

Υπηρεσιακό Σημείωμα για τις άδειες των ΙΔΟΧ υπαλλήλων

Πηγή: Σωματείο Συμβασιούχων Υπηρεσίας Ασύλου

1. Ως προς την άδεια μητρότητας, με βάση την αρχή της μη διάκρισης, θα πρέπει να εφαρμοστούν οι ρυθμίσεις του άρθρου 52 του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα.
2. Ως προς την άδεια για μετάγγιση αίματος και αιμοκάθαρση, κατ' εφαρμογή του άρθρου 89 του Π.Δ. 410/1988, θα πρέπει να εφαρμοστούν οι διατάξεις των άρθρων 8 της από 15.4.2002 ΕΓΣΣΕ και 12 της από 24.5.2004 ΕΓΣΣΕ.
3. Στην περίπτωση αυτή εντάσσονται μια σειρά από ειδικές άδειες που έχουν να κάνουν με την αναπηρία του ίδιου του εργαζόμενου ή με αναπηρία παιδιών.
 - i. Ως προς την ειδική άδεια λόγω αναπηρίας του εργαζομένου, με βάση την αρχή της μη διάκρισης, θα πρέπει να εφαρμοστούν οι διατάξεις του άρθρου 50 § 4 του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα.
 - ii. Ως προς την έτερη ειδική άδεια (μειωμένο ωράριο) λόγω αναπηρίας παιδιού, θα πρέπει, δυνάμει της διάταξης του άρθρου 1 του Π.Δ. 193/1988, να εφαρμοστούν οι διατάξεις του άρθρου 8 του Ν. 1483/1988.
 - iii. Τέλος, βρίσκουν εφαρμογή και οι διατάξεις του άρθρου 16 §§ 4 και 5 Ν. 2527/1997, που αναφέρονται σε ειδικές περιπτώσεις μειωμένου ωραρίου λόγω συγκεκριμένων ασθενειών παιδιών, καθώς και οι διατάξεις του άρθρου 50 §§ 2 και 3 του Ν. 3528/2007, που επίσης αναφέρονται σε ειδική άδεια με αποδοχές του γονέα λόγω ειδικών ασθενειών παιδιών.
4. Ως προς την άδεια γάμου, κατ' εφαρμογή του άρθρου 89 του Π.Δ. 410/1988, θα πρέπει να εφαρμοστούν οι διατάξεις άρθρων 6 από 9.6.1993 ΕΓΣΣΕ και 10 της από 23.5.2000 ΕΓΣΣΕ.
5. Ως προς την άδεια σε γονέα μονογονεϊκής οικογένειας, κατ' εφαρμογή του άρθρου 89 του Π.Δ. 410/1988, θα πρέπει να εφαρμοστούν οι διατάξεις του άρθρου 7 της από 15.4.2002 ΕΓΣΣΕ.
6. Ως προς την άδεια για προγεννητικές εξετάσεις, δυνάμει της διάταξης του άρθρου 1 του Π.Δ. 193/1988, θα πρέπει να εφαρμοστεί η διάταξη του άρθρου 9 του Π.Δ. 176/1977.
7. Ως προς την άδεια του πατέρα λόγω γέννησης τέκνου, με βάση την αρχή της μη διάκρισης, θα πρέπει να εφαρμοστούν οι διατάξεις του άρθρου 50 § 1 εδ γ' του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα.

8. Ως προς την γονική άδεια, θα πρέπει να εφαρμοστούν οι διατάξεις του άρθρου 50 και 52 του Ν. 4075/2012.

9. Ως προς την άδεια λόγω νοσηλείας εργαζομένου ή νοσηλείας τέκνου αναφερόμαστε στις διατάξεις της ως άνω παραγράφου 2.

10. Ως προς την άδεια για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης, δυνάμει της διάταξης του άρθρου 1 του Π.Δ. 193/1988, θα πρέπει να εφαρμοστούν οι διατάξεις του άρθρου 9 του Ν. 1483/1984.

11. Ως προς την άδεια εξετάσεων σε μεταπτυχιακούς φοιτητές, θα πρέπει να εφαρμοστεί η διάταξη του άρθρου 26 § 6 του Π.Δ. 410/1988.

12. Ως προς την εκλογική άδεια, με βάση την αρχή της μη διάκρισης, θα πρέπει να εφαρμοστούν οι διατάξεις του άρθρου 50 § 1 εδ. β' του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα.

13. Ως προς την άδεια πένθους, με βάση την αρχή της μη διάκρισης, θα πρέπει να εφαρμοστούν οι διατάξεις του άρθρου 50 § 1 εδ. α' του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα.

14. Ως προς την δικαστική άδεια, με βάση την αρχή της μη διάκρισης, θα πρέπει να εφαρμοστούν οι διατάξεις του άρθρου 50 § 1 εδ. α' του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα.

15. Σχετικά με το ζήτημα της ετήσιας άδεια με αποδοχές, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι, δεδομένου ότι κατά το νόμο οι εργαζόμενοι με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάγονται ειδικώς στα άρθρα 48 έως 53 περί αδειών του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα και στο μέτρο που στην «Υπηρεσία Ασύλου» που απασχολούνται εργαζόμενοι με σύμβαση αορίστου χρόνου, οι οποίοι προσφέρουν υπηρεσίες όμοιες ή συναφείς με αυτές που προσφέρουν οι εργαζόμενοι της εξεταζόμενης κατηγορίας, θα πρέπει, δυνάμει της αρχής της μη διάκρισης, να εφαρμοστούν και στους εργαζόμενους με σύμβαση ορισμένου χρόνου της εξεταζόμενης κατηγορίας οι εν λόγω διατάξεις του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα ως ευνοϊκότερες, άρα και αυτές που αφορούν στην κανονική άδεια με αποδοχές.

16. Σχετικά με το ζήτημα του δικαιώματος λήψης άδειας λόγω ασθένειας τέκνου, καταλήγουμε στο ίδιο συμπέρασμα, δεδομένου ότι η διάταξη του άρθρου 53 § 8 του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα που αναφέρεται στην άδεια με αποδοχές λόγω ασθένειας τέκνου, είναι μεταξύ εκείνων στις οποίες υπάγεται το προσωπικό του Δημοσίου με σύμβαση αορίστου χρόνου, πράγμα που σημαίνει ότι με βάση την αρχή της μη διάκρισης οι εργαζόμενοι της εξεταζόμενης κατηγορίας δικαιούνται να ζητήσουν την εφαρμογή και σ' αυτούς της εν λόγω διάταξης του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα.

17. Σχετικά με το ζήτημα των αποδοχών αδείας κατά το χρόνο απουσίας λόγω ασθένειας μέχρι 3 ημέρες, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι η δομή των ρυθμίσεων των άρθρων 54 έως 56 του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα, που προϋποθέτει εργασιακές σχέσεις μακρόχρονης διάρκειας, δεν επιτρέπει να βρει εφαρμογή η αρχή

της μη διάκρισης, δεδομένου του χαρακτήρα των συμβάσεων του προσωπικού της εξεταζόμενης κατηγορίας ως ορισμένου χρόνου. Συνεπώς, λόγω της συνδρομής του συγκεκριμένου αυτού αντικειμενικού λόγου, δεν μπορεί να βρει νομική βάση η καταβολή αποδοχών κατά τις 3 πρώτες ημέρες απουσίας λόγω ασθένειας των εν λόγω μισθωτών με βάση την αρχή της μη διάκρισης.

Όσον αφορά το ζήτημα του πρακτικού τρόπου υπολογισμού χορήγησης ισόχρονης άδειας απουσίας (μειωμένου ωραρίου) αντί της άδειας φροντίδας παιδιού η γνωμοδότηση είναι η εξής:

1. Κανονικά, στο προσωπικό της «Υπηρεσίας Ασύλου» με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου θα πρέπει να εφαρμόζονται οι ρυθμίσεις της κοινής εργατικής νομοθεσίας.

2. Επειδή, όμως, σύμφωνα με το άρθρο 4 § 5 του Ν. 2839/2000, το προσωπικό του Δημοσίου με σύμβαση αορίστου χρόνου θα πρέπει να λαμβάνει άδεια απουσίας (μειωμένο ωράριο) για φροντίδα παιδιού κατά τα οριζόμενα στις διατάξεις στο άρθρο 53 §§ 2 και 3 του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα (Ν. 3528/2007) που περιλαμβάνουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις σχετικά με τις αντίστοιχες του κοινού εργατικού δικαίου, τότε, στο μέτρο που στην «Υπηρεσία Ασύλου» απασχολούνται εργαζόμενοι με σύμβαση αορίστου χρόνου οι οποίοι λαμβάνουν την ως άνω άδεια απουσίας του άρθρου 53, θα πρέπει η άδεια αυτή να χορηγείται και στο προσωπικό της εξεταζόμενης κατηγορίας, κατ' εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης, που θεσπίζεται με το άρθρο 4 του Π.Δ. 164/2004.

3. Τούτο σημαίνει ότι το μειωμένο ωράριο του εργαζομένου στην «Υπηρεσία Ασύλου» με σύμβαση ορισμένου χρόνου είναι δύο (2) ώρες ημερησίως μέχρι το παιδί να φθάσει τα δύο (2) έτη ηλικίας και στη συνέχεια μία (1) ώρα μέχρι το παιδί να φθάσει τα τέσσερα (4) έτη ηλικίας. Στην περίπτωση άγαμου ή χήρου ή διαζευγμένου ή ανάπηρου κατά 67% γονέα το μειωμένο ωράριο παρατείνεται μέχρι το παιδί συμπληρώσει τα 4½ έτη.

4. Εναλλακτικά, ο γονέας δικαιούται να λάβει εννέα (9) μήνες άδεια με αποδοχές και επί αγάμου, χήρου, διαζευγμένου ή ανάπηρου κατά 67% γονέα δικαιούται αυτός να λάβει δέκα (10) μήνες άδεια με αποδοχές.