



Αθήνα: 20/ 12 / 2022
Αριθμ. Πρωτ: 123756

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

ΠΡΟΣ : ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ

Πληροφορίες: Μ. Ευθυμίου
Τηλέφωνο: 2131516392, -186

ΘΕΜΑ: Άρθρο 43 του ν. 4997/2022 - Ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας και ετήσια άδεια – Παροχή διευκρινίσεων

Κατόπιν ερωτημάτων που υποβάλλονται στην Υπηρεσία μας σχετικά με την εφαρμογή του άρθρου 43 του ν. 4997/2022 (Α'219), «Επέκταση ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας - Τροποποίηση άρθρου 142 ν. 3655/2008» επισημαίνονται γενικά τα εξής:

Α. Έναρξη ισχύος -Τροποποιήσεις που επήλθαν

Η εφαρμογή των τροποποιήσεων που επήλθαν με το άρθρο 43 του ν. 4997/2022 στο καθεστώς χορήγησης της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας του άρ. 142 του ν. 3655/2008, σύμφωνα με τη μεταβατική διάταξη της παρ. 2 του άρ. 83 του ν. 4997/2022, ξεκινά από τις 25/11/2022 και καταλαμβάνει επίσης τις εργαζόμενες δικαιούχους που, έστω και κατά την ημερομηνία αυτή, έκαναν χρήση της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας της παρ. 1 του άρθρου 142 του ν. 3655/2008.

Ήτοι, δικαιούνται να επωφεληθούν της νέας ρύθμισης ακόμη και οι εργαζόμενες που στις 25.11.2022 είχαν την τελευταία ημέρα της ως άνω άδειας, σύμφωνα με το προγενέστερο καθεστώς που προέβλεπε την εξάμηνη διάρκειά της.

Ειδικότερα:

Με την ως άνω ρύθμιση αυξήθηκε η διάρκεια της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας από τους έξι (6) στους εννέα (9) μήνες, για τις δικαιούχους που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 142 του ν. 3655/2008, σύμφωνα και με την ως άνω έναρξη ισχύος αυτής. Αντίστοιχα, παρατείνεται επίσης η καταβολή στις δικαιούχους του επιδόματος από τη ΔΥΠΑ με βάση τον ελάχιστο νομοθετημένο μισθό, σύμφωνα με το Κεφ. Β' της υπ' αρ. 33891/606/2008 (Β'833) ΥΑ, καθώς και η ασφαλιστική τους κάλυψη.

Ακόμη, με το δέκατο εδάφιο το οποίο προστέθηκε στην παρ. 1 του άρ. 142 του ν. 3655/2008 αποσαφηνίζεται, για τους σκοπούς της ρύθμισης, η έννοια της «ένταξης

του παιδιού στην οικογένεια» και το δικαίωμα των εργαζομένων γυναικών που βρίσκονται σε διαδικασία υιοθεσίας τέκνου ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, να λάβουν την ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας και το επίδομα αυτής, με αφετηρία την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια, όπως οι φυσικές και οι τεκμαιρόμενες μητέρες.

Περαιτέρω, με τη νέα παρ. 2 η οποία προστέθηκε στο άρ. 142 ν. 3655/2008 με το άρ. 43 του ν. 4997/2022, θεσπίστηκε δικαίωμα για τη μητέρα να μεταβιβάζει τμήμα της ως άνω άδειας, έως επτά μηνών, στον πατέρα του παιδιού. **Σχετικά με την εφαρμογή του ως άνω δικαιώματος**, από το τελευταίο εδάφιο της παρ. 2 του ίδιου άρθρου προβλέπεται ότι οι προϋποθέσεις, η διαδικασία και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για τη μεταβίβαση της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας, καθώς και για την καταβολή των σχετικών παροχών και την ασφαλιστική κάλυψη του πατέρα από τη ΔΥΠΑ, θα ρυθμιστούν με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Β. ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

Σχετικά με την άμεση εφαρμογή των ανωτέρω και τη χορήγηση τυχόν υπολοίπων ετήσιας άδειας των εργαζομένων που εμπίπτουν στην ως άνω παράταση της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας, αλλά και γενικότερα αναφορικά με την αλληλουχία των δύο δικαιωμάτων, επισημαίνουμε τα ακόλουθα:

Για τη χορήγηση της ετήσιας άδειας των εργαζομένων εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 1 του Ν. 3302/2004, της αρ. πρωτ. 3392/01-03-2005 εγκυκλίου του Υπουργού Απασχόλησης, καθώς και του άρθρου 61 του ν.4808/21, από τις οποίες προβλέπεται ρητά ότι **η δικαιούμενη, κατ' έτος, άδεια των εργαζομένων πρέπει να εξαντλείται μέχρι το πρώτο τρίμηνο του επόμενου ημερολογιακού έτους.**

Από την παρ. 2 του Κεφ. Α' της ΥΑ 33891/606/07.05.2008 σχετικά με την εφαρμογή του άρ. 142 του ν. 3655/2008 έχει ληφθεί μέριμνα προκειμένου να μην υπάρξει απώλεια του δικαιώματος στην ετήσια άδεια των εργαζομένων και ορίζονται τα εξής:

«2. Η άδεια αυτή χορηγείται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας (τοκετού και λοχείας) ή και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο αδειάς, ως ισχύουν κάθε φορά καθώς επίσης και στις εργαζόμενες που αμέσως μετά τα ανωτέρω διαστήματα κάνουν χρήση ετήσιας κανονικής αδειάς, εφόσον αυτό είναι απαραίτητο με βάση της ετήσιες προθεσμίες για τη χορήγησή της.»

Από την παρ. 4 του άρ. 3 του ν. 3896/2010 ορίζεται ότι:

«4. Συνιστά επίσης διάκριση κατά την έννοια του παρόντος νόμου η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, στις περιπτώσεις των προεδρικών διαταγμάτων 176/1997 (ΦΕΚ 150 Α'), 41/2003 (ΦΕΚ 44 Α') και του άρθρου 142 του Ν. 3655/2008 (ΦΕΚ 58 Α').».

Από το άρ. 16 του ν. 3896/2010 ορίζεται ότι:

«Η εργαζόμενη που έχει λάβει την εκάστοτε ισχύουσα άδεια μητρότητας ή την ειδική άδεια του άρθρου 142 του Ν. 3655/2008 (ΦΕΚ 58 Α') δικαιούται, μετά το πέρας των αδειών αυτών, να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε ισοδύναμη θέση, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και συνθήκες και να

επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία της.»

Από την υπ' αρ. 124/2018 Γνωμοδότηση του ΣΤ' Τμήματος του ΝΣΚ, η οποία έχει γίνει αποδεκτή από την οικεία Υπουργό, αποφασφηνίζεται σύμφωνα και με σχετική νομολογία του ΔΕΕ ότι η άσκηση του δικαιώματος στην ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας δεν πρέπει να επηρεάζει δυσμενώς ούτε να περικόπτει άλλα δικαιώματα της εργαζόμενης που χορηγούνται για άλλο σκοπό.

Από τα παραπάνω προκύπτει σαφώς ότι η παρ. 2 του Κεφ. Α' της ΥΑ 33891/606/07.05.2008 σκοπό έχει να διασφαλίσει ότι η εργαζόμενη, κατά την ενάσκηση του δικαιώματός της στην ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας του άρ. 142 του ν. 3655/2008, δεν θα απολέσει το δικαίωμα της στην ετήσια άδεια η οποία χορηγείται σε συγκεκριμένο χρονικό πλαίσιο και πρέπει να εξαντλείται εντός του πρώτου τριμήνου του επόμενου ημερολογιακού έτους.

Στο ανωτέρω πλαίσιο, διευκρινίζονται τα εξής:

1. Γενικότερα, τυχόν χορήγηση της ετήσιας άδειας πριν την ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας, συνεχόμενα με την άδεια μητρότητας ή την ισόχρονη άδεια φροντίδας παιδιού, ακόμη και αν με βάση τις ετήσιες προθεσμίες δεν κινδυνεύει να χαθεί, είναι συμβατή με τις ως άνω διατάξεις που σκοπό έχουν την προστασία της μητρότητας και δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να οδηγεί σε απώλεια του επιδόματος της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας από τη ΔΥΠΑ. Ως εκ τούτου οι αρμόδιες Υπηρεσίες της ΔΥΠΑ θα πρέπει να κάνουν δεκτές τις αιτήσεις επιδότησης των εργαζομένων σε τέτοιες περιπτώσεις.

2. Σε σγέση με την πρώτη εφαρμογή της παράτασης της άδειας, από έξι σε εννέα μήνες, την οποία δικαιούνται οι εργαζόμενες σύμφωνα με τη μεταβατική διάταξη ως αναλυτικά προαναφέρεται:

α) Σε περίπτωση που οι εργαζόμενες έχουν υπόλοιπο ετήσιας άδειας του έτους 2022 το οποίο, κάνοντας χρήση της παράτασης αυτής, δεν δύναται να χορηγηθεί εμπρόθεσμα πριν τις 31/03/2023 ή σε περίπτωση που η ετήσια άδειά τους είχε ήδη προγραμματισθεί να χορηγηθεί μετά την εξάμηνη άδεια, τότε η ετήσια άδεια θα πρέπει να παρεμβληθεί, αμέσως μετά τη λήξη της εξάμηνης άδειας προστασίας της μητρότητας ως ίσχυε μέχρι πρότινος, και της τρίμηνης παράτασής της, προκειμένου να μην υπάρξει απώλεια κανενός δικαιώματος.

β) Σε περίπτωση που εργαζόμενη η οποία emπίπτει στη μεταβατική διάταξη της παρ. 2 του άρ. 83 του ν. 4799/2022 και δικαιούται να ευεργετηθεί της τρίμηνης παράτασης, μετά το τέλος της εξάμηνης άδειας, ως ίσχυε με την προηγούμενη μορφή του άρ. 142 του ν. 3655/2008, έχει επιστρέψει στην εργασία της, λόγω ελλείμματος ενημέρωσης (δικό της, του εργοδότη ή των αρμόδιων Υπηρεσιών) ωστόσο στη συνέχεια, έχοντας λάβει σχετική ενημέρωση, επιθυμεί να κάνει χρήση της σχετικής παράτασης της άδειας/επιδόματος από τη ΔΥΠΑ, θα μπορεί να κάνει χρήση αυτής, χωρίς κώλυμα από τις αρμόδιες Υπηρεσίες ή από τον εργοδότη.

Τέλος, οι αποδέκτες της Επιθεώρησης Εργασίας, της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και της Γενικής Δ/σης Κοινωνικής Ασφάλισης παρακαλούνται να διαβιβάσουν την παρούσα στις Υπηρεσίες που εποπτεύουν για την ενημέρωσή τους.

Η ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

ANNA ΣΤΡΑΤΙΝΑΚΗ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΔΕΚΤΩΝ

1. Γραφείο κ. Γενικού Διευθυντή Επιθεώρησης Εργασίας
2. Δ/ση Προγραμματισμού και Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Κ.Υ. της Επιθεώρησης Εργασίας
3. Υπουργείο Εσωτερικών
Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα
Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα
Διεύθυνση Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού
Τμήμα Πειθαρχικής Ευθύνης και Δεοντολογίας
4. ΔΥΠΑ – Διοίκηση
 - Γραφ. κ. Αν. Προϊσταμένου της Γεν. Δ/σης Πολιτικών Εργατικού Δυναμικού
 - Δ/ση Ασφάλισης και Κοινωνικών Πολιτικών
5. Γεν. Δ/ση Κοινωνικής Ασφάλισης
 - Γραφ. κας Προϊστάμενης Γεν. Δ/σης
 - Δ/ση Ειδικότερων Θεμάτων Ασφάλισης και Παροχών, Τμήμα ΙΙΙ
6. Συνήγορος του Πολίτη,
Κύκλος Ίσης Μεταχείρισης,
Υπόψη κας Λυκοβαρδή

ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΔΙΑΝΟΜΗ

1. Γραφείο κ. Υπουργού
2. Γραφείο Υφυπουργού κας Συρεγγέλα
3. Γραφείο Υφυπουργού κας Μιχαηλίδου
4. Γραφείο Υφυπουργού κ. Τσακλόγλου
5. Γραφείο κας Γενικής Γραμματέως Εργασιακών Σχέσεων
6. Γραφείο κας Γενικής Γραμματέως ΔΟΠΦ
7. Γραφείο κας Γενικής Γραμματέως Κοινωνικών Ασφαλίσεων
8. Γραφείο κας Υπηρεσιακής Γραμματέως
9. Γραφείο κ. Προϊσταμένου Γεν. Δ/σης Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία και Ένταξης στην Εργασία
10. Γραφείο κ. Προϊσταμένης Γεν. Δ/σης Διοικητικών Υπηρεσιών και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης
11. Γραφείο κας Νομικής Συμβούλου
12. Δ7/Γ'
13. Δ7/ΚΦ