλογία από τα συνδεδεμένα επιδόματα αυτής (από τα ασφαλιστικά ταμεία και τον ΟΑΕΔ).

Κατά τα λοιπά η άδεια μητρότητας εξακολουθεί να χορηγείται σύμφωνα με τα ήδη ισχύοντα.

2. Άρθρο 35 - Άδεια για υποβολή σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής

Θεσμοθετείται κατ' αναλογία των ρυθμίσεων που ήδη ισχύουν για τον δημόσιο τομέα το δικαίωμα των εργαζομένων γυναικών του ιδιωτικού τομέα που υποβάλλονται σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής του ν.

3305/ 2005 (Α' 17) σε άδεια επτά (7) εργάσιμων ημερών με αποδοχές, ύστερα από βεβαίωση του θεράποντος ιατρού ή του διευθυντή μονάδας ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής (Μ.Ι.Υ.Α.).

3. Άρθρο 36 – Ειδικές προβλέψεις για τη χορήγηση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας - Τροποποίηση του άρθρου 142 του ν. 3655/2008

Τροποποιείται το άρθρο 142 του ν. 3655/2008 (Α' 58) και **επεκτείνεται η χορήγηση της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας: α) στις εργαζόμενες που υιοθετούν τέκνο** από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών, ομοίως με την τεκμαιρόμενη μητέρα του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα, που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας και β) στις εργαζόμενες που απασχολούνται σε υπηρεσίες του Δημοσίου τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), κατά το μέρος που εφαρμόζεται σε αυτούς η εργατική νομοθεσία, καθώς και στις απασχολούμενες με σύμβαση έμμισθης εντολής, υπό τις προϋποθέσεις του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 και καταβάλλεται από τον φορέα στον οποίο ανήκει οργανικά η υπάλληλος ή από τον φορέα στον οποίο υπηρετεί και επιβαρύνεται με τη μισθοδοσία της, με ποσό ίσο με τον κατώτατο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται με βάση την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Κατά τα λοιπά η άδεια εξακολουθεί να χορηγείται σύμφωνα με τα ήδη ισχύοντα.

4. Άρθρο 37 - Άδεια φροντίδας τέκνου

Επαναδιατυπώνονται - κωδικοποιούμενες - οι 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 καταργούμενου άρθρου 38 του ν. 4342/2015, στις οποίες ενσωματώνεται και το περιεχόμενο της Γνωμοδότησης 124/2018 του ΣΤ' Τμήματος του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους η οποία έχει γίνει αποδεκτή από την Υπουργό Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

Καθορίζεται η αφετηρία του δικαιώματος της άδειας φροντίδας παιδιού από τη λήξη της άδειας μητρότητας ή της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας του άρθρου 142 του ν. 3655/2008, ως ισχύει έπειτα από την τροποποίησή του με το άρθρο 38 του ν. 4808/2021 **ή της γονικής άδειας του άρθρου 28 του ίδιου νόμου.**

Καθίσταται έτσι σαφές ότι η χορήγηση της γονικής άδειας του άρθρου 28 δεν επιφέρει μείωση του δικαιώματος της άδειας φροντίδας παιδιού, με όποιον τρόπο και εάν αυτή χορηγείται.

Επίσης επεκτείνεται το δικαίωμα στην άδεια αυτή του γονέα που υιοθετεί ή γίνεται ανάδοχος τέκνου από το έκτο έτος που ίσχυε με το προηγούμενο καθεστώς έως και το όγδοο έτος ηλικίας του παιδιού. Προβλέπεται επίσης ότι, σε περίπτωση μερικής απασχόλησης, η άδεια φροντίδας χορηγείται, ως αναλυτικά ορίζεται στις παρ. 1 έως και 3, κατ' αναλογία του ημερήσιου χρόνου εργασίας.

Κατά τα λοιπά η άδεια εξακολουθεί να χορηγείται σύμφωνα με τα ήδη ισχύοντα.

5. Άρθρο 38 – Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου

Επεκτείνεται το δικαίωμα των εργαζομένων γονέων να λάβουν την άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου, από την ηλικία των 16 ετών συμπληρωμένων που ίσχυε με το προηγούμενο καθεστώς, **πλέον μέχρι την ηλικία των δεκαοκτώ (18) ετών συμπληρωμένων**, για κάθε παιδί που παρακολουθεί μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, **καθώς επίσης και σε γονείς τέκνου με ειδικές ανάγκες, ανεξαρτήτως της ηλικίας του, που φοιτά σε δομή ειδικής εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας ή είναι ενταγμένο και παρακολουθεί προγράμματα σε Κέντρα Δημέρευσης Ημερήσιας Φροντίδας ατόμων με ειδικές ανάγκες (ΚΔ-ΗΦ ΑμεΑ), Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης ατόμων με ειδικές ανάγκες (κδαπ ΑμεΑ) και ειδικά εκπαιδευτήρια.**

Η άδεια χορηγείται έπειτα από κοινές, ως προς το περιεχόμενο, υπεύθυνες δηλώσεις των γονέων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους, για το ποιος

γονέας εκ των δύο θα κάνει χρήση της άδειας ή, αν συμφωνούν να τη μοιραστούν, για τη γνωστοποίηση των συγκεκριμένων χρονικών διαστημάτων που θα κάνει χρήση τμήματος της άδειας ο καθένας τους. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους, σχετικές βεβαιώσεις.

Κατά τα λοιπά η άδεια εξακολουθεί να χορηγείται σύμφωνα με τα ήδη ισχύοντα.

Διευκρινίζεται ακόμη ότι η άδεια του άρθρου αυτού μπορεί να χορηγείται και κατά την ημέρα του αγιασμού, με την έναρξη της σχολικής χρονιάς, καθώς και κατά τις ημέρες των σχολικών εορτών ή εκδηλώσεων, επειδή ο γονέας μπορεί να ενημερωθεί και κατά τις ημέρες αυτές για θέματα λειτουργίας και οργάνωσης του σχολείου, για τον προγραμματισμό της εκπαιδευτικής διαδικασίας, για την επίδοση του παιδιού, ενώ μπορεί να ενημερώσει και να συζητήσει γενικότερα θέματα ή προβλήματα που αφορούν τη φοίτηση, τη συμπεριφορά, την ένταξη του παιδιού στην σχολική μονάδα ή την αλληλεπίδραση με τα άλλα παιδιά, ζητήματα που είναι επίσης πολύ σημαντικά για την ψυχοκοινωνική του ανάπτυξη και υγεία.

6. Άρθρο 39 –Άδεια γάμου

Κωδικοποιούνται οι διατάξεις του άρθρου 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 1993 και του άρθρου 10 της ΕΓΣΣΕ του 2000-01 στις οποίες **συμπεριλαμβάνεται ρητά η σύναψη του συμφώνου συμβίωσης, σύμφωνα και με το άρθρο 12 του ν. 4356/2015 (Α΄ 181).**

Η άδεια εξακολουθεί να χορηγείται σύμφωνα με τα ήδη ισχύοντα.

Σε περίπτωση τέλεσης γάμου ή σύναψης συμφώνου συμβίωσης, χορηγείται άδεια έξι (6) εργασίμων ημερών, με αποδοχές, εφόσον ο εργαζόμενος απασχολείται με σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και πέντε (5) εργασίμων ημερών, εφόσον απασχολείται με σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Η άδεια αυτή δεν υπολογίζεται στην κανονική ετήσια άδεια του εργαζομένου.

7. Άρθρο 40 - Άδεια προγεννητικών εξετάσεων

Κωδικοποιείται η διάταξη του άρθρου 9 του π.δ. 176/1997. Κατά τα λοιπά η άδεια εξακολουθεί να χορηγείται σύμφωνα με τα ήδη ισχύοντα. Οι έγκυοι εργαζόμενες απαλλάσσονται από την εργασία χωρίς περικοπή αποδοχών, κατόπιν προηγούμενης ενημέρωσης του εργοδότη, με κάθε πρόσφορο μέσο, προκειμένου να υποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές οι εξετάσεις πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.

8. Άρθρο 41 - Μειωμένο ωράριο γονέων παιδιών με αναπηρία

Κωδικοποιούνται οι διατάξεις του καταργούμενου άρθρου 8 του ν. 1483/1984, ενώ παράλληλα προβλέπεται **ότι το δικαίωμα του γονέα ισχύει αυτοτελώς για κάθε παιδί.**

Κατά τα λοιπά η άδεια εξακολουθεί να χορηγείται σύμφωνα με τα ήδη ισχύοντα.

Οι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, που εργάζονται σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, η οποία πιστοποιείται με ιατρική γνωμάτευση του ασφαλιστικού φορέα στον οποίο υπάγονται τα πρόσωπα αυτά, έχουν το αυτοτελές δικαίωμα για κάθε παιδί, να ζητήσουν τη μείωση του ωραρίου εργασίας τους κατά μία (1) ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους.

9. Άρθρο 42 - Άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους

Κωδικοποιούνται οι διατάξεις του άρθρου 11 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000-2001, του άρθρου 2 και του καταργούμενου άρθρου 7 του ν.1483/84, του άρθρου 5 της ΕΓΣΣΕ 2008-09 και της καταργούμενης παρ. 5 του άρθρου 20 του ν. 3896/10.

Η άδεια εξακολουθεί να χορηγείται σύμφωνα με τα ήδη ισχύοντα.

Κάθε γονέας έχει ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα να λάβει άδεια χωρίς αποδοχές σε περίπτωση ασθένειας του παιδιού ή άλλου εξαρτημένου μέλους της οικογένειάς τους, ως αναλυτικότερα ορίζεται στη διάταξη. Η διάρκειά της φθάνει τις έξι (6) ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος εφόσον προστατεύουν ένα παιδί, τις

οκτώ (8) ημέρες για δύο παιδιά και τις δεκατέσσερις (14) ημέρες για περισσότερα από δύο παιδιά.

10. Άρθρο 43 - Άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών

Κωδικοποιείται το περιεχόμενο της καταργούμενης παρ. 1 του άρθρου 51 του ν. 4075/2012 όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 45 του ν. 4488/2017, **με παράλληλη κατάργηση του ορίου ηλικίας του παιδιού για συγκεκριμένα νοσήματα.**

Ειδικότερα, στους εργαζόμενους γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, χορηγείται ειδική γονική άδεια, διάρκειας δέκα (10) εργασίμων ημερών κατ' έτος, **με αποδοχές**, για την αντιμετώπιση των αναγκών παιδιών **έως δεκαοκτώ (18) ετών συμπληρωμένων**, με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώνων του ή αιμοκάθαρση, με νεοπλασματική ασθένεια ή που χρήζει μεταμόσχευσης ή παιδιών, **ανεξαρτήτως της ηλικίας τους, με βαριά νοητική στέρηση ή σύνδρομο DOWN ή αυτισμό.** Η άδεια αποτελεί δικαίωμα του κάθε γονέα, χορηγείται χωρίς άλλη προϋπόθεση, πέραν των σχετικών διευκολύνσεων που παρέχονται από άλλες διατάξεις στους εργαζόμενους γονείς για οικογενειακούς λόγους και αφού εξαντληθούν συναφή δικαιώματα με αποδοχές, πλην της ετήσιας κανονικής άδειας.

Κατά τα λοιπά η άδεια εξακολουθεί να χορηγείται σύμφωνα με τα ήδη ισχύοντα.

11. Άρθρο 44 - Άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών

Κωδικοποιείται το περιεχόμενο της καταργούμενης παρ. 2 του άρθρου 51 του ν. 4075/2012. **Καταργείται το προγενέστερο όριο ηλικίας του παιδιού και επεκτείνεται έτσι το δικαίωμα του γονέα στην άδεια ανεξαρτήτως της ηλικίας του.**

Κατά τα λοιπά η άδεια εξακολουθεί να χορηγείται σύμφωνα με τα ήδη ισχύοντα.

Ειδικότερα, στον εργαζόμενο γονέα, χορηγείται ατομικό δικαίωμα χωρίς αποδοχές, **σε περίπτωση νοσηλείας του παιδιού, ανεξαρτήτως της ηλικίας του, λόγω**

ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά αναγκαία την άμεση παρουσία του, για όσο διάστημα διαρκεί η νοσηλεία και σε κάθε περίπτωση **όχι πέραν των τριάντα (30) εργάσιμων ημερών κατ' έτος**. 2. Η άδεια χορηγείται, χωρίς άλλη προϋπόθεση, πέραν των σχετικών διευκολύνσεων που παρέχονται από άλλες διατάξεις στους εργαζόμενους γονείς.

12. Άρθρο 45 - Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες

Κωδικοποιείται το άρθρο 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003, ενώ καταργείται το προγενέστερο όριο ηλικίας του παιδιού και επεκτείνεται έτσι το δικαίωμα του γονέα στην άδεια ανεξαρτήτως της ηλικίας του.

Κατά τα λοιπά η άδεια εξακολουθεί να χορηγείται σύμφωνα με τα ήδη ισχύοντα.

Ειδικότερα στον εργαζόμενο γονέα, κατά την έννοια του άρθρου 33, που έχει χηρέψει και στον άγαμο γονέα που έχει την αποκλειστική επιμέλεια παιδιού, χορηγείται άδεια έξι (6) εργάσιμων ημερών ετησίως, με αποδοχές, επιπλέον αυτής που δικαιούνται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδειας οκτώ (8) εργάσιμων ημερών ετησίως.

III. ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄ - ΚΟΙΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΑΔΕΙΕΣ ΤΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ Α΄ ΚΑΙ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ Β

Στο τελευταίο Κεφάλαιο του Μέρους III, περιλαμβάνονται οριζόντιες και πάγιες διατάξεις για την κατοχύρωση των εργασιακών δικαιωμάτων του Μέρους αυτού, την απαγόρευση διακρίσεων, την προστασία από την απόλυση και το βάρος της απόδειξης, την έννομη προστασία των θιγομένων, τις κυρώσεις, την ενημέρωση των εργαζομένων, καθώς και εξουσιοδοτικές, μεταβατικές και καταργούμενες διατάξεις.

Άρθρο 48 – Προστασία από απόλυση

1. Απογορεύεται ρητά και είναι άκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας εργαζόμενου, επειδή ζήτησε ή έλαβε άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση ή επειδή άσκησε δικαίωμα που προβλέπεται στο Μέρος ΙΙΙ (Κεφάλαια Α και Β).

2. Σε περίπτωση απόλυσης εργαζόμενου, επειδή ζήτησε ή έλαβε άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση που προβλέπεται στο Μέρος ΙΙΙ, ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί τους λόγους της απόλυσης εγγράφως. Παραβίαση της υποχρέωσης αυτής του εργοδότη συνιστά μαχητό τεκμήριο, ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας έλαβε χώρα κατά παράβαση της παρ. 1 του άρθρου 48.

3. Αν εργαζόμενος, που θεωρεί ότι απολύθηκε κατά παράβαση της παρ. 1, τεκμηριώνει ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση, ότι απολύθηκε γιατί ζήτησε ή έλαβε άδεια ή διευκόλυνση του παρόντος Μέρους, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει, ότι η απόλυση έγινε για άλλους λόγους. Η ρύθμιση αυτή δεν ισχύει στην ποινική δίκη.

4. Η παρ. 1 του άρθρου 15 του ν. 1483/1984 (Α' 153), συμπληρώνεται με την απαγόρευση και ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζόμενου πατέρα από τον εργοδότη του για χρονικό διάστημα έξι (6) μηνών μετά τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για την καταγγελία, ως ήδη ισχύει για την έγκυο/μητέρα εργαζόμενη.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ

ΚΩΣΤΗΣ ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΔΕΚΤΩΝ

ΑΠΟΔΕΚΤΕΣ:

Συνήγορος του Πολίτη

- α) κ. Ανδρέα Ποττάκη, ΣΤΠ
- β) Κύκλος Ίσης Μεταχείρισης
κα Καλλιόπη Λυκοβαρδή

ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΔΙΑΝΟΜΗ:

1. Γραφείο κ. Υπουργού
2. Γραφείο κας Υφυπουργού
3. Γραφείο κας Γενικής Γραμματέως Εργασίας
4. Γραφείο κας Γενικής Γραμματέως Κοινωνικών Ασφαλίσεων
5. Γραφείο κας Υπηρεσιακής Γραμματέως
6. Γραφείο κ. Διοικητή ΟΑΕΔ
7. Γραφείο κ. Γενικού Επιθεωρητή του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας
8. Γραφείο κ. Προϊσταμένης Γενικής Διεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης
9. Γραφείο κ. Προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία
10. Γραφείο κ. Προϊσταμένης Γενικής Διεύθυνσης Κοινωνικής Ασφάλισης
11. Γραφείο κ. Προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης Εργατικού Δυναμικού ΟΑΕΔ
12. Γραφείο κας Νομικής Συμβούλου του Υπουργείου
13. Γραφείο κ. Νομικού Συμβούλου Γεν. Γραμμ. Κοινωνικών Ασφαλίσεων
14. Δ/ση Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων – Κ.Υ. του Σ.ΕΠ.Ε.
15. Δ/ση Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία – Κ.Υ. του Σ.ΕΠ.Ε.
16. Δ7/Γ'
17. Δ7/ΚΦ