



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΝΟΜΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ**

**ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ υπ' αριθμ. 63/2015
ΤΟΥ ΝΟΜΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ
Β' ΤΑΚΤΙΚΗΣ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ
Συνεδρίαση της 13^{ης} Μαρτίου 2015**

Σύνθεση:

Πρόεδρος : Μιχαήλ Απέσσος, Πρόεδρος του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους.

Μέλη: : Πέτρος Τριανταφυλλίδης, Χρυσάφουλα Αυγερινού, Μεταξία Ανδροβιτσάνεα και Ιωάννης-Κωνσταντίνος Χαλκιάς, Αντιπρόεδροι του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους.

Ιωάννης Διονυσόπουλος, Στέφανος Δέτσης, Παρασκευάς Βαρελάς, Κωνσταντίνος Γεωργάκης, Γεώργιος Κανελλόπουλος, Βασιλική Πανταζή, Αικατερίνη Γρηγορίου, Βασιλική Τύρου, Κουήν-Τακουή Χουρμουζιάν, Νικόλαος Δασκαλαντωνάκης, Γαρυφαλιά Σκιάνη, Δημήτρα Κεφάλα, Γεώργιος Ανδρέου, Δημήτριος Αναστασόπουλος, Ελένη Σβολοπούλου, Δημήτριος Μακαρονίδης, Αδαμαντία Καπετανάκη, Ευστράτιος Συνοίκης, Ευαγγελία Σκαλτσά και Παναγιώτης Παππάς, Νομικοί Σύμβουλοι του Κράτους.

Εισηγητής : Γεώργιος Γρυλωνάκης, Πάρεδρος Ν.Σ.Κ. (γνώμη χωρίς ψήφο)

Ερώτημα : Το υπ' αριθμ. πρωτ. ΔΙΔΑΔ/Φ.51/730/5866/18-9-2013 έγγραφο του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης (Γενική Διεύθυνση Κατάστασης Προσωπικού - Διεύθυνση Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού - Τμήμα Δικαιωμάτων και Υποχρεώσεων), όπως αυτό διευκρινίστηκε με το υπ' αριθμ. πρωτ. ΔΙΔΑΔ/Φ51/734/26498/14-10-2013 έγγραφο της ίδιας

**Περίληψη
Ερωτήματος**

υπηρεσίας.

: Ερωτάται αν η λήψη της εννεάμηνης άδειας ανατροφής τέκνου, κατά το άρθρο 53 παρ. 2 του Υ.Κ., εντός συγκεκριμένου έτους, κατά τρόπον ώστε η εξάντληση της διάρκειας της άδειας αυτής να μην αφήνει χρονικό περιθώριο χορήγησης και εξάντλησης εντός του ίδιου έτους της ετήσιας κανονικής άδειας που δικαιούται ο δημόσιος υπάλληλος, κατά τις διατάξεις του άρθρου 48 του Υ.Κ., επιφέρει απώλεια του δικαιώματος λήψης της κανονικής αυτής άδειας, κατά το μέρος που δεν ικανοποιήθηκε εντός του εν λόγω έτους ή, αντιθέτως, δημιουργεί υποχρέωση στην υπηρεσία να χορηγήσει την άδεια αυτή εντός του επομένου ημερολογιακού έτους.

Επί του ως άνω ερωτήματος η Β' Τακτική Ολομέλεια του Ν.Σ.Κ., προς την οποία παραπέμφθηκε το ερώτημα αυτό με την υπ' αριθμ. 167/2014 γνωμοδότηση του Ε' Τμήματος του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, λόγω σχηματισμού δύο ισόψηφων γνωμών, γνωμοδότησε ως ακολούθως :

I. Στα άρθρα 48,49 και 53 (παρ.2) του Υπαλληλικού Κώδικα (Υ.Κ.- ν.3528/2007, 26Α'),όπως ισχύουν, προβλέπονται τα ακόλουθα:

« Άρθρο 48

Δικαίωμα κανονικής άδειας

1.Οι δημόσιοι υπάλληλοι δικαιούνται κανονική άδεια με αποδοχές δύο (2) μήνες μετά το διορισμό τους. Η άδεια που δικαιούνται να λάβουν οι υπάλληλοι ορίζεται σε δύο (2) ημέρες για κάθε μήνα υπηρεσίας και δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τον αριθμό των ημερών κανονικής άδειας που δικαιούνται με τη συμπλήρωση ενός (1) έτους δημόσιας πραγματικής υπηρεσίας.

2. Οι δημόσιοι υπάλληλοι, μετά τη συμπλήρωση ενός (1) έτους πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας, δικαιούνται κανονική άδεια απουσίας με αποδοχές, η διάρκεια της οποίας ορίζεται σε είκοσι (20) εργάσιμες ημέρες αν ακολουθούν εβδομάδα πέντε (5) εργασίμων ημερών και είκοσι τέσσερις (24) εργάσιμες ημέρες αν ακολουθούν εβδομάδα έξι (6) εργασίμων ημερών.

Ο χρόνος της κανονικής άδειας επαυξάνεται κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης και μέχρι τη συμπλήρωση του ανώτατου ορίου των είκοσι πέντε (25) ή τριάντα (30) εργασίμων ημερών προκειμένου για πενθήμερη ή εξαήμερη εβδομάδα εργασίας, αντίστοιχα.

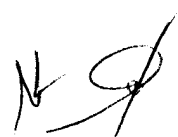
3. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης μπορεί να προσαυξάνεται ως τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες ο αριθμός των ημερών κανονικής άδειας των υπαλλήλων που υπηρετούν σε παραμεθόριες περιοχές4.....5.....».

« Άρθρο 49

Χορήγηση κανονικής άδειας

1. Δεκαπέντε (15) ημέρες από την κανονική άδεια χορηγούνται υποχρεωτικά, εφόσον το ζητήσει ο υπάλληλος, από 15 Μαΐου έως 31 Οκτωβρίου. Η υποχρέωση αυτή δεν ισχύει σε υπηρεσίες οι οποίες έχουν καθοριστεί με απόφαση του οικείου Υπουργού και κατά την περίοδο αυτή βρίσκονται στην αιχμή της λειτουργίας τους ή λειτουργούν σε εικοσιτετράωρη βάση. Όταν με αίτηση του υπαλλήλου ολοκληρωθεί η άδεια χορηγείται εκτός από την περίοδο αυτή, προσαυξάνεται κατά πέντε (5) εργάσιμες ημέρες. Η προσαύξηση αυτή δεν χορηγείται όταν ο υπάλληλος κάνει χρήση της κανονικής του άδειας κατά την περίοδο των Χριστουγέννων και του Πάσχα.

2. Η υπηρεσία, στην οποία ανήκει ο υπάλληλος, χορηγεί υποχρεωτικά σε αυτόν μέσα στο δεύτερο εξάμηνο κάθε έτους την κανονική άδεια που δικαιούται και αν ακόμα δεν την ζητήσει.



3. Επιτρέπεται να μην χορηγείται, να περιορίζεται ή να ανακαλείται η κανονική άδεια προκειμένου να αντιμετωπιστούν έκτακτες ανάγκες της υπηρεσίας, μετά όμως από έγκριση του οργάνου που προΐσταται εκείνου το οποίο είναι αρμόδιο για τη χορήγηση της άδειας. Αν τέτοιο όργανο δεν υπάρχει, αποφασίζει το αρμόδιο για τη χορήγηση της άδειας όργανο. 4. Η άδεια που δεν χορηγήθηκε κατ' εφαρμογή της προηγούμενης παραγράφου, χορηγείται υποχρεωτικά το επόμενο έτος.»

« Άρθρο 53

Διευκολύνσεις υπαλλήλων με οικογενειακές υποχρεώσεις

1.....

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

Για το γονέα που είναι άγαμος ή χήρος ή διαζευγμένος ή έχει αναπηρία 67% και άνω, το κατά μία ώρα μειωμένο ωράριο του πρώτου εδαφίου ή η άδεια του προηγούμενου εδαφίου προσαυξάνονται κατά έξι (6) μήνες ή ένα (1) μήνα αντίστοιχα.

Στην περίπτωση γέννησης 4ου τέκνου, το μειωμένο ωράριο εργασίας παρατείνεται για δύο (2) ακόμα έτη.

Σε περίπτωση γέννησης διδύμων, τριδύμων κλπ. τέκνων χορηγείται επιπλέον άδεια ανατροφής χρονικής διάρκειας έξι (6) μηνών με αποδοχές για κάθε τέκνο πέραν του ενός.

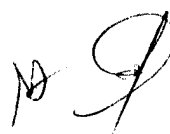
3.....»

Επίσης, στα άρθρα 1 (παρ. 1, 2 και 3) και 7 του π.δ 88/1999 «Ελάχιστες προδιαγραφές για την οργάνωση του χρόνου εργασίας σε συμμόρφωση με την οδηγία 93/104/ΕΚ» (94Α'), όπως ισχύει, ορίζεται ότι:

«Άρθρο 1

Σκοπός- Αντικείμενο -Πεδίο εφαρμογής

1. Σκοπός του παρόντος προεδρικού διατάγματος είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της οδηγίας 93/104/ΕΚ της 23ης Νοεμβρίου 1993 "Σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας".
2. Το παρόν προεδρικό διάταγμα καθορίζει τις ελάχιστες προδιαγραφές για την οργάνωση του χρόνου εργασίας. Οι διατάξεις του εφαρμόζονται επιπλέον των γενικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας που ισχύουν κάθε φορά. Με την επιφύλαξη του άρθρου 14 του παρόντος διατάγματος, διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας που περιέχουν για τους εργαζόμενους ευνοϊκότερες ρυθμίσεις από τις καθοριζόμενες με το παρόν διάταγμα, εξακολουθούν να ισχύουν.
3. Οι διατάξεις του παρόντος διατάγματος εφαρμόζονται σε όλες τις επιχειρήσεις, εγκαταστάσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του ιδιωτικού και του δημοσίου τομέα κατά την έννοια του άρθρου 1 (παράγραφος 3) του π.δ. 17/1996 «Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία σε συμμόρφωση με τις οδηγίες 89/391/ΕΟΚ και 91/383/ΕΟΚ» (11 Α), με την επιφύλαξη του άρθρου 14 του παρόντος διατάγματος. Επίσης εφαρμόζονται και στο ένστολο προσωπικό των ενόπλων δυνάμεων και των σωμάτων ασφαλείας με εξαίρεση ορισμένες δραστηριότητες του προσωπικού αυτού που παρουσιάζουν εγγενείς ιδιαιτερότητες. Στην περίπτωση αυτή: α) για το ένστολο προσωπικό των ενόπλων δυνάμεων θα πρέπει να εξασφαλίζεται κατά το δυνατόν η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων στα πλαίσια των διατάξεων της σχετικής νομοθεσίας β) για το ένστολο προσωπικό των σωμάτων ασφαλείας έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του άρθρου 36 του ν. 1568/1985 (Αρ. 9 του ν. 3144/2003, ΦΕΚ 111Α/8.5.2003).
4. Οι διατάξεις του παρόντος δεν εφαρμόζονται στους ναυτικούς, όπως ορίζονται στο π.δ.152/2003 «περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας των ναυτικών σε συμμόρφωση προς τις Οδηγίες 1999/63/ΕΚ και 1999/95/ΕΚ» (124 Α), με την επιφύλαξη του άρθρου 2 παράγραφος 9, καθώς και στο οικιακό προσωπικό.
5. Οι διατάξεις του παρόντος δεν εφαρμόζονται εφόσον άλλες διατάξεις, οι οποίες αφορούν σε σχετικές κοινοτικές πράξεις, περιλαμβάνουν ειδικότερες απαιτήσεις περί



οργανώσεως του χρόνου εργασίας για ορισμένες επαγγελματικές ασχολίες ή δραστηριότητες.»

« Άρθρο 7

Ετήσια άδεια

Στους εργαζόμενους μετά από συνεχή απασχόληση τουλάχιστον δώδεκα (12) μηνών παρέχεται ετήσια άδεια μετά αποδοχών τεσσάρων εβδομάδων τουλάχιστον, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Η ελαχίστη περίοδος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών μπορεί να αντικατασταθεί από χρηματική αποζημίωση μόνον σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης. Τα διαστήματα αποχής των μισθωτών από την εργασία τους λόγω βραχείας σχετικώς διάρκειας ασθένειας, καθώς και τα διαστήματα στράτευσης, απεργίας, ή ανωτέρας βίας, όπως αυτά καθορίζονται από τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, θεωρούνται ως χρόνος απασχόλησης και δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες αδείας που δικαιούνται οι εργαζόμενοι.»

Τέλος στα άρθρα 1, 7 και 27 του άρθρου δευτέρου της οδηγίας 2003/88/ΕΚ προβλέπονται τα εξής:

«Άρθρο ΔΕΥΤΕΡΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ - ΟΡΙΣΜΟΙ

Άρθρο 1

Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής.

1. Η παρούσα οδηγία καθορίζει τις στοιχειώδεις προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας.

2. Εφαρμόζεται:

α) στις ελάχιστες περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης και ετήσιας άδειας, στο χρόνο διαλείμματος και στη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας, και

β) σε ορισμένες πλευρές της νυκτερινής εργασίας, της κατά βάρδιες εργασίας και του ρυθμού εργασίας.

3. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους ιδιωτικούς ή δημόσιους τομείς δραστηριοτήτων, κατά την έννοια του άρθρου 2 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, με την επιφύλαξη των άρθρων 14, 17, 18 και 19 της παρούσας οδηγίας.

Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται στους ναυτικούς, όπως ορίζεται στην οδηγία 1999/63/ΕΚ, με την επιφύλαξη του άρθρου 2 παράγραφος 8 της παρούσας οδηγίας.

4. Οι διατάξεις της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ εφαρμόζονται πλήρως στα θέματα που αναφέρει η παράγραφος 2, με την επιφύλαξη περιοριστικότερων ή /και ειδικότερων διατάξεων της παρούσας οδηγίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΕΛΑΧΙΣΤΕΣ ΠΕΡΙΟΔΟΙ ΑΝΑΠΑΥΣΗΣ-ΑΛΛΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Άρθρο 7

Ετήσια άδεια

1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να παρέχεται σε όλους τους εργαζομένους ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων, σύμφωνα με τους όρους που προβλέπουν οι εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές για την απόκτηση του σχετικού δικαιώματος και τη χορήγηση της άδειας.

2. Η ελάχιστη περίοδος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών μπορεί να αντικαθίσταται από χρηματική αποζημίωση μόνον σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΝΥΧΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ - ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΒΑΡΔΙΕΣ - ΡΥΘΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 27

Κατάργηση

1. Η οδηγία 93/104/EK, όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία που αναφέρεται στο παράρτημα I μέρος Α, καταργείται, με την επιφύλαξη των υποχρεώσεων των κρατών μελών όσον αφορά τις προθεσμίες μεταφοράς στο εσωτερικό δίκαιο που αναφέρονται στο παράρτημα I μέρος Β.

2. Οι αναφορές στην καταργούμενη οδηγία θεωρούνται ότι γίνονται στην παρούσα οδηγία και διαβάζονται σύμφωνα με τον πίνακα αντιστοιχίας που αναφέρεται στο παράρτημα II.»

II. Από την ερμηνεία των προαναφερομένων διατάξεων προκύπτουν τα ακόλουθα:

1. Κατά την ομόφωνη γνώμη των μελών της Ολομέλειας:

α. Η κοινοτική οδηγία 93/104/EK και η τροποποιητική αυτής 2000/34/EK, που αναφέρονται στην οργάνωση του χρόνου εργασίας και αποσκοπούν στη βελτίωση της προστασίας, της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, μεταφέρθηκαν στο εσωτερικό δίκαιο της Ελλάδας με τα π.δ. 88/1999 και 76/2005, αντίστοιχα. Οι βασικές επιλογές των οδηγιών 93/104/EK και 2000/34/EK, τις οποίες μετέφεραν τα παραπάνω προεδρικά διατάγματα στο εσωτερικό δίκαιο, περιλαμβάνονται ήδη στα άρθρα 3- 7 και 16 της οδηγίας 2003/88/EK, (ισχύει από 2.8.2004- άρθρο 28), η οποία κωδικοποίησε (βλ. 0194/2012 Δ.Ε.Κ, σκέψη 16- ΝΟΜΟΣ) τις επιλογές της ανωτέρω οδηγίας 93/104/EK, την οποία και κατάργησε, σύμφωνα με το άρθρο 27 αυτής. Στο πεδίο εφαρμογής της ανωτέρω οδηγίας 2003/88/EK υπάγονται όλες οι επιχειρήσεις, εγκαταστάσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα (άρθρο 1 παρ. 3 του π.δ. 88/1999 σε συνδυασμό με το άρθρο 3 παρ.1 του π.δ 17/1996 , ομοίου περιεχομένου με το άρθρο 1 παρ. 3 της οδηγίας 2003/88/EK).

β. Όπως γίνεται παγίως δεκτό από το δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (Δ.Ε.Κ, ήδη Δικαστήριο Ευρωπαϊκής Ένωσης-Δ.Ε.Ε), το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου να λάβει ετήσια άδεια με αποδοχές πρέπει να θεωρείται ως ιδιαίτερης σημασίας αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης , από την οποία δεν χωρεί

παρέκκλιση και της οποίας η εφαρμογή από τις αρμόδιες εθνικές αρχές μπορεί να γίνεται μόνο εκτός των ορίων που καθορίζει ρητώς η οδηγία 93/104/Ε.Κ του Συμβουλίου, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου της εργασίας, (βλ.194/2012 Δ.Ε.Κ, σκέψη16- ΝΟΜΟΣ, με περαιτέρω παραπομπές στη νομολογία του ίδιου δικαστηρίου).

Ο σκοπός χορήγησης του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών συνίσταται στο να παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να αναπαυθεί και να έχει χρόνο για χαλάρωση και ψυχαγωγία. Ο σκοπός αυτός διαφέρει από εκείνον που εξυπηρετεί το δικαίωμα χορήγησης άδειας ανατροφής τέκνου, το οποίο παρέχεται στον εργαζόμενο προκειμένου να ασχοληθεί με την ανατροφή του τέκνου του στο πλαίσιο προστασίας της μητρότητας και της παιδικής ηλικίας, αλλά και εφαρμογής της αρχής του κοινοτικού δικαίου περί συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής που εκφράζεται και με τις διατάξεις της Οδηγίας 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου (ΕΕ αριθ. L 145 της 19-6-1996) , όπως τροποποιήθηκε με την Οδηγία 97/75/ΕΚ του Συμβουλίου (ΕΕ αριθ. L10 της 16-1-1998) (βλ. Σ.τ.Ε Ολομ.3216/2003 σκέψη 5 -ΝΟΜΟΣ).

Με τις διατάξεις του άρθρου 48 του Υ.Κ. καθορίζεται η χρονική διάρκεια της κανονικής άδειας που δικαιούνται οι δημόσιοι υπάλληλοι, η οποία σχετίζεται με το χρόνο υπηρεσίας κάθε υπαλλήλου . Ανώτατο όριο της εν λόγω άδειας ορίζονται οι εικοσιπέντε (25) ή οι τριάντα (30) εργάσιμες ημέρες, αναλόγως αν ακολουθείται πενθήμερη ή εξαήμερη εβδομάδα εργασίας, αντίστοιχα.

Στις διατάξεις της παραγράφου 4 του άρθρου 49 του Υπαλληλικού Κώδικα προβλέπεται ότι η υπηρεσία οφείλει να χορηγήσει υποχρεωτικά στον υπάλληλο, εντός του επομένου έτους, την ετήσια κανονική άδεια, η οποία δεν του χορηγήθηκε για τους λόγους που αναφέρονται στην παράγραφο 3 του ίδιου άρθρου και ειδικότερα την άδεια εκείνη που δεν έλαβε ο υπάλληλος, επειδή αυτή δεν χορηγήθηκε, περιορίστηκε ή ανακλήθηκε προκειμένου να αντιμετωπιστούν έκτακτες ανάγκες της υπηρεσίας. Δυνατότητα της υπηρεσίας να χορηγήσει στην υπάλληλο κανονική άδεια,την οποία δεν έλαβε εντός του οικείου έτους λόγω λήψης άδειας ανατροφής τέκνου ή άλλης άδειας δεν προβλέπεται στις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα.

2. Επί του ζητήματος αν η λήψη εντός του έτους της άδειας ανατροφής τέκνου σε τέτοιο χρονικό σημείο, ώστε κατά τη λήξη της άδειας αυτής το υπολειπόμενο χρονικό διάστημα μέχρι το τέλος του έτους να μην επαρκεί για να χορηγηθεί στον υπάλληλο ολόκληρη η ετήσια κανονική άδειά του ή το τμήμα εκείνο της άδειας αυτής που δικαιούται, δημιουργεί ή όχι υποχρέωση στην υπηρεσία να χορηγήσει την εν λόγω άδεια εντός του αμέσως επομένου έτους, υποστηρίχθηκαν δύο γνώμες:

α. Κατά τη γνώμη της πλειοψηφίας, που απαρτίσθηκε από τον Πρόεδρο Μιχαήλ Απέσσο, τους Αντιπροέδρους, Πέτρο Τριανταφυλλίδη, Μεταξία Ανδροβιτσανέα και Ιωάννη-Κωνσταντίνο Χαλκιά και τους Νομικούς Συμβούλους, Ιωάννη Διονυσόπουλο, Στέφανο Δέτση, Κωνσταντίνο Γεωργάκη, , Βασιλική Πανταζή, Αικατερίνη Γρηγορίου, Βασιλική Τύρου, Κουήν-Τακουή Χουρμουζιάν, Νικόλαο Δασκαλαντωνάκη, Δήμητρα Κεφάλα, Γεώργιο Ανδρέου, Ελένη Σβολοπούλου, Δημήτριο Μακαρονίδη, Ευστράτιο Συνοίκη, Ευαγγελία Σκαλτσά και Παναγιώτη Παππά, (ψηφοί δεκαεννέα), προς την οποία συντάχθηκε (χωρίς ψήφο) και ο Πάρεδρος Γεώργιος Γρυλωνάκης, η άδεια ανατροφής τέκνου, που προβλέπεται στο άρθρο 53 του Υπαλληλικού Κώδικα, χορηγείται στο γονέα του τέκνου προκειμένου αυτός να απασχοληθεί με την ανατροφή του τέκνου του. Το δικαίωμα αυτό παρέχεται μέχρι το τέκνο να συμπληρώσει την ηλικία των τεσσάρων ετών. Η επιλογή του συγκεκριμένου χρόνου λήψης της εν λόγω άδειας ανήκει στον ενδιαφερόμενο γονέα-υπάλληλο, υπό την έννοια ότι το σχετικό δικαίωμα μπορεί να ασκηθεί από αυτόν μέχρι να συμπληρώσει το τέκνο την ηλικία των τεσσάρων ετών. Περαιτέρω και η άσκηση του εν λόγω δικαιώματος κατά τη διάρκεια συγκεκριμένου ημερολογιακού έτους απόκειται στη βούληση του ενδιαφερόμενου, όπως και το εάν θα προτιμήσει να λάβει την ετήσια κανονική του άδεια πριν την έναρξη της άδειας ανατροφής τέκνου ή μετά. Ως εκ τούτου, εφόσον η άσκηση του δικαιώματος άδειας ανατροφής τέκνου εξαρτάται από το σχετικό χρονικό προγραμματισμό του γονέα-υπαλλήλου, η λήψη της άδειας αυτής σε τέτοιο χρονικό σημείο εντός συγκεκριμένου έτους, ώστε η εξάντληση του εννεαμήνου της εν λόγω άδειας να μην αφήνει χρονικό περιθώριο λήψης ολόκληρης ή τυχόν υπολειπομένου τμήματος της ετήσιας κανονικής άδειας του υπαλλήλου εντός του ίδιου έτους, επιφέρει απώλεια του

δικαιώματος λήψης της τελευταίας αυτής άδειας, κατά το μέρος που δεν ασκήθηκε. Υπό τις προϋποθέσεις αυτές, η υπηρεσία δεν έχει υποχρέωση να χορηγήσει την εν λόγω άδεια κατά το επόμενο έτος εκείνου, εντός του οποίου έπρεπε, σύμφωνα με τις οικείες διατάξεις, να χορηγηθεί. Και τούτο, διότι, εφόσον ο χρόνος λήψης της άδειας ανατροφής τέκνου εξαρτάται από τη βούληση του ενδιαφερόμενου, ο οποίος έχει ευχέρεια να προγραμματίσει να λάβει και να εξαντλήσει εντός συγκεκριμένου έτους την άδεια αυτή, τότε ο μη έγκαιρος εκ μέρους του υπαλλήλου προγραμματισμός της, δεν μπορεί να θεμελιώσει υπέρ αυτού δικαίωμα χορήγησης της ετήσιας κανονικής του άδειας εντός του επομένου έτους, όπως εξαιρετικά και υπό άλλες εντελώς διαφορετικές, σχετιζόμενες με υπηρεσιακούς λόγους, προϋποθέσεις επιτρέπει το άρθρο 49 παρ.4 του Υπαλληλικού Κώδικα.

Κατά το άρθρο 49 παρ. 3 και 4 του Υ.Κ., η κανονική άδεια μπορεί να μη χορηγείται, να περιορίζεται ή να ανακαλείται προκειμένου να αντιμετωπιστούν έκτακτες υπηρεσιακές ανάγκες με την τήρηση, βεβαίως, της προβλεπόμενης στις διατάξεις του άρθρου αυτού διαδικασίας. Στις περιπτώσεις αυτές η άδεια που δε χορηγήθηκε χορηγείται υποχρεωτικά το επόμενο έτος. Ενόψει τούτου, αν ο υπάλληλος υπέβαλε αίτηση για χορήγηση κανονικής άδειας σε κατάλληλο χρονικό σημείο (λ.χ. στην αρχή του έτους) η υπηρεσία έχει τη δυνατότητα, ενεργώντας εντός ευλόγου χρόνου, να χορηγήσει την εν λόγω άδεια έγκαιρα, δηλαδή αυτή να αρχίζει και να λήγει σε τέτοια χρονικά σημεία εντός του έτους ώστε ο υπάλληλος να έχει χρονικό περιθώριο να λάβει μέχρι τη λήξη του ίδιου έτους και την άδεια ανατροφής τέκνου που αυτός δικαιούται. Εάν, όμως, η υπηρεσία για έκτακτους υπηρεσιακούς λόγους δεν χορηγήσει έγκαιρα την κανονική άδεια, με αποτέλεσμα ο υπάλληλος να μην έχει το χρονικό περιθώριο να τη λάβει εντός του ίδιου έτους, μετά το πέρας της άδειας ανατροφής τέκνου, τότε η υπηρεσία, κατ' ανάλογη εφαρμογή της διάταξης του άρθρου 49 παρ. 4 του Υ.Κ., έχει υποχρέωση να χορηγήσει την κανονική άδεια του υπαλλήλου εντός του αμέσως επομένου έτους.

β . Κατά τη γνώμη της μειοψηφίας, την οποία υποστήριξαν η Αντιπρόεδρος Χρυσάφουλα Αυγερινού και οι Νομικοί Σύμβουλοι, Παρασκευάς Βαρελάς, Γεώργιος Κανελλόπουλος, Γαρυφαλιά Σκιάνη, Δημήτριος Αναστασόπουλος και Αδαμαντία Καπετανάκη(ψήφοι έξι), οι δικαιολογητικοί λόγοι που επιστηρίζουν τη χορήγηση της

κανονικής άδειας το επόμενο έτος εκείνου, εντός του οποίου δεν χορηγήθηκε λόγω λήψεως άδειας μητρότητας ή αναρρωτικής, σύμφωνα με όσα έγιναν σχετικώς δεκτά ομοφώνως με την υπ' αριθμ. 167/2014 γνωμοδότηση του Ε' Τμήματος του Ν.Σ.Κ. ως προς τις εν λόγω άδειες, συντρέχουν και στην περίπτωση λήψης άδειας ανατροφής τέκνου, καθόσον δεν συντρέχει λόγος διαφορετικής μεταχείρισης της άδειας αυτής, ο χρόνος της οποίας επίσης αποτελεί χρόνο πραγματικής υπηρεσίας. Άλλωστε το άρθρο 21 του Συντάγματος θέτει υπό την προστασία του κράτους την οικογένεια, τη μητρότητα και την παιδική ηλικία. Η προστασία αυτή, λαμβανομένης υπ' όψη της υπογεννητικότητας της χώρας, παίρνει μορφή προστασίας που στηρίζει την εθνική επιβίωση. Το δικαίωμα άδειας ανατροφής τέκνου χορηγείται και ανήκει στο πλαίσιο της προστασίας αυτής και αποσκοπεί στην υποβοήθηση των γονέων να αναθρέψουν τα τέκνα τους χωρίς να διαταράσσεται και η παράλληλη εργασιακή τους δραστηριότητα. Η άσκηση του εν λόγω δικαιώματος, λόγω της ιδιαίτερης σημασίας του, πρέπει να είναι αδιακώλυτη και ασυσχέτιστη με έτερες μορφές άδειας που δικαιούται ο εργαζόμενος και βέβαια για τον λόγο αυτό δεν μπορεί να αποτελέσει για τον γονέα αιτία απώλειας, ολικώς ή μερικώς, του δικαιώματος απόληψης της ετήσιας κανονικής άδειάς του. Η εν λόγω άδεια δεν μπορεί και δεν πρέπει να απολεσθεί – και μάλιστα ιδιαιτέρως – στην περίπτωση που το υπολειπόμενο χρονικό διάστημα μέχρι το τέλος του έτους, εντός του οποίου χορηγήθηκε η άδεια ανατροφής τέκνου, δεν επαρκεί για τη χορήγηση ολόκληρης της κανονικής άδειας. Στο μέτρο που η χορήγηση της άδειας ανατροφής τέκνου υπακούει στις προϋποθέσεις νόμιμης χορήγησής της, είναι αδιάφορο το χρονικό σημείο που ελήφθη. Ο δε χρόνος λήψεως της άδειας αυτής εκ μέρους του υπαλλήλου δεν μπορεί να οδηγήσει σε διαφορετική ερμηνεία της υπό κρίση διατάξεως. Ως εκ τούτου η υπηρεσία έχει υποχρέωση να χορηγήσει στον ενδιαφερόμενο υπάλληλο εντός του επομένου έτους ολόκληρη ή το μέρος της κανονικής άδειας που δεν κατέστη δυνατό να λάβει λόγω χορήγησης της άδειας ανατροφής τέκνου.

III. Ενόψει των προεκτεθέντων, στο τεθέν ερώτημα αρμόζει, κατά την γνώμη που πλειοψήφησε, η ακόλουθη απάντηση:

Η λήψη της άδειας ανατροφής τέκνου σε τέτοιο χρονικό σημείο εντός συγκεκριμένου έτους, ώστε η εξάντλησή της να μην αφήνει χρονικό περιθώριο

λήψης ολόκληρης ή τυχόν υπολειπομένου τμήματος της ετήσιας κανονικής άδειας του υπαλλήλου, επιφέρει απώλεια του σχετικού δικαιώματος, κατά το μέρος που δεν ασκήθηκε, και η υπηρεσία δεν έχει υποχρέωση να χορηγήσει την κανονική άδεια κατά το επόμενο έτος εκείνου, εντός του οποίου έπρεπε, κατά τις οικείες διατάξεις, να χορηγηθεί. Σε περίπτωση, όμως, που η υπηρεσία για έκτακτους υπηρεσιακούς λόγους δεν χορηγήσει έγκαιρα την κανονική άδεια, παρά το ότι αυτή είχε ζητηθεί σε κατάλληλο χρονικώς σημείο, με αποτέλεσμα ο υπάλληλος να μην έχει το χρονικό περιθώριο, μετά τη λήξη της άδειας ανατροφής τέκνου, να λάβει και να εξαντλήσει εντός του οικείου έτους και την κανονική άδεια που δικαιούται, τότε η υπηρεσία, κατ' ανάλογη εφαρμογή της διάταξης του άρθρου 49 παρ. 4 του Υ.Κ., έχει υποχρέωση να χορηγήσει την κανονική άδεια του υπαλλήλου εντός του αμέσως επομένου έτους._

Θεωρήθηκε

Αθήνα 20-3-2015

Ο Πρόεδρος

Μιχαήλ Απέσσος

Πρόεδρος του Ν.Σ.Κ.

Ο Εισηγητής

Γεώργιος Γρυλωνάκης

Πάρεδρος Ν.Σ.Κ.