

ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΕΙΔΙΚΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ (Π.Ο.Σ.Ε.Ε.Π.Ε.Α.)

(Χρήστος Βουλιώτης – Πρόεδρος)

(Σεραφείμ (Μάκης) Λάππας –Γεν.Γραμματέας)

Πανεπιστημίου 59, 4ος όρ., Τ.Κ. 105 64, Αθήνα,

e-mail: poseepea@yahoo.gr

ιστολόγιο: www.poseepea.blogspot.gr

Α.Π.:46

Αθήνα, 27.05.2024

Προς: Μέλη ΕΕΠ και ΕΒΠ

Θέμα : Η απάντηση της Υπουργού Εργασίας κα. Δόμνας Μιχαηλίδου προς την ΠΟΣΕΕΠΕΑ για την άνιση μεταχείριση αναπληρωτριών εκπαιδευτικών ως προς τις αναρρωτικές άδειες, άδεια μητρότητας και άδεια ανατροφής και επίδομα μητρότητας



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ
ΓΡΑΦΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
Πληροφορίες: Π. Παναγιωτακοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516475
e-mail: ypertns@ypakp.gr

DIMITRIOS THEODORIS
27/05/2024 14:30
ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ ΑΠΟ ΤΟ ΤΜΗΜΑ
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ



@ΣΗΔΕ ΙΡΙΔΑ

664f0f8cc81e6cc0cb3e9f2b

ΑΠ:33558

Υπογραφή: 27/05/24 13:33

Διανομή: 27/05/24 13:50

Αθήνα
Αριθ. Εσωτ. Πρωτ.: 453

ΠΡΟΣ: Τη Βουλή των Ελλήνων
Δ/ση Κοιν/κού Ελέγχου
Τμήμα Αναφορών
Αθήνα

ΚΟΙΝ. : 1.Γραμματεία Υπουργού/Πολιτική
Γραμματεία
2. Πανελλήνια Ομοσπονδία Συλλόγων Ειδικού
Εκπαιδευτικού Προσωπικού Ειδικής Αγωγής,
poseepea@yahoo.gr

ΘΕΜΑ: «Άνιση μεταχείριση αναπληρωτριών εκπαιδευτικών ως προς τις αναρρωτικές άδειες, άδεια μητρότητας και άδεια ανατροφής τέκνων».

ΣΧΕΤ: Η αριθ. πρωτ.1831/20-5-2024 Αναφορά.

Σε απάντηση της παραπάνω Αναφοράς, με την οποία κατατέθηκαν στη Βουλή από τους βουλευτές κ.κ. Καζάνη Αικατερίνη, Μουλκιώτη Γεώργιο, Παραστατίδη Στέφανο η αριθ.32/22-4-2024 επιστολή της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Συλλόγων Ειδικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού Ειδικής Αγωγής και η από 24-4-2024 επιστολή της Γενικής Γραμματέως του Διοικητικού Συμβουλίου του Συλλόγου Ειδικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού Ειδικής Αγωγής Αττικής σχετικά με θέματα μητρότητας και επιδομάτων των αναπληρωτριών εκπαιδευτικών και στο πλαίσιο αρμοδιοτήτων του Υπουργείου μας, σας πληροφορούμε τα ακόλουθα:

Οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί προσλαμβάνονται από το Ελληνικό Δημόσιο για την κάλυψη παροδικών αναγκών της εκπαίδευσης, με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και εφαρμόζεται στην περίπτωση τους η εργατική νομοθεσία (διατάξεις του Κεφαλαίου Δ' του π.δ. 410/1988 (Α' 191). Επίσης υπάγονται στην ασφάλιση του τ. Ι.Κ.Α-Ε.Τ.Α.Μ. (διατάξεις των άρθρων 1 και 2 του α.ν 1846/1951 (Α' 179) και ως εκ τούτου δικαιούνται επιδόματα ασθένειας και μητρότητας, σύμφωνα με τα οριζόμενα στα άρθρα 35, 37, 38 και 39 του ίδιου νόμου, εφόσον δεν λαμβάνουν ταυτόχρονα και μισθό για τις ημέρες απουσίας από την εργασία τους (διατάξεις της παρ.3 του άρθρου 178 του ν. 4261/2014 (Α 107).

Ειδικότερα:

A1. Με το άρθρο 657 του Αστικού Κώδικα (Π.Δ. 458/84, Α' 164) καθορίζεται ότι: «Ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωση του για το μισθό, αν ύστερα από δεκαήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας εμποδίζεται να εργαστεί από σπουδαίο λόγο που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του.

Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό τα ποσά που εξαιτίας του εμποδίου καταβλήθηκαν στον εργαζόμενο από ασφάλιση υποχρεωτική από το νόμο».

Εξάλλου, με το άρθρο 658 του Α.Κ. προβλέπεται ότι:

«Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο διατηρείται, σύμφωνα με το προηγούμενο άρθρο, η αξίωση για το μισθό σε περίπτωση εμποδίου, δεν μπορεί να υπερβαίνει 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. 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.

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

Από το συνδυασμό εξάλλου των διατάξεων 648, 649, 653, 657, 658 και 679 του Α.Κ. και του άρθρου 1 της αριθ. 95/1949 Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας «περί προστασίας του ημερομισθίου», η οποία κυρώθηκε με το Ν. 3248/1955 (Α' 138), προκύπτει ότι ο κωλυόμενος κατά την έννοια του άρθρου 657 του Α.Κ. να εργασθεί μισθωτός δικαιούται, κατά τη διάρκεια του ανυπαίτιου κωλύματος και για όσο χρόνο διαρκεί, κατά το άρθρο 658 του Α.Κ. η υποχρέωση του εργοδότη, το μισθό τον οποίο θα ελάμβανε αν, κατά τον αντίστοιχο χρόνο, προσερχόταν και προσέφερε πράγματι την εργασία του.

Ως έτος κατά την αληθή έννοια του άρθρου 658 του Α.Κ. νοείται το εργασιακό έτος - εκείνο δηλαδή για τον υπολογισμό του οποίου λαμβάνεται ως αφετηρία μεν το χρονικό σημείο έναρξης

της σύμβασης, ως λήξη δε η αντίστοιχη ημερομηνία του επομένου έτους - και όχι το ημερολογιακό. Συνεπώς από τη συμπλήρωση των αντίστοιχων προς την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης χρονικών σημείων εργασίας, αναβιώνει η αξίωση του εργαζομένου για τις αποδοχές το πολύ ενός μηνός (Α.Π. 152/60, Πρωτ. Αθηνών 977/1959, Πρωτ. Θεσ. 4016/1959) . Η διάρκεια του χρόνου κατά τον οποίο ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωσή του για αποδοχές είναι μισός μήνας για τον πρώτο χρόνο εργασίας του και ένας μήνας για τα υπόλοιπα χρόνια (658 Α.Κ.). Ο μήνας, κατά τον οποίο διατηρείται η αξίωση του εργαζομένου για τη λήψη του μισθού του, αρχίζει την πρώτη ημέρα της ασθένειάς του και συμπληρώνεται την αντίστοιχη ημέρα του επομένου μήνα. Ενώ το 15νήμερο αρχίζει, ομοίως, την πρώτη ημέρα της ασθένειας και τελειώνει με την παρέλευση 15 ημερών.

Σημειώνεται ότι, σύμφωνα με το δεύτερο εδάφιο του άρθρου 657 Α.Κ., ο εργοδότης έχει μεν την υποχρέωση να καταβάλει το μισθό για την απουσία του εργαζομένου μέσα στα ανωτέρω χρονικά πλαίσια, δικαιούται δε να αφαιρέσει τα ποσά του επιδόματος ασθένειας που καταβλήθηκαν στον μισθωτό από τον ασφαλιστικό του φορέα.

2. Η εργαζόμενη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε περίπτωση επαπειλούμενης κύησης μπορεί να απουσιάσει δικαιολογημένα για όσο χρονικό διάστημα κρίνεται απαραίτητο από τον θεράποντα ιατρό και λαμβάνει άδεια λόγω ασθένειας σύμφωνα με την ιατρική γνωμάτευση. Για την αμοιβή της από τον εργοδότη, κατά την απουσία της λόγω επαπειλούμενης κύησης εφαρμόζονται οι διατάξεις των άρθρων 657 & 658 του Αστικού Κώδικα, περί ανυπαίτιου κωλύματος αποχής του εργαζομένου/ης από την εργασία, που διεξοδικά αναλύθηκαν στην προηγούμενη ενότητα.

3. Το νομοθετικό πλαίσιο για την άδεια φροντίδας παιδιού καθορίζεται με τις διατάξεις του άρθρου 37 του ν. 4808/2021, 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, της περίπτωσης γ' του άρθρου 7 της ΕΓΣΣΕ 2006-2007, του άρθρου 6 της ΕΓΣΣΕ 2008-2009, του άρθρου 2 της ΕΓΣΣΕ 2014 και του άρθρου 38 του ν. 4342/2015, την αριθ. 124/2018 Γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, η οποία έγινε αποδεκτή από την Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, καθώς και από τις διατάξεις υπερνομοθετικής ισχύος της ΔΣΕ 103 και της παρ. 3 του άρθρου 8 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, ο οποίος κυρώθηκε με το ν. 4359/2016. Επίσης για το θέμα ενδεχομένως να τυγχάνουν εφαρμογής ειδικότερες – ευνοϊκότερες ρυθμίσεις ΣΣΕ, επιχειρησιακών συμβάσεων, κανονισμών εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων κ.α..

Ειδικότερα, για το εν λόγω το θέμα, με την παρ. 1 του άρθρου 37 του ν. 4808/2021 προβλέπονται τα εξής:

« Οι εργαζόμενοι γονείς, κατά την έννοια του άρθρου 33, ανεξάρτητα από το είδος δραστηριότητας του άλλου γονέα, ακόμη και αν ο άλλος γονέας δεν εργάζεται, δικαιούνται, εναλλακτικώς μεταξύ τους, την άδεια φροντίδας τέκνου. Η άδεια χορηγείται για χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών από τη λήξη της άδειας μητρότητας ή της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας του άρθρου 36 ή της γονικής άδειας του άρθρου 28, ως μειωμένο ωράριο. Κατά το παραπάνω διάστημα, ο γονέας που κάνει χρήση του δικαιώματος αυτού, δικαιούται είτε να προσέρχεται κατά μία (1) ώρα αργότερα είτε να αποχωρεί κατά μία (1) ώρα νωρίτερα κάθε ημέρα από την εργασία είτε να τη διακόπτει κατά μία ώρα ημερησίως, σύμφωνα με την αίτησή του.

Εναλλακτικώς, έπειτα από συμφωνία των μερών, το μειωμένο ωράριο της παρούσας μπορεί να χορηγείται με άλλους τρόπους, όπως:

α) Μειωμένο ωράριο εργασίας κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και κατά μία (1) ώρα ημερησίως για τους επόμενους έξι (6) μήνες.

β) Πλήρεις ημέρες άδειας, οι οποίες κατανέμονται σε εβδομαδιαία βάση, αντίστοιχου συνολικού αριθμού ωρών, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού.

γ) Ισόχρονη συνεχόμενη άδεια, χορηγούμενη εφάπαξ ή τμηματικώς, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού.

δ) Με όποιον άλλον τρόπο συμφωνούν τα μέρη».

4. Η ειδική παροχή προστασίας μητρότητας χορηγείται από τις υπηρεσίες του δημοσίου τομέα, σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 36 του ν.4808/2021, κατά το μέρος που εφαρμόζεται σε αυτές η εργατική νομοθεσία, 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 τη Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση.

B. Μετά τη σύσταση του e-ΕΦΚΑ, σύμφωνα με το άρθρο 53 του ν.4387/2016, εντάχθηκαν στον Κλάδο Κύριας Ασφάλισης και Λοιπών Παροχών του ΕΦΚΑ οι Κλάδοι Υγείας των φορέων, τομέων, κλάδων και λογαριασμών (και συνεπώς και του τ. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ) και σύμφωνα με το άρθρο 32 του ν.4387/2016 εξακολουθούν να ισχύουν οι διατάξεις των ενταχθέντων φορέων για τη χορήγηση παροχών ασθένειας σε χρήμα. Οι διατάξεις αυτές αφορούν στην υπαγωγή στην ασφάλιση και τις προϋποθέσεις χορήγησης των παροχών ασθένειας σε χρήμα, το είδος, την έκταση, το ύψος, τα δικαιούχα πρόσωπα καθώς και τη διαδικασία χορήγησης των παροχών σε χρήμα και περαιτέρω θα ρυθμιστούν με την έκδοση του Κανονισμού Ασφάλισης και Παροχών

του e-Ε.Φ.Κ.Α, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 49 του ν.4670/2020 όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 137 του ν.5078/2023.

Βάσει των σχετικών ρυθμίσεων, όλοι οι μισθωτοί/τές ασφαλισμένοι/νες του e-ΕΦΚΑ που υπάγονται στην ασφάλιση του πρώην ΙΚΑ- ΕΤΑΜ αποκτούν δικαίωμα για παροχές σε χρήμα, εφόσον έχουν πραγματοποιήσει εκατόν είκοσι ημέρες (120) ημέρες εργασίας κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος αναγγελίας της ασθένειας ή της πιθανής /πραγματικής ημερομηνίας τοκετού ή κατά το προηγούμενο 15/μηνο, μη συνυπολογιζόμενων στη περίπτωση αυτή των ημερών εργασίας που πραγματοποιήθηκαν κατά το τελευταίο ημερολογιακό τρίμηνο του 15/μηνου σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ.2 του άρθρου 148 του ν. 3655/2008 (Α,58).

Ως εκ τούτου στις περιπτώσεις ασθένειας πέραν των τριών ημερών των ασφαλισμένων, λόγω επαπειλούμενης κήσης, που πληρούν τις ανωτέρω προϋποθέσεις για παροχές περιθαλψης σε χρήμα, καταβάλλεται το επίδομα ασθένειας, κατόπιν γνωμάτευσης του θεράποντα γιατρού και βεβαίωση του εργοδότη ότι κατά το χρονικό διάστημα αυτό απέχουν από την εργασία τους και τους έγιναν περικοπές στην μισθοδοσία τους (άρθρα 37, 38 του α.ν.1846/1951 και διατάξεις της παρ.3 του άρθρου 178 του ν.4261/2014).

Για τη χορήγηση εξάλλου του επιδόματος μητρότητας στις εργαζόμενες στον ιδιωτικό τομέα, εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 9 του ν.2224/1994 (Α' 112) και του άρθρου 11 του ν. του Ν.2874/2000 (Α' 286) που προβλέπουν τη χορήγηση άδειας μητρότητας για 119 συνολικά ημέρες (17 εβδομάδες), από τις οποίες οι 56 ημέρες (8 εβδομάδες) χορηγούνται ως άδεια κυοφορίας, υποχρεωτικά πριν την πιθανή ημέρα τοκετού και οι υπόλοιπες 63 ημέρες (9 εβδομάδες) χορηγούνται, ως άδεια λοχείας, μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτό που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό ώστε να εξασφαλίζεται συνολικός χρόνος άδειας για 119 ημέρες (17 εβδομάδες).

Ο χρόνος της άδειας μητρότητας επιδοτείται από τον e-ΕΦΚΑ για όλες τις μισθωτές εργαζόμενες που υπάγονται στην ασφάλιση του πρώην Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ, όπως οι αναπληρώτριες εκπαιδευτικοί, και χορηγείται σχετικό επίδομα για 119 συνολικά ημέρες (17 εβδομάδες). Από αυτές τις ημέρες, οι 56 ημέρες (8 εβδομάδες) πριν την πιθανή ημέρα τοκετού χορηγούνται ως επίδομα κυοφορίας και οι 63 ημέρες (9 εβδομάδες) μετά τον τοκετό χορηγούνται ως επίδομα λοχείας εφόσον απέχουν από την εργασία τους και έχουν πραγματοποιήσει 200 ημέρες ασφάλισης τα δύο προηγούμενα χρόνια πριν την πιθανή ή την πραγματική ημέρα τοκετού, σύμφωνα με τα άρθρα 39 και 37 του Α.Ν.1846/1951 και της παρ.3 του άρθρου 178 του ν.4261/2014 (Α,107)), σε συνδυασμό με τις διατάξεις του άρθρου 9 του ν.2224/1994 (Α' 112) και του άρθρου 11 του ν. του Ν.2874/2000 (Α' 286).

Ο e-ΕΦΚΑ χορηγεί το επίδομα μητρότητας σε όλες τις μισθωτές ασφαλισμένες ανεξάρτητα από την αιτία αποχής, αλλά εξετάζει αν κατά το χρονικό διάστημα των 119 ημερών απέχουν από την εργασία τους σύμφωνα με την βεβαίωση του εργοδότη και τη γνωμάτευση του θεράποντα γιατρού.

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΔΟΜΝΑ-ΜΑΡΙΑ ΜΙΧΑΗΛΙΔΟΥ

Η ΠΟΣΕΕΠΕΑ θα συνεχίσει να διεκδικεί και να προτείνει λύσεις για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν όλοι οι συνάδελφοι μας !

Άμεσα θα πρέπει να εξισωθούν όλες οι άδειες των μόνιμων με τους αναπληρωτές !

Όλοι μαζί διεκδικούμε αυτά που μας αξίζουν συνεχίζουμε !

Για το ΔΣ

Ο Πρόεδρος

Βουλιώτης Χρήστος



ο Γενικός Γραμματέας

Σεραφείμ (Μάκης) Λάππας