



Τμήμα Οικονομικών
Επιστημών



ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
Νομική Σχολή

ΔΙΔΡΥΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ΊΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ ΥΠΟ ΤΟ ΠΡΙΣΜΑ ΤΗΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΑΔΕΙΩΝ ΚΑΤΑ ΤΟΝ Ν. 4808/2021

Της

ΔΗΜΗΤΡΑΣ ΜΑΡΙΑΣ ΧΑΤΖΗ

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος
Ειδίκευσης Δίκαιο και Οικονομικά

(με εξειδίκευση στον Τομέα των Επιχειρήσεων)

Επιβλέπων καθηγητής: Δημήτριος Γούλας

Φεβρουάριος 2023

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η αύξηση του πληθωρισμού και της ανεργίας, η γήρανση του πληθυσμού που συμβάλλει στην αύξηση των ευθυνών φροντίδας έναντι των ηλικιωμένων συγγενικών προσώπων, οι ανειλημμένες οικονομικές υποχρεώσεις – κυρίως όταν υπάρχουν παιδιά – και τα συνεχώς μεταβαλλόμενα και παρατεταμένα ωράρια οδηγούν σε αρνητικό ισοζύγιο τις επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις. Τούτο έχει μεγαλύτερο αντίκτυπο στις γυναίκες, οι οποίες κατά τη στερεοτυπική αντίληψη περί έμφυλων ρόλων, είναι επιφορτισμένες σε μεγαλύτερο βαθμό με τα οικογενειακά βάρη. Ανακύπτει, επομένως, η ανάγκη εξεύρεσης μηχανισμών εξισορρόπησης των απαιτήσεων της εργασίας και της οικογένειας, τόσο για τους άνδρες, προκειμένου να αναλάβουν ισότιμο μερίδιο μη αμειβόμενης οικογενειακής εργασίας όσο και για τις γυναίκες, ούτως ώστε να αποκτήσουν ενεργότερο και δυναμικότερο ρόλο στον επαγγελματικό τομέα. Η παρούσα διπλωματική εργασία πραγματεύεται τις οικογενειακές άδειες ως τέτοιου είδους μηχανισμό, καθώς και τη μέσω αυτών επιδίωξη της άνευ φύλου εναρμόνισης. Ως προς τη δομή της συνίσταται σε δύο μέρη. Στο πρώτο καταγράφεται η έννοια της εναρμόνισης και η εξελικτική πορεία της σε ευρωπαϊκό επίπεδο, δίδοντας ιδιαίτερη έμφαση στη διαμορφωθείσα νομολογία. Ακολούθως, αναλύεται η Οδηγία 2019/1158/ΕΕ που εισάγει τις ελάχιστες απαιτήσεις για την πραγμάτωση της εναρμόνισης μεταξύ εργασίας και οικογένειας, ενώ στο δεύτερο κεφάλαιο ο Ν. 4808/2021, που την μεταφέρει στην εθνική έννομη τάξη. Ειδικότερα, εξετάζονται οι παράμετροι (διάρκεια, αποδοχές, νομική φύση) κάθε προβλεπόμενης σε αυτόν άδειας, εξάγονται συμπεράσματα αναφορικά με τον ισότιμο τρόπο χορήγησής της και ως εκ τούτου με την πραγμάτωση ή μη της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων στην οικογένεια και κατ' ακολουθία στην εργασία. Τέλος, παρατίθενται ορισμένες προτεινόμενες τροποποιήσεις του ισχύοντος νομοθετικού καθεστώτος, προς το σκοπό της εν τοις πράγμασι ισότιμης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στο πλαίσιο της παροχής οικογενειακών αδειών.

ABSTRACT

The augmentation of inflation and unemployment, the ageing population that contributes to increase caring responsibilities towards the older relatives, the financial obligations – especially when there are children – the constantly changing and extended working hours lead to a negative balance between work and family obligations. This has a greater impact on women, who, according to stereotypical gender roles, are more heavily burdened with family responsibilities. There is therefore a need to find mechanisms for reconciling the demands of work and family life, both for men to take on an equal share of unpaid family work and for women to play a more active and dynamic role in the professional sector. This thesis deals with family leave as such a mechanism, and the pursuit of gender-neutral reconciliation through it. In terms of the thesis' structure, it consists of two parts. The first one describes the concept of reconciliation and its evolution at European level, with particular emphasis on the case law that has developed. Subsequently, Directive 2019/1158/EU, which introduces the minimum requirements for the realization of harmonization between work and family, is analyzed, while in the second part, Law 4808/2021, which transposes the Directive into the national legal order. In particular, it examines the parameters (duration, remuneration, legal nature) of each leave provided for therein, draws conclusions regarding the equal way of granting it and therefore the realisation of (un)equal treatment of the sexes in the family and consequently in work. Lastly, it sets out a number of proposed amendments to the current legal regime with a view to ensuring that men and women are treated on a genuinely equal footing when it comes to granting family leave.

Κυριότερες Συντομογραφίες

Αιτιολ. σκ.	Αιτιολογική σκέψη
ΑΚ	Αστικός Κώδικας
ΑΝ	Αναγκαστικός Νόμος
ΑΠ	Άρειος Πάγος
Αριθ.	Αριθμός
Αρμ	Αρμενόπουλος
Αρθ.	Άρθρο
Βλ.	Βλέπε
ΔΕΕ	Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΔΕΕ	Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών
ΔΕΚ	Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Κοινότητας
ΔΕΝ	Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
ΔΣΕ	Διεθνής Σύμβαση Εργασίας
ΔιΔικ	Διοικητική Δίκη
ΕΓΣΣΕ	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
εδ.	Εδάφιο
ΕΔΔΑ	Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
Ε.Ε.	Ευρωπαϊκή Ένωση
Εκδ.	Έκδοση
ΕΕργΔ	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
Επ.	Ειρηνοδικείο
Ε.π.	Επόμενα
ΕΟΚ	Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα
ΕΠΚΔ	Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων
ΕρμΑΚ	Ερμηνεία Αστικού Κώδικα
ΕΣΔΑ	Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου
Εφ	Εφετείο
ILO	International Labour Office
Κλπ.	Και τα λοιπά
Λ.χ.	Λόγου χάρη

ΜΠρ	Μονομελές Πρωτοδικείο
Ν.	Νόμος
ΝοΒ	Νομικό Βήμα
ΝΣΚ	Νομικό Συμβούλιο του Κράτους
ΟΕCD	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
ΟΛΑΠ	Ολομέλεια Αρείου Πάγου
ΟΛΣΤΕ	Ολομέλεια Συμβουλίου της Επικρατείας
Ό.π.	Όπου παραπάνω
Περ.	Περίπτωση
ΠΔ/π.δ.	Προεδρικό Διάταγμα
ΠΠρ	Πολυμελές Πρωτοδικείο
Π.χ.	Παραδείγματος χάριν
Σ.	Σύνταγμα
ΣΕΕ	Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης
Σελ.	Σελίδα
Σκ.	Σκέψη
ΣΛΕΕ	Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΣΣΕ	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΣτΕ	Συμβούλιο της Επικρατείας
ΣτΠ	Συνήγορος του Πολίτη
ΤΝΠ	Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών
Υ.Κ.	Υπαλληλικός Κώδικας
Υποσ.	Υποσημείωση
ΧΘΔ	Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων
ΧρΙδ.	Χρονικά Ιδιωτικού Δικαίου

Πίνακας περιεχομένων

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	ii
ABSTRACT	iii
Κυριότερες Συντομογραφίες	iv
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ I: Η εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής	4
A. Η εξέλιξη της εναρμόνισης στην Ευρωπαϊκή Ένωση	4
B. Η Οδηγία 2019/1158/ΕΕ	12
Γ. Μέτρα εναρμόνισης στο ελληνικό δίκαιο	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ II: Οικογενειακές άδειες κατά τον Ν. 4808/2021	20
A. Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ	20
1. Άδεια μητρότητας	20
1.1 Διάρκεια, δικαιούχοι, ειδικές περιπτώσεις	20
1.2 Αποδοχές αδειάς	24
2. Άδεια πατρότητας	26
2.1 Χρόνος, τρόπος χορήγησης και αποδοχές της άδειας	26
2.2 Προστασία του πατέρα από την απόλυση	30
2.3 Παροχή πρόσθετων κινήτρων.....	31
3. Γονική άδεια	32
3.1 Διάρκεια, αποδοχές, φύση της άδειας	32
3.2 Τρόπος χορήγησης και διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη	35
3.2.1 Προτεραιότητα χορήγησης	38
3.3 Σχέση γονικής άδειας και άδειας αναψυχής	39
3.4 Προστασία του αδειούχου	41
4. Άδεια φροντιστή	43
4.1 Αποδοχές: Ν. 4808/2021 και ΑΚ 657-658	44
5. Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας	46
5.2.Σχέση με άλλες γονικές άδειες.....	48
5.2.1. Άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους	48
5.2.2. Άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών	49
5.2.3. Άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών	50
B. Λοιπές άδειες σχετικές με την προστασία της οικογένειας	50
6. Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες	50
7. Άδεια για υποβολή σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής	53
8. Άδεια προγεννητικών εξετάσεων	54
9. Ειδική παροχή προστασίας μητρότητας	55
10. Άδεια φροντίδας τέκνου	57

11. Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου	60
ΑΝΤΙ ΕΠΙΛΟΓΟΥ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΕΣ ΚΡΙΣΕΙΣ.....	62
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	65

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εναρμόνιση – άλλως συμφιλίωση – των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων¹ αποτελεί αντικείμενο ευρείας μελέτης και έρευνας κυρίως λόγω της ρευστότητας που παρουσιάζει, καθώς αποτελεί μια σφαιρική οικογενειακή και κοινωνική πολιτική, άμεσα συνδεδεμένη με τα παιδιά και την εργασία². Ως τέτοια εξαρτάται από τις εκάστοτε κρατούσες αντιλήψεις και οικονομικές, πολιτικές και κοινωνικές συνθήκες που επικρατούν στην κοινωνία, εντός της οποίας κάθε φορά την εξετάζουμε. Εξ ου και η απουσία κοινά αποδεκτού και χρησιμοποιούμενου ορισμού. Ο όρος πρωτοεμφανίστηκε μετά το τέλος του Β΄ Παγκοσμίου Πολέμου, περίοδο οικονομικής και πολιτικής χειραφέτησης των γυναικών³, και ως εκ τούτου μαζικής εισροής και παραμονής τους στην αγορά εργασίας, εξαιτίας της οποίας αδυνατούσαν να αντεπεξέλθουν στο διπλό ρόλο της εργαζόμενης μητέρας. Έως τότε, δυνάμει των κοινωνικά κρατούντων στερεοτύπων⁴ περί των ρόλων των δύο φύλων, η γυναίκα είχε συνδεθεί αποκλειστικά με τη φροντίδα του νοικοκυριού, των τέκνων και των λοιπών εξαρτώμενων μελών της οικογένειας (ηλικιωμένων, χρόνια πασχόντων, ΑμεΑ)⁵ και ο άνδρας με τον ρόλο του κουβαλητή – *breadwinner*⁶, με αποτέλεσμα την περιορισμένη

¹ Τούτος ο όρος τείνει μετά τον ΕΠΚΔ να αντικατασταθεί από τον όρο «Ισορροπία Εργασίας – Ζωής» (“*Work-Life Balance*”), Interinstitutional Proclamation on the European Pillar of Social Rights, OJ C 428, 13.12.2017, σελ. 10-15.

² Στεργίου, Α., *Η αργή ανάδυση της πατρότητας μέσα από την εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής*. ΕΕργΔ 2013, 72(7), 383.

³ Lockwood, N., (2003). *Work / Life Balance; Challenges and Solutions*, http://old.adapt.it/adapt-indices-a-z/wp-content/uploads/2014/06/lockwood_work_life_balance_2003.pdf.

⁴ Ως «στερεότυπο» ορίζεται μια γενικευμένη άποψη ή προκαθορισμένη αντίληψη των ιδιοτήτων ή των χαρακτηριστικών που διαθέτουν ή των ρόλων που πρέπει να επιτελούν τα μέλη μιας συγκεκριμένης ομάδας. Βλ. σχετ. Cook, R., Cusack, S., (2010). *Gender Stereotyping Transnational Legal Perspectives*. University of Pennsylvania Press, σελ. 9, Timmer, A., *Gender Stereotyping in the case law of the EU Court of Justice*. European Equality Law Review, Issue 1-2016OHCHR commissioned report (2014), *Gender stereotypes and Stereotyping and women’s right*, https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Women/WRGS/OnePagers/Gender_stereotyping.pdf.

⁵ ILO (2019). *A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All*, σελ. 84, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf, Meeussen, L., Veldman, J., Laar, C., *Combining Gender, Work, and Family Identities: The Cross-Over and Spill-Over of Gender Norms into Young Adults Work and Family Aspirations.*, *Frontiers in Psychology*, Vol. 7 – 2016, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01781>, Arabadjieva, K.(2022). *Reshaping the Work-Life Balance Directive with Covid-19 lessons in mind*. European Trade Union Institute, Working Paper 2022.01.ό.π., σελ. 9.

⁶ Ενδεικτικά, Dicke, A.L., Safavian, N., Eccles, JS., (2019). *Traditional Gender Roles Beliefs and Career Attainment in STEM: A Gendered Story?* *Front. Psychol.* 10:1053, doi: 10.3389/fpsyg. 2019.01053, σελ. 2, Riggs, J.M (1997). *Mandates for mothers and fathers: perceptions of breadwinners and caregivers*. *Sex Roles* 37, 565-580. doi: 10.1023/A:1025611119822., Jiping, Z., *Breadwinner Status and Gender Ideologies of Men and Women Regarding Family Roles*, *Sociological Perspectives* (2000), Vol. 43, Number 1, σελ.29-43.

συμμετοχή της πρώτης στην αγορά εργασίας και του δεύτερου στην οικογένεια. Τούτη η άνιση κατανομή των υποχρεώσεων⁷ συνέβαλε στη διαμόρφωση του εργατικού δικαίου με αντικείμενο ρύθμισης των εργαζόμενο γένους αρσενικού, πλήρους απασχόλησης και ταγμένου αποκλειστικά στις εργοδοτικές απαιτήσεις⁸, οπότε και δεν ανέκυψε η ανάγκη εξισορρόπησης αυτών με την οικογένεια.

Όταν η γυναίκα απέκτησε την ανωτέρω διπλή ιδιότητα, της μητέρας και της εργαζόμενης, λήφθηκαν ορισμένα μέτρα εναρμόνισης με γνώμονα την προστασία και ασφάλεια αυτής και του «φυσικού κοινωνικού ρόλου» της⁹ (όπως η Οδηγία 92/85/ΕΟΚ¹⁰). Ωστόσο, στο πρόσωπό της οι εργοδότες έβλεπαν μία εν δυνάμει μητέρα, που θα απουσίαζε συχνά, παρά μία αφοσιωμένη στις επαγγελματικές υποχρεώσεις της εργαζόμενη¹¹. Η κρίση, επομένως, του εργοδότη για την πρόσληψη ενός μισθωτού επηρεαζόταν από έμφυλα χαρακτηριστικά, με αποτέλεσμα είτε την απόρριψη των γυναικών είτε την απασχόλησή τους σε θέσεις λιγότερων προσόντων και ως εκ τούτου χρηματικών απολαβών¹², που αφενός συνιστούσε άνιση μεταχείριση των γυναικών εξαιτίας του φύλου και της οικογενειακής κατάστασής τους¹³, αφετέρου συνέβαλε στην όξυνση του μισθολογικού χάσματος αυτών¹⁴. Οι άτυποι κοινωνικοί ρόλοι έθεταν άνδρες και γυναίκες πάντοτε σε διαφορετικό σημείο εκκίνησης στην απασχόληση¹⁵

⁷ Swinkels, J. et al.(2019). *Explaining the Gender Gap in the Caregiving Burden of Partner Caregivers*, The Journal of Gerontology: Series B,74(2), 309-310.

⁸ Θεοδόσης, Γ., *Η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και Δίκαιο Εργασίας*. ΔΕΕ 1999, 5 (8-9), 842. Κραβαρίτου Υ. (1996). *Le sexe du droit du travail*, The Hague, London, Boston, σελ. 15.

⁹ Θεοδόσης, Γ., *Η ισότητα των φύλων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις*, Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 3.

¹⁰ Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19^{ης} Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων.

¹¹ Caracciolo di Torella, E., Masselot, A., (2013). *Work and Family Balance in EU Law and Policy 40 Years on: Still Balancing, Still Struggling*, 2 European Gender Equality Law Review 6., Birkelund, G.E., et al. (2022) *Gender Discrimination in Hiring: Evidence from a Cross-National Harmonized Field Experiment*, European Sociological Review, 38(3) 337-354.

¹² DeCicco, A., *The gender wage gap and the motherhood effect*, σελ. 40.

¹³ Ο αγγλικός όρος είναι «*family responsibility discrimination*». Σχετικά, Trzebiatowski, T., Triana, M. *Family Responsibility Discrimination, Power Distance and Emotional Exhaustion: When and why are there gender differences in Work-Life Conflict?* J Bus Ethics 162, 15-29 (2020). <https://doi.org/10.1007/s10551-018-4000-5>.

Σημειώνεται πως τέτοια διάκριση δεν υφίσταται μόνο μεταξύ των δύο φύλων, αλλά ανακύπτει ακόμη και μεταξύ γυναικών, που η μία έχει παιδιά ενώ η άλλη όχι, βλ. σχετ. DeCicco, ό.π, OECD (2017). *A good start for equal parenting: Paid parental leave*, in *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, Publishing Paris, https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-pursuit-of-gender-equality_9789264281318-en#page1, σελ.148.

Με το άρθρ. 2§1 της Οδηγίας 76/207 «περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, επαγγελματική εκπαίδευση, πρόωθηση και συνθήκες εργασίας», απαγορεύεται οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση διάκριση που βασίζεται στο φύλο, σε συσχετισμό, ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση.

¹⁴ Oliviera, A., Miguel de la Cort-Rodriguez, Lütz, F. (2020). *The New Directive on Work-Life Balance: Towards a New Paradigm of Family Care and Equality?* European Law Review, Issue 3, σελ. 299., Arabadjieva, K., ό.π. σελ. 8.

¹⁵ Κραβαρίτου, Γ., (1996). *Φύλο και Δίκαιο*, σελ. 155.

αναπαράγοντας τα ήδη διαμορφωθέντα στερεότυπα¹⁶ τόσο για τη γυναίκα και την καριέρα της όσο και για τον άνδρα και τη συμμετοχή του στην οικογένεια και τις φροντιστικές υποχρεώσεις¹⁷.

Κρίθηκε, λοιπόν, πως μόνο εάν υπάρξει ισοκαταμερισμός των οικογενειακών ευθυνών (*shared roles model*)¹⁸, θα επιτευχθεί και η ισότιμη συμμετοχή στην αγορά εργασίας¹⁹, αφότου δεν πρόκειται για δύο διακριτά, αλλά αλληλοεπηρεαζόμενα πεδία ευθυνών. Η ανάγκη αύξησης της γυναικείας απασχόλησης και της ενεργότερης συμμετοχής του πατέρα στην οικογένεια²⁰ σε συνδυασμό με τις συνεχώς μεταβαλλόμενες εργασιακές και κοινωνικές συνθήκες²¹ έθεσαν τα θεμέλια για ουδέτερα ως προς το φύλο μέτρα εναρμόνισης²². Αυτά δεν εστιάζουν στο συνδυασμό καριέρας και οικογένειας μόνο εκ μέρους της μητέρας, αλλά στη διαμόρφωση συνθηκών κατάλληλων τόσο για εκείνη, ούτως ώστε να μην παρεμποδίζεται η επαγγελματική δραστηριοποίησή της²³, όσο και για τον πατέρα, προκειμένου να αναλάβει ίσο μερίδιο οικογενειακών βαρών²⁴. Ωστόσο, η κατανομή παραμένει άνιση. Το έτος 2013 στην Ευρώπη 40% γυναίκες και 27% άνδρες ασχολούνταν με την οικογένεια, ενώ στην Ελλάδα 41% και 12% αντιστοίχως²⁵. Ελάχιστη διαφορά σημειώνεται σχεδόν μια δεκαετία αργότερα: 37% των γυναικών έναντι 25% των ανδρών στην Ευρώπη κατ' έτος 2022, ενώ στη χώρα μας ανέρχεται σε 38% και 20% αντίστοιχα²⁶.

¹⁶ Bercusson, B., Dickens, L., (1996). *Equal Opportunities and Collective Bargaining in Europe, Defining the Issues*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, σελ. 18.

¹⁷ ΕΔΔΑ, 11.10.2022, Beeler κατά Ελβετίας, <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=002-13821>, σκ. 113.

¹⁸ OECD (2020), ό.π., σελ. 40., Caracciolo di Torella, E., Masselot, A., (2010), *Reconciling work and family life in EU law and policy*, σελ. 11επ., η ίδια (2013), *Brave New Fathers for a Brave New World? Fathers as Caregivers in an Evolving European Union*, European Law Journal, σελ. 5επ., Θεοδόσης, Γ., ό.π. σελ. 7.

¹⁹ Στεργίου Α. (2013), ό.π., 374, υποσ. 27, Booth, K., *Paternity and Parental Leave: Towards a New International Labour Standard*, Hastings Women's Law Journal, 32(2), Wietfeld, A.C., σε: Preis/Sagan, *Europäisches Arbeitsrecht*, 2019, §10, Rz., 10.1, 522.

²⁰ Αιτιολ. σκ. 8 Οδηγίας 2019/1158.

²¹ Μεταβαλλόμενα ωράρια, γήρανση του πληθυσμού, οικογένειες διαφορετικών μορφών της πυρηνικής (λ.χ. μονογονεϊκές, οικογένειες ομόφυλων ζευγαριών), αιτιολ. σκ. 10 Οδηγίας 2019/1158.

²² Διευθέτηση χρόνου εργασίας, δομές φύλαξης παιδιών, οικογενειακές άδειες. Chieragato, E.(2020). *A Work – Life Balance For All? Assessing the Inclusiveness of EU Directive 2019/1158*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 36(1), 6.

²³ Guichaoua, A., BIT, *Le travail dans le monde*. σε: Tiers-Monde, Τομ. 25, αριθ. 98, 1984 σελ. 32-33.

²⁴ Arabadjieva, K., ό.π.

²⁵ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2013/domain/time/EL>.

²⁶ Gender Equality Index: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/domain/time/EL>, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/domain/time>, Βλ. επίσης OECD (2020), *Work-Life Balance*, in *How's Life? 2020: Measuring Well-Being*, Publishing Paris, <https://doi-org/10.1787/e6597da1-e>, OECD (2017), ό.π., σελ. 192.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι: Η εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής

Α. Η εξέλιξη της εναρμόνισης στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Η εναρμόνιση αποτελούσε βασική αρχή του ευρωπαϊκού δικαίου, ως έκφραση της αρχής προστασίας της οικογένειας και της οικογενειακής ζωής και ως συμπλήρωμα της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών (άρθ. 2,3ΣΕΕ)²⁷. Εντούτοις, αρχικά συνδέθηκε αποκλειστικά με τη γυναίκα, οπότε και εκδόθηκε η Οδηγία 92/85/ΕΟΚ για τη σωματική και ψυχολογική προστασία αυτής²⁸. Στο όγδοο άρθρο της προβλέπεται υποχρεωτική άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας τουλάχιστον δεκατεσσάρων συναπτών εβδομάδων πριν και μετά τον τοκετό. Ο σκοπός χορήγησης της άδειας είναι διττός: η προστασία αφενός της ιδιαίτερης βιολογικής κατάστασης της εγκυμονούσας, τεκούσας, και λεχώνας, αφετέρου της σχέσεώς της με το τέκνο, η οποία θα παρεμποδιζόταν από την ταυτόχρονη επαγγελματική δραστηριότητά της²⁹. Ενόψει των βιολογικών ιδιαιτεροτήτων του γυναικείου οργανισμού η άδεια δεν προσκρούει στην αρχή της ίσης μεταχείρισης των φύλων (άρθ. 2§1 Οδηγίας 76/207³⁰, όπως κωδικοποιήθηκε με το άρθ. 28 της Οδηγίας 2006/54³¹), αλλά αποτελεί «θετικό μέτρο υπέρ της γυναίκας»³². Ως τέτοιο δικαιολογούσαν οι εθνικοί νομοθέτες κάθε πρόσθετη άδεια ανατροφής που χορηγούσαν μόνο στη μητέρα, για τη συμβατότητα ή μη της οποίας με την αρχή της ίσης μεταχείρισης, κλήθηκε επανειλημμένα το ΔΕΕ να αποφανθεί.

Αρχικά, οι κρίσεις του Δικαστηρίου σχηματίζονταν με βάση τους προαναφερθέντες στερεοτυπικούς ρόλους των δύο φύλων. Ειδικότερα, υποστηριζόταν πως η έμφυλη ισότητα δε σχετίζεται με την οικογένεια και η διαφορετική αντιμετώπιση του πατέρα από τη μητέρα ως προς τις φροντιστικές ευθύνες οφείλεται στο ρόλο του ως

²⁷ ΔΕΕ 2.10.1997, Gerster, C-1/95, ECLI:EU:C:1997:452 σκ. 38.

²⁸ Αιτιολ. σκ. 15 Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ.

²⁹ Σχετ. Δ.Ε.Κ., 27.10.1998, Boyle, C-411/96, ECLI:EU:C:1998:506, σκ. 41, ίδιο 14.4.2005, Επιτροπή κ. Λουξεμβούργου, C-519/03, ECLI:EU:C:2005:234, σκ. 32.

³⁰ Υποσ. 13.

³¹ Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5^{ης} Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση).

³² Νομιμοποιητική βάση αυτού στο ελληνικό δίκαιο αποτελεί το 116§2Σ. Παρεκκλίσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης δικαιολογούνται μόνο εάν αποτελούν «θετικά μέτρα» μέσω των οποίων καταπολεμώνται ανισότητες. Χρυσόγονος, Κ., Βλαχόπουλος, Σ., (2017). *Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα*, 4^η εκδ. σελ. 180. Γεραπετρίτης, Γ.(2007). *Ισότητα και θετικά μέτρα*. σελ. 190επ.

*breadwinner*³³. Στην υπόθεση *Hofmann*³⁴ ο πατέρας αξίωσε τη λήψη άδειας φροντίδας τέκνου που χορηγούταν μόνο στη μητέρα μετά τη λήξη της άδειας λοχείας. Το Δικαστήριο έκρινε πως όχι μόνο δεν παραβιάζεται η ανωτέρω αρχή, αφού αυτή «δεν αναφέρεται σε ζητήματα κατανομής καθηκόντων εντός της οικογένειας», αλλά μάλιστα, αποτελεί επιτρεπτή εξαίρεσή της, δικαιολογούμενη από την ιδιόμορφη κατάσταση της εγκυμοσύνης, δυνάμει της οποίας η μητέρα έχει ισχυρό δεσμό με το νεογνό. Σε παρόμοια κρίση κατέληξε και στην υπόθεση *Betriu*³⁵, ενώ στο πλαίσιο αυτό δικαιολογήθηκε και η κατά προτεραιότητα πρόσβαση μόνο της μητέρας σε επιδοτούμενη θέση βρεφονηπιακού σταθμού (υπόθεση *Lommers*³⁶). Εντούτοις, το ΔΕΕ δεν λάμβανε υπόψη πως αυτές οι ειδικές άδειες εκπλήρωναν μόνο τον έναν εκ των δύο σκοπών της άδειας μητρότητας (την προστασία του ειδικού δεσμού μητέρας - τέκνου) οπότε και δεν χορηγούταν στη μητέρα ενόψει της προστασίας της υγείας της και της μητρικής ιδιότητάς της αλλά της γονεϊκής, την οποία διαθέτει και ο πατέρας, που βρίσκεται σε παρόμοια κατάσταση με εκείνη, αναφορικά με τις υποχρεώσεις φροντίδας. Επομένως, ο αποκλεισμός του πατέρα από αυτές καθίσταται αδικαιολόγητος και κατά παράβαση της αρχής της ισότητας³⁷.

Σταδιακά, η νομολογία αναδιαμορφώθηκε αποσυνδέοντας την έμφυλη διάσταση από την εναρμόνιση. Αξιοσημείωτη η υπόθεση *Hill*³⁸, κατά την οποία ο άνδρας χαιρεί της ίδιας προστασίας με τη γυναίκα στην οικογενειακή ζωή, δυνάμει της αρχής της ισότητας. Στην υπόθεση *Griesmar*³⁹ το Δικαστήριο απεφάνθη πως είναι συγκρίσιμη η θέση άνδρα και γυναίκας δημοσίου υπαλλήλου, όταν ο πρώτος ασχολείται με την ανατροφή του τέκνου, οπότε και πρέπει να λαμβάνει το σχετικό επίδομα. Το επιχείρημα πως αυτό χορηγείται μόνο στη γυναίκα ως αντιστάθμισμα της απώλειας μισθού κατά τη διάρκεια της άδειας, δεν ευσταθεί, επειδή και ο φροντιστής πατέρας αντιμετωπίζει μισθολογικές απώλειες. Αντίθετη σκέψη θα προσέκρουε στην ουσιαστική ισότητα που

³³ Margaria, A. (2023). *Freeing Fatherhood from breadwinning – Are we ready for (formal) equality?* *Beeler κ. Switzerland*, Strasbourg Observers.

³⁴ ΔΕΕ, 12.07.1984, *Hofmann κ. Barmer Ersatzkasse*, C-184/83, ECLI:EU:C:1984:273., σχετική η ΔΕΕ, 13.2.1979, *Stoekel*, C-345/89, EU:C:1991:324, σκ. 17.

³⁵ ΔΕΕ, 19.09.2013, *Betriu Montull v. Instituto Nacional de la Seguridad Social*, C-5/12, ECLI:EU:C:2013:571, σκ. 62. Τούτη η απόφαση αποτελεί οπισθοδρόμηση. Αντίθετη η άποψη του Γενικού Εισαγγελέα Melchior Wathelet, που υποστήριξε πως τούτη η άδεια δίδεται στη μητέρα λόγω της γονεϊκής ιδιότητάς της και όχι για την προστασία της λόγω εγκυμοσύνης. Συνεπώς, πρέπει να χορηγείται και στον πατέρα.

³⁶ ΔΕΕ, 19.3.2002, *Lommers*, C-476/99, ECLI:EU:C:2002:183.

³⁷ ΔΕΕ, 25.10.1988, *Επιτροπή κατά Γαλλίας*, C-312/86, EU:C:1988:485, σκ. 14.

³⁸ ΔΕΕ, 17.6.1998, *Hill και Stapleton κ. The Revenue Commissioners and Department of Finance*, C-243/95, ECLI:EU:C:1998:298, σκ. 42.

³⁹ ΔΕΕ, 29.11.2001, *Griesmar*, C-366/99, ECLI:EU:C:2001:648. Αντίθετη η, ΔΕΕ, 16.9.1999, *Abdoulaye*, C-218/98, ECLI:EU:C:1999:424 και η *Petrovic κ. Austria*, 27.3.1998 κατά την οποία κρίθηκε πως δεν υφίσταται άνιση μεταχείριση όταν μόνο η μητέρα λαμβάνει γονικό επίδομα.

απαιτεί «όμοια μεταχείριση των ομοίων και ανόμοια των ανομοίων»⁴⁰. Στην ίδια κατεύθυνση κινείται και η *Roca Alvarez*⁴¹, όπου ο άνδρας αξίωσε να του χορηγείται μειωμένο ημερήσιο ωράριο εργασίας για τη φροντίδα του τέκνου του, δικαίωμα που χορηγούταν αποκλειστικά στη γυναίκα κατά την ισπανική νομοθεσία. Το ΔΕΕ έκρινε πως τούτη η διευκόλυνση δίνεται για την ανατροφή του τέκνου, παρά για την προστασία της βιολογικής κατάστασης της μητέρας. Το επιχείρημα αυτό ενισχύεται από το γεγονός πως η άδεια φροντίδας δίνεται σε απομακρυσμένο χρονικά σημείο από το γεγονός της κήσης, οπότε οι γονείς βρίσκονται σε ανάλογες καταστάσεις ως προς τις υποχρεώσεις φροντίδας⁴². Εφόσον, λοιπόν, η μητέρα δικαιούται την εν λόγω άδεια λόγω της γονεϊκής ιδιότητάς της, η ίδια άδεια πρέπει να επεκταθεί και στον πατέρα, ειδικά, αφενός παραβιάζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης, αφετέρου επαναλαμβάνεται η στερεοτυπική κατανομή των οικογενειακών βαρών και ο επικουρικός ρόλος του πατέρα σε αυτά.

Τέλος, η ως άνω στερεοτυπική θέση καταρρίπτεται και από την πρόσφατη απόφαση του ΕΔΔΑ, *Beeler κατά Ελβετίας*⁴³. Το άρθρο 24§2 του Ελβετικού Ομοσπονδιακού Νόμου περί ασφάλισης συντάξεων και επιζώντων προβλέπει τη χορήγηση σύνταξης σε άνδρες και γυναίκες σε κατάσταση χηρείας, που δεν εργάζονται για να φροντίσουν τα τέκνα τους, μέχρι την ενηλικίωση αυτών. Κατόπιν τούτης, η μητέρα εξακολουθεί να δικαιούται τη σύνταξη, εν αντιθέσει με τον πατέρα. Ο κ. Beeler έκανε χρήση της ανωτέρω δυνατότητας. Όταν τα παιδιά του ενηλικιώθηκαν, εκείνος ήταν 57 ετών και εκτός αγοράς εργασίας για δεκαέξι χρόνια, ενώ δεν πληρούσε τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης λόγω ηλικίας. Καθώς δεν δικαιούταν πλέον τη σύνταξη του άρθρου 24, προσέφυγε στο πρωτοβάθμιο Δικαστήριο, υποστηρίζοντας πως η εν λόγω διάταξη εισάγει δυσμενή μεταχείριση εις βάρος των ανδρών. Το Δικαστήριο, ωστόσο, έκρινε πως η κατάσταση χήρου και χήρας μετά την ενηλικίωση των τέκνων δεν είναι παρεμφερής και ως εκ τούτου η διάταξη δεν προσκρούει στην ίση μεταχείριση. Το Ομοσπονδιακό Δικαστήριο, όπου παραπέμφθηκε η υπόθεση κατόπιν ασκήσεως εφέσεως εκ μέρους του κ. Beeler, υποστήριξε πως αν και η υπό κρίση διάταξη προσέκρουε στην αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, παρέμενε σε ισχύ, οπότε και έπρεπε να εφαρμοστεί. Η υπόθεση, λοιπόν, μετά αιτήματος της Κυβερνήσεως της Ελβετίας παραπέμφθηκε στο ΕΔΔΑ και εκδικάστηκε από το Τμήμα μείζονος σύνθεσης,

⁴⁰ Χρυσόγονος, Κ., Βλαχόπουλος, Σ., ό.π., σελ. 158.

⁴¹ ΔΕΕ, 30.09.2010, Pedro Manuel Roca Alvarez κ. Sesa Start Espana ETT.S.A., C-104/09, ECLI:EU:C:2010:561, αντίθετη η Betriu, υποσ. 32.

⁴² Σκέψη 24.

⁴³ Βλ. υποσ. 17.

κατά το οποίο η διάταξη δεν δικαιολογείται από τα βιολογικά χαρακτηριστικά του γυναικείου οργανισμού, καθώς οι δύο γονείς βρίσκονται σε παρόμοια θέση⁴⁴, και συγκεκριμένα αμφότεροι έχουν μεγαλώσει ηλικιακά και δεν διαθέτουν επαρκή εργασιακή εμπειρία, ένεκα της μακράς απουσίας από την εργασία για την ανατροφή των τέκνων, ούτως ώστε να δραστηριοποιηθούν επαγγελματικά. Μάλιστα, κατά το σκεπτικό του Δικαστηρίου, η μη χορήγηση συντάξεως στον άνδρα μετά την ενηλικίωση του παιδιού γίνεται μόνο εξαιτίας του φύλου του⁴⁵ εισάγοντας ανεπίτρεπτη δυσμενή μεταχείριση για εκείνον. Συνεπώς, με την επέκταση του δικαιώματος στον χήρο πατέρα, το Δικαστήριο τονίζει την ισότητα των γονέων στις οικογενειακές παροχές και διευκολύνσεις, εξαλείφοντας όλες τις προγενέστερες προκαταλήψεις περί κατανομής των υποχρεώσεων μεταξύ τους στη βάση του φύλου. Η προσκόλληση σε αυτές παραβιάζει το άρθρο 8 ΕΣΔΑ, που διαφυλάσσει το δικαίωμα στην οικογενειακή ζωή και το συνακόλουθο αυτού άρθρο 14, βάσει του οποίου απαγορεύονται οι διακρίσεις στην απόλαυση τούτου του δικαιώματος.

Επιπλέον, σε επίπεδο παράγωγου ενωσιακού δικαίου, διασφαλίστηκε η ισότητα ανδρών και γυναικών στην εργασία και την οικογενειακή ζωή. Συνομολογήθηκε μεταξύ των κοινωνικών εταίρων το 1995 η συμφωνία – πλαίσιο για τη γονική άδεια (Οδηγία 96/34/ΕΚ)⁴⁶, με απώτερο στόχο την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης μέσω της χορήγησης ατομικού δικαιώματος αδείας τριών μηνών σε αμφοτέρους τους γονείς. Με το Ψήφισμα της 29^{ης} Ιουνίου 2000⁴⁷ τέθηκαν οι βασικές αρχές της ισόρροπης συμμετοχής των δύο φύλων στην οικογένεια⁴⁸, ενθαρρύνοντας τη, σε εθνικό επίπεδο, χορήγηση της άδειας πατρότητας και αναγνωρίστηκαν υποχρεώσεις φροντίδας όχι μόνο έναντι των τέκνων αλλά και των λοιπών εξαρτώμενων μελών της οικογένειας. Με το άρθρο 33§2 ΧΘΔ, που αποτελεί πρωτογενές δίκαιο της Ένωσης, έχοντας την ίδια νομική ισχύ με αυτή των Συνθηκών (άρθ. 6 ΣΕΕ), αναγνωρίζεται ρητά η εναρμόνιση ως θεμελιώδες δικαίωμα. Συγκεκριμένα, *«κάθε πρόσωπο, προκειμένου να μπορεί να συνδυάζει την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή του, έχει δικαίωμα προστασίας από την απόλυση για λόγους που συνδέονται με τη μητρότητα, καθώς και δικαίωμα αμειβόμενης άδειας μητρότητας και γονικής άδειας μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία*

⁴⁴ Σκέψη 102, 113.

⁴⁵ Σκέψη 101: *«simply because he was a man»*.

⁴⁶ Οδηγία του Συμβουλίου της 3^{ης} Ιουνίου 1996 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES.

⁴⁷ Ψήφισμα του Συμβουλίου και των Υπουργών Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων (2000/C/218/02) *«για την ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών στην οικογενειακή και επαγγελματική ζωή»*.

⁴⁸ Παρομοίως και σε Commission of the European Communities, Report, COM (2009) 77, Framework Strategy for equality between women and men, COM (2000) 335, 2001-2005.

παιδιού». Η διάταξη έχει θεωρηθεί αρκετά περιορισμένου περιεχομένου σε σχέση με το δημιουργηθέν από τις ανωτέρω Οδηγίες κεκτημένο⁴⁹, στο οποίο και στηρίζεται⁵⁰, δίχως ωστόσο να το θίγει⁵¹. Ειδικότερα, η αποκλειστική αναφορά στην άδεια μητρότητας και στην προστασία έναντι απόλυσης, δίχως να επισημαίνεται η προστασία από οποιαδήποτε άλλη διάκριση, άμεση ή έμμεση, καθώς και η έλλειψη αναφοράς στον πατέρα⁵², παραπέμπουν στην παραδοσιακή μορφή της οικογένειας. Επιπλέον, δεν αναφέρεται η προστασία των γονέων από απόλυση σε περίπτωση λήψεως γονικής άδειας και το δικαίωμά τους να επανέρχονται σε ίδια ή ισοδύναμη ή ανάλογη θέση εργασίας⁵³, ενώ δεν συμπεριλαμβάνεται το κεκτημένο της απουσίας για λόγους ανωτέρας βίας⁵⁴. Φαινομενικά, κατά τη στενή γραμματική ερμηνεία της διατάξεως, η εναρμόνιση αφορά μόνο στη γυναίκα και πράγματι έτσι είχε ερμηνευθεί από το ΔΕΕ κατά τα πρώτα χρόνια της θέσπισής της⁵⁵. Ωστόσο, ενόψει της σταδιακής μεταβολής της νομοθεσίας και της νομολογίας περί έμφυλων ρόλων, μεταβλήθηκε και η ερμηνεία του εν λόγω άρθρου, εξεταζόμενου υπό το πρίσμα του άρθρου 23 ΧΘΔ. Έτσι, στην υπόθεση *K. Μαϊστρέλλης*⁵⁶ παραπέμποντας στο άρθρ. 33, κρίθηκε πως στο πλαίσιο της εναρμόνισης και ο πατέρας δικαιούται τη λήψη γονικής άδειας.

Το οικείο νομοθετικό προστατευτικό πλέγμα συμπληρώνεται από τη διάταξη του άρθρου 153 ΣΛΕΕ (πρώην 137 ΣΕΚ). Το κάθε κράτος – μέλος θεσπίζει μέτρα στους τομείς της κοινωνικής πολιτικής⁵⁷, ένας εκ των οποίων αποτελεί η παροχή ίσων ευκαιριών και συνθηκών εργασίας για άνδρες και γυναίκες (άρθρο 153 §10^θ). Συντρέχουσα νομοθετική αρμοδιότητα διαθέτει και η Ένωση μέσω της έκδοσης Οδηγιών, που δύνανται να ενσωματώνουν συνομολογούμενες από τους κοινωνικούς εταίρους συμφωνίες – πλαίσιο (άρθρο 154 ΣΛΕΕ), εισάγοντας έτσι τις ελάχιστες απαιτήσεις προστασίας στους ανωτέρω τομείς, τις οποίες οι εθνικοί νομοθέτες οφείλουν

⁴⁹ Στεργίου, Α., ό.π., σελ. 376, Κουκούλη – Σπηλιωτοπούλου, Σ., *Η εναρμόνιση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των ανδρών και των γυναικών: κοινοτικό και εθνικό κεκτημένο (με αφορμή την ΟλΣτΕ 3216/2003) ΔιΔικ 2004, 581*. Με τη διάταξη οριοθετείται απλώς η γονική άδεια από την μητρότητα, καθώς η τελευταία εκτείνεται μεταξύ σύλληψης και απογαλακτισμού, Ellis, E., *The impact of the Lisbon Treaty on gender equality*, European Gender Equality Law Review 2010, 7.

⁵⁰ Η διάταξη στηρίζεται επιπλέον στα άρθρ. 8 ΕΚΧ και 27 Αναθεωρημένου Κοινωνικού Χάρτη περί του δικαιώματος των εργαζομένων στις οικογενειακές ευθύνες, ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση.

⁵¹ Κουκούλη – Σπηλιωτοπούλου, Σ., ό.π., σελ.581.

⁵² Caracciolo di Torella, E., Masselot, A., ό.π., σελ. 13.

⁵³ Ρήτρα 2§§4,5 Οδηγίας 96/34/ΕΟΚ.

⁵⁴ Ρήτρα 3 Οδηγίας 96/34/ΕΟΚ.

⁵⁵ Ενδεικτικά στην υπόθεση Hofmann, Stoeckel ό.π., Μαρούδα, Μ. – Ντ., Άρθρο 33 σε: Κατ' άρθρο ερμηνεία του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Νομική Βιβλιοθήκη (2020), 369.

⁵⁶ ΔΕΕ 16.7.2015, Μαϊστρέλλης κατά Υπουργού Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, C-222/14, EU:C:2015:473, σκ. 39.

⁵⁷ ΔΕΕ 5.02.2015, Nisttahuz Poclava, C-117/14, ECLI:EU:C:2015:60, σκ. 41.

να ακολουθούν. Κατά συνέπεια, επιτυγχάνεται η μερική εναρμόνιση των εθνικών εννόμων τάξεων⁵⁸ (άρθρο 153 §2β). Αποτέλεσμα τέτοιας δράσεως αποτελεί η Οδηγία 2010/18/ΕΕ⁵⁹ για τη γονική άδεια⁶⁰. Φυσικά, ο εκάστοτε εθνικός νομοθέτης είναι ελεύθερος να θεσπίσει υψηλότερα της Οδηγίας μέτρα προστασίας⁶¹, αλλά σε κάθε περίπτωση οφείλει να σέβεται τα τιθέμενα από εκείνη όρια μη καθιστώντας ανενεργές τις διατάξεις της⁶².

Το έτος 2008 η Κομισιόν πρότεινε το «Work-Life Package»⁶³ που περιελάμβανε δύο νομοθετικές προτάσεις. Η πρώτη αφορούσε έκδοση Οδηγίας για αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους, η οποία και εγκρίθηκε, ενώ η δεύτερη την αναθεώρηση της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ⁶⁴, που παρά τις μακροχρόνιες διαπραγματεύσεις, δεν ευδοκίμησε και απορρίφθηκε από την Κομισιόν λίγα χρόνια αργότερα (έτος 2015)⁶⁵. Στο μεσοδιάστημα αναδιατυπώθηκε από τους κοινωνικούς εταίρους⁶⁶ η συμφωνία – πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συμπεριλήφθηκε ως παράρτημα στην Οδηγία 2010/18/ΕΕ, καταργώντας εκείνη του 1995, που δεν επέφερε τα επιθυμητά αποτελέσματα. Πράγματι, η γυναικεία απασχόληση παρέμενε περιορισμένη και απομακρυσμένη από το στρατηγικό στόχο της Λισαβόνας (γυναικεία απασχόληση ύψους 70%), ενώ ο πατέρας συνέχιζε να είναι αποστασιοποιημένος από τη μη αμειβόμενη οικογενειακή εργασία⁶⁷. Η νέα Οδηγία, λοιπόν, επεδίωκε την ενθάρρυνση της ισοκατανομής των οικογενειακών βαρών μεταξύ των δύο φύλων⁶⁸. Ωστόσο, οι αλλαγές που επέφερε στο υπάρχον καθεστώς ήταν μηδαμινές. Κατ' αρχάς, αύξησε τη διάρκεια της γονικής άδειας από τρεις⁶⁹ σε τέσσερις μήνες. Παρόλο που αναγνωρίστηκε ο θετικός αντίκτυπος του αμεταβίβαστου τεσσάρων πλήρων μηνών για

⁵⁸ Σκουλίκης, Α., σε Χριστιανό, άρθ. 153ΣΛΕΕ, αρ. περ.7.

⁵⁹ Οδηγία του Συμβουλίου της 8^{ης} Μαρτίου 2010 σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλασίου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ.

⁶⁰ Γούλας, Δ., σε: Σκουρή, Β., *Συνθήκη της Λισαβόνας 2020*, άρθ. 153 (πρώην άρθρο 137ΣΕΚ) [Αρμοδιότητες της Ένωσης – Νομοθετική δράση], σελ. 1334.

⁶¹ Π.χ. Αμεταβίβαστο ενός μήνα κατά ρήτρα 2 της Οδηγίας, ενώ κατά τον κυρωτικό αυτής Ν. 4075/2012 το αμεταβίβαστο επεκτείνεται και στους τέσσερις μήνες.

⁶² ΔΕΕ, C-2/97, IP, ECLI:EU:C:1998:613, σκ. 36-40, C-201/15, ΑΓΕΤ Ηρακλής, ECLI:EU:C:2016:972, σκ. 37, 54.

⁶³ Commission Communication, *A Better work-life balance: Stronger support for reconciling professional, private and family life*, COM (2008), 635.

⁶⁴ “Proposal for a Directive amending Council Directive 92/85 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding”, COM (2008) 637.

⁶⁵ European Commission, Press Release IP/15/5287, 1.07.2015.

⁶⁶ Ευρωπαϊκές γενικές διακλαδικές οργανώσεις ETUC, CEEP, BUSINESSEUROPE και την ευρωπαϊκή διακλαδική οργάνωση UEAPME.

⁶⁷ Γενικές εκτιμήσεις 5, 8, 12 της ενσωματωμένης στην Οδηγία 2010/18/ΕΕ συμφωνίας - πλασίου.

⁶⁸ Γενική εκτίμηση, 12, βλ. υποσ.67.

⁶⁹ Ρήτρα 2§1 Οδηγίας 96/34/ΕΚ.

την ουσιαστική ενάσκηση του δικαιώματος από τον πατέρα (γεν. εκτίμηση 16), εν τέλει μόνο ένας εξ αυτών χορηγήθηκε αμεταβίβαστος (ρήτρα 2§2)⁷⁰. Κατ' αποτέλεσμα, στην πράξη, το δικαίωμα μετατράπηκε τρόπον τινά από ατομικό και αμεταβίβαστο σε οικογενειακό⁷¹. Το αξίωνε μεν ο πατέρας, όμως ο χρόνος των τεσσάρων μηνών διαμοιραζόταν με τη μητέρα και μάλιστα, παρατηρήθηκε η τάση ο πατέρας να μεταβιβάζει τους τρεις μήνες σε εκείνη, κρατώντας για τον ίδιο μόνο τον έναν αμεταβίβαστο. Τούτο εντεινόταν εξαιτίας της χορήγησης της άδειας άνευ αποδοχών. Η ανυπαρξία εισοδηματικής κάλυψης απέτρεπε τη λήψη της από οικογένειες αδύναμες να αντεπεξέλθουν στην απώλεια δύο μισθών⁷². Όσες πάλι το άντεχαν οικονομικά, προτιμούσαν να τη λάβει ο γονέας με το χαμηλότερο εισόδημα⁷³, που ως επί το πλείστον ήταν η μητέρα, οπότε και ο πατέρας εργαζόταν, ενώ αυτή αναλάμβανε την παροχή φροντίδας⁷⁴.

Παρόλο που η Οδηγία επεσήμανε τη σημασία της άδειας πατρότητας προς τον σκοπό της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, δεν προχώρησε στη θέσπισή της, αλλά την άφησε στη διακριτική ευχέρεια του εκάστοτε νομοθέτη⁷⁵. Πρόκειται για σημαντική αστοχία της Οδηγίας, καθώς η ενεργός συμμετοχή του πατέρα στην οικογενειακή ζωή μειώνει τον χρόνο που αφιερώνει η μητέρα σε αυτή⁷⁶, ένεκα της οποίας συχνά αναγκάζεται να απέχει από την αγορά εργασίας ή να καταλαμβάνει θέσεις υποδεέστερες βαθμολογικά και μισθολογικά, ανοίγοντας συγχρόνως την ψαλίδα του μισθολογικού χάσματος⁷⁷. Στην Ελλάδα το έτος 2017 μόλις το 30% των γυναικών εργαζόταν σε θέση πλήρους απασχόλησης έναντι 45% των ανδρών, ενώ τα αντίστοιχα

⁷⁰ Υπό την Οδηγία 2010/18/ΕΕ, ορισμένα ευρωπαϊκά κράτη έδιδαν κίνητρα, για να κατανεμηθεί ισότιμα ο χρόνος λήψης της άδειας, όπως το “Gender Equality Bonus” στη Σουηδία: bonus 10\$/ημέρα για κάθε ημέρα ίσης κατανομής της άδειας, βλ. ILO, *Maternity and Paternity at work*, σελ. 63.

⁷¹ Addati, Cassirer & Gilchrist (2014). *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the World*, 9, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ@documents/publication/wcms_242615.pdf.

⁷² Oliviera, A., ό.π. σελ. 305.

⁷³ Το έτος 2020 το μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση ανερχόταν σε 13% υπέρ των ανδρών, βλ. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en.

⁷⁴ Thévenon, O., Solaz, A., (2013). *Labour market effects on parental leave policies in OECD countries*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers 141 σελ. 16., https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/labour-market-effects-of-parental-leave-policies-in-oecd-countries_5k8xb6hw1wiff-en.

⁷⁵ Αιτιολ. σκ. 4.

⁷⁶ Ψήφισμα του Συμβουλίου, ό.π.,, άρθρ. 16 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ, Δ.Σ.Ε 156/1981, Σύσταση Νο. 165/1981, Γενική Συνδιάσκεψη 2009, COM (2009) 77 τελικό, European Commission, *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions, Strategy for equality between women and men 2010-2015*, Brussels, 21.9.2010, COM (2010) 491 τελικό, Αιτιολογική έκθεση Ν. 4808/2021, σελ. 190.

⁷⁷ Σκ. 11 Οδηγίας 2019/1158.

ποσοστά στην Ευρώπη άγγιζαν το 39% και 55%⁷⁸. Δεν είναι μάλιστα λίγες οι περιπτώσεις γυναικών που παραιτήθηκαν από την εργασία τους, καθώς και εκείνων που επέλεξαν να εργαστούν υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης⁷⁹, προκειμένου να εξασφαλίσουν περισσότερο χρόνο για την οικογένειά τους. Τέλος, αδυναμία της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ αποτελούσε η ρύθμιση αρκετών ζητημάτων κατά βούληση του εκάστοτε εθνικού νομοθέτη (λ.χ. υποστηρικτικά των θετών γονέων μέτρα – ρήτρα 4, επιμέρους όρους εφαρμογής της γονικής άδειας – ρήτρα 3), με αποτέλεσμα σε ευρωπαϊκό επίπεδο να μην υφίσταται ενιαία στοχευμένη πολιτική ουδέτερης, ισότιμης εναρμόνισης, αλλά το κάθε κράτος να διαμορφώνει το πλαίσιο αυτής με βάση τις κρατούσες σε αυτό κοινωνικοοικονομικές συνθήκες⁸⁰.

Το έτος 2017 εκδόθηκε ο ΕΠΚΔ, που περιλαμβάνει είκοσι βασικές αρχές για δίκαιη πρόσβαση στην εργασία, ίσες ευκαιρίες και εργασιακές συνθήκες⁸¹. Συγκεκριμένα, στο σημείο 9 αναφέρεται πως *«οι γονείς και όσοι έχουν οικογενειακές ευθύνες έχουν δικαίωμα σε κατάλληλη άδεια και ευέλικτες εργασιακές διευθετήσεις, καθώς και πρόσβαση σε φορείς παροχής φροντίδας. Άνδρες και γυναίκες θα έχουν ίση πρόσβαση σε ειδικές άδειες απουσίας, προκειμένου να ανταποκρίνονται στις φροντιστικές τους υποχρεώσεις και να ενθαρρύνονται να κάνουν χρήση αυτών με ισορροπημένο τρόπο»*. Η Κομισιόν, έχοντας ως έναυσμα και πυξίδα τον Πυλώνα και λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω τρωτά σημεία της Οδηγίας του 2010, υπέβαλε πρόταση υπό τον τίτλο «New Start to Support Work-Life Balance for Parents and Carers» για έκδοση οδηγίας σχετικά με την εναρμόνιση επαγγελματικής – ιδιωτικής ζωής⁸². Αποτελεί, μάλιστα, ένα από τα πρώτα κείμενα που δομήθηκε βάσει του Πυλώνα και συνιστά την υπόσχεση της Κομισιόν το 2015, κατά την απόρριψη της τροποποιητικής της 92/85/ΕΟΚ Οδηγίας, πως σύντομα θα εκδοθεί νέα, που θα προσεγγίζει με τρόπο

⁷⁸ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2017/domain/work/EL>.

⁷⁹ Ενδεικτικά, στην Ευρώπη το 2018, οκτώ χρόνια μετά την εφαρμογή της Οδηγίας, οι γυναίκες εργάζονταν υπό αυτό το καθεστώς σε ποσοστό 31% έναντι 8% των ανδρών, σύμφωνα με: Eurostat, *Employment Statistics*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics.

⁸⁰ Στεργίου, ό.π. σελ. 383.

⁸¹ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en.

⁸² Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18, COM/2017/0253, τελικό.

ολιστικό τη συμφιλίωση εργασίας – ζωής των γονέων και φροντιστών⁸³. Η πρόταση, λοιπόν, της Κομισιόν μετουσιώθηκε στην Οδηγία 2019/1158/ΕΕ⁸⁴.

B. Η Οδηγία 2019/1158/ΕΕ

Τα ευρωπαϊκά όργανα (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο) αντιμετώπισαν θετικά αυτή την πρόταση που θα άλλαζε άρδην το προηγούμενο νομοθετικό καθεστώς, επιδιώκοντας πράγματι, μέσω της ισοκατανομής των ευθυνών φροντίδας, της άμβλυνσης των μισθολογικών διαφορών των φύλων και της ενίσχυσης της γυναικείας απασχόλησης⁸⁵, τη συμφιλίωση των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων των γονέων και φροντιστών. Έτσι, τον Αύγουστο του έτους 2019 επί τη βάση του ΕΠΚΔ, της αρχής της ισότητας των δύο φύλων (ΣΛΕΕ 153, ΣΕΕ 3§3, ΧΘΔ 23) και της προστασίας της συμφιλίωσης ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής (ΧΘΔ 33)⁸⁶, εκδόθηκε η Οδηγία 2019/1158/ΕΕ, καταργώντας εκείνη του 2010. Αποτελεί το πρώτο δεσμευτικό κείμενο που αναφέρεται καθαρά στην εξισορρόπηση εργασίας και ιδιωτικής ζωής για εργαζόμενους γονείς και φροντιστές⁸⁷, θέτοντας ελάχιστες απαιτήσεις για τις άδειες που προβλέπει⁸⁸. Συνεπώς, ευκρινώς πλέον απομακρυνόμαστε από τον παραδοσιακό τρόπο κατανομής των υποχρεώσεων μεταξύ των δύο φύλων⁸⁹ και αναγνωρίζεται ρητά η ευρύτερη έννοια της «φροντίδας». Δηλαδή, δεν αντιμετωπίζουν ανάγκες εναρμόνισης μόνο οι γονείς, αλλά όλοι οι εργαζόμενοι που καλούνται να φροντίσουν συγγενικά τους πρόσωπα, που έχουν ανάγκη.

Ως εκτέθηκε, η Οδηγία 2010/18/ΕΕ δεν κατάφερε να ενθαρρύνει τη συμμετοχή των ανδρών στο οικογενειακό «γίγνεσθαι». Απεναντίας, προς τον σκοπό αυτό, η πρόσφατη Οδηγία 2019/1158/ΕΕ έχει σχεδιασθεί προσεκτικά και σε ουδέτερο τόνο⁹⁰ παρέχοντας επιπρόσθετα κίνητρα σε αυτούς⁹¹. Ένα εξ αυτών αποτελεί η ρητή θεσμοθέτηση της άδειας πατρότητας, διάρκειας τουλάχιστον δέκα ημερών (άρθρ. 4),

⁸³ Oliviera et al., ό.π. σελ. 289.

⁸⁴ Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20^{ης} Ιουνίου 2019 «σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου».

⁸⁵ Άρθρο 1 Οδηγίας 2019/1158.

⁸⁶ Αιτιολ. σκ. 1, 2, 3.

⁸⁷ Άρθρο 1.

⁸⁸ Αιτιολ. σκ. 16.

⁸⁹ Caracciolo di Torella, E., (2017). *An Emerging Right to Care in the EU: A New Start to Support Work-Life Balance for Parents and Carers*, 18 ERA Forum 187, 196.

⁹⁰ Oliviera et al., ό.π. σελ. 299.

⁹¹ Αιτιολ. σκ. 10, 11.

προκειμένου ο πατέρας να αναπτύξει συναισθηματικό δεσμό με το τέκνο και να εξοικειωθεί με τις απαιτήσεις της παροχής φροντίδας⁹². Γι' αυτό τον λόγο χορηγείται σε εγγενές με τη γέννηση ή την υιοθεσία του τέκνου χρονικό σημείο. Η μέχρι πρότινος ανυπαρξία υποχρέωσης θέσπισής της είχε προκαλέσει τη δημιουργία διαφορετικών μορφωμάτων αυτής στα κράτη – μέλη. Ορισμένα την ενέταξαν στο δικαϊκό τους σύστημα (Νορβηγία, Γαλλία, Ισπανία, διάρκειας δύο εβδομάδων), άλλα τη συνέπτυξαν με τη γονική άδεια (Σλοβενία), ενώ σε κάποια ρυθμίστηκε με ΣΣΕ (Βέλγιο, Γερμανία, Αυστρία)⁹³. Η ανόμοια ρύθμισή της είχε ως αποτέλεσμα παράμετροι της (λ.χ. διάρκεια, αποδοχές, ασφαλιστική κάλυψη) είτε να μένουν αρρυθμιστες είτε να ρυθμίζονται σε βάρος των εργαζομένων, λειτουργώντας αποτρεπτικά στη διεκδίκησή τους. Πλέον, δικαιούχοι της είναι φυσικοί και θετοί γονείς, όπως και οι «αντίστοιχοι δεύτεροι γονείς»⁹⁴, δηλαδή τα ομόφυλα ζευγάρια, υπό την προϋπόθεση πως το εθνικό δίκαιο του εκάστοτε κράτους – μέλους προβλέπει δυνατότητα υιοθεσίας παιδιού από αυτά. Σημαντική παράμετρο συνιστά η χορήγησή της μετ' αποδοχών, το ύψος των οποίων προσδιορίζεται από τον εκάστοτε εθνικό νομοθέτη, αλλά σε κάθε περίπτωση πρέπει να ισούται τουλάχιστον με το εθνικό επίδομα ασθενείας (σκ. 30, άρθ. 8§2). Μάλιστα, οι νομοθέτες ενθαρρύνονται από την Οδηγία να χορηγούν στον πατέρα επίδομα ύψους ίσου με το χορηγούμενο στην άδεια μητρότητας, προς καταπολέμηση της ανισότητας των αμοιβών⁹⁵. Η εισοδηματική κάλυψη σε συνδυασμό με τον ευέλικτο τρόπο χορήγησης της άδειας, ανεξαρτήτως προηγούμενης απασχόλησης και οικογενειακής κατάστασης, αποτελούν ισχυρά κίνητρα άσκησης του δικαιώματος στην άδεια αυτή, όπως και σε κάθε άλλη άδεια, από τον πατέρα⁹⁶.

Αναφορικά με τη γονική άδεια (άρθ. 5), η Κομισιόν κατά τη σύνταξη της πρότασής της, έλαβε σοβαρά υπόψη πως η λήψη της άδειας από τον πατέρα επιτυγχάνεται μόνο εάν τούτη χορηγείται με αποδοχές⁹⁷ και δίχως δικαίωμα μεταβίβασης στη μητέρα⁹⁸. Ως εκ τούτου, πρότεινε το αμεταβίβαστο και των τεσσάρων

⁹² Αιτιολ. σκ. 19.

⁹³ Όλα τα στοιχεία αντλήθηκαν από Στεργίου, Α., ό.π., σελ. 379, Γαβαλάς Κ. Ν. *Η άδεια πατρότητας στο ν. 4808/2021: Συμβολή στην εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής ή τοπική συμμόρφωση με την ενωσιακή Οδηγία*; . ΕΕργΔ. 2022, 81(6), 622, European Commission (2005) *Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European Countries*, 52.

⁹⁴ Σχετικά, European Commission (2019). *Leave policies and practice for non-traditional families*, ανακτήθηκε από: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8239&furtherPubs=yes>.

⁹⁵ Αιτιολ. σκ. 30, 29.

⁹⁶ Αιτιολ. σκ. 29. Oliviera et al., ό.π., σελ. 299.

⁹⁷ Αιτιολ. σκ. 31.

⁹⁸ Αιτιολ. σκ. 20., Karu, M., Tremblay, D.(2018). *Fathers on Parental Leave: an Analysis of Rights and Take-up in 29 Countries*, 21 Community, Work and Family 344, 356., Στη Νορβηγία, όταν το δικαίωμα

μηνών, αλλά στο τελικό κείμενο της Οδηγίας αυτό επεκτάθηκε από τον έναν⁹⁹ μόλις στους δύο μήνες (§2). Ως προς τις αποδοχές, η Οδηγία δεν υποχρεώνει τα κράτη – μέλη να τις καλύπτουν κατά τη διάρκεια ολόκληρων των τεσσάρων μηνών, αλλά τουλάχιστον των δύο που είναι αμεταβίβαστοι, ενώ το ύψος και ο τρόπος χορήγησής τους καθορίζεται κατά τη διακριτική ευχέρεια του κάθε κράτους, ανάλογα με τις ακολουθούμενες πολιτικές του σχετικά με τη φροντίδα των παιδιών, την ισότητα των φύλων, τη διανομή του εισοδήματος αλλά και τις δημοσιονομικές δυνατότητές τους. Σε κάθε περίπτωση, πάντως, το ύψος των αποδοχών θα πρέπει να είναι τέτοιο που θα έλκει κυρίως τους άνδρες, διότι εκείνοι, για τη λήψη ή μη γονικής άδειας, σταθμίζουν περισσότερο την ενδεχόμενη εισοδηματική τους απώλεια (άρθ. 8§3). Συνεπώς, εάν το ποσό δεν επαρκεί, η κατανομή των οικογενειακών βαρών θα γέρνει εις βάρος της γυναίκας¹⁰⁰, όπως γινόταν με την Οδηγία 2010/18/ΕΕ. Πέραν τούτων, ο άνδρας ενθαρρύνεται να αξιώσει την άδεια λόγω των ευέλικτων τρόπων χορήγησής της (λ.χ. μειωμένο ωράριο), η συγκεκριμενοποίηση των οποίων εναπόκειται στον κάθε εθνικό νομοθέτη¹⁰¹.

Η άδεια φροντιστή (άρθ. 6 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ) συνιστά το αποτέλεσμα της συνεχώς αυξανόμενης ανάγκης «άτυπης» παροχής φροντίδας, ήτοι φροντίδας των εξαρτώμενων μελών από συγγενείς («φροντιστές») ενόψει της γήρανσης του πληθυσμού¹⁰² και της συνεπακόλουθης ανάγκης για μακροχρόνια φροντίδα και υποστήριξη των ηλικιωμένων. Το 80%¹⁰³ των φροντιστικών αναγκών στην Ευρώπη παρέχονται από τους συγγενείς, εξαιτίας των περιορισμένων κρατικών δαπανών στον τομέα παροχής υπηρεσιών φροντίδας¹⁰⁴. Επισημαίνεται, πως λόγω του «φυσικού κοινωνικού» ρόλου της, η γυναίκα αναλαμβάνει το μεγαλύτερο μερίδιο τούτων των ευθυνών¹⁰⁵, ενώ ο ρόλος του άνδρα παραμένει επικουρικός, παρά το προσφάτως

αδειας έγινε αμεταβίβαστο, αυξήθηκε το ποσοστό ανάληψης της άδειας σε 70% από 2,4% το 1992. Βλ. ILO, (2005) *Modern daddy – Norway's progressive policy on paternity leave*, 54 *World of Work Magazine*, 12, 13, Belle, J., (2016). *Paternity and Parental Leave Policies Across the European Union*. (Rand Corporation), 16, Haas, L., Hwang, P., *The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation in Childcare and Relationships with Children: Lessons from Sweden*, *Work&Fam.* 85, 91-92.

⁹⁹ Ρήτρα 2 της συμφωνίας – πλαισίου που ενσωματώθηκε στην Οδηγία 2010/18/ΕΕ.

¹⁰⁰ Moss, P., Deven, F., (2015). *Leave Policies in Challenging Times: Reviewing the Decade 2004-2014*, *Work&Fam.* 137, 139.

¹⁰¹ Αιτιολ. σκ. 23.

¹⁰² Αιτιολ. σκ. 28.

¹⁰³ Ανακτήθηκε από: <https://eurocarers.org/about-carers/>.

¹⁰⁴ Swinkels, ό.π., σελ. 309.

¹⁰⁵ Marks, N. F., Lambert, J. D., Choi, H. (2002). *Transitions to caregiving, gender, and psychological well-being: A prospective U.S. national study*. *Journal of Marriage and Family*, 64, 657-667, Mc Donnell, E., Ryan, A. (2013). *Male caregiving in dementia: A review and commentary*. *Dementia*, 12, 238-250.,

παρατηρούμενο αυξημένο ενδιαφέρον του¹⁰⁶. Ενδεικτικά, στην Ευρώπη, κατά το έτος 2021, το 37% των φροντιστικών αναγκών της οικογένειας καλυπτόταν από γυναίκες, ενώ από άνδρες μόλις το 25%. Παρόμοια ήταν τα στατιστικά δεδομένα για το ίδιο έτος και στην Ελλάδα (38-20%, αντιστοίχως)¹⁰⁷. Μέχρι την Οδηγία 2019/1158/ΕΕ, δεν υπήρξαν νομικώς δεσμευτικές ρυθμίσεις για τους φροντιστές σε ενωσιακό επίπεδο, παρά ευχές και συμβολικές κινήσεις¹⁰⁸, όπως έκδοση γνωμοδοτήσεων για δημιουργία παροχών φροντίδας για αυτούς και εξαγγελία της σημασίας τέτοιων παροχών σε εκθέσεις της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων¹⁰⁹ και στον Χάρτη Πορείας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τις περιόδους 2005 – 2008 και 2006 – 2010¹¹⁰. Η ρητή θέσπιση της άδειας φροντιστή επιδιώκει τη ψυχική, σωματική¹¹¹ και οικονομική ελάφρυνση των φροντιστών, που συνήθως αδυνατούν να συνδυάσουν τις ευθύνες φροντίδας με τις επαγγελματικές υποχρεώσεις τους¹¹². Για να μη διαρρηγνύεται ο δεσμός τους με τις τελευταίες¹¹³, η διάρκεια της άδειας είναι πολύ περιορισμένη, μόλις πέντε εργάσιμες ημέρες. Παράλληλα, καθίσταται αντιστοίχως μη αναγκαία η τακτική των προηγούμενων ετών κατά την οποία οι εργαζόμενοι ελάμβαναν μέρος της άδειας αναψυχής τους ή αλληπάλληλες αναρρωτικές, για να καλύψουν τις ανωτέρω υποχρεώσεις τους. Βασική αστοχία της διάταξης, ωστόσο, αποτελεί η χορήγησή της

Pinquart, M., Sörensen, S (2003). *Associations of stressors and uplifts of caregiving with caregiver burden and depressive mood: a meta-analysis*. The Journals of Gerontology. Series B, Psychological Sciences and Social Sciences, 58, P112-P128.

¹⁰⁶European Commission, *Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019*, EU 2015, Bettio, F., Verashchagina, A., *Long-Term Care for the Elderly: Provisions and Providers in 33 Countries*, Publication Office of the EU 2013, Caracciolo di Torella, E., *Brave New Fathers for a Brave New World? Fathers as Caregivers in an Evolving European Union*, 20(1) European Law Journal, 88.

¹⁰⁷ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/domain/time>.

¹⁰⁸ Σκ. 11βii Ψηφίσματος του Συμβουλίου, ό.π., σκ. 4, γενικές εκτιμήσεις 5,8 Οδηγίας 2010/18/ΕΕ.

¹⁰⁹ Έκθεση της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών, για την ισότητα ανδρών και γυναικών. COM (2005) 44 τελικό Βρυξέλλες.: «[...] πρέπει να αναληφθούν επείγουσες δράσεις και δεσμεύσεις σε επίπεδο κρατών – μελών με σκοπό να εξασφαλιστεί η παροχή υπηρεσιών φροντίδας κατάλληλου επιπέδου για εξαρτώμενα άτομα, εκτός των παιδιών, ώστε να μην εγκαταλείπουν οι εργαζόμενοι και ιδίως οι γυναίκες την αγορά εργασίας».

¹¹⁰ Χάρτης Πορείας 2006 – 2010. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναγνωρίζει την ανάγκη για αυξημένες υπηρεσίες φροντίδας στις οποίες περιλαμβάνεται «η παροχή υπηρεσιών που ικανοποιούν τις ανάγκες για φροντίδα των ηλικιωμένων και των ανθρώπων με αναπηρία». Παράλληλα, δεσμεύεται ότι «θα υποστηρίξει την επίτευξη των στόχων της Βαρκελώνης όσον αφορά τη φροντίδα των παιδιών και την ανάπτυξη άλλων υποδομών για την παροχή φροντίδας, μέσω των διαρθρωτικών ταμείων και της ανταλλαγής ορθών πρακτικών».

¹¹¹ Ενδεικτικά, άγχος, κατάθλιψη, αίσθημα απομόνωσης, τάσεις φυγής, έντονη επιθυμία παραίτησης από την εργασία (πηγή: <https://eurocarers.org/about-carers/>).

¹¹² Στην Ευρώπη, 16,9% των εργαζόμενων γυναικών παραιτείται από την εργασία λόγω οικογενειακής φροντίδας έναντι 1,4%, EIGE, Gender inequalities in care and pay in the EU, 2020.

¹¹³ Oliviera, et.al., ό.π., σελ. 307.

άνευ αποδοχών, που ενδέχεται να επαναφέρει τη στερεοτυπική κατανομή των ευθυνών φροντίδας στο προσκήνιο¹¹⁴.

Επιπροσθέτως, στην Οδηγία 2019/1158 διατηρείται το ενωσιακό κεκτημένο του δικαιώματος απουσίας για λόγους ανωτέρας βίας (άρθ. 7), ενώ εισάγεται δικαίωμα ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων για γονείς και φροντιστές (άρθ. 9), που προσαρμόζουν τις συνθήκες απασχόλησής τους¹¹⁵, διευκολύνοντας την παραμονή τους στην αγορά εργασίας. Παράλληλα, διατηρείται το δικαίωμα επαναφοράς του μισθωτού στην ίδια ή ισοδύναμη θέση εργασίας κατά τη λήξη της εκάστοτε άδειας (άρθ. 10)¹¹⁶, η απαγόρευση οποιωνδήποτε άμεσων ή έμμεσων διακρίσεων εξαιτίας υποβολής αιτήματος χορήγησης ή λήψης μίας άδειας (άρθ. 11)¹¹⁷ και θεσπίζεται η ευθεία προστασία από απόλυση για αυτούς τους λόγους, ρύθμιση που έλειπε από την προηγούμενη Οδηγία (άρθ. 12)¹¹⁸. Ο εργοδότης οφείλει επίσης να αιτιολογήσει εγγράφως τους λόγους απόλυσης. Παράλληλα, παρέχονται αποδεικτικές διευκολύνσεις στον εργαζόμενο, διότι εάν αποδείξει ότι η απόλυσή του συνδέεται με την ενάσκηση δικαιωμάτων του για λήψη άδειας πατρότητας, γονικής, φροντιστή, για λόγους ανωτέρας βίας ή αξίωσης ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, καλείται ο εργοδότης να αποδείξει ότι η απόλυση οφείλεται σε έτερα αίτια.

Τέλος, η Οδηγία, λαμβάνοντας υπόψη ότι αρκετά ευρωπαϊκά κράτη προβλέπουν ήδη κάποιες εκ των αδειών στην εθνική έννομη τάξη τους, θέτει τη μεταβατική διάταξη του άρθ. 20§6 («*passerelle clause*»)¹¹⁹. Δυνάμει τούτης, όσα κράτη έχουν ρυθμίσει ήδη αυτές τις άδειες με τρόπο όχι μόνο μη αντιτιθέμενο αλλά και υπέρτερο από τα ελάχιστα απαιτούμενα στις Οδηγίες 2019/1158/ΕΕ και 92/85/ΕΟΚ, δύνανται να μην ενσωματώσουν την πρώτη στο εθνικό τους δίκαιο. Ενόψει της μεταβατικής διατάξεως, η μεταφορά της Οδηγίας στο εθνικό δίκαιο κάθε κράτους - μέλους θα έχει διαφορετικό

¹¹⁴ Αιτιολ. σκ. 32. Σημειώνεται πως κατά την πρόταση της Κομισιόν η άδεια χορηγούταν με αποδοχές, Chieragato, E., ό.π., σελ. 8. Ενδεικτικά, στην Ευρώπη 81% και 92% των γυναικών προσφέρουν φροντίδα σε καθημερινή και εβδομαδιαία βάση αντίστοιχα, έναντι του 48% και 68% των ανδρών, υποσ. 112 :EIGE, Yee, J. L., Schulz, R (2000). *Gender differences in psychiatric morbidity among family caregivers: A review and analysis*. The Gerontologist, 40, 147-164.

¹¹⁵ Παρατηρήθηκε πως όταν η μητέρα δύναται να αξιώσει ευέλικτες ρυθμίσεις κατά τους πρώτους 6 μήνες μετά την εγκυμοσύνη, μειώνεται η ανάγκη ανεύρεσης δομών φύλαξης παιδιών, Persson, P., Rossin-Slater, M. (2019). *When Dad Can Stay Home: Fathers' Workplace Flexibility and Maternal Health*, Nat'L Bureau of Econ. RSCH, Working Paper 25902, 28. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w25902/w25902.pdf.

¹¹⁶ Αιτιολ. σκ. 38. Αντίστοιχη η ρήτρα 5§1,2 Οδηγίας 2010/18/ΕΕ.

¹¹⁷ Αντίστοιχη η ρήτρα 5§4 Οδηγίας 2010/18/ΕΕ.

¹¹⁸ Σχετική, Δ.Ε.Ε., C-174/16 της 7^{ης} Σεπτεμβρίου 2017.

¹¹⁹ Αιτιολ. σκ. 46, 49.

αντίκτυπο, αναλόγως με το ήδη ισχύον σε αυτό νομοθετικό πλαίσιο οικογενειακών αδειών. Ειδικότερα, υπάρχουν χώρες που ελάχιστα θα επηρεαστούν¹²⁰, διότι διαθέτουν όλες τις προαναφερθείσες άδειες, οπότε και οι πιθανές νομοθετικές μεταβολές θα περιοριστούν στη διάρκεια ή στο ύψος των καταβαλλόμενων αποδοχών, ενώ άλλες θα χρειαστεί να κάνουν αλλαγές ως προς το αμεταβίβαστο της γονικής άδειας και την παροχή αποδοχών στην άδεια πατρότητας¹²¹. Υφίσταται τέλος, μία τρίτη κατηγορία χωρών¹²², συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας, των οποίων το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο είναι τόσο περιορισμένο, που απαιτείται η θέσπιση αμεταβίβαστων δύο μηνών γονικής άδειας με αποδοχές και για τους δύο γονείς και άδεια πατρότητας.

Γ. Μέτρα εναρμόνισης στο ελληνικό δίκαιο

Η πορεία που ακολούθησε η εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής στην εθνική έννομη τάξη ήταν αντίστοιχη με εκείνη σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Συγκεκριμένα, δεν αναγνωρίζεται ως αρχή ρητά από το Σύνταγμα, παρά μόνο εμμέσως δυνάμει του δικαιώματος προστασίας της οικογενειακής ζωής (άρθ. 21§§1,5) και της αρχής της ισότητας των φύλων (άρθ.4§2Σ). Σημαντικό ρόλο στην κατοχύρωσή της διαδραμάτισε η νομολογία με χαρακτηριστική την απόφαση ΣτΕ 1/2006¹²³. Με αυτή κρίθηκε πως γυναίκες και άνδρες δικαστικοί λειτουργοί δικαιούνται την εννεάμηνη άδεια ανατροφής τέκνου, καθώς μόνο έτσι είναι «εφικτός ο συνδυασμός των επαγγελματικών ευθυνών με τις οικογενειακές υποχρεώσεις», επαναλαμβάνοντας την κρίση του ΔΕΕ¹²⁴ πως η εναρμόνιση είναι φυσικό συμπλήρωμα της αρχής ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων και μέτρο για την ουσιαστική εφαρμογή της. Μεμονωμένη αντίθετη απόφαση αποτελεί η ΣτΕ 2637/2008¹²⁵ που αναφέρει πως η εν λόγω εννεάμηνη άδεια χορηγείται μόνο στη μητέρα, καθώς εκείνη είναι υπεύθυνη για την ανατροφή κατά τους πρώτους μήνες της βρεφικής ηλικίας του παιδιού.

Ο Νόμος 1483/1984 σχετικά με την «προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις» αποτελούσε τη νομοθετική κορωνίδα για

¹²⁰ Βέλγιο, Κροατία, Γαλλία, Γερμανία, Ιταλία, Λουξεμβούργο, Πορτογαλία, Σουηδία, βλ. Oliviera, ό.π, σελ. 315.

¹²¹ Βουλγαρία, Τσεχία, Ουγγαρία, Ιρλανδία, Ρουμανία, Oliviera, ό.π, σελ. 315.

¹²² Κύπρος, Ελλάδα, Μάλτα, Ισπανία, ΗΒ, Ολλανδία, Αυστρία, Δανία, Εσθονία, Φινλανδία, Λετονία, Λιθουανία, Πολωνία, Σλοβακία, Σλοβενία, Oliviera, ό.π, σελ. 314.

¹²³ ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, όπως ΣτΕ 2/2006, ΔεφΑθ 119/2008, ΔεφΠειρ 1204/2010, ΔεφΑθ 193/2010 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

¹²⁴ Βλ. Hill, Gerster, Alvarez, ό.π.

¹²⁵ ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

την εναρμόνιση, καθώς θέσπιζε αυτοτελές για τον κάθε γονέα δικαίωμα γονικής άδειας (άρθ. 5)¹²⁶, άδεια λόγω ασθένειας εξαρτώμενου μέλους (άρθ. 7)¹²⁷, για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης του τέκνου (άρθ. 9) και δυνατότητα μειωμένου ωραρίου για γονείς με ανάπηρα τέκνα (άρθ. 8). Επιπλέον, προστάτευε τη μητέρα από την απόλυση κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και για χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό (άρθ. 15)¹²⁸, ενώ υποχρέωνε τις επιχειρήσεις με προσωπικό άνω των 300 ατόμων να διαθέτουν εντός των εγκαταστάσεών τους βρεφονηπιακό σταθμό για τα τέκνα των εργαζομένων (άρθ. 12). Εντούτοις, οι αυστηρές προϋποθέσεις των διατάξεων (λ.χ. λήψη γονικής άδειας, εφόσον ο γονέας απασχολούταν σε επιχείρηση με προσωπικό άνω των 100 ατόμων) εμπόδιζαν την εν τοις πράγμασι εφαρμογή τους.

Τον νόμο αυτό ακολούθησε ο Ν. 4075/2012, που ενσωμάτωνε τις προβλεπόμενες στην Οδηγία 2010/18/ΕΕ οικογενειακές άδειες. Ο νόμος αυτός καταργήθηκε με την έκδοση του Νόμου 4808/2021¹²⁹, με τον οποίο ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο η Οδηγία 2019/1158. Η ταχύτατη ενσωμάτωσή της¹³⁰ αποδεικνύει τη σημασία που προσδίδει ο Έλληνας νομοθέτης στα ζητήματα εξισορρόπησης της επαγγελματικής με την ιδιωτική ζωή των εργαζομένων, στη μέσω αυτής αντιμετώπιση της στερεοτυπικής κατανομής των οικογενειακών βαρών, της υποεκπροσώπησης του γυναικείου φύλου στην αγορά εργασίας, των αναγκών φροντίδας ηλικιωμένων ανθρώπων, της υπογεννητικότητας και της ανεργίας¹³¹. Βασική επιδίωξη είναι η ένταξη και παραμονή της γυναίκας στην αγορά εργασίας, η οποία θα καταστεί δυνατή, εάν η πατρική φιγούρα ενδυναμωθεί ενδοοικογενειακά¹³². Με τον Ν. 4808/2021 τούτο πραγματώνεται μέσω της χορήγησης οικογενειακών αδειών σε αμφότερα τα φύλα. Μάλιστα, ο νόμος δεν περιορίζεται στις προβλεπόμενες στην πρόσφατη ενωσιακή Οδηγία διατάξεις, αλλά εμπεριέχει επιπρόσθετες οικογενειακές άδειες, ορισμένες εκ των οποίων ρυθμιζόνταν από τα προαναφερθέντα νομοθετήματα. Μέσω των αδειών, λοιπόν, διενεργείται μια παράλληλη προσπάθεια ανδρών και γυναικών να καλύψουν με

¹²⁶ Διάρκεια 3 μηνών, άνευ αποδοχών. Καταργήθηκε με το άρθ. 54 Ν. 4075/2012, όπως καταργήθηκε και αντικαταστάθηκε από τα άρθ. 54περ.ε' και 27 Ν. 4808/2021, αντιστοίχως.

¹²⁷ Τα άρθρα 7-9 καταργήθηκαν και αντικαταστάθηκαν από τα άρθ. 54περ.α' και 42, 41, 38 Ν. 4808/2021, αντιστοίχως.

¹²⁸ Αντικαταστάθηκε από το άρθ. 48§4 Ν. 4808/2021 αυξάνοντας την προστασία σε 18 μήνες μετά τον τοκετό.

¹²⁹ Ειδική Έκθεση 2020 για την Ίση Μεταχείριση, σελ. 46-48: ο ΣτΠ, ήδη από το 2019, έθεσε υπόψη της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας Φύλων ορισμένες προτάσεις σχετικά με άδειες και διευκολύνσεις των γονέων (λ.χ. άδεια φροντιστή, πατρότητας, μητρότητας στις θετές μητέρες).

¹³⁰ Ο Νόμος εξεδόθη την 19^η.6.2021, παρά το χρονικό περιθώριο συμμόρφωσης μέχρι τις 22.8.2022.

¹³¹ Αιτιολογική έκθεση, ό.π., σελ. 187.

¹³² Βλ. την από 28.01.2021 ανακοίνωση του Γραφείου Τύπου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (<https://ypergasias.gov.gr/m-syngelgia-i-symfiliosi-oikogeneiakis-kai-epangelmatikis-zois-einai-stous-amesous-stochous-tis-kyvernisis/>).

ισότιμο τρόπο τα κενά που ο καθένας διαθέτει στις επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ: Οικογενειακές άδειες κατά τον Ν. 4808/2021

Α. Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ

Στο παρόν κεφάλαιο εξετάζονται οι ρυθμιζόμενες από την Οδηγία 2019/1158/ΕΕ άδειες, καθώς και η άδεια μητρότητας ως αντίστοιχης της άδειας πατρότητας, ούτως ώστε να εξαχθούν ευκολότερα συμπεράσματα για την πραγμάτωση ή μη της ισορροπίας εργασίας – οικογένειας των γονέων και φροντιστών.

1. Άδεια μητρότητας

1.1 Διάρκεια, δικαιούχοι, ειδικές περιπτώσεις

Κάθε μητέρα εργαζόμενη στον ιδιωτικό τομέα σε οποιονδήποτε εργοδότη με οποιαδήποτε σχέση εργασίας [εξαρτημένη, απλή, σχέση έμμισθης εντολής], ανεξαρτήτως της προϋπηρεσίας της¹³³, δικαιούται άδεια μητρότητας αυτοτελώς για κάθε τέκνο. Αυτή εισήχθη στο ελληνικό δικαιοσύνη με τον Ν. 1302/1982, κυρωτικό της Δ.Σ.Ε. 103/1952 «για την προστασία της μητρότητας», ενόψει της ανάγκης προστασίας και ανάκαμψης του γυναικείου οργανισμού από την απαιτητική διαδικασία της εγκυμοσύνης και του τοκετού¹³⁴ και δευτερευόντως για την ενίσχυση του δεσμού της με το τέκνο, παρά ως μέτρο εναρμόνισης¹³⁵. Η διάρκειά της ανερχόταν σε 12 εβδομάδες, που διαδοχικά αυξήθηκαν σε 14 (άρθ. 4 ΕΓΣΣΕ 14.2.1984), 15 (άρθ. 5 ΕΓΣΣΕ 10.3.1989) και 16 (άρθ. 7 ΕΓΣΣΕ 9.6.1993, όπως κυρώθηκε με το άρθ. 8 Ν. 2224/94)¹³⁶. Από την 1.1.2000 και εφεξής, διαρκεί 17 εβδομάδες¹³⁷ (άρθ. 7 της από 23.5.2000 ΕΓΣΣΕ, όπως κυρώθηκε με το άρθ. 11 Ν. 2874/2000, άρθ. 226 π.δ. 80/2022)¹³⁸, εκ των οποίων οι πρώτες οκτώ (8) χορηγούνται υποχρεωτικά πριν την πιθανολογούμενη ημερομηνία τοκετού (άδεια τοκετού) και οι υπόλοιπες εννέα (9) μετά

¹³³ Άρθ. 4 ΕΓΣΣΕ 1984, άρθ. 15§2 Ν. 1483/1984.

¹³⁴ Βλ. προοίμιο της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ, ό.π.

¹³⁵ Βλ. E. Caracciolo di Torella / A. Masselot, ό.π. σελ. 51.

¹³⁶ ΔΕΝ 2013, Τεύχ. 1623, σελ. 502 επ.

¹³⁷ Τούτη η προβλεπόμενη διάρκεια έρχεται σε απόλυτη σύμπτωση με το άρθ. 8 του Π.Δ. 176/1997, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθ. 2§3 του Π.Δ. 41/2003, που ορίζει πως «η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας δεν μπορεί να είναι μικρότερη των δεκαέξι (16) εβδομάδων. Οκτώ (8) εβδομάδες θα χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες μετά τον τοκετό».

¹³⁸ ΔΕΝ 2001, σελ. 122.

από αυτόν (άδεια λοχείας)¹³⁹. Σε περίπτωση, ωστόσο, που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε προγενέστερη από την πιθανή ημερομηνία, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται μετά τον τοκετό, μέχρι τη συμπλήρωση των 17 εβδομάδων (άρθ. 7 ΕΓΣΣΕ 2000-2001, άρθ. 7 ΕΓΣΣΕ από 9.6.1993)¹⁴⁰. Στην αντίθετη περίπτωση, κατά την οποία ο τοκετός πραγματοποιηθεί μεταγενέστερα της πιθανολογούμενης ημερομηνίας, η άδεια τοκετού παρατείνεται πέραν των οκτώ εβδομάδων, μέχρι την πραγματική ημερομηνία αυτού, δίχως να μειώνεται το μεταγενέθλιο τμήμα των εννέα εβδομάδων¹⁴¹, οπότε και η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας υπερβαίνει τις δεκαεπτά (17) εβδομάδες. Τέλος, σημειώνεται πως, εάν η γυναίκα, εξαιτίας ασθένειας οφειλόμενης στην κύηση, απουσιάζει από την εργασία μέχρι τον τοκετό για χρονικό διάστημα τουλάχιστον οκτώ εβδομάδων, λαμβάνει άδεια ασθένειας, αντί τοκετού, και στη συνέχεια την άδεια λοχείας¹⁴².

Δικαίωμα στο μεταγενέθλιο τμήμα της άδειας μητρότητας αναγνωρίζεται στην τεκμαιρόμενη μητέρα του ΑΚ 1464, που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, δικαίωμα που το ΔΕΕ σε παλαιότερες αποφάσεις του¹⁴³ είχε αρνηθεί να χορηγήσει. Συγκεκριμένα, απεφάνθη πως ακόμη και εάν η τεκμαιρόμενη μητέρα μπορούσε να θηλάσει το τέκνο, δεν βρισκόταν σε παρεμφερή κατάσταση με τη λεχώνα, της οποίας το σώμα λόγω της εγκυμοσύνης και του τοκετού χρειαζόταν ορισμένες εβδομάδες να ανακάμψει. Απεναντίας, οι γενικοί Εισαγγελείς Juliane Kokkot και Nils Wahl¹⁴⁴, προβάλλοντας τον έτερο σκοπό χορήγησης της άδειας λοχείας, ήτοι την ενδυνάμωση της σχέσης μητέρας - τέκνου, διέτειναν πως τούτη πρέπει να χορηγείται και στις κατά νόμο μητέρες. Προς τον ίδιο σκοπό¹⁴⁵, την άδεια λοχείας απολαμβάνει και η θετή μητέρα τέκνου ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, από την ένταξη¹⁴⁶

¹³⁹ Στις 17 εβδομάδες δεν συμπεριλαμβάνεται η ημέρα του τοκετού, βλ. Μετζητάκος, Α., Καρταλτζής, Β., Φουντέα, Κ. (2005), Εργατικό Δίκαιο, Ατομικό – Συλλογικό – Ευρωπαϊκό, International Forum Training and Consulting, σελ. 225.

¹⁴⁰ ΔΕΝ 1993, σελ. 635.

¹⁴¹ Άρθ. 3 §4 της Δ.Σ.Ε. 103/1952, όπως κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του Ν. 1302/1982. Βλ. σχετικά και ΔΕΝ 1983, σελ. 108.

¹⁴² ΔΕΝ 2009, 1303-1304.

¹⁴³ ΔΕΕ 18.3.2014, C.D., C-176/12, ECLI:EU:C:2014:2, σκ. 34-40. και Z., C-363/12, ECLI:EU:C:2014:159.

¹⁴⁴ Βλ. Υποσ. 143.

¹⁴⁵ Αιτιολογική έκθεση Ν. 4808/2021, σελ. 198.

¹⁴⁶ Κατ' άρθ. 226§2 περ. βα και άρθ. 44 Ν. 4997/2022, «[...] β) ως «ένταξη του παιδιού στην οικογένεια» νοείται: βα) η ημερομηνία φυσικής παράδοσης, για φροντίδα και ανατροφή με σκοπό την υιοθεσία, του παιδιού στην «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» από την κατά περίπτωση Μονάδα Παιδικής Προστασίας και Φροντίδας ή από όποιον άλλον φορέα έχει υπό την προστασία του το παιδί, όπως αποδεικνύεται από σχετικό έγγραφο της αρμόδιας κοινωνικής υπηρεσίας, ή από τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού ακόμη και πριν την έκδοση της δικαστικής απόφασης υιοθεσίας, όπως αποδεικνύεται με συμβολαιογραφικό έγγραφο που συνάπτει η «εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο» με τον φυσικό γονέα ή τους φυσικούς γονείς του παιδιού, ή ββ) η ημερομηνία, κατά την οποία καθίσταται τελεσίδικη η

του παιδιού στην οικογένεια (άρθ. 44§2 Ν. 4488/2017, όπως τροποποιήθηκε με το άρθ. 34 Ν. 4808/2021 και άρθ. 44 Ν. 4997/2022). Μέσω τούτης της αναγνώρισης πραγματώνεται η συνταγματικά κατοχυρωμένη προστασία της οικογένειας (άρθ. 21§1Σ), ενώ παράλληλα δεν δημιουργείται ζήτημα ισότητας με το άρθ. 27§3 Ν. 4808/2021 που, όπως θα αναλυθεί, προβλέπει άδεια πατρότητας και για τον θετό πατέρα τέκνου έως οκτώ (8) ετών.

Δικαίωμα στην άδεια λοχείας απολαμβάνουν και οι μητέρες, το τέκνο των οποίων γεννήθηκε νεκρό ή απεβίωσε κατά τη διάρκεια της άδειας¹⁴⁷. Αρχικά υποστηριζόταν πως δικαιούνται άδεια ασθένειας αντί λοχείας¹⁴⁸, καθώς η τελευταία απαιτεί το τέκνο να έχει γεννηθεί ζωντανό (υπ' αριθ. 703/22.4.1987 έγγραφο του Υπουργείου Εργασίας¹⁴⁹ και την 128/13.11.1989 Εγκύκλιο του Ι.Κ.Α.¹⁵⁰ κατ' αναλογική εφαρμογή του άρθ. 105§2 του προϊσχύσαντος Υ.Κ.). Η άποψη αυτή, ωστόσο, παραγνωρίζει αφενός πως η εγκυμοσύνη δεν αποτελεί ασθένεια, αλλά φυσιολογική κατάσταση του γυναικείου οργανισμού, αφετέρου πως από την ερμηνεία των Ν. 1302/1982, άρθ. 4 ΕΓΣΣΕ 1985, άρθ. 5 ΕΓΣΣΕ 1989 δεν συνάγεται τέτοιου είδους συμπέρασμα. Άλλωστε, η πλέον ισχύουσα διάταξη του άρθ. 52 Υ.Κ. έχει απαλείψει την ανωτέρω προϋπόθεση του ζωντανού τεχθέντος τέκνου. Με την υπ' αριθ. 194/2005 Γνωμοδότηση του ΝΣΚ¹⁵¹ δίνεται λύση στην ανωτέρω διχογνωμία. Αναγνωρίζεται ρητά πως η βασική επιδίωξη της άδειας λοχείας είναι η ανάκαμψη του γυναικείου οργανισμού, που διαρκεί περίπου 6-7 εβδομάδες¹⁵². Τούτη η ανάγκη εμφανίζεται τόσο στην τεκούσα ζωντανού τεχθέντος τέκνου όσο και σε εκείνη της οποίας το τέκνο γεννήθηκε νεκρό ή απεβίωσε κατά τη διάρκεια της λοχείας. Στη δεύτερη περίπτωση, μάλιστα, καλείται να αντεπεξέλθει και στο δραματικό γεγονός του θανάτου του παιδιού της. Συνεπώς, δεν δικαιολογείται οποιαδήποτε μεταβολή διάρκειας της άδειας λοχείας από το γεγονός ότι το παιδί γεννήθηκε νεκρό ή δεν επιβίωσε¹⁵³, καθώς η μοναδική προϋπόθεση χορήγησής της είναι το αντικειμενικό γεγονός του τοκετού, βεβαιωμένο από ειδικό γιατρό – μαιευτήρα.

δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει αλλοδαπή απόφαση υιοθεσίας από την εργαζόμενη που υιοθετεί τέκνο».

¹⁴⁷ ΔΕΝ 2005, 91.

¹⁴⁸ Μετζητάκος, Α., ό.π., σελ. 225.

¹⁴⁹ ΔΕΝ 1987, 984.

¹⁵⁰ ΔΕΝ 1990, 204.

¹⁵¹ ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

¹⁵² Παπανικολάου Ν., Παπανικολάου, Α., *Μαιευτική*, 3^η έκδοση 1994, σελ. 160επ., Καλογερόπουλος, Α., *Μαιευτική*, εκδ. 1992, σελ. 204 επ.

¹⁵³ Ντάσιος, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, τ. Α/Ι εκδ. 5^η σελ. 563.

Επισημαίνεται πως το διάστημα της άδειας μητρότητας θεωρείται πραγματικός χρόνος απασχόλησης και, επομένως, υπολογίζεται για την καταβολή των επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα¹⁵⁴ και δεν συμψηφίζεται με οποιαδήποτε άλλη άδεια, συμπεριλαμβανομένης της κανονικής¹⁵⁵. Άλλωστε, ο σκοπός χορήγησης της τελευταίας είναι η σωματική, πνευματική και ψυχική ανάπαυση του εργαζομένου από την παροχή εργασίας¹⁵⁶, κατάσταση εμφανώς διαφορετική από της λεχώνας που χρειάζεται χρόνο για την ανάκαμψη του οργανισμού της από την εγκυμοσύνη. Επιπλέον, η λήξη της αποτελεί έναρκτηριο σημείο άλλων οικογενειακών αδειών χορηγούμενων σε αμφοτέρους τους γονείς, όπως της άδειας φροντίδας τέκνου (άρθ. 37) και της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας.

Τέλος, η μητέρα προστατεύεται έναντι απόλυσης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και για δεκαοκτώ μήνες μετά τον τοκετό ή για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, σε περίπτωση ασθένειας οφειλόμενης στον τοκετό¹⁵⁷(άρθ. 10 Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ, 15§1 Ν. 1483/1984, όπως τροποποιήθηκε με το άρθ. 36§1 Ν. 3996/2011, 48§4 Ν. 4808/2021, 10 π.δ. 176/1997). Εάν καταγγελθεί η σύμβαση, είναι απολύτως άκυρη, εκτός αν συντρέχει σπουδαίος λόγος¹⁵⁸ και αυτός αναγραφεί πάνω στο έγγραφο της καταγγελίας¹⁵⁹. Παράλληλα, δικαιούται να επιστρέψει μετά την άδεια μητρότητας

¹⁵⁴ Άρθρο 1§4εδ.β' Υ.Α. 19040/1981.

¹⁵⁵ Παρόλο που δεν συγκαταλέγεται στα χρονικά διαστήματα του άρθ. 2§6 Α.Ν. 539/1945 (βραχεία ασθένεια, στράτευση, απεργία, ανταπεργία) κατά τα οποία αν και ο μισθωτός απουσιάζει, θεωρούνται πραγματική εργασία. Βλ. Ζερδελής, Δ., (2022). *Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*. Ε' εκδ., Εκδόσεις Σάκουλα: Αθήνα – Θεσσαλονίκη, σελ. 1238,§7-9, 1259, §56-58, Κουκιιάδης, Ι. (2021), *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, σελ. 606επ..

¹⁵⁶ Ζερδελής, Δ., ό.π., σελ. 1236, §2-3.

¹⁵⁷ Συμπεριλαμβάνεται και η μητέρα νεκρού τέκνου κατά την 192/2007 Γνωμοδότηση ΝΣΚ, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ. Σχετική η ΑΠ 1362/2009, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

¹⁵⁸ Δεν αποτελεί σπουδαίο λόγο η ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης της εγκύου στην εργασία, που οφείλεται στην εγκυμοσύνη ή τις οικογενειακές υποχρεώσεις του εργαζόμενου γονέα (άρθ. 15 Ν. 1483/1984). Τέτοιον συνιστούν ένα ή περισσότερα περιστατικά, τα οποία κατ' αντικειμενική κρίση καθιστούν κατά την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη μη ανεκτή από τον εργοδότη την εξακολούθηση της εργασιακής σχέσης του καταγγέλλοντος, Ζερδελής, Δ., ό.π. σελ. 1661επ., Καποδίστριας, ΕρμΑΚ, ό.π., άρθ. 672 αριθ. 17, Ντάσιος, ό.π., σελ. 549, Αγραφιώτης στον ΑΚ Γεωργιάδη / Σταθόπουλου, άρθ. 672 αριθ. 4. Σχετικές, ΕφΛαμ 25/2022, ΑΠ 622/2008, 255/2006, 1609/2003, 220/2002 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ. Ο σπουδαίος λόγος μπορεί να αφορά το πρόσωπο του εργαζομένου, τη συμπεριφορά του ή να προέρχεται εν γένει από τη σφαίρα ευθύνης του (Ζερδελής, Δ., ό.π., σελ. 1663), όπως η ουσιώδης παράβαση των υποχρεώσεων εκ μέρους του εργαζομένου, η αμελής εκτέλεση των καθηκόντων, η επανειλημμένη εγκατάλειψη της θέσης εργασίας (ΑΠ 668/2016, 797/2013, 1221/2004, 865/2003, 245/2002 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ), η μη συμμεόρφωση με τις οδηγίες του εργοδότη (ΑΠ 1051/1988 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ), η διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης (ΜΠρΑθ 718/2022, ΕφΘεσ 47/1991 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ) και η ανάγκη μείωσης των επιχειρησιακών εργασιών (ΑΠ 353/1989 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ), αντίθετη άποψη στην ΑΠ 1217/2021, ΜΠρΘηβ 117/1993 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, κατά την οποία η ανάγκη μείωσης του προσωπικού δεν συνιστά σπουδαίο λόγο, όταν είναι δυνατή η μετάθεση σε άλλο τμήμα στο οποίο μελλοντικά έγιναν προσλήψεις, τα ψυχολογικά προβλήματα (ΑΠ 976/1998 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ).

¹⁵⁹ Σημειώνεται πως η παράλειψη κοινοποίησης του εγγράφου στην Επιθεώρηση Εργασίας δεν επιδρά στο κύρος της απόλυσης.

στην ίδια ή ισοδύναμη θέση εργασίας¹⁶⁰ με τους ίδιους εργασιακούς όρους ή βελτιωμένους, τους οποίους θα δικαιούτο εάν δεν είχε λάβει την άδεια (άρθ. 16 Ν. 3896/2010, άρθ. 45 π.δ. 80/2022).

1.2 Αποδοχές αδειας

Παρόλο που η καταβολή αποδοχών γίνεται ως αντάλλαγμα της παροχής εργασίας εκ μέρους του εργαζομένου (ΑΚ 648)¹⁶¹, η μητέρα, κατά την απουσία της λόγω άδειας μητρότητας, λαμβάνει κατ' αρχάς αμοιβή από τον εργοδότη κατ' ΑΚ 657-658. Τούτες οι διατάξεις εισάγουν εξαίρεση στον ενοχικό δικαϊκό κανόνα περί κοινής απαλλαγής σε περίπτωση ανυπαίτιας αδυναμίας παροχής στις αμφοτεροβαρείς συμβάσεις (ΑΚ 380)¹⁶². Σύμφωνα με αυτόν, σε περίπτωση ανυπαίτιας αδυναμίας μίας εκ των παροχών, ο οφειλέτης της αδύνατης παροχής απαλλάσσεται από αυτήν, αλλά συναπαλλάσσεται και ο δανειστής από την υποχρέωση καταβολής της αντιπαροχής (ΑΚ 380εδ.α')¹⁶³. Παρόλο που η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι αμφοτεροβαρής, εφαρμόζεται ο ειδικότερος κανόνας ΑΚ 657¹⁶⁴. Συγκεκριμένα, η εργαζόμενη που τελεί σε άδεια μητρότητας αδυνατεί ανυπαίτια να παράσχει εργασία (αδυναμία παροχής). Ωστόσο, ενώ ο εργοδότης κατ' ΑΚ 380 θα απαλλασσόταν από την υποχρέωση καταβολής μισθού (αντιπαροχή), δυνάμει του ΑΚ 657 (εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις του) και ενόψει του «κοινωνικού» χαρακτήρα του μισθού ως βιοποριστικού μέσου του εργαζομένου¹⁶⁵, τον καταβάλλει.

Ειδικότερα, απαιτείται: i) κώλυμα παροχής εργασίας της εργαζομένης για σπουδαίο λόγο¹⁶⁶, ii) ανυπαίτιότητα, δηλαδή το κώλυμα να μην οφείλεται σε δόλο ή αμέλειά της μισθωτού (βαριά ή ελαφρά)¹⁶⁷, iii) πραγματική τουλάχιστον δεκαήμερη απασχόλησή της στον εργοδότη πριν την εμφάνιση του κωλύματος. Η εγκυμοσύνη και

¹⁶⁰ ΑΠ 622/2008 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

¹⁶¹ ΑΠ 766/2018, ΜΠρΑθ 7/2018, ΑΠ 114/2017 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

¹⁶² Πούλλος σε: Γεωργιάδης, Α., Σταθόπουλου, Μ., *Αστικός Κώδιξ – Κατ' άρθρο ερμηνεία*. Άρθρα 657-658. σελ. 494., Ζερδελής, Δ., ό.π., σελ. 1053.

¹⁶³ Γεωργιάδης, Α. (2015). *Ενοχικό Δίκαιο – Γενικό Μέρος*, 2^η εκδ., Π.Ν. Σάκκουλας, σελ. 333επ.

¹⁶⁴ Δυνάμει της αρχής “lex specialis derogat legi generali”.

¹⁶⁵ Υποστηρίζεται πως η συνέχιση καταβολής μισθών ανήκει στην υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη. Βλ. Ζερδελής, Δ., ό.π., σελ. 890, 1053.

¹⁶⁶ Είτε υποκειμενικό, δηλαδή να εμπίπτει στην ιδιωτική σφαίρα της εργαζόμενης, είτε αντικειμενικό (λ.χ. καιρικά φαινόμενα), δίχως απαραίτητως να είναι γεγονός ανωτέρας βίας. Κώλυμα θεωρείται ακόμη και αν για τον εργαζόμενο είναι υπέρμετρα επαχθής η παροχή εργασίας, ενώ αντικειμενικά δεν είναι αδύνατη (ΑΠ 328/1976 ΔΕΝ 32, 618, ΜΠρΑθ 2352/1975 ΕΕργΔ 35, 43), Ζερδελής, Δ., ό.π., σελ. 1052επ..

¹⁶⁷ ΑΠ 953/1986, ΔΕΝ 1987, 656., ΑΠ 382/1976 ΕΕργΔ 36, 326.

η ακόλουθη περίοδος λοχείας¹⁶⁸ αποτελούν ανυπαίτιο κώλυμα της εργαζομένης, η οποία δικαιούται αμοιβή από τον εργοδότη της αναλογικά με την υπηρεσία της σε αυτόν, εφόσον δεν έχει εξαντλήσει το δικαίωμα αξίωσης μισθού για άλλο ανυπαίτιο κώλυμα εντός του συγκεκριμένου υπηρεσιακού έτους¹⁶⁹, και δεδομένου ότι πληροῦται η ως άνω τρίτη προϋπόθεση. Συγκεκριμένα, εάν η εργαζόμενη έχει απασχοληθεί τουλάχιστον για ένα έτος στο συγκεκριμένο εργοδότη, της καταβάλλονται αποδοχές¹⁷⁰ ενός μήνα, ενώ, εάν έχει απασχοληθεί μικρότερο του έτους χρονικό διάστημα, αποδοχές μισού μήνα (ΑΚ 658)¹⁷¹. Ωστόσο, ο εργοδότης δικαιούται να αφαιρέσει από το μισθό τα ποσά, που εξαιτίας του τοκετού καταβλήθηκαν στην εργαζόμενη από ασφάλιση υποχρεωτική κατά νόμο (ΑΚ 657§2), δηλαδή ό,τι αντιστοιχεί στις μη εργάσιμες ημέρες της άδειας μητρότητας¹⁷², ακόμη και αν η μισθωτή δεν το έχει εισπράξει πράγματι¹⁷³. Επομένως, εάν η εργαζόμενη δικαιούται ποσά από τον ασφαλιστικό φορέα της, ο εργοδότης καταβάλει το μισθό κατόπιν της έκπτωσης, ως συμπλήρωμα, διαφορετικά, αναλογικά κατ' ΑΚ 658.

Τέτοιου είδους ασφαλιστική παροχή για τις ασφαλισμένες στον e – ΕΦΚΑ αποτελούν τα επιδόματα μητρότητας. Χορηγούνται συνολικά για 17 εβδομάδες (119 ημέρες)¹⁷⁴ και συγκεκριμένα για 56 ημέρες πριν τον τοκετό (επίδομα κυοφορίας) και 63 ημέρες κατόπιν αυτού (επίδομα λοχείας)¹⁷⁵, εφόσον η ασφαλισμένη (i) δεν παράσχει την εργασία της κατά τη διάρκεια των ανωτέρω ημερών και (ii) έχει πραγματοποιήσει τουλάχιστον διακόσιες ημέρες εργασίας κατά τα δύο τελευταία έτη πριν τον τοκετό (άρθ. 9§2 Ν. 2224/1994, 11 Ν. 2874/2000). Επιπροσθέτως, η μητέρα που λαμβάνει την ανωτέρω παροχή, δικαιούται συμπληρωματική παροχή από τον Ο.Α.Ε.Δ. (πλέον

¹⁶⁸ Γεωργιάδης, Α., Σταθόπουλος, Μ., Αστικός Κώδικς – Κατ' άρθρο ερμηνεία, άρθρο 657-658, σελ. 496. Ως σπουδαίος λόγος κρίθηκε η άσκηση εκλογικού δικαιώματος, η απόκτηση τέκνου, ο θάνατος στενού συγγενή, η κλήση από την εφεδρία στο στράτευμα.

¹⁶⁹ Οποιαδήποτε και οσαδήποτε κωλύματα εμφανιστούν στο αυτό υπηρεσιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται μισθό συνολικά είτε για 15 ημέρες είτε για έναν μήνα (ΑΚ 658) (κρατούσα άποψη). Αντίθετη άποψη, πως για κάθε κώλυμα εφαρμόζεται το ΑΚ 657. Σχετ. ΑΠ 252/1960 ΕΕργΔ 19, 459, ΔΕΝ 2009, 1308, ΔΕΝ 2013, 440-441, Ζερδελής, Δ., ό.π., σελ. 1058, Λεβέντης, Γ. (2000), Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 95., Καποδίστριας, ΕρμΑΚ, άρθ. 658, αριθ. 8., Σχετ. ΑΠ 1012/1972, ΔΕΝ 1973, 129., Κουκιάδης, Ι., ό.π. σελ. 711.

¹⁷⁰ Νοείται το πραγματικά καταβαλλόμενο ημερομίσθιο ή μισθός συμπεριλαμβανομένων επιδομάτων και παροχών, ΑΠ 308/1959 ΕΕργΔ 18, 765.

¹⁷¹ ΑΠ 382/1971 ΕΕργΔ 30, 1062: προβλέπεται δυνατότητα διεύρυνσης των χρονικών ορίων υπέρ του εργαζομένου.

¹⁷² ΔΕΝ 2009, 123. Τα εκπίπτοντα ποσά αντιστοιχούν στον ένα ή μισό μήνα και δεν μπορεί να γίνει έκπτωση χρηματικού ποσού για μεγαλύτερο από αυτό χρονικό διάστημα.

¹⁷³ Κουκιάδης, Ι., ό.π., σελ. 708επ.. Πετίνη – Πηνιώτη, ΔΕΝ 2009, 745. Σχετ. ΕφΘεσ 1801/90, ΕΕργΔ 50, 134, ΠρΑθ. 384/59, ΔΕΝ 15,307 και αντίθετη άποψη ΠρΑθ 1022/59 ΔΕΝ 15, 309, ΠρΑθ 1525/61 ΔΕΝ 17, 999: το επίδομα αφαιρείται, όταν δεν καταβάλλεται για λόγους οφειλόμενους στο ΙΚΑ ή στο μισθωτό.

¹⁷⁴ Υπ' αριθ. 15 Εγκύκλιο, ΔΕΝ 2001, 671, 775.

¹⁷⁵ Σε περίπτωση πρόωρου τοκετού, το επίδομα κυοφορίας καταβάλλεται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, μέχρι τη συμπλήρωση των 119 ημερών, βλ. υποσ. 172: Υπ' αριθ. 15 Εγκύκλιο, ΔΕΝ 2001, 671, 775.

Δ.ΥΠ.Α.), που καταβάλλεται κατά τη διάρκεια των ως άνω 17 εβδομάδων, κατόπιν της καταβολής μισθών από τον εργοδότη (ΑΚ 657-658). Ως εκ τούτου, το ύψος της ανέρχεται στη διαφορά μεταξύ του ημερήσιου επιδόματος μητρότητας και των ημερήσιων αποδοχών, όπως καταβάλλονται από την εργοδοτική πλευρά (π.δ. 221/1997). Δικαιούχοι της αξίωσης μισθού από τον εργοδότη και των προαναφερθέντων επιδομάτων αποτελούν και οι εργαζόμενες των οποίων το τέκνο γεννήθηκε νεκρό ή απεβίωσε κατά την άδεια λοχείας¹⁷⁶. Τέλος, τα ίδια δικαιώματα πλην του επιδόματος κυοφορίας αναγνωρίζονται στις μητέρες κατ' ΑΚ 1464 και στις θετές με τέκνο έως οκτώ ετών¹⁷⁷.

2. Άδεια πατρότητας

2.1 Χρόνος, τρόπος χορήγησης και αποδοχές της άδειας

Με το άρθ. 27 Ν. 4808/2021 (όπως κωδικοποιήθηκε από το άρθ. 220 π.δ. 80/2022) κατοχυρώνεται για πρώτη φορά ρητά σε εθνικό επίπεδο η άδεια πατρότητας. Με τις από 9.6.1993 (άρθ. 6) και 23.5.2000 ΕΓΣΣΕ (άρθ.10), προβλεπόταν η άδεια γεννήσεως τέκνου, που χορηγούσε μετ' αποδοχών στον πατέρα σε περίπτωση γέννησης τέκνου μία και δύο ημέρες αδείας για κάθε παιδί, αντιστοίχως. Είναι αμφίβολο, ωστόσο, εάν τούτη η άδεια μπορεί να θεωρηθεί πρόδρομος της άδειας πατρότητας, αφού κατά το χρόνο θέσπισής της στη χώρα μας ελάχιστα μέτρα είχαν ληφθεί προς το σκοπό της εναρμόνισης. Άλλωστε, η εξαιρετικά σύντομη διάρκειά της επ' ουδενί δεν πραγματώνει τους σκοπούς της άδειας του άρθ. 27, ήτοι την εξοικείωση του πατέρα με τα οικογενειακά βάρη, την ανάπτυξη συναισθηματικού δεσμού με το τέκνο του¹⁷⁸ και τη συνδρομή του στη μητέρα κατά τη δύσκολη περίοδο της λοχείας, αλλά εξυπηρετεί μάλλον στην έγκαιρη ολοκλήρωση των απαραίτητων χρονοβόρων γραφειοκρατικών διαδικασιών καταχώρισης του νεογνού στο ληξιαρχείο¹⁷⁹.

Πλέον, ο εργαζόμενος πατέρας, ανεξαρτήτως της προηγούμενης απασχόλησης ή προϋπηρεσίας του, της συζυγικής και οικογενειακής κατάστασής του (§2), με αφορμή τη γέννηση του τέκνου δικαιούται άδεια πατρότητας δεκατεσσάρων (14) ημερών, κατόπιν γνωστοποίησης στον εργοδότη της πιθανής ημερομηνίας τοκετού. Το ίδιο

¹⁷⁶ Γνωμοδοτήσεις ΝΣΚ 194/2005, 192/2007 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, 431/2010 ΔΕΝ 2011, 327, Εγκ. ΙΚΑ 1/2011.

¹⁷⁷ Άρθ. 44§2 Ν. 4488/2017, 34 Ν. 4808/2021, 44 Ν. 4997/2022.

¹⁷⁸ Αιτιολογική έκθεση σελ. 195, προοίμιο αρ. 19 Οδηγία 2019/1158/ΕΕ.

¹⁷⁹ Γαβαλάς ό.π., σελ. 621.

δικαίωμα αναγνωρίζεται και στον θετό ή ανάδοχο πατέρα τέκνου ηλικίας έως οκτώ (8) ετών (§3). Πρόκειται, λοιπόν, για «sex specific» άδεια¹⁸⁰, χορηγούμενη δηλαδή αποκλειστικά στο μισθωτό πατέρα, κατ' αντιστοιχία με την άδεια μητρότητας. Οι δεκατέσσερις ημέρες της άδειας μπορούν να λαμβάνονται: α) τμηματικά, δηλαδή δύο (2) ημέρες πριν την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες δώδεκα (12) συνολικά ή τμηματικά άμεσα μετά τη γέννηση του τέκνου και σε κάθε περίπτωση εντός τριάντα (30) ημερών από την ημερομηνία γέννησης ή β) συνολικά, μετά την ημερομηνία γέννησης (§1), ενώ στην περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής, από την ένταξη¹⁸¹ του παιδιού στην οικογένεια (§3)¹⁸². Η διάρκεια της άδειας είναι αδικαιολόγητα περιορισμένη και ανεπαρκής για τους επιδιωκόμενους στόχους, γεγονός που εξυπηρετεί μάλλον την εργοδοτική πλευρά, αν λάβει κανείς υπόψη πως κατά τη διαβούλευση του νόμου προτάθηκε η μείωση των ημερών αδείας εξαιτίας λειτουργικών προβλημάτων που ενδεχομένως ανακύψουν σε μικρές επιχειρήσεις¹⁸³.

Εάν ο πατέρας έχει επιλέξει την τμηματική λήψη της άδειας, σε περίπτωση πρόωρου τοκετού, οι δύο ημέρες δεν λαμβάνονται από αυτόν πριν, αλλά μετέπειτα, μέχρι τη συμπλήρωση των δεκατεσσάρων ημερών - δυνατότητα που έτσι και αλλιώς προβλέπεται στην §1. Στην περίπτωση, ωστόσο, πραγματοποίησης του τοκετού σε μεταγενέστερη της πιθανολογούμενης ημερομηνία, δημιουργείται κενό νόμου. Τούτο προκύπτει κάθε φορά που ο νομοθέτης δεν έχει ρυθμίσει καθόλου ή με πληρότητα κάποιο ζήτημα. Τα κενά μπορεί να είναι ακούσια¹⁸⁴ ή εκούσια¹⁸⁵. Τα πρώτα καλύπτονται αναλογικά, δηλαδή με τη δημιουργία ερμηνευτικού ad hoc κανόνα, ενώ τα δεύτερα μέσω εξειδίκευσης των αόριστων εννοιών¹⁸⁶. Προκειμένου να γίνει ή όχι αναλογική εφαρμογή, απαραίτητη προϋπόθεση αποτελεί να υφίσταται βαθμός ομοιότητας μεταξύ του ρυθμισθέντος θέματος με το μη ρυθμισθέν¹⁸⁷. Στην προκειμένη

¹⁸⁰ Γαβαλάς, ό.π., σελ. 618.

¹⁸¹ Για τη σημασία της «ένταξης» βλ. υποσ. 145.

¹⁸² Προοίμιο Οδηγίας αριθ. 19.

¹⁸³ Αιτιολογική έκθεση σελ. 208.

¹⁸⁴ Δηλαδή, αν και χρειαζόταν ρύθμιση μια περίπτωση, δεν ρυθμίστηκε, Βλ. Γεωργιάδης, Α., (2012). *Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου*. 4^η έκδ. Π.Ν. Σάκκουλας, σελ. 72.

¹⁸⁵ Ρύθμιση περίπτωσης με τρόπο που αφήνει στον εφαρμοστή της μεγάλο περιθώριο ερμηνείας και εξειδίκευσης, γιατί εμπεριέχει ενδεικτική απαρίθμηση (λ.χ. ΑΚ 179), αόριστες νομικές έννοιες (λ.χ. «εύλογη» αποζημίωση κατά ΑΚ 918) ή γενικές ρήτρες (ΑΚ 288).

¹⁸⁶ Γεωργιάδης, Α., ό.π., σελ. 74.

¹⁸⁷ ΑΠ 407/2021, ΙΠΠρΘεσ. 8641/2017, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ. Βλ. Σταμάτης, Κ., (2016). *Μεθοδολογία του Δικαίου. Θεμελίωση των νομικών κρίσεων*. Εκδόσεις Σάκκουλα: Αθήνα – Θεσσαλονίκη, σελ. 179επ. Το κενό μπορεί να καλυφθεί είτε με αναλογία νόμου, δηλαδή μέσω νόμου που χρησιμοποιείται για τη ρύθμιση άλλης περίπτωσης, είτε με αναλογία δικαίου, οπότε και το κενό καλύπτεται μέσω θεμελιωδών δικαιωμάτων και δικαιοϊκών αρχών.

περίπτωση, υφίσταται ακούσιο πρωτογενές¹⁸⁸ κενό δικαίου, δηλαδή κενό που υφίστατο ήδη κατά τη θέσπιση της άδειας πατρότητας και το οποίο θα μπορούσε να είχε ρυθμιστεί από τον νομοθέτη. Τούτο ενδέχεται να καλυφθεί κατ' αναλογία των ισχυόντων στην άδεια μητρότητας, εφόσον βέβαια υφίσταται ο απαιτούμενος βαθμός ομοιότητας των δύο αδειών, μητρότητας και πατρότητας.

Ειδικότερα, η άδεια μητρότητας παρατείνεται μέχρι τη μεταγενέστερη ημερομηνία τοκετού λόγω της ανάγκης προστασίας της εγκυμονούσας. Η χορήγηση ημερών άδειας πατρότητας πριν τη γέννηση του τέκνου αποσκοπεί κυρίως στη συνδρομή του πατέρα προς τη μητέρα. Όταν ο τοκετός παρατείνεται, η βοήθεια συνεχίζεται. Υπό το πρίσμα αυτό, οι δύο περιπτώσεις είναι όμοιες, καθώς η συνδρομή του πατέρα συμβάλλει στην προστασία της εγκυμονούσας και ως εκ τούτου, η χορηγούμενη πριν τον τοκετό άδεια πατρότητας θα παραταθεί όπως ακριβώς και η άδεια μητρότητας. Από την άλλη πλευρά, όμως, θα μπορούσε να υποστηριχθεί πως ο σκοπός χορήγησης των δύο αδειών διαφέρει, οπότε και δεν υφίσταται επαρκής ομοιότητα μεταξύ των δύο καταστάσεων. Επομένως, ο πατέρας είτε θα λάβει περισσότερες των δύο ημερών προ του τοκετού με αντίστοιχη μείωση του μεταγενέθλου τμήματος είτε μετά την παρέλευση των δύο ημερών θα επιστρέψει στην εργασία του μέχρι την πραγματική ημερομηνία τοκετού. Σε κάθε περίπτωση, θα λάβει τον προβλεπόμενο νομοθετικά αριθμό ημερών. Παρόμοιο σκεπτικό ακολουθείται ως προς τη χορήγηση ή μη της άδειας σε περίπτωση θνησιγένειας του τέκνου. Η άδεια λοχείας χορηγείται στη γυναίκα ενόψει της σωματικής ταλαιπωρίας που υπέστη από τη διαδικασία της κύησης και του τοκετού, σκοπός έτερος της άδειας πατρότητας. Αν και υφίσταται κενό νόμου, η κατάσταση των δύο γονέων, παρά την προκληθείσα από το θάνατο του παιδιού ψυχολογική επιβάρυνση αμοτέρων, δεν είναι παρεμφερής, οπότε και παρέλκει η αναλογική εφαρμογή. Σημειώνεται πως η Οδηγία καταλείπει στη διακριτική ευχέρεια των κρατών – μελών τη ρύθμιση της εν λόγω περίπτωσης¹⁸⁹, την οποία ο Έλληνας νομοθέτης δεν θεσμοθέτησε.

Σημαντική αβλεψία του Ν. 4808/2021 αποτελεί η έλλειψη της δυνατότητας παράτασης της διάρκειας της άδειας, σε περίπτωση πολύδυμης κύησης, παρά την πρόταση αυτής κατά τη διαβούλευση. Ελλείπει ρητής αναφοράς στη διάταξη, σε συνδυασμό με την απουσία τέτοιας πρόβλεψης αφενός στην αντίστοιχη άδεια μητρότητας (οπότε και θα χωρούσε ενδεχομένως αναλογική εφαρμογή), αφετέρου στην

¹⁸⁸Υπάρχει και το δευτερογενές ακούσιο κενό, δηλαδή εκείνο που προκλήθηκε κατόπιν της νομοθετικής ρύθμισης μιας περίπτωσης.

¹⁸⁹ Αιτιολ. σκ. 19.

υπ' αριθ. 47972/7.7.2021 διευκρινιστική Εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας, συνάγεται ερμηνευτικά το συμπέρασμα πως η διάρκεια της άδειας δεν επαυξάνεται. Μάλιστα, όπως προκύπτει από την Αιτιολογική Έκθεση¹⁹⁰, ο Έλληνας νομοθέτης προέβλεψε μεγαλύτερης διάρκειας άδεια από το ελάχιστο όριο των δέκα (10) ημερών της Οδηγίας, επειδή έλαβε υπόψη του τις περιπτώσεις δίδυμων ή πολύδυμων γεννήσεων και, ως εκ τούτου, δεν κρίνεται σκόπιμη η περαιτέρω αύξησή της. Τούτη η νομοθετική επιλογή, ωστόσο, παραβλέπει πως ο ερχομός περισσότερων του ενός τέκνου καθιστά την οικογενειακή πραγματικότητα πιο απαιτητική και την παρουσία και των δύο γονέων σημαντικότερη. Ας μην λησμονούμε πως η δεκατετραήμερη διάρκεια θεωρείται ανεπαρκής για τη φροντίδα ενός τέκνου, πόσο μάλλον περισσότερων.

Τέλος, η άδεια χορηγείται μετά πλήρων αποδοχών¹⁹¹ από τον εργοδότη, που αποτελεί για τον εργαζόμενο κρατερό αντιστάθμισμα της απουσίας του από την εργασία¹⁹². Συνδυαστικά, μάλιστα, με την ευέλικτη χορήγησή της καθίσταται περισσότερο ελκυστική για τους εργαζόμενους πατέρες. Ωστόσο, η εξ ολοκλήρου επιβάρυνση της εργοδοτικής πλευράς δύναται να θέσει σε κίνδυνο την πραγματική και ουσιαστική άσκηση του δικαιώματος. Ειδικότερα, ο εργοδότης αναγκάζεται να αμείψει τον εργαζόμενο δίχως να επωφελείται από τους καρπούς της εργασίας του, και ως εκ τούτου, ενδέχεται να προβαίνει σε ενέργειες ή συμπεριφορές αποτρεπτικές¹⁹³ της διεκδίκησης της αδειάς. Προς αποφυγή τούτου, η λύση που υιοθετείται σε άλλες χώρες είναι η κάλυψη των αποδοχών είτε αποκλειστικά από ασφαλιστικούς φορείς είτε από κοινού με τον εργοδότη¹⁹⁴, ούτως ώστε να διαμοιραστεί το κόστος. Δεδομένης της βραχείας διάρκειας της άδειας πατρότητας, δε θεωρείται υπέρμετρη η επιβάρυνση για τον εργοδότη. Ωστόσο, με την πρόβλεψη επιδόματος από τον ασφαλιστικό φορέα του εργαζομένου, ίσως αποτρέπονταν οι ανωτέρω εργοδοτικές ενέργειες.

¹⁹⁰ Σελ. 208.

¹⁹¹ Παρομοίως, όλες, πλην δεκατριών, από τις 115 χώρες που έχουν εισαγάγει το θεσμό της άδειας πατρότητας, την χορηγούν μετ' αποδοχών, πλήρων ή σε μικρότερο ποσοστό (από 66-99% του εισοδήματος του αδειούχου) από έρευνα της Δ.Ο.Ε. της 7^{ης} Μαρτίου 2022, Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal World of work, σελ. 95επ.

¹⁹² Οδηγία 2019/1158, σκ. 26.

¹⁹³ Ενδεικτικά, λεκτική πίεση, δημιουργία εκφοβιστικού περιβάλλοντος, απειλές απόλυσης ή άλλης μορφής αντιποίνων (π.χ. μείωση μισθού), ανάθεση πολλών και απαιτητικών καθηκόντων για την τέλεση των οποίων ο εργαζόμενος δεν διαθέτει χρόνο ή και τις γνώσεις.

¹⁹⁴ Το οποίο με βάση τα στατιστικά δεδομένα της έρευνας της Δ.Ο.Ε. (υποσ. 189) γίνεται κυρίως σε χώρες με προβλεπόμενη διάρκεια της άδειας πατρότητας άνω των 30 ημερών.

2.2 Προστασία του πατέρα από την απόλυση

Το άρθ. 48 Ν. 4808/2021 μεταφέρει τα άρθ. 12, 16 της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ, προχωρώντας ωστόσο ένα βήμα μπροστά, καθώς επεκτείνει την προστασία όχι μόνο στις, στα ανωτέρω άρθρα, περιοριστικά αναφερόμενες άδειες (πατρότητας, φροντιστή, γονική, αξίωση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων), αλλά σε κάθε άδεια που σχετίζεται με την προστασία της οικογένειας (συμπεριλαμβανομένων στο Μέρος ΙΙΙ του νόμου), καταλείποντας το βάρος απόδειξης της απόλυσης ως οφειλόμενης σε έτερους της άδειας λόγους στον εργοδότη (άρθ. 46§2, 48, 66§1περ.α, γγ, γδ). Επιπροσθέτως, απαγορεύει την απόλυση του πατέρα για έξι (6) μήνες μετά τον τοκετό, εάν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος¹⁹⁵ (άρθ. 48§4, 66§1περ.γγ). Συνεπώς, ακόμη και εάν ο εργαζόμενος δεν έχει λάβει ή δεν έχει καν ζητήσει την άδεια πατρότητας ή ορισμένη άλλη άδεια ή διευκόλυνση, ο εργοδότης απαγορεύεται να τον απολύσει για τον ως άνω ορισμένο χρόνο, άλλως η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του είναι άκυρη. Πλέον, δηλαδή, επεκτείνεται και σε αυτόν η προστασία που λαμβάνει η γυναίκα για δεκαοκτώ ή πλέον μήνες μετά τον τοκετό¹⁹⁶, σε μια προσπάθεια εξίσωσης των μισθωτών γονέων. Εντούτοις, αυτή η προσπάθεια χρωματίζεται από το εξής μελανό σημείο: το χρονικό διάστημα προστασίας του άνδρα και της γυναίκας μετά τον τοκετό διαφέρει κατά τουλάχιστον 12 μήνες. Τούτη η διαφορά ενδεχομένως οφείλεται στην ανάγκη προστασίας της μητέρας για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα ενόψει της πλήρους σωματικής και ψυχολογικής αποκατάστασής της, μετά από τη μακρά περίοδο της εγκυμοσύνης. Όμως, η επέκταση με τον παρόντα νόμο αυτού του δικαιώματος στον πατέρα δείχνει ότι δικαιολογητική βάση δεν είναι πλέον μόνο η ασφάλεια και η προστασία της υγείας της εργαζομένης, αλλά η εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των δύο φύλων. Στην προσπάθεια ενθάρρυνσης της ενεργούς συμμετοχής του άνδρα στη νέα οικογενειακή πραγματικότητα, δεν πρέπει τούτος να φοβάται αντίποινα, όπως απόλυση, σε περίπτωση απουσίας από την εργασία για οικογενειακούς λόγους. Σε αυτή τη βάση, επομένως, η απόκλιση της διάρκειας προστασίας αποτελεί κατάφωρη ανισότητα και ανεπίτρεπτη διάκριση υπέρ των γυναικών, την οποία αδυνατεί να ερμηνεύσει και να δικαιολογήσει τόσο ο Ν. 4808/2021 όσο και η σχετική Εγκύκλιος¹⁹⁷.

¹⁹⁵ Ο.π. υποσ. 157.

¹⁹⁶ Βλ. Κεφάλαιο ΙΙ, αριθ. 1, σελ. 23.

¹⁹⁷ Γαβαλάς, ό.π., σελ. 628.

2.3 Παροχή πρόσθετων κινήτρων

Οι προαναφερόμενες νομοθετικές αστοχίες σε συνδυασμό με την κρατούσα εργασιακή κουλτούρα και την απουσία πολιτικών προωθητικών της ισοκατανομής των γονεϊκών βαρών αποτελούν σοβαρά κωλύματα για την ανάληψη της εν λόγω άδειας, αλλά και γενικότερα κάθε γονικής άδειας, από τους άνδρες. Κατ' αποτέλεσμα, συνιστά αδήριτη ανάγκη η υιοθέτηση και εφαρμογή μέτρων και πολιτικών που προάγουν την ισότητα. Λαμβάνοντας, μάλιστα, υπόψη, τόσο την απόδοση έμφασης, τις περασμένες δεκαετίες, αποκλειστικά στη διευκόλυνση και προστασία της εργαζομένης όσο και στις παραδοσιακές αντιλήψεις περί ρόλων των φύλων, πρέπει να υπάρξει ένα μεταβατικό στάδιο κατά το οποίο η μεγαλύτερη – αν όχι αποκλειστική – έμφαση θα δίδεται στον πατέρα, που θα «εξαναγκαστεί» να συμμετέχει στην οικογενειακή ζωή. Αφ' ης στιγμής επιτευχθεί για τους άνδρες η κατά ίσο τρόπο με τις γυναίκες εξισορρόπηση των υποχρεώσεων, θα είναι δυνατή η θέσπιση πολιτικών εναρμόνισης για τα φύλα.

Το κράτος δεν επιβάλλει κοινωνικά πρότυπα και ιδεολογίες, αλλά τα διαμορφώνει μέσω της νομοθεσίας και των μέτρων που εφαρμόζει. Η θέσπιση της άδειας πατρότητας και των υπό κατωτέρω ανάλυση αδειών αποτελούν το πρώτο βήμα προς την πραγματική έμφυλη ισότητα. Το επόμενο είναι η τροποποίηση του υπάρχοντος νομοθετικού πλαισίου με προβλέψεις που αφορούν την επιμήκυνση της διάρκειας της άδειας, τουλάχιστον κατ' ισόχρονο διάστημα με την άδεια μητρότητας, τη συνεχόμενη αντί τμηματική λήψη της, τη χορήγηση επιπλέον των δεκατεσσάρων ημερών αδείας σε περίπτωση πολύδυμης κύησης, την εξίσωση των αποδοχών που λαμβάνουν οι γονείς κατά την άδεια μητρότητας και πατρότητας¹⁹⁸, την καταβολή αυτών από φορείς κοινωνικής ασφάλισης (αποκλειστικά ή μαζί με τον εργοδότη), καθώς και την ισόχρονη προστασία ανδρών και γυναικών από την απόλυση για το μεταγενέστερο του τοκετού χρονικό διάστημα. Επιπλέον, για τους μονογονείς άνδρες που συμπεριλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής (άρθ. 25, 27), θα ήταν ιδιαίτερος διευκολυντική η χρονική επέκταση της άδειας πέραν των δεκατεσσάρων ημερών, διότι ελλείψει της μητέρας απόλλυται η μεγαλύτερη σε διάρκεια άδεια λοχείας.

Επιπρόσθετα, σημαντική είναι η παροχή κινήτρων στους ίδιους τους εργοδότες, προκειμένου αυτοί να ενθαρρύνουν τους μισθωτούς τους να λάβουν την άδεια. Παραδείγματος χάριν, θα μπορούσε να προβλέπεται η επιχορήγηση των επιχειρήσεων ανάλογα με το ποσοστό χορήγησης της εν λόγω άδειας και την αναλογία των ανδρών

¹⁹⁸ Αιτιολ. σκ. 30 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ.

και γυναικών που εργάζονται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης, καθώς και η υποχρέωση υιοθέτησης και εφαρμογής σχετικών πολιτικών (*father – friendly policies*) υπό την απειλή επιβολής προστίμου. Η νομοθετικά θεσπισμένη δράση «Δημιουργία χώρων φύλαξης βρεφών εντός επιχειρήσεων» (άρθ. 58 – 60 Ν. 4921/2022), κατά την οποία ο κρατικός μηχανισμός πρόκειται να χρηματοδοτήσει 120 ιδιωτικές επιχειρήσεις με προσωπικό άνω των 100 ατόμων, για να δημιουργήσουν και να εξοπλίσουν καταλλήλως χώρους φύλαξης των παιδιών των εργαζομένων, ηλικίας από έξι μηνών έως δύο ετών και έξι μηνών, εντός της επιχείρησης αποτελεί κίνητρο για τους εργοδότες, διότι έτσι περιορίζονται οι συχνές απουσίες των γονέων ενόψει της φροντίδας των τέκνων, με ταυτόχρονη αύξηση της αποδοτικότητάς τους.

Τέλος, η εξασφάλιση της λήψεως της άδειας από τους εργαζόμενους πατέρες εναπόκειται και στον εργοδότη, καθώς τούτος οφείλει αφενός να τους ενημερώνει για τις διαθέσιμες διευκολύνσεις, αφετέρου να δημιουργήσει ένα φιλικό και υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον, εντός του οποίου οι πατέρες θα αισθάνονται ασφαλείς και σίγουροι πως δεν θα δεχθούν αντίποινα (π.χ. περικοπή αποδοχών, πειθαρχικές ποινές, απόλυση), εάν απουσιάσουν από την εργασία τους για οικογενειακούς λόγους. Προκρίνεται η διοργάνωση ημερίδων και *workshops* εντός της επιχείρησης, καθώς και δημιουργία συμβουλευτικών ομάδων όπου οι πατέρες θα συνομιλούν μεταξύ τους, θα ενημερώνονται για τις πολιτικές εναρμόνισης της εταιρείας, θα ενθαρρύνονται να τις ακολουθήσουν και θα αντιληφθούν τη σημασία της συμμετοχής στο οικογενειακό «γίγνεσθαι». Στο εγχείρημα αυτό σημαντική είναι η στάση των *managers* της επιχείρησης¹⁹⁹, οι οποίοι θα αποτελέσουν το μοντέλο προς μίμηση για το υφιστάμενο προσωπικό. Είναι σημαντικό τα υψηλόβαθμα στελέχη να καταρρίπτουν τα παραδοσιακά κάταλοιπα στο χώρο της εργασίας επιλέγοντας συνειδητά να απουσιάζουν από αυτήν, για να φροντίζουν τα παιδιά τους.

3. Γονική άδεια

3.1 Διάρκεια, αποδοχές, φύση της άδειας

Η γονική άδεια αποτελεί το κατ' εξοχήν μέτρο συμφιλίωσης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής²⁰⁰. Κατοχυρώθηκε ρητά στο άρθ. 5 Ν.

¹⁹⁹ Βλ. <https://menengage.unfpa.org/en/7-ways-employers-can-support-men-be-more-engaged-fathers>.

²⁰⁰ Θεοδόσης, Γ., ό.π., σελ. 107 επ., Zarnescu, V.L., *Parental Leave and Work-Life Balance. Evolution, Challenges and Perspectives*, HeinOnline.

1583/1984, που αντικαταστάθηκε από το άρθρ. 50 Ν. 4075/2012, κυρωτικού της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ. Με την κατάργηση της τελευταίας από την Οδηγία 2019/1158/ΕΕ, αντικαταστάθηκε και η προαναφερθείσα διάταξη του εθνικού δικαίου με το άρθρ. 28 Ν. 4808/2021 (άρθρ. 221 π.δ. 80/2022). Η γονική άδεια δεν διαθέτει έμφυλα χαρακτηριστικά²⁰¹, καθώς χορηγείται επί ίσοις όροις στους δύο γονείς. Συγκεκριμένα, κάθε εργαζόμενος γονέας (φυσικός ή θετός) ή πρόσωπο που ασκεί τη γονική μέριμνα του τέκνου μπορεί να λάβει την εν λόγω άδεια μέχρι τη συμπλήρωση του ογδοού έτους του τέκνου²⁰² υπό την προϋπόθεση να έχει συμπληρώσει έναν χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη είτε συνεχόμενα είτε με διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου²⁰³ (§§1,2). Η διάρκεια της άδειας ανέρχεται στους τέσσερις (4) μήνες²⁰⁴ με δικαίωμα αυτοτελούς λήψεως για κάθε παιδί ξεχωριστά σε περίπτωση πολύδυμων τέκνων²⁰⁵ και στους οκτώ (8) μήνες για τους μονογονείς²⁰⁶. Με την πρόβλεψη αυτή ο Έλληνας νομοθέτης παρέχει υψηλότερο επίπεδο προστασίας από την Οδηγία, καθώς η τελευταία δεν θεσπίζει το διπλασιασμό της διάρκειας της άδειας, παρόλο που είχε προταθεί²⁰⁷. Τέλος, σε περίπτωση περισσότερων παιδιών (μη πολύδυμη κύηση) ο γονέας δικαιούται τέσσερις μήνες για το καθένα, εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένας χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη (§§1,3).

Προς ενθάρρυνση της ισότιμης ανάληψης της άδειας από αμφοτέρους τους γονείς, αυτή χορηγείται ατομικά και αμεταβίβαστα (§1εδ.α'). Η φύση της ως ατομικού δικαιώματος αμφισβητήθηκε σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Στην υπόθεση *Konstantin Markin*²⁰⁸ ο πατέρας, στρατιωτικός στο επάγγελμα, διεκδίκησε τη λήψη γονικής άδειας, που επιτρεπόταν, κατά το ρωσικό δίκαιο, μόνο στη μητέρα. Το ΕΔΔΑ την επέκτεινε και

²⁰¹ Άδεια ουδέτερη προς το φύλο κατά Caracciolo di Torella, E., Masselot, A., ό.π. σελ. 72.

²⁰² Ο θετός ή ανάδοχος γονέας παιδιού ηλικίας οκτώ ετών τη λαμβάνει από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια. Υπό το προϋπάρχον δικαίο (άρθρ. 50 Ν. 4075/2012) απαιτούνταν παιδί ηλικίας έξι ετών.

²⁰³ Δεν αντισταθμίζεται στο άρθρο 5 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ η εξάρτηση της γονικής άδειας από την αδιάλειπτη εργασιακή απασχόληση του γονέα για χρονικό διάστημα τουλάχιστον 12 μηνών αμέσως πριν από την έναρξη της άδειας. Απεναντίας, αντισταθμίζεται ρύθμιση που εξαρτά τη χορήγηση δικαιώματος γονικής άδειας από την προϋπόθεση να έχει ο γονέας την ιδιότητα του εργαζομένου κατά το χρόνο γέννησης ή υιοθεσίας του παιδιού. Σχετική ΔΕΕ, XI κατά Caisse pour l'avenir des enfants, C-129/20, ECLI:EU:C:2021:140.

²⁰⁴ Τρεις μήνες κατ' άρθρ. 5 Ν. 1483/1984 και τέσσερις κατ' άρθρ. 50 Ν. 4075/2012.

²⁰⁵ Παραδείγματος χάριν, σε περίπτωση διδύμων, ο γονέας δικαιούται οκτώ μήνες άδειας, ήτοι τέσσερις για κάθε τέκνο. Σχετική η ΔΕΚ 16.9.200, Ζωή Χατζή κατά Υπ. Οικονομικών, C-149/10, όπου ο νομοθέτης κατά τη διακριτική ευχέρειά του και λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαίτερες δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γονείς διδύμων τέκνων, δύναται να χορηγήσει τόσες γονικές άδειες όσα και τα τέκνα., ΟλΣτΕ 2511/2016, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

²⁰⁶ Λόγω θανάτου του άλλου γονέα ή λόγω ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης του τέκνου από τον άλλο γονέα.

²⁰⁷ COM(2017)0253, ό.π., Τροποποίηση 32.

²⁰⁸ ΕΔΔΑ, 22.03.2012, Konstantin Markin κατά Ρωσίας, <https://hudoc.echr.coe.int/ukr/?i=001-109868>.

σε αυτόν αναγνωρίζοντας πως τόσο η γυναίκα όσο και ο άνδρας είναι υπεύθυνοι για τη φροντίδα των τέκνων τους λόγω της γονεϊκής τους ιδιότητας. Μάλιστα, απέρριψε ως αντίθετο στην αρχή της έμφυλης ισότητας το επιχείρημα του ρωσικού Δικαστηρίου πως δεν χορηγείται γονική άδεια σε άνδρα στρατιωτικό, λόγω της περιορισμένης συμμετοχής των γυναικών στο επάγγελμα και του ρόλου αυτών ως φροντιστών. Η ίδια αμφισβήτηση παρατηρήθηκε και σε εθνικό επίπεδο στις εφαρμοζόμενες στο δημόσιο τομέα διατάξεις, κατά τις οποίες ο άνδρας δεν συμπεριλαμβανόταν στο υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής της άδειας²⁰⁹. Νομολογιακά κρίθηκε αντισυνταγματικός, ως αντίθετος στα άρθ. 4§2, 21§§1,5Σ, ο αποκλεισμός του πατέρα από αυτή, οπότε και του επεκτάθηκε το δικαίωμα λήψης της. Χαρακτηριστική είναι η απόφαση *Κ. Μαϊστρέλλης*²¹⁰, όπου θεωρήθηκε δυσμενής έμφυλη διάκριση εις βάρος των ανδρών και αντίθετη στις Οδηγίες 96/34/ΕΚ και 2006/54, η αδυναμία λήψεως γονικής άδειας από αυτούς, ακόμη και αν η σύζυγος δεν εργάζεται ή αυτοαπασχολείται.

Αναφορικά με τον αμεταβίβαστο χαρακτήρα, ο Ν. 4808/2021, όπως και ο προγενέστερος Ν. 4075/2012 (άρθ. 50), προχωρά ένα βήμα παρακάτω σε σχέση με την Οδηγία 2019/1158/ΕΕ, θεσπίζοντας το αμεταβίβαστο ολόκληρων των τεσσάρων μηνών για τον κάθε γονέα. Ακολουθεί, δηλαδή, την αρχή «take it or leave it»: είτε ο ίδιος ο πατέρας/η μητέρα θα λάβει την άδεια είτε το δικαίωμα θα χαθεί και θα υφίστανται μόνο οι τέσσερις μήνες που μπορεί να λάβει ατομικά η μητέρα/ο πατέρας αντίστοιχα. Πρόκειται για πρωτοπόρα απόφαση του Έλληνα νομοθέτη, ο οποίος αντιλαμβανόμενος τη δυσχέρεια του άνδρα να αναλάβει ίσο μερίδιο μη αμειβόμενης οικογενειακής εργασίας, προσπαθεί να τον βοηθήσει, παράλληλα με την επιδεικνυόμενη στη μητέρα αρωγή, για να έχει και εκείνη περισσότερο χρόνο και ευκαιρίες επαγγελματικής δραστηριοποίησης. Συνεπώς, τούτη η ρύθμιση εξυπηρετεί το σκοπό της εναρμόνισης και προωθεί την αρχή της ίσης μεταχείρισης των φύλων.

Παράλληλα με τον αμεταβίβαστο χαρακτήρα, η εισοδηματική κάλυψη συμβάλλει ιδιαίτερα στην προώθηση της λήψης της γονικής άδειας από τον πατέρα. Συγκεκριμένα, προβλέπεται στην §3, εν αντιθέσει του άρθ. 50§3 Ν. 4075/2012, καταβολή επιδόματος ύψους ίσου με τον εκάστοτε νομοθετημένο κατώτατο μισθό, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδείας από τη ΔΥΠΑ αυτοτελώς στον κάθε γονέα για τους δύο πρώτους μήνες της άδειας, ανεξαρτήτως του τρόπου

²⁰⁹ Αντί πολλών, ΔεφΘες 2847/2006, ΔεφΑθ 57/2008, 193/2010, 1487/2009, 1110/2008.

²¹⁰ Βλ. υποσ.56, σχετ. ΣτΕ 2/2006, 1006/2010, ΔεφΑθ 57/2008, 921/2010, 1007/2011 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

λήψης της²¹¹. Για τους άλλους δύο, είναι δυνατή η καταβολή αποδοχών από τον εργοδότη κατόπιν συμφωνίας του με τον μισθωτό. Το εν λόγω επίδομα χορηγείται για δύο επιπλέον μήνες (ήτοι 4 μήνες συνολικά) σε περίπτωση πολύδυμων τέκνων, ανεξαρτήτως του αριθμού των παιδιών, και στον μονογονέα. Επιπλέον, αυτοί οι επιδοτούμενοι μήνες αναγνωρίζονται ως χρόνος ασφάλισης,²¹² ενώ για τους μη επιδοτούμενους υπάρχει δυνατότητα πλήρους ασφαλιστικής κάλυψης, είτε κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη είτε από τον ασφαλιστικό φορέα κατόπιν αναγνώρισης του χρόνου απουσίας του μισθωτού (άρθ. 28§§9,10), ανατρέποντας έτσι το καθεστώς του Ν. 4075/2012, κατά το οποίο ο μισθωτός επιβαρυνόταν με την καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών του. Αδιαμφισβήτητα, η χορήγηση μετ' αποδοχών αποτελεί βήμα προόδου συγκριτικά με το προηγούμενο καθεστώς. Ωστόσο, η ίση με τον κατώτατο μισθό επιδότηση και η κατά διακριτική ευχέρεια του εργοδότη κάλυψη του εισοδήματος για το λοιπό διάστημα της άδειας παραμένει αντικίνητρο για την αξίωσή της. Ωφέλιμη θα ήταν η παροχή στους αδειούχους τουλάχιστον του 50% του εισοδήματός τους, που βάσει έρευνας, οδηγεί σε μεγαλύτερα ποσοστά ανάληψής της²¹³.

3.2 Τρόπος χορήγησης και διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη

Για τη λήψη της άδειας απαιτείται εκ μέρους του εργαζομένου η προηγούμενη γνωστοποίηση με αίτηση στον εργοδότη, που υποβάλλεται γραπτώς, προφορικώς ή με οποιονδήποτε άλλο πρόσφορο τρόπο, τουλάχιστον ένα μήνα πριν την έναρξη της άδειας. Στην αίτηση προσδιορίζονται τα χρονικά σημεία έναρξης και λήξεως και η μορφή αυτής²¹⁴ (§6). Οι εργαζόμενοι στον ίδιο εργοδότη γονείς υποβάλλουν κοινή αίτηση, ενημερώνοντάς τον ποιος θα ασκήσει πρώτος το δικαίωμα και τα χρονικά διαστήματα απουσίας του καθενός (§4). Εντούτοις, η ανωτέρω προθεσμία δύναται να παρακαμφθεί, εάν συντρέχουν έκτακτοι λόγοι που καθιστούν επιτακτική την άμεση χρήση της γονικής άδειας και, ως εκ τούτου, είναι αδύνατη η έγκαιρη και εμπρόθεσμη υποβολή της αίτησης²¹⁵. Εντός προθεσμίας ενός μήνα από την υποβολή των αιτήσεων ο

²¹¹ Αιτιολογική έκθεση, σελ. 195-196.

²¹² Οι ενωσιακές Οδηγίες καταλείπουν στο εκάστοτε κράτος – μέλος να ρυθμίσει την ασφαλιστική κάλυψη των ευρισκόμενων σε γονική άδεια εργαζομένων (άρθ. 10 Οδηγία 2019/1158, Οδηγία 2010/18 σκ. 19.).

²¹³ Βλ. υποσ. 191.

²¹⁴ Συνεχόμενη, τμηματική ή άλλης μορφής λήψη (λ.χ. μειωμένο ωράριο).

²¹⁵ Αιτιολ. σκ. 22 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ.

εργοδότης υποχρεούται να απαντήσει²¹⁶ είτε θετικά είτε αρνητικά, οπότε και θα αναβάλει τη χορήγηση της άδειας για έναν μήνα, κατ' ενάσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος. Η άρνηση χορήγησης ασκείται άπαξ, οπότε και σε διάστημα δύο μηνών από την ημερομηνία υποβολής της αίτησης του μισθωτού, ο εργοδότης οφείλει να χορηγήσει την άδεια (§6), δίχως το δικαίωμα εκ νέου άρνησης.

Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη ασκείται για πρώτη φορά μετά την κατάρτιση της σύμβασης, από την έναρξη παροχής εργασίας εκ μέρους του μισθωτού, προκειμένου να συγκεκριμενοποιηθούν το είδος, ο τόπος, ο τρόπος, ο χρόνος και οι εργασιακές συνθήκες²¹⁷ απασχόλησης του εργαζομένου, εφόσον δεν έχουν ρυθμιστεί από την ίδια την ατομική σύμβαση εργασίας ή από τις ιεραρχικά ανώτερες δικαιοϋκτικές πηγές (νόμος, διαιτητικές αποφάσεις, ΣΣΕ)²¹⁸. Ένεκα της διαρκούς φύσεως της σύμβασης εργασίας είναι πιθανόν κατά τη διάρκειά της να μεταβάλλονται οι ανάγκες και οι συνθήκες της επιχείρησης, οπότε και ο εργοδότης ενασκώντας το δικαίωμά του, προσδιορίζει εκ νέου τους όρους απασχόλησης του εργαζομένου, πάντοτε σύμφωνα με το τιθέμενο από τη σύμβαση εργασίας πλαίσιο. Ωστόσο, η υποχρέωση αυτή εμφανίζεται και όταν προκύψουν ορισμένα κωλύματα ανήκοντα στη σφαίρα είτε του εργοδότη²¹⁹ είτε του εργαζομένου, εξαιτίας των οποίων ο τελευταίος αδυνατεί να παράσχει την εργασία του ακριβοχρόνως βάσει των αρχικά διαμορφωθέντων όρων. Μάλιστα, ενόψει του προσωποπαγούς χαρακτήρα της σύμβασης εργασίας δεν είναι δυνατή η αξίωση από τον εργοδότη της παροχής εργασίας ενός εργαζομένου από κάποιον άλλο. Τέτοιο κώλυμα που μεταβάλλει ουσιωδώς²²⁰ την έως τώρα παρασχεθείσα απασχόληση αποτελεί και η γονική άδεια, όπως και κάθε άλλη

²¹⁶ Ούτε η αίτηση του εργαζομένου ούτε η απάντηση του εργοδότη αναρτώνται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ, παρά τη σχετική πρόταση κατά τη διαβούλευση, προς αποφυγή χρονοβόρων γραφειοκρατικών διαδικασιών, βλ. αιτιολογική έκθεση, ό.π., σελ. 208.

²¹⁷ Ενδεικτικά, ΑΠ 487/1986, 1564/1987, 1825/1990, 169/1997, 1519/1997, 1281/2001, 1333/2002 1762/2002, 1455/2003, 1212/2004, 836/2004, 2051/2006, ΕφΔωδ 20/2006, ΜΠρΘεσ 3470/2012 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ. Αντίθετη άποψη στον Κεράνη, *Η προστασία της προσωπικότητας του μισθωτού*, σελ. 162-164, όπου υποστηρίζει πως ο εργοδότης δεν μπορεί να ασκήσει το διευθυντικό δικαίωμά του για να προσδιορίσει τους όρους αυτούς, εκτός αν του επιτρέπεται ρητά από το νόμο, την ίδια τη σύμβαση ή από άλλη ρυθμιστική πηγή.

²¹⁸ Αρχή της σχετικότητας του διευθυντικού δικαιώματος. Βλ. Κουκιάδης, *Η μετάθεση του μισθωτού εν τη εργασιακή συμβάσει*, Αρμ. 1972,203, Λεβέντης, *Μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας – Μονομερή βλαπτική μεταβολή – Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας ως έσχατο μέσο*, ΔΕΝ 1996, 52(1248), 661.

²¹⁹ Λ.χ. Περιβάλλον επιβαρυντικό για τη σωματική ή ψυχική υγεία του μισθωτού ή όπου πέφτει θύμα διακρίσεων.

²²⁰ Δεν είναι απαραίτητο να συντρέχουν οι προϋποθέσεις του ΑΚ388. Αρκεί λόγω της επελθούσης μεταβολής να ήταν αδύνατη ή υπερμέτρως επαχθής για τον εργαζόμενο η συνέχιση της απασχόλησης με τους ίδιους όρους.

οικογενειακή άδεια²²¹ που αξιώνεται από τον εργαζόμενο ενόψει της ανάγκης παροχής φροντίδας και υποστήριξης σε συγγενικά του πρόσωπα που την έχουν ανάγκη.

Σε αυτή την περίπτωση, λοιπόν, ο εργοδότης καλείται να σταθμίσει δύο συγκρουόμενα, συνταγματικώς προστατευόμενα δικαιώματα: το δικαίωμα του ίδιου για εύρυθμη οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης²²² στο πλαίσιο της οικονομικής και επαγγελματικής ελευθερίας του (άρθ.5§1Σ) και το δικαίωμα του μισθωτού στην οικογενειακή ζωή (άρθ.21§1Σ). Εάν, κατόπιν της στάθμισης, κρίνει πως επιτακτικές λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης δεν επιτρέπουν τη χορήγηση της άδειας στον εργαζόμενο τη δεδομένη χρονική στιγμή, ειδάλως θα προκληθεί υπέρμετρη και δυσανάλογη ζημία για την επιχείρηση, δικαιούται να αναβάλει τη χορήγηση της άδειας αιτιολογώντας ωστόσο τους ακριβείς λόγους αναβολής (§6, άρθ.5 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ), υποχρέωση που δεν υφίστατο κατά τη ρήτρα 3§1γ' της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ. Ωστόσο, η άρνηση χορήγησης της άδειας πράγματι πρέπει να δικαιολογείται από επείγουσες επιχειρησιακές ανάγκες παρά από άλλα επιλήψιμα κίνητρα (λ.χ. εκδικητικότητα)²²³, διαφορετικά το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται καταχρηστικά, κατά παράβαση του ΑΚ 281²²⁴, οπότε και γεννάται εκ μέρους του εργαζομένου αξίωση λόγω αδικοπραξίας (ΑΚ 914), εφόσον συντρέχουν οι λοιπές προϋποθέσεις της συγκεκριμένης διατάξεως.

Κατά την άρνηση χορήγησης της άδειας, ο εργοδότης δύναται κατ' επιταγή της καλής πίστεως να προσφύγει σε ηπιότερα μέτρα²²⁵, και συγκεκριμένα να προτείνει στον μισθωτό εναλλακτικούς τρόπους λήψεως, όπως μειωμένο ημερήσιο ωράριο. Ουσιαστικά, με αυτόν τον τρόπο πραγματώνει την υποχρέωση επανάσκηψης του διευθυντικού του δικαιώματος, καθώς επαναπροσδιορίζει τους όρους παροχής εργασίας προσαρμόζοντάς τους στις συνθήκες και τις ανάγκες του εργαζομένου. Τούτο αποτελεί προσπάθεια πρακτικής εναρμόνισης των δύο ανωτέρω συγκρουόμενων συμφερόντων, με τρόπο τέτοιο, ώστε και τα δύο να προστατευθούν όσο το δυνατόν περισσότερο²²⁶. Εάν η αναπροσαρμογή αυτή δεν είναι δυνατή στο πλαίσιο της υφιστάμενης σύμβασης

²²¹ Ζερδελής, Δ., *Η υποχρέωση άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος και οι συνέπειες της παράβασής της*, ΕΕργΔ 2022, 81(5), 490.

²²² ΕφΠειρ 132/2013, ΑΠ 1222/2004, 701/2010, 1138/2010, 746/2010, 1969/2011 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

²²³ Ζερδελής, Δ., ό.π., σελ. 728§36. Σχετ. ΑΠ 1564/1987, 890/1986 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

²²⁴ Ενδεικτικά, ΟΛΑΠ 10/2010, 1277/2010 11/2007, 19/2005, 6/2002, ΑΠ 1046/2012, 678/2011, 126/2011, 1016/2008, 1729/2005, 1303/2005, 34/2005 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

²²⁵ Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας πρέπει να αποτελεί την εσχάτη λύση βάσει της αρχής της ultima ratio, βλ. Ζερδελής, *Η απόλυση ως ultima ratio*, ΕΕργΔ 1989, 48(11), 487.

²²⁶ Χρυσόγονος, Κ., Βλαχόπουλος, Σ., ό.π., σελ. 142, Hesse, K., *Grundzüge des Verfassungsrechts der BRD*, 1999, 27., Μπέη, Ε., *Η αρχή της αναλογικότητας*, Δ 1999, 483επ., Σπυροπούλου, Φ., *Η Ερμηνεία του Συντάγματος*, 1999, 143επ.

εργασίας, οφείλει να τροποποιήσει αυτήν. Έτσι, ικανοποιείται αφενός η υποχρέωσή του να συμπράξει στην εκπλήρωση της παροχής εκ μέρους του εργαζομένου (ΑΚ 351)²²⁷ αφετέρου η αξίωση του τελευταίου για πραγματική απασχόληση (ΑΚ 656). Η ίδια υποχρέωση άσκησης διευθυντικού δικαιώματος ανακύπτει και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος αξιώνει εξαρχής τη χορήγηση της άδειας με εναλλακτικούς τρόπους (§6), οπότε και εάν ο εργοδότης το δεχθεί, οφείλει να αναπροσαρμόσει τις υφιστάμενες εργασιακές συνθήκες. Σημειώνεται, τέλος, πως η παράλειψη επανάσκησης του διευθυντικού δικαιώματος στις ως άνω περιπτώσεις ενδέχεται να γεννά αξίωση αποζημίωσης.

3.2.1 Προτεραιότητα χορήγησης

Ακρογωνιαίο λίθο του εργατικού δικαίου αποτελεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης, η οποία ακολουθώντας τη γενική επιταγή ισότητας (άρθ. 4§1Σ.), δεν επιδιώκει την πλήρη εξίσωση των όρων εργασίας όλων των εργαζομένων, αλλά την κατοχύρωση της ουσιαστικής, διανεμητικής ισότητας, ήτοι την «*όμοια μεταχείριση των ομοίων και την ανόμοια των ανομοίων*». Κάθε εργαζόμενος γονέας, εφόσον πληροί τις προαναφερθείσες προϋποθέσεις του άρθρου 28 του Ν. 4808/2021, δικαιούται τη γονική άδεια. Ως εκτέθηκε, ο εργοδότης δύναται κατ' ενάσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος να αναβάλει τη χορήγηση της εν λόγω άδειας μόνο για μία φορά και εφόσον συντρέχουν επιτακτικές λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησής του. Συνεπώς, εάν δύο εργαζόμενοι, που βρίσκονται σε όμοια μεταξύ τους κατάσταση, αιτούνται τη λήψη γονικής άδειας και υπό την προϋπόθεση πως δεν τίθεται σε κίνδυνο η λειτουργία της επιχείρησης, ο εργοδότης πρέπει να την χορηγήσει σε αμφοτέρους. Η άρνηση χορήγησής της στον έναν εκ των δύο μισθωτών αποτελεί στην περίπτωση αυτή καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος (ΑΚ 281), που γεννά αξίωση αποζημίωσης, καθώς τούτη η άρνηση δεν δικαιολογείται από ορισμένο ειδικό και σοβαρό κατ' αντικειμενική κρίση λόγο²²⁸. Ωστόσο, τέτοιος λόγος υφίσταται σε περίπτωση αξίωσης της άδειας από εργαζόμενους γονείς με προβλήματα υγείας ή των οποίων η οικογένεια έχει ορισμένες ιδιαιτερότητες²²⁹ (άρθ. 28§6), οπότε και δικαιολογείται η σε αυτούς κατά (απόλυτη) προτεραιότητα χορήγηση της άδειας.

²²⁷ Ζερδελής, ό.π., ΕΕργΔ 2022, 499.

²²⁸ ΑΠ 1745/1998 ΔΕΝ 1999, 545.

²²⁹ Γονείς ανάπηροι, παιδιών με αναπηρία, με μακροχρόνια ή αιφνίδια ασθένεια, πολύτεκνων και μόνων γονέων, λόγω νοσηλείας ή ασθένειας του παιδιού, αναπηρίας ή σοβαρής ασθένειας της συζύγου, συντρόφου συμβίωσης, συγγενούς, παιδιών διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων.

Εφόσον ο αξιών την άδεια γονέας εντάσσεται σε μια από τις προβλεπόμενες στην παράγραφο 6 περιπτώσεις, ο εργοδότης δίδει προτεραιότητα σε αυτόν, χωρίς τούτη η διαφορετική μεταχείριση να προσκρούει στην αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Μία εξ αυτών των περιπτώσεων συνιστούν οι γυναίκες κατόπιν άδειας μητρότητας, δίχως όμως να γίνεται αναφορά στον πατέρα και την αντίστοιχη άδεια πατρότητας. Δεδομένου πως σκοπός χορήγησης της γονικής άδειας δεν αποτελεί η προστασία της βιολογικής κατάστασης της τεκούσας (όπως στην άδεια μητρότητας), αλλά η διευκόλυνση αμφοτέρων των γονέων στην ανατροφή του τέκνου, δεν μπορεί να δικαιολογηθεί η χορήγηση προτεραιότητας στη λήψη της εν λόγω άδειας μόνο στη μητέρα. Η ίδια συλλογιστική πορεία ακολουθείται και για την προτεραιότητα της μητέρας που έλαβε ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας. Εν προκειμένω, το επιχείρημα ενισχύεται από το γεγονός πως η συγκεκριμένη παροχή δίδεται πλέον, έστω και δυνητικά, και στον πατέρα επιβεβαιώνοντας πως η χορήγησή της συνδέεται με τη γονεϊκή ιδιότητα αντί της μητρικής²³⁰. Τα ανωτέρω, άλλωστε, δεν συνάδουν με τη νομοθετική επιλογή χορήγησης προτεραιότητας στις αιτήσεις αμφοτέρων των γονέων έπειτα από πρόωρο τοκετό. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, δηλαδή, αναγνωρίζεται η ανάγκη ύπαρξης τόσο της μητέρας όσο και του πατέρα δίπλα στο τέκνο, ενώ στις προηγούμενες περιπτώσεις όχι. Η ως άνω επιλεκτική προτεραιότητα των γυναικών στη γονική άδεια επαναφέρει την αντίληψη περί παραδοσιακής κατανομής των οικογενειακών βαρών επιβαρύνοντάς τες με την ανατροφή του παιδιού. Συνεπώς, είναι κρίσιμη η συμπλήρωση της §6 ως προς τη χορήγηση προτεραιότητας και στον πατέρα μετά την άδεια πατρότητας καθώς και μετά την ειδική παροχή προστασίας (εφόσον έλαβε κάποιους μήνες).

3.3 Σχέση γονικής άδειας και άδειας αναψυχής

Η άδεια αναψυχής²³¹ (άλλως ετήσια, κανονική) αποσκοπεί στη ψυχική, σωματική και πνευματική ανάταση των εργαζομένων²³². Η θεμελίωση δικαιώματος σε αυτή εξαρτάται από τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης παρά από την πραγματική παροχή εργασίας κατά το χρονικό αυτό διάστημα²³³. Τα προβλεπόμενα στο άρθ. 2§6 διαστήματα καθώς και ο χρόνος απουσίας του εργαζομένου για νόμιμο λόγο (λ.χ. άδεια

²³⁰ Κεφάλαιο II, αριθ. 9, σελ. 56.

²³¹ Α.Ν. 539/1945.

²³² Ζερδελής, Δ., ό.π., σελ. 1236.

²³³ Κουκιάδης, Ι., ό.π., σελ. 535.

μητρότητας) θεωρούνται πραγματικός χρόνος απασχόλησης και, ως εκ τούτου δε συμψηφίζονται με τις ημέρες της ετήσιας άδειας²³⁴. Τέλος, δίδεται μέχρι το πρώτο τρίμηνο του επόμενου ημερολογιακού έτους από εκείνο κατά το οποίο γεννήθηκε η αξίωση σε αυτήν (άρθ. 61 του Ν. 4808/2021). Ωστόσο, ενδέχεται να ανακύψει ζήτημα χορήγησής της, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος αξιώσει τη λήψη ορισμένης μακρόχρονης άδειας του Ν. 4808/2021 (λ.χ. γονική άδεια, μητρότητας), η οποία θα εξαντλήσει την περίοδο λήψεως της πρώτης. Τέτοιες περιπτώσεις έχουν αντιμετωπισθεί από το ΔΕΕ, που κατά την κρατούσα άποψή του, η λήψη εκ μέρους του εργαζομένου χορηγούμενης κατά το ενωσιακό δίκαιο άδειας δε θίγει το δικαίωμα λήψεως άλλης άδειας, επίσης προβλεπόμενης σε αυτό το δίκαιο²³⁵, πόσο μάλλον της ετήσιας κανονικής, που αποτελεί θεμελιώδη αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης²³⁶. Στην υπόθεση *María Paz Merino Gómez κατά Continental Industrias del Caucho SA*²³⁷ κρίθηκε πως, δεδομένου ότι τόσο η άδεια μητρότητας όσο και η αναψυχής προβλέπονται στο ενωσιακό δίκαιο (Οδηγία 92/85/ΕΟΚ, 2003/88/ΕΚ²³⁸ αντίστοιχα), η μητέρα τις δικαιούται αμφότερες, ακόμη και εάν οι ημέρες χορήγησης της πρώτης συμπίπτουν με εκείνες της δεύτερης²³⁹.

Ακολουθώντας την ίδια συλλογιστική πορεία, το Δικαστήριο καταλήγει στο αυτό συμπέρασμα αναφορικά με τη γονική και την κανονική άδεια, σε περίπτωση που ο χρόνος χορήγησης της πρώτης καλύπτει τη δεύτερη. Συγκεκριμένα, το βασικό επιχείρημα του Δικαστηρίου στην υπόθεση *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols κατά Land Tirol*²⁴⁰ είναι πως απώλεια του δικαιώματος της ετήσιας άδειας θα αντιτίθετο στη ρήτρα 2§6 της συμφωνίας – πλαισίου που ενσωματώθηκε στην Οδηγία 96/34/ΕΚ (και επαναλαμβάνεται στο άρθρο 10 της Οδηγίας 2019/1158, 46 Ν. 4808/2021) κατά την οποία τα κεκτημένα ή υπό κτήση δικαιώματα κατά την έναρξη οποιασδήποτε άδειας, συμπεριλαμβανομένης της γονικής, διατηρούνται μέχρι το τέλος αυτής (σκ. 50)²⁴¹. Στην προκειμένη περίπτωση, το

²³⁴ Ζερδελής, ό.π., σελ. 609.

²³⁵ Αντί πολλών, Δ.Ε.Κ., 14.4.2005, Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου, ό.π., Δ.Ε.Κ., 20.9.2007, Kiiski, C-116/06, ECLI:EU:C:2007:536.

²³⁶ ΔΕΚ, 26.6.2001, The Queen Secretary of State for Trade and Industry, ex parte BECTU, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356., ΔΕΚ, 20.1.2009, Gerhard Schultz – Hoff κατά Deutsche Rentenversicherung Bund, C-350/06, και Stringer κλπ. κατά Her Majesty's Revenue and Customs, C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18, Δ.Ε.Κ., 16.3.2006, Robinson – Steele, C-131/04, C-257/04, ECLI:EU:C:2006:177.

²³⁷ Δ.Ε.Κ. 18.3.2004, Merino Gómez, C-342/01, ECLI:EU:C:2004:160.

²³⁸ Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 4^{ης} Νοεμβρίου 2003 σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας.

²³⁹ Σκέψεις 32, 33.

²⁴⁰ ΔΕΕ, 22.4.2010, C-486/06, ECLI:EU:C:2010:215.

²⁴¹ Βλ. υποσ. 236, σημείο 1 του διατακτικού, σκ. 39. Σχετική, ΔΕΕ, 22.10.2009, Christel Meerts κατά Proost NV, C-116/08, ECLI:EU:C:2009:645, σκ. 39.

κεκτημένο δικαίωμα συνιστά η άδεια αναψυχής, η οποία δεν μπορεί να μη ληφθεί ένεκα της αξίωσης γονικής άδειας κατά το έτος που γεννήθηκε το δικαίωμα στην πρώτη. Συνεπώς, εάν ο εργαζόμενος λάβει γονική, η οποία ρητά λογίζεται ως χρόνος πραγματικής απασχόλησης στο άρθρ. 28§11 του Ν. 4808/2021, εξαιτίας της οποίας είναι αδύνατη η έγκυρη χορήγηση σε αυτόν της άδειας αναψυχής, ακόμη και μέχρι το πρώτο τρίμηνο του επόμενου ημερολογιακού έτους, η αξίωση στη λήψη της τελευταίας μετατρέπεται σε χρηματική και δεν απώλλυται.

Μεμονωμένη αντίθετη απόφαση στο ως άνω νομολογιακό κεκτημένο αποτελεί η *Ministerul Justiției and Tribunal Botosani κατά Maria Dicu*²⁴². Κατά το ρουμάνικο δίκαιο η θεμελίωση δικαιώματος άδειας αναψυχής εξαρτάται από τον πραγματικό χρόνο εργασίας. Στη βάση αυτή το ΔΕΕ έκρινε πως τέτοιο αποτελεί η απουσία του εργαζομένου ένεκα ασθένειας, γεγονόςτος απρόβλεπτου, που τον αναγκάζει να απέχει από την εργασία²⁴³. Ως εκ τούτου, δικαιούται την ετήσια άδεια. Το ίδιο δικαίωμα απολαμβάνουν και όσες γυναίκες έλαβαν την άδεια μητρότητας. Απεναντίας, η γονική άδεια δεν είναι χρόνος απασχόλησης, καθώς δεν συνιστά αναπάντεχο γεγονός στη ζωή του εργαζομένου (σκ. 32), αλλά συνειδητή επιλογή απουσίας από την εργασία, προκειμένου ο εργαζόμενος να αφιερώσει χρόνο στο τέκνο του. Συνεπώς, εάν λόγω της λήψεως γονικής άδειας δεν συμπληρωθεί ο απαιτούμενος κατά τη ρουμανική νομοθεσία πραγματικός χρόνος απασχόλησης για τη θεμελίωση δικαιώματος κανονικής άδειας, αυτή δε θα δοθεί. Η απόφαση αυτή προσκρούει στη διαμορφωθείσα νομολογία, κατά την οποία θεωρείται αντίθετη στην Οδηγία 2003/88 οποιαδήποτε εθνική ρύθμιση εξαρτά την άδεια αναψυχής από επιπλέον προϋποθέσεις, όπως είναι ο χρόνος πραγματικής απασχόλησης²⁴⁴.

3.4 Προστασία του αδειούχου

Κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας, οι γονείς διατηρούν τον δεσμό με την εργασία τους²⁴⁵ μέσω ενημέρωσης και δυνατότητας συμμετοχής στις διενεργούμενες διαδικασίες προαγωγών και εσωτερικής στελέχωσης των κενών θέσεων της επιχείρησης (§8). Με αυτόν τον τρόπο, τόσο οι ίδιοι όσο και οι εργοδότες δεν αντιμετωπίζουν την

²⁴² Δ.Ε.Ε, 4.10.2018, C-12/17, ECLI:EU:C:2018:799.

²⁴³ Δ.Ε.Ε., 24.1.2012, Dominguez, C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33, σκ. 20., Δ.Ε.Κ. Gerhard Schultz – Hoff, ό.π., σκ. 40., Δ.Ε.Ε., 29.11.2017, King, C-214/16, ECLI:EU:C:2017:914, σκ. 49.

²⁴⁴ Βλ. υποσ. 243.

²⁴⁵ Αιτιολ. σκ. 38 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ.

οικογενειακή άδεια ως κώλυμα επαγγελματικής εξέλιξης, ενώ οι μισθωτοί δεν τυγχάνουν δυσμενέστερης μεταχείρισης από τους συναδέλφους τους εξαιτίας της λήψεως γονικής άδειας²⁴⁶.

Επιπλέον, προς ενθάρρυνση της αξίωσης της γονικής άδειας, αξιώνεται κατά την επιστροφή του εργαζομένου από αυτήν, η απασχόλησή του στην ίδια ή ισοδύναμη ή ανάλογη θέση εργασίας²⁴⁷ (§10). Χαρακτηριστική είναι η απόφαση *H. κατά Land Berlin*²⁴⁸. Η Η. ήταν μόνιμη δημόσιος υπάλληλος στο Βερολίνο και κατόπιν διαδικασίας επιλογής προήχθη σε δόκιμη διευθυντική θέση, στην οποία θα μονιμοποιούταν μετά διετούς δοκιμαστικής περιόδου, βάσει της σχετικής γερμανικής νομοθεσίας. Κατά την ανάληψη της θέσεως, τελούσε σε άδεια ασθενείας λόγω εγκυμοσύνης και στη συνέχεια έλαβε διαδοχικά άδεια λοχείας, κανονική και γονική. Όσο ακόμη βρισκόταν στη γονική, η υπηρεσία την ενημέρωσε πως δεν είχε συμπληρώσει επιτυχώς τη δοκιμαστική περίοδο και με την επιστροφή της στην υπηρεσία θα επανατοποθετούταν στην προηγούμενη κατώτερη, από μισθολογικής και βαθμολογικής κλίμακας, θέση. Η Η. προσέφυγε ενώπιον του Διοικητικού Πρωτοδικείου Βερολίνου αξιώνοντας τη διατήρηση της διευθυντικής θέσης της, το οποίο παρέπεμψε 5 προδικαστικά ερωτήματα στο ΔΕΕ. Το τελευταίο έκρινε πως ο σχετικός γερμανικός νόμος αντιτίθεται στη ρήτρα 5§§1,2 Οδηγίας 2010/18/Ε.Ε. για τη γονική άδεια. Μάλιστα, κατά το σκεπτικό της αποφάσεως «*τούτη η παράβαση δεν μπορεί να δικαιολογείται από τον σκοπό της ίδιας της δοκιμαστικής περιόδου, που συνίσταται στο να καταστεί δυνατή η αξιολόγηση της καταλληλότητας για την κάλυψη της διαθέσιμης διευθυντικής θέσεως*». Από εκεί και πέρα, εναπόκειται στο αρμόδιο γερμανικό δικαστήριο, δίχως να εφαρμόσει την αντιτιθέμενη εθνική κανονιστική ρύθμιση, να την τοποθετήσει σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση²⁴⁹ δίχως τη διενέργεια νέας διαδικασίας επιλογής²⁵⁰, εφόσον υφίσταται αντικειμενική αδυναμία επιστροφής της εργαζόμενης στην ίδια θέση, η οποία εν προκειμένω πράγματι υπήρχε, καθώς είχε καλυφθεί από άλλον υπάλληλο μετά νέου διαγωνισμού.

²⁴⁶ Αιτιολ. σκ. 40 Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ.

²⁴⁷ ΔΕΕ 13.02.2014, TSN, C-512/11, YTN, C-513/11, ECLI:EU:C:2014:73, σκ. 39.

²⁴⁸ ΔΕΕ 7.09.2017, C-174/16, ECLI:EU:C:2017:637.

²⁴⁹ Τούτο κρίνεται σύμφωνα με το είδος της εργασίας, τα καθήκοντα και τις αποδοχές, σκ. 72.

²⁵⁰ ΔΕΕ 16.07.2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, ECLI:EU:C:2009:462, σκ. 36.

4. Άδεια φροντιστή

Όπως προαναφέρθηκε, οι γυναίκες επιβαρύνονται περισσότερο από τους άνδρες με την παροχή φροντίδας, περίπου 15 ώρες περισσότερο²⁵¹, με απόρροια να αποσύρονται από την αγορά εργασίας ή να εργάζονται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης οκτώ φορές συχνότερα²⁵². Στη χώρα μας την περίοδο 2006-2017 περίπου 8% του εργατικού δυναμικού, στο σύνολο τους γυναίκες, αναγκάστηκαν να αποχωρήσουν από εργασία πλήρους απασχόλησης εξαιτίας φροντιστικών υποχρεώσεων²⁵³, ενώ η επιβάρυνση των φροντιστών αναμένεται να αυξηθεί ενόψει της γήρανσης του πληθυσμού²⁵⁴ και της παράλληλης αύξησης του προσδόκιμου ορίου ζωής. Ο Ν. 1483/1984 αναγνωρίζοντας τις υποχρεώσεις των φροντιστών, χορηγούσε ετήσια εξαήμερη «ειδική άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτώμενων μελών», άνευ αποδοχών, με δυνατότητα παράτασης κατά δύο ή τέσσερις ημέρες, σε περίπτωση που το εξαρτώμενο μέλος ήταν άρρωστο τέκνο (άρθ. 2,7,11). Στη συνέχεια, ο Ν. 1576/1985²⁵⁵, δίχως να θεσπίζει μέτρα, έφερε στο προσκήνιο την έμφυλη διάσταση των υποχρεώσεων φροντίδας, αναγνωρίζοντας αμφότερα τα φύλα ως φορείς αυτών και επισημαίνοντας πως τούτες δεν πρέπει να εμποδίζουν την είσοδο, συμμετοχή ή πρόοδο, πρωτίστως των γυναικών, στην οικονομική δραστηριότητα (άρθ.1§2). Τέλος, με τους Ν. 2527/1997 και 4075/2012 επιδιώκεται η βελτίωση της θέσεως γονέων παιδιών με αναπηρία άνω του 67% και συζύγων ατόμων με αναπηρία μέσω ειδικής γονικής άδειας ανατροφής και δικαιώματος μειωμένου ημερήσιου ωραρίου.

Με το άρθρο 29 Ν. 4808/2021 (άρθ. 222 π.δ. 80/2022) εισάγεται για πρώτη φορά ο όρος του «φροντιστή» στο ελληνικό δίκαιο, ως του μισθωτού που φροντίζει ή υποστηρίζει συγγενή του ή πρόσωπο, που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με αυτόν, και το οποίο χρειάζεται φροντίδα ή υποστήριξη για σοβαρό ιατρικό λόγο (άρθ. 26 περ. στ'). Έτσι, αναγνωρίζεται ως φορέας φροντιστικών υποχρεώσεων ο κάθε εργαζόμενος και όχι μόνο ο γονέας προς τα τέκνα του. Προκειμένου αφενός να αποφευχθεί η ως άνω δυσανάλογη επιβάρυνση των φροντιστών αφετέρου να κατανεμηθούν ισότιμα στα δύο

²⁵¹ <https://eurofound.europa.eu/publications/report/2018/striking-a-balance-reconciling-work-and-life-in-the-eu>, σελ. 23.

²⁵² European Network of Equality Bodies (Equinet), *In Focus Brief, Work-Life Balance*, May 2018., Dominguez Folgueras, M., (2014) *L' inégal Partage des Responsabilités Familiales et Domestiques Toujours d' Actualité*, (<https://www.cairn.info/revue-regards-croises-sur-l-economie-2014-2-page-183.htm?contenu=article>).

²⁵³ Figure 6

από: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf

²⁵⁴ Αναμένεται έως το 2050 αύξηση των ατόμων άνω των 65 ετών από 22% (2019) σε 33.8% (<https://eurocarers.org/country-profiles/greece>).

²⁵⁵ Κυρωτικό της Δ.Σ.Ε. 156.

φύλα οι σχετικές ευθύνες, προβλέπεται πενθήμερη άδεια φροντιστή για κάθε εργαζόμενο που έχει συμπληρώσει έξι μήνες συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου εργασίας εφόσον (i) υπάρχει ανάγκη φροντίδας ή υποστήριξης (α) συγγενή²⁵⁶ ή (β) προσώπου διαμένοντος στο ίδιο με τον εργαζόμενο νοικοκυριό, (ii) εξαιτίας σοβαρού ιατρικού λόγου και κατόπιν (iii) σχετικής ιατρικής γνωματεύσεως (άρθ. 26περ.β',γ',στ', άρθ. 29). Παράλληλα, ο φροντιστής δικαιούται να απουσιάσει από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας (άρθ. 30), να αξιώσει ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις (άρθ. 31) και άδεια ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους (άρθ. 42).

4.1 Αποδοχές: Ν. 4808/2021 και ΑΚ 657-658

Όπως τονίστηκε ανωτέρω, ισχυρό κίνητρο για τη λήψη οποιασδήποτε άδειας από τους εργαζομένους, και κυρίως τους άνδρες²⁵⁷, αποτελεί η εισοδηματική κάλυψη κατά τη διάρκειά της. Παρόλ' αυτά, σύμφωνα με την υπ' αριθ. 47972/7.7.2021 Εγκ. Υπουργείου Εργασίας, η άδεια φροντιστή χορηγείται άνευ αποδοχών. Τούτο σε συνδυασμό με την προαιρετική φύση της άδειας, την ανυπαρξία κοινωνικής ασφάλισης κατά τη διάρκειά της και τη διαδεδομένη εργασιακή και κοινωνική κουλτούρα περί έμφυλων ρόλων, πιθανότατα θα αποτρέψει την αξιόσή της από τους άνδρες φροντιστές. Πριν τη ρητή νομοθετική επιλογή του Ν. 4808/2021 περί μη χορήγησης αποδοχών, τέτοιου είδους κωλύματα, ήτοι η αδυναμία παροχής εργασίας ένεκα της επιτακτικής ανάγκης παροχής φροντίδας και υποστήριξης σε συγγενικό πρόσωπο που αντιμετωπίζει σοβαρό ιατρικό λόγο, καλυπτόταν από τις διατάξεις ΑΚ 657 – 658, κατά τις οποίες ο μη δυνάμενος να παράσχει εργασία εξαιτίας ανυπαίτιου κωλύματος για σπουδαίο λόγο μισθωτός, λάμβανε αποδοχές από τον εργοδότη του ανάλογα με το χρόνο υπηρεσίας που διένυσε σε αυτόν. Συγκεκριμένα, ο εργαζόμενος φροντιστής δεν εκπληρώνει την κύρια συμβατική του υποχρέωση, την παροχή εργασίας (ΑΚ 648), λόγω της ανάγκης φροντίδας των συγγενών του. Η ασθένεια αποτελεί σπουδαίο λόγο²⁵⁸ για τη μη αυτοπρόσωπη και ακριβόχρονη εκπλήρωση της ανωτέρω υποχρέωσης, ενώ η φροντίδα έτερου προσώπου ως κώλυμα, εφόσον δεν προξενήθηκε από τον ίδιο τον εργαζόμενο,

²⁵⁶ Σύζυγος, σύντροφος με σύμφωνο συμβίωσης, φυσικά και θετά τέκνα, γονείς, αδέρφια, συγγενείς εξ αγχιστείας στην ίδια γραμμή και βαθμό (άρθ. 26περ.δ').

²⁵⁷ Eurofound, *Striking the Balance: Reconciling Work and Life in the EU*, Publications Office of the European Union 2018 and Organisation for Economic Cooperation and Development., Caracciolo di Torella, E., *A Caring Responsibilities in European Law and Policy: Who Cares?*, σελ. 14.

²⁵⁸ Μετζητάκος, ό.π., σελ. 219.

είναι ανυπαίτια. Συνεπώς, οι προϋποθέσεις του ΑΚ 657 πληρούνται²⁵⁹ και στην περίπτωση της άδειας φροντιστή, και εφόσον ο εργαζόμενος δεν είχε εξαντλήσει το δικαίωμα αξίωσης μισθού εντός του αυτού υπηρεσιακού έτους, θα δικαιούταν την καταβολή αποδοχών από τον εργοδότη του.

Ωστόσο, όταν νόμος ή ΣΣΕ εξειδικεύει τον τρόπο αντιμετώπισης ενός κώλυματος, η εφαρμογή των ως άνω διατάξεων του Αστικού Κώδικα παρέλκει²⁶⁰. Εν προκειμένω, η αδυναμία εφαρμογής ερείδεται στις βασικές ερμηνευτικές δικαιοϊκές αρχές που προωθούν τη λογική και χρονική ενότητα της έννομης τάξεως²⁶¹. Κατ' αρχάς, υπάρχει η αρχή «lex posterior derogat legi priori», ήτοι ο νεότερος νόμος κατисχύει του προγενέστερου. Όπως προκύπτει από το άρθρο 2 του Αστικού Κώδικα, ο νόμος μπορεί να καταργηθεί ή να τροποποιηθεί²⁶² μέσω κανόνα δικαίου, είτε νόμου είτε εθίμου, αρκεί να είναι ιεραρχικά ισοδύναμος με αυτόν²⁶³. Παραδείγματος χάριν, τυπικός νόμος δεν μπορεί να καταργηθεί με εκτελεστικό διάταγμα, αλλά με άλλον τυπικό νόμο. Η κατάργηση μπορεί να είναι ρητή (άμεση)²⁶⁴, δηλαδή διάταξη του νέου νόμου ρητά να καταργεί τον προηγούμενο ή σιωπηρή (έμμεση), οπότε και να μη συμπεριλαμβάνεται τέτοια διάταξη στο νέο νόμο, αλλά να καθίσταται αδύνατη η παράλληλη ισχύς και εφαρμογή αυτού και του προγενέστερου, καθώς ρυθμίζουν το ίδιο θέμα με εντελώς διαφορετικό - αντίθετο και ασύμβατο τρόπο²⁶⁵. Επιπλέον, ισχύουν οι αρχές «lex specialis derogat legi generali», ήτοι ο ειδικός νόμος κατисχύει του γενικού²⁶⁶, και «lex posterior generalis non derogat legi priori speciali», δηλαδή ο νεότερος γενικός νόμος δεν υπερισχύει του προγενέστερου ειδικού, εκτός εάν από το νεότερο προκύπτει με σαφήνεια πως αποσκοπεί στην κατάργηση του προηγούμενου ειδικότερου²⁶⁷.

Ο Ν. 4808/2021 είναι ειδικότερος του Αστικού Κώδικα, καθώς εξειδικεύει το ανυπαίτιο κώλυμα εξαιτίας του οποίου ο εργαζόμενος αδυνατεί να εργαστεί, εν αντιθέσει με το ΑΚ 657, που περιλαμβάνει οτιδήποτε κριθεί ως κώλυμα (υποκειμενικό

²⁵⁹ Κεφάλαιο ΙΙ, αριθ. 1 σελ. 24

²⁶⁰ Κουκιάδης, Ι., ό.π., σελ 708.

²⁶¹ Μαυριάς, Κ.Γ., *Συνταγματικό Δίκαιο*, 6^η έκδ. Π.Ν. Σάκκουλας, σελ. 176.

²⁶² Επιχείρημα από το μείζον στο έλασσον, Γεωργιάδης, Α., (2010). *Σύντομη Ερμηνεία του Αστικού Κώδικα*, Τόμος Ι, Άρθρα 1-946, άρθρο 2, Π.Ν. Σάκκουλας: Δίκαιο & Οικονομία, σελ. 20-21.

²⁶³ Γεωργιάδης, Α., Σταθόπουλος, Μ., ό.π., σελ. 8.

²⁶⁴ Π.χ. Άρθρο 54 Ν. 4808/2021.

²⁶⁵ Αντί πολλών, ΟΛΑΠ 310/1966 ΝοΒ 14, 882, ΑΠ 588/1969 ΝοΒ 18, 314, ΑΠ 263/1982 ΝοΒ 1983, 197, ΑΠ 553/2015, 65/2016: ανακτήθηκαν από www.areiospagos.gr, Βλ. Γεωργιάδης, Α., ό.π., Γεωργιάδης, Α., Σταθόπουλος, Μ., ό.π., σελ. 7-8.

²⁶⁶ ΑΠ 558/69 ΝοΒ 18, 314, ΕΑ 1443/69 Αρμ. 24, 15.

²⁶⁷ ΑΠ 688/1961 ΝοΒ 10, 423, ΑΠ 480/1959 ΝοΒ 8, 186, ΠΜντ 681/1962, ΝοΒ 10, 927, ΕΑ 1443/1969 Αρμ 24, 14., ΕΑ 528/1984 ΝοΒ 33, 484. Βλ. Βαθρακοκόιλης, Β., (1989). *Αναλυτική Ερμηνεία – Νομολογία Αστικού Κώδικα & ΕισΝΑΚ*, Α' Τόμος, Γενικές Αρχές – Γενικό & Ειδικό Ενοχικό, σελ. 32-33.

ή αντικειμενικό) για σπουδαίο λόγο. Συνεπώς, ο Ν. 4808/2021 ως μεταγενέστερος και ειδικότερος της ίδιας τυπικής ισχύος προγενέστερης και γενικότερης διατάξεως του ΑΚ 657 κατισχύει με βάση τις προαναφερθείσες θεμελιώδεις αρχές του δικαίου. Το χρονικό διάστημα απουσίας του φροντιστή δεν υπολογίζεται στο χρόνο απουσίας κατ' ΑΚ 657²⁶⁸. Ωστόσο, εάν οι προβλεπόμενες ημέρες άδειας φροντιστή δεν επαρκούν στον εργαζόμενο, αυτός δεν μπορεί να αξιώσει την απουσία του και κατ' επέκταση μισθό δυνάμει των ανωτέρω διατάξεων²⁶⁹. Ο νομοθέτης κατά την εξειδίκευση των κωλυμάτων παροχής εργασίας για οικογενειακούς λόγους επέλεξε συνειδητά τη χορήγησή τους μετά ή άνευ αποδοχών στο πλαίσιο εξισορρόπησης των συμφερόντων αμφοτέρων των μερών, εργοδότη και εργαζομένου. Αφενός εξυπηρετείται ο εργαζόμενος, που απουσιάζει για να παράσχει φροντίδα, αφετέρου ο εργοδότης και η εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησής του. Άλλωστε, εάν ο εργαζόμενος μπορούσε κατόπιν λήξεως του νόμιμου λόγου απουσίας του (εν προκειμένω της άδειας φροντιστή) να συνεχίσει να μην απασχολείται δυνάμει του ΑΚ 657, θα έχανε νοήματος η θέσπιση της άδειας άνευ αποδοχών (άρθ. 62 Ν. 4808/2021), η οποία δύναται να ληφθεί εντός συγκεκριμένων χρονικών ορίων εντός του ημερολογιακού έτους.

5. Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας

Η έννοια της ανωτέρας βίας διαμορφώνεται στην ελληνική έννομη τάξη από τη θεωρία και τη νομολογία. Σύμφωνα με τη νομολογιακά κρατούσα υποκειμενική θεωρία²⁷⁰, ως γεγονός ανωτέρας βίας θεωρείται κάθε τι που δεν μπορεί να προβλεφθεί ή να ανατραπεί ή τουλάχιστον μπορεί δυσκολότερα, συγκριτικά με τα υπόλοιπα τυχαία γεγονότα, ακόμη και αν ο οφειλέτης λάβει ακραία μέτρα επιμέλειας (λ.χ. ξαφνική ασθένεια, ατύχημα). Αντιθέτως, η αντικειμενική θεωρία υποστηρίζει πως τα γεγονότα ανωτέρας βίας δε βρίσκονται στη σφαίρα ελέγχου του οφειλέτη, με αποτέλεσμα, ακόμη κι αν αυτός κατέβαλε άκρα επιμέλεια, να ήταν αδύνατο να αποτραπούν (π.χ. σεισμός, πλημμύρα). Στο άρθρο 30 του Ν. 4808/2021 (άρθ. 23 π.δ. 80/2022) προβλέπεται η απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας. Ως τέτοιοι λόγοι, που δεν μπορούν ούτε να προβλεφθούν ούτε να αποτραπούν και εξαιτίας των οποίων ο μισθωτός μπορεί να απουσιάσει, προσδιορίζονται η ασθένεια και το ατύχημα των εξαρτώμενων μελών

²⁶⁸ Κουκιάδης, Ι., ό.π., σελ. 708.

²⁶⁹ Αντίθετη άποψη, βλ. Κουκιάδης, Ι. ό.π., σελ. 708, κατά τον οποίο οι διατάξεις του ΑΚ 657-658 λειτουργούν συμπληρωματικά.

²⁷⁰ ΑΠ 599/2018, 513/2016 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

της οικογένειας, γεγονός που καταδεικνύει ότι ο νομοθέτης έλαβε υπόψη του την υποκειμενική θεωρία. Το σχετικό δικαίωμα αναγνωρίζεται σε κάθε εργαζόμενο, ανεξαρτήτως της γονεϊκής ιδιότητάς του, αρκεί να είναι υπεύθυνος για τη φροντίδα των συγγενών του και των συμβιώντων με αυτόν υπό την έννοια του άρθ. 26²⁷¹.

Ενόψει ότι η ανωτέρα βία είναι ένα γεγονός αναπότρεπτο – ή έστω δύσκολα ανατρέψιμο και αναπάντεχο και έχει το χαρακτήρα του κατεπείγοντος, η διάρκεια της άδειας είναι εξαιρετικά σύντομη: μόλις δύο φορές το έτος και έως μία εργάσιμη ημέρα κάθε φορά. Ο επείγων χαρακτήρας της άδειας συνεπάγεται τη μη έγκαιρη ενημέρωση του εργοδότη για την απουσία του μισθωτού, που ενδεχομένως προκαλέσει λειτουργικά και οργανωτικά επιχειρησιακά προβλήματα. Ωστόσο, ο εργοδότης δεν μπορεί να τα επικαλεστεί, προκειμένου να αρνηθεί τη χορήγηση της άδειας, καθώς αφ' ης στιγμής ο εργαζόμενος του προσκομίσει την κατά νόμο απαιτούμενη γνωμάτευση νοσοκομείου ή θεράποντος ιατρού που αποδεικνύει το ατύχημα ή την ασθένεια του συγγενικού προσώπου, υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια. Άλλωστε, η μη χορήγησή της κατά την αξιούμενη ημερομηνία και η χρονική μετάθεσή της σε έτερο, μεταγενέστερο σημείο καθιστά τη λήψη της για τον εργαζόμενο άνευ λόγου, διότι το γεγονός ανωτέρας βίας που ενέκυψε και κατέστησε την παρουσία του εργαζομένου απαραίτητη, θα έχει εκλείψει.

Πριν τη θέσπιση του Ν. 4808/2021, τέτοιοι λόγοι ανωτέρας βίας σχετιζόμενοι με την οικογένεια αντιμετωπίζονταν ως σπουδαίο κώλυμα του άρθρου 657, οπότε και ο εργαζόμενος καλυπτόταν μισθολογικά κατ' ΑΚ 658. Με το άρθρο 30 του ως άνω νόμου εξειδικεύεται το ανυπαίτιο κώλυμα παροχής εργασίας ένεκα λόγου ανωτέρας βίας. Συνεπώς, ισχύει ό,τι και στην άδεια φροντιστή και τα ΑΚ 657-658 καταργούνται σιωπηρά σε αυτό το πεδίο (βλ. κεφ. 4.1). Επισημαίνεται, ωστόσο, πως εάν ο λόγος απουσίας του μισθωτού δεν θεωρείται λόγος ανωτέρας βίας, καθώς ελλείπει το στοιχείο του 'κατεπείγοντος' και εφόσον δεν πληρούνται οι προϋποθέσεις λήψεως άλλης οικογενειακής άδειας, μπορεί ο μισθωτός να καταφύγει απευθείας στις ανωτέρω διατάξεις του ΑΚ.

²⁷¹ Κεφάλαιο ΙΙ, αριθ. 4, σελ. 43επ.

5.2. Σχέση με άλλες γονικές άδειες

Κατά τις ρήτρες 3§1 και 7 των Οδηγιών 96/34/ΕΟΚ και 2010/18/ΕΕ, και συνακόλουθα τις ελληνικές κυρωτικές τους διατάξεις, προβλέπονταν ειδικές γονικές άδειες για συγκεκριμένους λόγους ανωτέρας βίας. Πλέον, αυτές συμπεριλαμβάνονται στο Κεφάλαιο Β' του Ν. 4808/2021:

5.2.1. Άδεια λόγω ασθένειας παιδιού ή άλλου εξαρτώμενου μέλους

Τούτη η άδεια εισήχθη στο ελληνικό δίκαιο με το άρθ. 7 Ν. 1483/1984, όπως τροποποιήθηκε με το άρθ. 5 ΕΓΣΣΕ 2008, ενώ καταργήθηκε και αντικαταστάθηκε με τα αρθ. 54 και 42 Ν. 4808/2021 (άρθ. 234 π.δ. 80/2022), αντίστοιχα. Η πλέον ρητή θέσπιση ατομικού και αμεταβίβαστου δικαιώματος αδείας²⁷², στη λογική της γονικής αδείας, συνδυαστικά με την ευέλικτη χορήγησή της (εφάπαξ ή τμηματικά) προκρίνουν τη μεταξύ των φύλων ισομερή κατανομή των οικογενειακών βαρών. Το ευρύ πεδίο εφαρμογής, που συμπεριλαμβάνει τόσο τα τέκνα όσο και κάθε άλλο εξαρτώμενο μέλος, καθώς και η αύξηση των ημερών αδείας από έξι (6) σε οκτώ (8) και δεκατέσσερις (14) ημέρες - στην περίπτωση δύο και άνω των τριών τέκνων - αντίστοιχα, αποδεικνύουν την αναγνώριση των υποχρεώσεων φροντίδας και των αυξημένων κατά περίπτωση οικογενειακών απαιτήσεων όλων των εργαζομένων, ανεξαρτήτως της γονεϊκής ή μη ιδιότητάς τους (φροντιστές).

Ωστόσο, μελανό σημείο παραμένει η έλλειψη οικονομικού ανταλλάγματος, παρόλο που κατά τη διαβούλευση του νόμου εντόνως είχε προταθεί η πλήρης αποζημίωση των αδειούχων εργαζομένων. Ως εκτέθηκε στην άδεια φροντιστή, πριν τον Ν. 4808/2021 τέτοιου είδους κωλύματα παροχής εργασίας αντιμετώπιζονταν μέσω των άρθρων 657 – 658 ΑΚ, τα οποία εν προκειμένω δεν εφαρμόζονται λόγω του μεταγενέστερου και ειδικότερου Ν. 4808/2021 (άρθρ. 42). Εντούτοις, τούτη η νομοθετική επιλογή, να μην καλύπτεται το εισόδημα του εργαζομένου κατά την απουσία του, προκαλεί ιδιαίτερη εντύπωση και προβληματισμό, όταν η άδεια του άρθρου 30, που διαθέτει ταυτόσημο με την εξεταζόμενη άδεια σκοπό, όσο και άλλες άδειες, μη κατεπείγοντος χαρακτήρα χορηγούμενες για τη φροντίδα και υποστήριξη συγγενικών προσώπων, καλύπτονται εισοδηματικά.

²⁷² Χορηγείται ανεξάρτητα από άλλες γονικές άδειες και απαιτείται η υποβολή αίτησης χορήγησης από τον εργαζόμενο.

5.2.2. Άδεια λόγω σοβαρών νοσημάτων των παιδιών

Η άδεια, διάρκειας έως δέκα (10) εργάσιμων ημερών, χορηγείται σε γονείς με τέκνα έως δεκαοκτώ (18) ετών που πάσχουν από περιοριστικά απαριθμούμενα σοβαρά νοσήματα²⁷³ καθώς και με τέκνα, *ανεξαρτήτως ηλικίας*, που πάσχουν από βαριά νοητική στέρηση, σύνδρομο «DOWN» ή αυτισμό (άρθ. 43§1, 235 π.δ. 80/2022)²⁷⁴. Κάθε γονέας έχει ατομικό δικαίωμα λήψεως της άδειας, καθώς και αξίωσης μείωσης του ημερήσιου ωραρίου του κατά μία (1) ώρα, σε περίπτωση παιδιού είτε με την ανωτέρω είτε με οποιαδήποτε άλλη ψυχική, πνευματική και σωματική αναπηρία, με αντίστοιχη μείωση και των αποδοχών τους (άρθ. 41)²⁷⁵. Στα πλεονεκτήματα της ρύθμισης του άρθρου 43 συγκαταλέγεται η εισοδηματική κάλυψη του γονέα με πλήρεις αποδοχές, αυξάνοντας έτσι τις πιθανότητες αξίωσής της από τον άνδρα, καθώς δε θα υπάρξει ούτε στο ελάχιστο μισθολογική απώλεια. Εντούτοις, βασική έλλειψη της διατάξεως είναι η εξαίρεση των φροντιστών από το πεδίο εφαρμογής της, καταδεικνύοντας την αδυναμία του νομοθέτη να αντιληφθεί την ουσιαστική επιβάρυνση αυτών. Δεν ερείδεται, μάλιστα, νομικά και λογικά η επέκταση της άδειας λόγω ασθένειας κατ' άρθ. 42 σε φροντιστές, αλλά όχι αυτής του άρθ. 43, αφού το εξαρτώμενο μέλος στη δεύτερη περίπτωση πάσχει από σοβαρότερο της απλής ασθένειας νόσημα που χρήζει μεγαλύτερης φροντίδας και υποστήριξης.

Τέλος, στο ίδιο νομοθετικό κείμενο (§2) διευκρινίζεται πως τούτη η άδεια χορηγείται, αφότου εξαντληθούν τα συναφή δικαιώματα των γονέων, τονίζοντας έτσι τον ιδιαίτερο σκοπό χορήγησής της, ήτοι τη διευκόλυνση των γονέων που αντιμετωπίζουν επείγουσες οικογενειακές καταστάσεις. Επιπλέον, προς αποφυγή της καταστρατήγησης εκ μέρους του εργοδότη τούτου του δικαιώματος, επισημαίνεται πως δεν μπορεί να καλυφθεί αυτή η ανάγκη απουσίας του μισθωτού με τη χορήγηση ημερών της κανονικής άδειάς του. Ας μη λησμονούμε, άλλωστε, πως αυτό θα παραγνώριζε το διαφορετικό σκοπό χορήγησης των δύο αδειών.

²⁷³ Νόσημα που απαιτεί μεταγίσεις αίματος και παράγωγόν του, αιμοκάθαρση, νεοπλασματική ασθένεια ή εάν χρήζει μεταμόσχευσης.

²⁷⁴ Αντικατέστησε το άρθ. 51§1 Ν. 4075/2012.

²⁷⁵ Πρόσθετη προϋπόθεση ο γονέας να απασχολείται σε επιχείρηση με προσωπικό άνω των 50 ατόμων.

5.2.3. Άδεια λόγω νοσηλείας των παιδιών

Η άδεια διάρκειας έως τριάντα (30) εργάσιμων ημερών λόγω νοσηλείας²⁷⁶ τέκνου (άρθ. 43 Ν. 4808/2021, 236 π.δ. 80/2022), ανεξαρτήτως της ηλικίας του²⁷⁷, *εξαιρουμένων έτερων εξαρτώμενων μελών*, παρουσιάζει το ίδιο ζήτημα με την υπ' αριθ. (5.2.2.) άδεια. Ειδικότερα, αποκλείονται οι φροντιστές από το πεδίο εφαρμογής της. Επιπλέον, οι προϋποθέσεις χορήγησής της είναι ταυτόσημες για τους άνδρες και τις γυναίκες, όμως η μη κάλυψη των αποδοχών του εργαζομένου, ως εκτέθηκε, οδηγεί πιθανότατα στη λήψη της εκ μέρους της μητέρας. Άξιο αναφοράς είναι πως ο νομοθέτης αναγνωρίζοντας τη δυσμενή θέση στην οποία θέτει τον εργαζόμενο μη χορηγώντας του αποδοχές, ορίζει ότι πρέπει πρώτα να εξαντληθούν άλλες σχετικές άδειες που καλύπτονται μισθολογικά, εφόσον πληρούνται οι όροι χορήγησής τους, όπως η γονική άδεια ή η άδεια του άρθρου 30. Ωστόσο, σε αυτές δεν μπορεί να ενταχθεί η απουσία κατ' ΑΚ 657 – 658, καθώς, ως αναλύθηκε, τούτες οι διατάξεις δεν μπορούν να λειτουργήσουν συμπληρωματικά, διαφορετικά θα απώλυτο ο σκοπός θέσπισης της άδειας νοσηλείας.

Β. Λοιπές άδειες σχετικές με την προστασία της οικογένειας

Με τον Ν. 4808/2021 ρυθμίζονται ορισμένες ακόμη άδειες, εκτός εκείνων που εισήχθησαν κατά τη μεταφορά της ενωσιακής Οδηγίας στην ελληνική νομοθεσία, επιδιώκοντας υψηλότερο εθνικό επίπεδο κοινωνικής και οικογενειακής προστασίας.

6. Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες

Αφενός η συνταγματική κατοχύρωση της οικογένειας ως «*θεμελίου συντήρησης και προαγωγής του Έθνους*»²⁷⁸ αφετέρου η σε ευρωπαϊκό επίπεδο δέσμευση για τη νομική, οικονομική και κοινωνική προστασία της²⁷⁹, αποδεικνύουν περίτρανα τη σημασία του οικογενειακού θεσμού. Παρόλο που τη συνήθη μορφή οικογένειας συνιστά η πυρηνική, όσο εξελίσσεται η κοινωνία, παρατηρούνται διαφορετικοί τύποι

²⁷⁶ Ως νοσηλεία χαρακτηρίζεται όχι μόνο η εισαγωγή σε νοσοκομείο, αλλά και η κατ' οίκον περίθαλψη του τέκνου, βλ. Κατσούλα, Α. (2014). Η εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (Διπλωματική Εργασία).

²⁷⁷ Έχει καταργηθεί το ηλικιακό όριο των 18 ετών, όπως οριζόταν στο άρθ. 51§2 Ν. 4075/2012.

²⁷⁸ Άρθ. 21§§1,3 Σ.

²⁷⁹ Άρθρ. 33§1 ΧΘΔ.

της. Ένας εξ αυτών αποτελεί η μονογονεϊκή, που εμφανίζεται σε ποσοστό περίπου 30% στην ελληνική κοινωνία, το οποίο είναι ιδιαίτερα αυξημένο συγκριτικά με το 12% του έτος 2001²⁸⁰. Οι μονογονεϊκές οικογένειες συγκαταλέγονται στις ευπαθείς κοινωνικές ομάδες²⁸¹, εξαιτίας της επιβάρυνσης του μόνου γονέα με το σύνολο των ευθυνών φροντίδας του τέκνου του. Ενόψει τούτου έχουν ληφθεί ειδικά νομοθετικά μέτρα προς διευκόλυνση και υποστήριξη του, για να αντεπεξέλθει στις επαγγελματικές και αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις του ελλείπει του έτερου γονέα.

Κατ' αρχάς, επισημαίνεται πως στη νομική βιβλιογραφία δεν υφίσταται κοινός ορισμός του «μονογονέα» και της «μονογονεϊκής οικογένειας». Στην ελληνική νομοθεσία οι έννοιες αυτές αποκτούν διαφορετικό περιεχόμενο ανάλογα με το νόμο που κάθε φορά τις εμπεριέχει²⁸², το οποίο προσδιορίζεται συνήθως με διευκρινιστικές διατάξεις, γεγονός που συχνά δημιουργεί σύγχυση, όπως, άλλωστε, είχε εύστοχα επισημάνει ο Συνήγορος του Πολίτη²⁸³. Τέτοια σύγχυση προκαλείται και στον Ν. 4808/2021. Συγκεκριμένα, χορηγείται εις διπλούν η γονική άδεια και το σχετικό επίδομα του Ο.Α.Ε.Δ. (8 μήνες αδειάς και αποδοχές για τους 4 πρώτους) σε μόνους γονείς λόγω θανάτου του άλλου γονέα ή ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας²⁸⁴ ή μη αναγνώρισης του τέκνου από τον άλλον γονέα (άρθ. 28§3 Ν. 4808/2021). Συνεπώς, εάν η γονική μέριμνα ασκείται από κοινού από τους δύο γονείς, ακόμη κι αν κάποιος εξ αυτών ασκεί κατ' αποκλειστικότητα την επιμέλεια του τέκνου, αυτός δεν θεωρείται μονογονέας και, ως εκ τούτου, δικαιούται την άδεια κατ' άρθ. 28§1 (4 μήνες άδεια και αποδοχές για τους 2 πρώτους μήνες).

Στην περίπτωση δε της άδειας μονογονεϊκής οικογένειας (άρθ. 45, 237 π.δ. 80/2022), μόνος γονέας θεωρείται αυτός που έχει χηρέψει, ο άγαμος που έχει την

²⁸⁰ Σύμφωνα με στοιχεία της ΕΣΥΕ κατά την Απογραφή του Πληθυσμού το έτος 2001.

²⁸¹ Κικίλιας, Η., Παπαλιού, Ο., Φαγαδάκη, Ε. (2008). *Διαστάσεις του κοινωνικού αποκλεισμού των μονογονεϊκών οικογενειών στην Ελλάδα*. Εκδ. ΕΚΚΕ.

²⁸² Παραδείγματος χάριν, δόθηκε διευκρίνιση του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης σχετικά με τον ορισμό του «προστάτη μονογονεϊκής οικογένειας» του άρθ. 7 Κώδικα Φορολογίας Εισοδήματος, κατά την οποία «*Προστάτης μονογονεϊκής οικογένειας θεωρείται αυτός που ασκεί «εν τοις πράγμασι» και κατ' αποκλειστικότητα τη γονική μέριμνα ενός ή περισσότερων ανήλικων τέκνων, αποκλειστικά στις ακόλουθες περιπτώσεις: χηρεία, ελεύθερη συμβίωση χωρίς σύμφωνο συμβίωσης, τέκνο γεννημένο εκτός γάμου, υιοθεσία τέκνου από έναν μόνο γονέα*». Αντίστοιχα, κατά το άρθ. 29§6 Ν. 3838/2010, όπως τροποποίησε τον Ν. 3812/2009, ορίζεται ο μόνος γονέας ως «*εκείνος ο οποίος, κατά την ημερομηνία υποβολής της αίτησης πρόσληψης, ασκεί εν τοις πράγμασι και κατ' αποκλειστικότητα ή μετά από σχετική ανάθεση τη γονική μέριμνα ενός ή περισσότερων ανήλικων τέκνων. Το δικαίωμα αυτό ασκείται από τον/την γονέα και μετά την ενηλικίωση των τέκνων και μέχρι τη συμπλήρωση του 25^{ου} έτους της ηλικίας τους*».

²⁸³ ΣτΠ, Έκθεση 2021 για την Ίση Μεταχείριση, σελ. 62.

²⁸⁴ Η γονική μέριμνα (ΑΚ 1510) είναι ευρύτερο δικαίωμα της επιμέλειας, την οποία και περιλαμβάνει.

αποκλειστική επιμέλεια του τέκνου²⁸⁵, αλλά και ο γονέας ή τρίτο πρόσωπο που έχει την αποκλειστική άσκηση της γονικής μέριμνας του τέκνου με δικαστική απόφαση (υπ' αριθ. 107342/14.11.2022 Εγκ. του Υπουργείου Εργασίας²⁸⁶). Προκύπτουν, λοιπόν, τρεις διαφορετικές περιπτώσεις: i) εάν τόσο η γονική μέριμνα όσο και η επιμέλεια ασκούνται από αμφοτέρους τους γονείς, η οικογένεια δεν θεωρείται μονογονεϊκή, οπότε και δεν χορηγείται η άδεια κατ' άρθ. 45, ii) εάν και οι δύο γονείς έχουν τη γονική μέριμνα και μόνο ένας την επιμέλεια, ο τελευταίος θεωρείται μονογονέας και απολαμβάνει την άδεια και iii) εάν ο ένας γονέας ασκεί αποκλειστικά τη γονική μέριμνα, δικαιούται την άδεια. Βάσει των ανωτέρω δημιουργείται το εξής παράδοξο: όταν η γονική μέριμνα ασκείται από κοινού, αλλά μόνο ένας από τους γονείς αποκλειστικά ασκεί την επιμέλεια του τέκνου, αυτός θεωρείται μόνος γονέας κατ' άρθ. 45, οπότε και δικαιούται τη συγκεκριμένη άδεια, όχι όμως και κατ' άρθ. 28§3, οπότε και δεν λαμβάνει επαυξημένη τη γονική άδεια.

Η εξεταζόμενη άδεια χορηγείται επιπλέον των λοιπών οικογενειακών αδειών και της ετήσιας κανονικής, με αποδοχές από τον εργοδότη και διαρκεί έξι ημέρες ανά ημερολογιακό έτος, ανεξαρτήτως της ηλικίας του τέκνου²⁸⁷ και οκτώ ημέρες, σε περίπτωση μονογονέων με τρία και πλέον παιδιά. Παρόλο που οι μονογονεϊκές οικογένειες αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες τόσο ως προς την ανατροφή των τέκνων όσο και ως προς τη διατήρηση αξιοπρεπούς επιπέδου διαβίωσης ενόψει μίας μόνο εισοδηματικής πηγής, ο Ν. 4808/2021 δεν επαυξάνει τις ημέρες αδειάς αλλά ούτε και τις αποδοχές αναλογικά με τον αριθμό των τέκνων.

Αδιαμφισβήτητα, η χορήγηση επιπρόσθετης άδειας στους μονογονείς αποτελεί ελάφρυνση γι' αυτούς και βοήθεια στην ανάληψη των αυξημένων οικογενειακών βαρών, σε συνδυασμό με λοιπές κρατικές διευκολύνσεις [π.χ. κρατικά επιδόματα, προτεραιότητα σε εγγραφές σε βρεφικούς και δημοτικούς παιδικούς σταθμούς, σε ΚΔΑΠ (άρθ. 6 Ν. 3454/2006), πρόγραμμα Υπουργείου Εργασίας «Νταντάδες της

²⁸⁵ Η οποία του χορηγήθηκε με δικαστική απόφαση ή με έγγραφη συμφωνία ή με ψηφιακή δήλωση κατ' ΑΚ 1441 λύσης του γάμου ή του συμφώνου συμβίωσης, ή σε περίπτωση διακοπής της συμβίωσης των συζύγων ή των μερών του συμφώνου συμβίωσης ή ακύρωσης του γάμου.

²⁸⁶ Η επέκταση αυτή έγινε λαμβάνοντας υπόψη την υπ' αριθ. 205/2019 Γνωμοδότηση του Ε' Τμήματος του ΝΣΚ (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ) κατά την οποία κρίθηκε πως εργαζόμενος στον δημόσιο τομέα άνδρας που ασκεί κατ' αποκλειστικότητα την επιμέλεια του τέκνου του, αλλά από κοινού με την πρώην σύζυγό του τη γονική μέριμνα αυτού, θεωρείται μονογονέας και, ως εκ τούτου, δικαιούται την άδεια μονογονέα του άρθ. 53§8 Ν. 3528/2007.

²⁸⁷ Η άδεια αυτή δίδεται σε μόνους γονείς τέκνων ηλικίας έως δώδεκα ετών (άρθ. 7 ΕΓΣΣΕ 2002 - 2003).

Γειτονιάς»²⁸⁸]. Όπως προαναφέρθηκε, υπάρχουν ορισμένες τροποποιήσεις, ωφέλιμες για την επιτυχή πραγμάτωση της εναρμόνισης εκ μέρους των μονογονέων. Αξίζει να σημειωθεί, ωστόσο, πως παρά τους ίδιους όρους χορήγησης της άδειας στα δύο φύλα, αυτή αξιώνεται κυρίως από τη μητέρα²⁸⁹, καθώς σε αυτή εΐθισται να ανατίθεται η επιμέλεια του τέκνου παρά τον θεμελιωτικό της συνεπιμέλειας πρόσφατο νόμο 4800/2021. Στην πραγματικότητα, λοιπόν, σπανιότερα ο πατέρας θα αξιώσει την εξεταζόμενη άδεια.

7. Άδεια για υποβολή σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής

Η άδεια για υποβολή σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής, πριν τον Ν. 4808/2021, χορηγούταν μόνο στις εργαζόμενες στο δημόσιο τομέα (άρθ. 50 Υ.Κ.), προς διευκόλυνσή τους στην αυξημένων δυσκολιών διαδικασία εξωσωματικής γονιμοποίησης και την εναρμόνιση των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεών τους. Ο Συνήγορος του Πολίτη στην «*Ειδική Έκθεση 2020 για την Ίση Μεταχείριση*»²⁹⁰ είχε τονίσει τη σημασία επέκτασης της εν λόγω άδειας στις μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα, που πραγματώθηκε με τη θέσπιση του άρθ. 35 Ν. 4808/2021 (άρθ. 227 π.δ. 80/2022), καθώς συχνά οι εργαζόμενες αναγκάζονταν να χρησιμοποιούν την ετήσια άδεια αναψυχής ή αλληπάλληλες αναρρωτικές άδειες²⁹¹, για να καταφέρουν να συμμετέχουν σε όλα τα απαιτούμενα κατά τη διαδικασία εξωσωματικής γονιμοποίησης στάδια (λ.χ. ορμονοθεραπεία, παρακέντηση ωοθυλακίου, μεταφορά εμβρύου)²⁹². Χορηγείται, λοιπόν, άδεια επτά (7) εργάσιμων ημερών με αποδοχές από τον εργοδότη, ύστερα από βεβαίωση του θεράποντος ιατρού ή του διευθυντή μονάδας ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής, προκειμένου να διασφαλιστεί η επιτυχής έκβαση της σχετικής διαδικασίας.

²⁸⁸ Αφορά στη φύλαξη βρεφών από 2 μηνών έως 2,5 ετών και προβλέπει την οικονομική ενίσχυση των εργαζομένων – κυρίως – γονέων, των μονογονέων, των αναδόχων και γενικά της οικογένειας οριζόντια, για τη φύλαξη του παιδιού είτε εντός της οικογενειακής εστίας είτε στο σπίτι μιας/ενός παιδαγωγού – φροντιστή. Ανακτήθηκε από: <https://ypergasias.gov.gr/isotita-ton-fylon/programma-ntantades-tis-geitonias/>. Αξιοσημείωτη είναι η ευρωπαϊκή πρωτοβουλία “Parentbank”, όπου μονογονείς αμισθί ανταλλάσσουν υπηρεσίες (π.χ. φύλαξη παιδιών, εκπαίδευση κλπ.) καλύπτοντας καθημερινές βασικές ανάγκες.

²⁸⁹ Περίπου το 85% των μονογονέων το έτος 2021 στην Ευρώπη ήταν γυναίκες. Βλ. Nieuwenhuis, R., *Directions of thought for single parents in the EU*. Community, Work & Family, 24:5, 559-566, doi:10.180/13668803.2020.1745756.

²⁹⁰ Σελ. 104.

²⁹¹ ΣτΠ, *Ειδική Έκθεση 2021 – Ίση Μεταχείριση*, σελ. 22.

²⁹² Γούλας Δ. *Η προστασία των εργαζομένων που συμμετέχουν σε διαδικασία ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής πριν και μετά το ν. 4808/2021. Σχόλιο στην Μον.Πρωτ.Αθ. 465/2021*. ΕΕργΔ 2021, 80(10), 1151.

Όπως γίνεται αντιληπτό, η εν λόγω άδεια χορηγείται κατ' αποκλειστικότητα στις γυναίκες, δικαιολογούμενη από τα βιολογικά χαρακτηριστικά του οργανισμού τους που είναι επιφορτισμένος με τη διαδικασία της κυοφορίας (φυσικής ή τεχνητής)²⁹³. Ωστόσο, τούτη η αποκλειστική χορήγηση της άδειας εισάγει απαγορευμένη διάκριση εις βάρος των ανδρών στο μέτρο που θα ήταν δυνατή η χορήγηση ημερών αδείας σε οποιονδήποτε άνδρα συμμετέχει σε εξωσωματική διαδικασία γονιμοποίησης (λ.χ. δότη σπέρματος), για την οποία απαιτείται η διενέργεια ιατρικών πράξεων εκ μέρους του, προπαρασκευαστικών της διαδικασίας σπερματέγχυσης στη γυναίκα. Στην περίπτωση που προβλεφθεί μελλοντικά τούτο, κρίσιμη είναι η προστασία του άνδρα από την απόλυση, κατ' αναλογία με τη γυναίκα που χρησιμοποιεί μεθόδους Ι.Υ.Α., τόσο πριν τη λήψη της άδειας όσο και κατά τη διάρκειά της (άρθ. 47 Ν. 4808/2021). Συναφής είναι η απόφαση ΜΠρΑθ 456/2021²⁹⁴ κατά την οποία κρίθηκε πως αποτελεί άμεση διάκριση λόγω φύλου εις βάρος της γυναίκας και είναι άκυρη η απόλυση εργαζομένης, η οποία αν και δεν ήταν έγκυος κατά το χρόνο απόλυσής της, είχε υποβληθεί σε διαδικασία Ι.Υ.Α. και επίκειτο τις προσεχείς ημέρες η έναρξη της εγκυμοσύνης²⁹⁵.

8. Άδεια προγεννητικών εξετάσεων

Χορηγείται μετ' αποδοχές σε έγκυες εργαζόμενες, προκειμένου να υποβληθούν σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας (άρθ. 9 π.δ. 176/1997, άρθ. 40 Ν. 4808/2021, 232 π.δ. 80/2022). Πρόσθετη προϋπόθεση πλέον αποτελεί η έγκαιρη ενημέρωση του εργοδότη για την επικείμενη απουσία της εργαζομένης. Δεδομένου πως η άδεια δίδεται ενόψει της εγκυμοσύνης, κατάστασης που βιώνουν βιολογικά μόνο οι γυναίκες, δεν εισάγει διακριτή μεταχείριση σε βάρος των ανδρών.

²⁹³ Χρυσόγονος Κ., Βλαχόπουλος Σ.,ό.π., σελ. 178-179.

²⁹⁴ ΕΕργΔ 2021, 80(10), 1157επ.

²⁹⁵ Παρομοίως, η υπ' αριθ. ΔΕΚ 26.2.2008, C-506/06 Mayr, ECLI:EU:C:2008:119, όπου η εργαζόμενη απολύθηκε κατά το στάδιο πριν τη μεταφορά του γονιμοποιημένου ωαρίου στη μήτρα της, παρά τη σχετική άδεια που είχε λάβει από την εργασία της.

9. Ειδική παροχή προστασίας μητρότητας

Η ειδική αυτή άδεια εννεάμηνης διάρκειας²⁹⁶ χορηγούταν μόνο στη φυσική μητέρα, ενώ πλέον έχει επεκταθεί στην τεκμαιρόμενη μητέρα του ΑΚ 1464, που αποκτά τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, καθώς και στη θετή μητέρα τέκνου ηλικίας έως οκτώ ετών από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια (άρθ. 142 Ν. 3655/2008, όπως τροποποιήθηκε από τα άρθ. 44§2 Ν. 4488/2017, 43,44 Ν. 4497/2022, 36 Ν. 4808/2022, 228 π.δ. 80/2022). Επισημαίνεται πως δεν χορηγείται σε μητέρα της οποίας το τέκνο γεννήθηκε νεκρό ή απεβίωσε κατά την άδεια λοχείας²⁹⁷. Δυνητικός δικαιούχος της άδειας αποτελεί και ο πατέρας, στον οποίο η γυναίκα μπορεί να χορηγήσει έως και επτά μήνες αυτής²⁹⁸ (άρθ. 142§2). Τούτη η επέκταση συνιστά θετική νομοθετική επιλογή προς τον σκοπό της άνευ φύλου εναρμόνισης. Αφορμή στάθηκε η απόφαση *Syndicat*²⁹⁹. Το ΔΕΕ κλήθηκε να αποφανθεί κατά πόσο μία παρατεταμένη ή πρόσθετη άδεια που χορηγείται μόνο στη μητέρα μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας, συγκρούεται ή όχι με την αρχή της ίσης μεταχείρισης των φύλων (άρθ. 28§1 Οδηγία 2006/54). Ακολουθώντας το σκεπτικό των προηγούμενων αποφάσεων³⁰⁰, έλαβε υπόψη το σκοπό χορήγησης της άδειας, ο οποίος ήταν αποκλειστικά η ενδυνάμωση του δεσμού της μητέρας με το τέκνο³⁰¹ και όχι και η προστασία της ίδιας. Τούτο επιβεβαιώνεται και από το απομακρυσμένο από το γεγονός του τοκετού ή της υιοθεσίας χρονικό σημείο χορήγησής της άδειας³⁰². Οποιαδήποτε άδεια δεν επιδιώκει το διττό στόχο της άδειας μητρότητας χορηγείται ενόψει της γονεϊκής ιδιότητας³⁰³ της μητέρας και, ως εκ τούτου, πρέπει να χορηγείται και στον πατέρα, ειδάλλως εισάγει άνιση διάκριση εις βάρος του³⁰⁴. Λαμβάνοντας υπόψη την αιτιολογική έκθεση του Ν. 3655/2008, η άδεια πριν τον τροποποιητικό Ν. 4997/2022,

²⁹⁶ Έως την 25^η/11/2022 διαρκούσε έξι μήνες. Εργαζόμενες μητέρες που χρησιμοποιούσαν την ειδική αυτή άδεια κατά την ανωτέρω ημερομηνία (έστω και αν ήταν η τελευταία μέρα) συνεχίζουν να τη λαμβάνουν μέχρι τη συμπλήρωση των εννέα μηνών (άρθ. 83§2 Ν. 4997/2022).

²⁹⁷ ΔΕΝ 2010, 830.

²⁹⁸ Αναγκαία προϋπόθεση η μητέρα να είναι ασφαλισμένη στο ΙΚΑ – ΕΤΑΜ και να εργάζονται τόσο αυτή όσο και ο πατέρας με απλή και εξαρτημένη σχέση εργασίας, αντίστοιχα (§§1,2). Για το χρονικό διάστημα που λαμβάνει ο πατέρας την άδεια, εξισώνεται πλήρως με τη μητέρα, ως προς τις μισθολογικές (από τον Ο.Α.Ε.Δ.) και ασφαλιστικές παροχές (Εγκ. Ο.Α.Ε.Δ. 433/2008, Εγκύκλιος ΙΚΑ – ΕΤΑΜ 20/2009).

²⁹⁹ ΔΕΕ, 18.11.2020, *Syndicat CFTC*, C-463/19, ECLI:EU:C:2020:932.

³⁰⁰ Ενδεικτικά, *Roca Alvarez*.

³⁰¹ Πετίνη – Πηγιώτη, Χ., *Δικαιώματα εγκύων και τεκουσών γυναικών.*, ΔΕΝ 2011, 899, σχετ. C-519/03, ό.π. 28.

³⁰² Αιτιολ. σκ. 64.

³⁰³ Υπέρ του χαρακτηρισμού της ως γονικής άδειας βλ. Κουκούλη – Σπηλιωτοπούλου, Σ., *Συνταξιοδότηση και εναρμόνιση οικογένειας και εργασίας*, ΕΔΚΑ 2009, 11(610), 777 (σημ. 98) κατά την οποία κάθε άδεια μεταγενέστερη της άδειας λοχείας αποτελεί γονική άδεια που δικαιούνται και οι δύο γονείς βάσει των άρθ. 4§2, 21§1Σ., *Caracciolo di Torella*, E., *Masselot*, A., ό.π., σελ. 52.

³⁰⁴ Αιτιολ. σκ. 55.

χορηγούταν μεταγενέστερα του σταδίου της εγκυμοσύνης και του τοκετού και μόνο για την ενίσχυση του μητρικού δεσμού. Επρόκειτο δηλαδή για γονική άδεια, της οποίας η χορήγηση και στον πατέρα επιβαλλόταν στο πλαίσιο της ίσης μεταχείρισης.

Από το γράμμα του νόμου δεν προκύπτει εάν είναι δυνατή η μεταβίβαση της άδειας αφενός στο θετό πατέρα αφετέρου στον άνδρα μονογονέα που είναι χήρος ή άγαμος και ασκεί αποκλειστικά την επιμέλεια του τέκνου (ακούσιο κενό νόμου). Λαμβάνοντας υπόψη πως ο νομοθέτης έχει επεκτείνει την άδεια στη θετή μητέρα³⁰⁵ και δεδομένης της ομοιότητας των θετών γονέων ως προς τις υποχρεώσεις φροντίδας, κρίνεται πως κατ' αναλογική εφαρμογή τη δικαιούται και ο θετός πατέρας³⁰⁶, ειδάλλως θα ανέκυπτε ζήτημα ανισότητας. Στην περίπτωση του μονογονέα, ενδεχομένως ανακύπτει ζήτημα, καθώς η χορήγηση επτά μηνών στον πατέρα διενεργείται κατόπιν απόφασης της μητέρας, όχι αυτομάτως. Παρά την απουσία της, εκείνος πρέπει να λάβει τουλάχιστον τους επτά μήνες της άδειας, προκειμένου να εξισορροπήσει τις υποχρεώσεις του. Μάλιστα, ενόψει της απουσίας της, το βέλτιστο αποτελεί η χορήγηση εννέα μηνών.

Στην περίπτωση που οι δύο γονείς απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη, μπορούν με κοινή δήλωσή τους να του γνωστοποιήσουν τα χρονικά διαστήματα που καθείς εξ αυτών θα κάνει χρήση της άδειας. Ο εργοδότης οφείλει, *καλή τη πίστει*, κατόπιν στάθμισης των συμφερόντων του και του γονέα, να χορηγήσει την άδεια, εκτός εάν η απουσία του συγκεκριμένου γονέα τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή, θα έπληττε ανεπανόρθωτα και υπερμέτρως δυσανάλογα τη λειτουργία της επιχείρησής του. Ωστόσο, δεν μπορεί να αρνείται τη χορήγηση της άδειας στον έναν γονέα με το επιχείρημα ότι τούτη μπορεί να αξιωθεί από τον άλλο, διότι καθένας τους έχει δικαίωμα στην οικογενειακή ζωή, ως φυσικό συμπλήρωμα της ισότητας. Μια τέτοια άρνηση θα εκτεινόταν πέραν των ορίων του διευθυντικού δικαιώματος, προσκρούοντας τόσο στο άρθ. 21§1Σ όσο και στο ΑΚ 281.

Τέλος, σημείο έναρξης της θεωρείται η λήξη της άδειας μητρότητας ή της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας³⁰⁷ ή της ετήσιας κανονικής άδειας, εφόσον ο εργαζόμενος την έλαβε μετά τα ανωτέρω διαστήματα. Εάν ο εργαζόμενος δεν λάβει την ισόχρονη προς το μειωμένο ωράριο άδεια, δικαιούται την ειδική παροχή

³⁰⁵ Ο ΣτΠ στην *Ειδική Έκθεση 2020 για την Ίση Μεταχείριση* είχε διαπιστώσει τούτο το νομοθετικό κενό του Ν. 3855/2006, παρόλο που, όπως τόνισε, ο ΑΚ δεν διακρίνει μεταξύ φυσικής και θετής μητέρας, σελ. 27., Στπ 2021, ό.π., σελ. 21.

³⁰⁶ Αναμένεται Υπουργική Απόφαση που θα ορίζει τους ειδικότερους όρους χορήγησης της άδειας και ενδεχομένως τούτο το ζήτημα.

³⁰⁷ Άδεια φροντίδας τέκνου κατ' άρθ. 37 Ν. 4808/2021.

προστασίας αμέσως μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας και στη συνέχεια δικαιούται και το μειωμένο ωράριο. Συναφής είναι και η υπ' αριθ. 124/2018 Γνωμοδότηση του ΣΤ' Τμήματος του ΝΣΚ³⁰⁸, που διευκρινίζει ρητά πως στην τελευταία περίπτωση δεν περικόπτεται κατά έξι μήνες ούτε η άδεια φροντίδας τέκνου ούτε καμία άλλη άδεια³⁰⁹, εξαιτίας της προγενέστερης χορήγησης της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας³¹⁰. Σημειώνεται, τέλος, πως η δυνητική χορήγηση μέρους της άδειας στον πατέρα δεν επηρεάζει τα χρονικά σημεία έναρξής της, απλώς εννοείται πως εάν πρώτη η μητέρα κάνει χρήση, η λήψη της από τον πατέρα θα ακολουθήσει. Μένει να οριστεί, ωστόσο, εάν έναρκτήριο σημείο μπορεί να αποτελέσει και η άδεια πατρότητας.

Ιδιαίτερη μνεία αξίζει να γίνει σχετικά με τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας, δεδομένου πως πρέπει να δίδεται εντός στενών χρονικών ορίων, ήτοι μέχρι το πρώτο τρίμηνο (έως 31.03) του επόμενου ημερολογιακού έτους (άρθ. 1 Ν. 3302/2004, αρ. πρωτ. 3392/01-03-2005 Εγκ. Υπουργού Απασχόλησης, άρθ. 61 Ν. 4808/2021). Συνδυαστικά, μάλιστα, με τη χρονική επαύξηση της άδειας του άρθ. 142 σε εννέα μήνες, μόλις τον Νοέμβριο του έτους 2022, δύναται να δημιουργηθεί ζήτημα στη χορήγηση της κανονικής άδειας, εάν αυτή έχει υπόλοιπο, προγραμματισμένο να χορηγηθεί εντός του έτους 2023 ή εάν εξ ολοκλήρου χορηγηθεί μετά την εξάμηνη άδεια. Η πρόσφατη Εγκύκλιος³¹¹ επιλύει το ζήτημα ορίζοντας πως στις περιπτώσεις αυτές η κανονική άδεια θα χορηγείται αμέσως μετά το τέλος των έξι (6) μηνών της ειδικής παροχής και στη συνέχεια θα λαμβάνει χώρα η τρίμηνη παράταση, προς εξασφάλιση της ενάσκησης όλων των δικαιωμάτων από τον μισθωτό.

10. Άδεια φροντίδας τέκνου

Η τριάντα μηνών διάρκειας άδεια φροντίδας αποτελεί επιπρόσθετη διευκόλυνση των εργαζόμενων γονέων (άρθ. 37 Ν. 4808/2021, 229 π.δ. 80/2022), πρόδρομος της οποίας συνιστά η άδεια θηλασμού και φροντίδας τέκνου (άρθ. 9 ΕΓΣΣΕ 1993)³¹². Υπό την προϊσχύσασα διάταξη, ο πατέρας μπορούσε να λάβει την άδεια, μόνο εάν η

³⁰⁸ ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

³⁰⁹ Υπ' αριθ. 123756/20-12-2022 Εγκύκλιο της Γενικής Γραμματείας Εργασιακών Σχέσεων, Τμήματος Ισότητας των Φύλων στην Εργασία.

³¹⁰ Σκ. 22 της Γνωμοδότησης: «[...] ο νομοθέτης θέλησε να ρυθμίσει μόνο τη χρονική σειρά με την οποία θα ληφθούν οι αναφερόμενες άδειες [...], σε καμία περίπτωση δε θέλησε να «περικόψει» τμήμα της μίας, εξαιτίας λήψης της άλλης».

³¹¹ Υποσ. 304.

³¹² Άρθ. 6 ΕΓΣΣΕ 2002-2003, όπως κυρώθηκε με το άρθ. 7 Ν. 3144/2003, άρθ. 8,9 ΕΓΣΣΕ 2004-2005, άρθ. 38 Ν. 4342/2015.

εργαζόμενη μητέρα δεν έκανε χρήση αυτής. Μάλιστα, στην περίπτωση που η μητέρα ήταν άνεργη ή δεν είχε σχέση εξαρτημένης εργασίας (λ.χ. ήταν ανεξάρτητη επαγγελματίας), ο πατέρας δε διέθετε καν δικαίωμα αξίωσής της. Επρόκειτο για ρύθμιση που παραβίαζε κατάφωρα την αρχή της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων³¹³ και τη συμπληρωματική αυτής αρχή της εναρμόνισης³¹⁴. Τούτο αναπαραγόταν ακόμη και σε επιχειρησιακές ΣΣΕ. Συναφής η *Εφαθ 374/2020*³¹⁵, που κρίθηκε ότι ο όρος ΣΣΕ που χορηγεί άδεια ανατροφής στον πατέρα μόνο σε περίπτωση χηρείας, διάστασης ή διαζυγίου και εφόσον έχει την επιμέλεια του τέκνου εισάγει αδικαιολόγητη δυσμενή διάκριση εις βάρος του, όταν η άδεια χορηγείται σε γυναίκα εργαζόμενη, ασκούσα όμοια ή συναφή καθήκοντα. Δεδομένου ότι η άνιση μεταχείριση δεν προκύπτει από λόγο γενικότερου ή δημοσίου συμφέροντος, αντιβαίνει στις εθνικής και υπερεθνικής ισχύος διατάξεις περί ισότητας (άρθ. 4§§1,2, 21§§1,5, 116§2Σ., Οδηγία 2010/18/ΕΕ).

Δυνάμει του Ν. 4808/2021, ο πατέρας έχει αυτοτελές δικαίωμα αδείας³¹⁶, ακόμη και αν η μητέρα δεν εργάζεται (και αντιστρόφως), καταργώντας αφενός τον παρακολουθηματικό, σε σχέση με της μητέρας, χαρακτήρα τούτου του δικαιώματος, αφετέρου επιβεβαιώνοντας πως σκοπός χορήγησής του δεν είναι η προστασία της λεχόννας ούτε η διαφύλαξη της σχέσης της με το τέκνο, αλλά η διευκόλυνση των γονέων στις ευθύνες φροντίδας έναντι αυτού και η προστασία της παιδικής ηλικίας³¹⁷. Οι θετοί και ανάδοχοι γονείς παιδιού έως οκτώ ετών δικαιούνται την άδεια κατά τους ίδιους ως άνω όρους. Σε περίπτωση διαζυγίου, διάστασης ή γέννησης του τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, την άδεια φροντίδας λαμβάνει ο εργαζόμενος γονέας που έχει την επιμέλεια του παιδιού, εκτός εάν οι γονείς συμφωνήσουν διαφορετικά (§3). Εξ αντιδιαστολής συνάγεται πως εάν υπάρχει συνεπιμέλεια, η άδεια διαμοιράζεται εναλλακτικά κατά τους όρους της §1.

Τούτη η άδεια χορηγείται κατ' αρχάς ως μειωμένο ωράριο (καθυστερημένη προσέλευση ή αποχώρηση από την εργασία νωρίτερα ή διακοπή εργασίας κατά μία ώρα). Στην περίπτωση που η σύμβαση εργασίας λυθεί, ο εργαζόμενος δικαιούται να κάνει χρήση του εναπομείναντος της άδειας χρόνου στον επόμενο εργοδότη μέχρι τη συμπλήρωση των 30 μηνών³¹⁸. Εναλλακτικά, κατόπιν συμφωνίας εργαζομένου – εργοδότη δύναται να χορηγηθεί διαζευκτικά ως διαφορετικά ρυθμισμένο μειωμένο

³¹³ ΟΛΑΠ 6/2011, ΑΠ 1374/2003, ΑΠ 432/2006 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

³¹⁴ ΔΕΕ, 30.9.2010, Roca Alvarez, ό.π. υποσ. 41.

³¹⁵ ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

³¹⁶ Το δικαίωμα του πατέρα είναι παράλληλο με της μητέρας. Οι δυο τους μπορούν να το λάβουν εναλλακτικά.

³¹⁷ ΔΕΚ 18.03.2004, Gomez, C-342/2001, ΔΕΕ Hill, Gerster, ό.π. υποσ. 27.

³¹⁸ ΔΕΝ 2013, 502.

ωράριο³¹⁹, ως πλήρεις ημέρες αδείας αντίστοιχες του συνολικού αριθμού ωρών, ως ισόχρονη συνεχόμενη άδεια ή με οποιονδήποτε άλλον τρόπο συμφωνηθεί (§2). Άξιο αναφοράς είναι πως κατά το προηγούμενο νομοθετικό καθεστώς δεν υπήρχε η δυνατότητα τόσων διαφορετικών εναλλακτικών μορφών λήψης της, παρά μόνο η ισόχρονη συνεχόμενη άδεια που προϋπέθετε συμφωνία του εργοδότη³²⁰. Η νομική φύση τούτης της «συμφωνίας» αποτέλεσε το περιεχόμενο της απόφασης ορόσημο *ΟΛΑΠ 10/2010*³²¹.

Στα πραγματικά περιστατικά της απόφασης, γυναίκα τραπεζοϋπάλληλος άσκησε αγωγή κατά της εργοδότης τράπεζας με αίτημα την αναγνώριση ως καταχρηστική την άρνηση της τελευταίας να της χορηγήσει την άδεια φροντίδας ως ισόχρονη συνεχόμενη άδεια αντί μειωμένου ωραρίου. Η Ολομέλεια κλήθηκε να κρίνει εάν η ως άνω συμφωνία του εργοδότη αποτελεί έκφραση του διευθυντικού δικαιώματός του, υπαγόμενη ως εκ τούτου σε έλεγχο καταχρηστικότητας (ΑΚ 281) ή φυσική ευχέρεια αυτού, ως έκφραση του δικαιώματος ανάπτυξης της προσωπικότητας και της ελεύθερης οικονομικής και επαγγελματικής δράσης του (άρθ. 5§1Σ.), εκφεύγοντας, συνεπώς, του ελέγχου κατά ΑΚ 281. Η πλειοψηφία υποστήριξε πως πρόκειται για ενάσκηση διευθυντικού δικαιώματος, καθώς η χορήγηση ισόχρονης συνεχόμενης άδειας αποτελεί απλώς εναλλακτική μορφή του ήδη υπάρχοντος και νομοθετικά θεσπισμένου δικαιώματος άδειας ανατροφής. Δεν πρόκειται για νέο δικαίωμα που δημιουργείται εντός της υφιστάμενης σύμβασης εξαρτημένης εργασίας³²², αλλά για μια δυνατότητα που παρέχεται νομοθετικά στον εργοδότη, ο οποίος, σταθμίζοντας αφενός τις ανάγκες της μητέρας αφετέρου τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησής του, αποφασίζει να τη χορηγήσει ή όχι κατ' αυτόν τον τρόπο. Στον αντίποδα, η μειοψηφία υποστήριξε πως με τη συμφωνία του εργοδότη δημιουργείται αυτοτελής δικαίωμα του εργαζομένου στον ανωτέρω τρόπο λήψης της άδειας και, επομένως, διαμορφώνεται μια νέα, αυτοτελής σύμβαση ως απόρροια του ως άνω ατομικού δικαιώματος και της αρχής της ελευθερίας των συμβάσεων (ΑΚ 361). Σε κάθε περίπτωση, πάντως, εάν ο νομοθέτης επεδίωκε την κατάρτιση νέας δικαιοπραξίας, θα το είχε ορίσει ρητά.

Τέλος, ελλείπει σχετικής ρύθμισης για τους μερικώς απασχολούμενους είχε υποστηριχθεί πως πρόσβαση στην άδεια έχουν μόνο «οι πλήρως και οι εκ περιτροπής

³¹⁹ Μείωση κατά δύο ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα μήνες και κατά μία ώρα για τους επόμενους έξι μήνες (§1περ.α').

³²⁰ Άρθ. 6 ΕΓΣΣΕ 2004-2005. Πριν τη νομοθετική θέσπιση της ισόχρονης συνεχόμενης άδειας αντί μειωμένου ωραρίου, οι εργοδότες τη χορηγούσαν έτσι στο πλαίσιο επιχειρησιακής συνήθειας, βλ. Εφαθ 947/1988.

³²¹ ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

³²² Γιαννακά, Ν., *Σκέψεις με αφορμή την ΑΠ 10/2010 (Ολομέλεια)*, Ε.Δ.Κ.Α. 2010, 12(622), 1128-1134.

απασχολούμενοι κατά πλήρες ωράριο», ενώ οι μερικώς «μόνο όταν το κανονικό ημερήσιο ωράριό τους δεν είναι μικρότερο από το ωράριο στο οποίο θα απασχολούταν ένας εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης που χρησιμοποιεί την άδεια»³²³. Με το υπ' αριθ. 31125/2007 έγγραφο του Υπουργείου Εργασίας αναγνωρίστηκε η μείωση του ημερήσιου ωραρίου του μερικώς απασχολούμενου ανάλογα με τη σχέση μερικής απασχόλησης³²⁴. Ρητά πλέον καλύπτεται το ως άνω νομοθετικό κενό με χορήγηση της άδειας «κατ' αναλογία του ημερήσιου χρόνου εργασίας» (άρθ. 37§4 Ν. 4808/2021), προάγοντας ταυτόχρονα την ίση μεταχείριση των δύο φύλων, καθώς η πλειονότητα των μερικώς απασχολούμενων είναι γυναίκες, που δίχως την πρόβλεψη αυτή, θα αποκλείονταν από τη λήψη της άδειας φροντίδας τέκνου, ενώ ο πλήρως απασχολούμενος πατέρας θα τη δικαιούταν κανονικά (και αντιστρόφως).

11. Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου

Αποτελεί ειδική γονική άδεια, που ευνοεί την ενεργό συμμετοχή των γονέων (φυσικών, θετών, τεκμαιρόμενης μητέρας) στην ανατροφή των τέκνων τους, επιτρέποντάς τους να επισκεφθούν το σχολείο των παιδιών³²⁵ τους και να πληροφορηθούν για την πρόοδό τους. Πρόκειται για ατομικό δικαίωμα, που ασκείται με την υποβολή υπεύθυνων δηλώσεων και των δύο στους εργοδότες τους είτε ατομικά από τον καθένα είτε από κοινού μοιράζοντας τις ημέρες αδείας, με ανώτατο όριο, σε κάθε περίπτωση, τις τέσσερις εργάσιμες ημέρες ετησίως³²⁶ (άρθ. 38§1, 230 π.δ. 80/2022). Εφόσον υποβληθούν οι ανωτέρω δηλώσεις, ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί τη χορήγηση της συγκεκριμένης άδειας. Σημαντική παράμετρος είναι η χορήγησή της μετ' αποδοχών, όρος που παρέμενε αρρυθμιστος κατά το άρθ. 9 Ν. 1483/1984. Νομολογιακά, ωστόσο, με την 4/2000 ΟΛΑΙΠ³²⁷ είχε κριθεί πως και κατά το προϊσχύσαν δίκαιο καλύπτονταν πλήρως οι αποδοχές του εργαζομένου, καθώς επρόκειτο για «διευκόλυνση των εργαζόμενων γονέων ανηλίκων μαθητών για παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης αυτών προς εκπλήρωση της περιλαμβανόμενης στη γονική μέριμνα υποχρέωσης επιμέλειας αυτών», οπότε και πρέπει να αποφεύγεται η χειροτέρευση της οικονομικής κατάστασης του εργαζομένου στο διάστημα αυτό. Κλείνοντας, απόλυτη ισότητα των δύο φύλων ως προς τους όρους χρήσης της άδειας θα επιτυγχανόταν με

³²³ Ληξουριώτης, Ι., *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, 3^η έκδ. σελ. 457, υποσ. 80.

³²⁴ ΔΕΝ 2007, 813.

³²⁵ Έως 18 ετών ή ανεξαρτήτως ηλικίας, εάν πρόκειται για τέκνα με ειδικές ανάγκες.

³²⁶ Λήψη ολόκληρων ημερών ή ορισμένων ωρών ανά ημέρα έως τη συμπλήρωση 4 ημερών.

³²⁷ ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

τον υποχρεωτικό διαμοιρασμό της άδειας μεταξύ τους, διότι, αφήνοντάς τους να τη μοιραστούν, ανακύπτει ο κίνδυνος ανάληψής της αποκλειστικά από τον έναν γονέα, τη μητέρα ως είθισται.

ΑΝΤΙ ΕΠΙΛΟΓΟΥ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΕΣ ΚΡΙΣΕΙΣ

Με βάση την προηγηθείσα ανάλυση, η εναρμόνιση αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα των δύο φύλων. Στη διαμόρφωσή της ως τέτοιου ιδιαίτερο ρόλο διαδραμάτισε η νομολογία των ευρωπαϊκών Δικαστηρίων. Σε νομοθετικό επίπεδο, οι προγενέστερες της υπ' αριθ. 2019/1158/ΕΕ Οδηγίες χορηγούσαν τα δικαιώματα οικογενειακών αδειών επί ίσοις όροις σε άνδρες και γυναίκες, δίχως να παρέχουν τα απαραίτητα κίνητρα (λ.χ. χρηματικά), με αποτέλεσμα να δίδεται προβάδισμα στις γυναίκες σχετικά με την παροχή φροντίδας. Οι έμφυλες προκαταλήψεις σε συνδυασμό με την εργασιακή κουλτούρα εμπόδιζαν τον άνδρα από την ανάληψη ίσου μεριδίου οικογενειακών ευθυνών. Απεναντίας, η πρόσφατη Οδηγία συνιστά δυναμικό μέτρο για την επίτευξη της ισότητας διαμορφώνοντας πρόσφορες συνθήκες για ίση συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας και την οικογένεια και μείωσης των άνισων αμοιβών³²⁸. Ωστόσο, το υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής παραμένει συρρικνωμένο, καθώς απευθύνεται κυρίως στην «παραδοσιακή» μορφή οικογένειας - την πυρηνική - που αποτελείται από δύο ετερόφυλους γονείς και τα τέκνα τους³²⁹. Ειδικότερα, παραβλέπει τις εξελίξεις στο θεσμό και τη μορφή της οικογένειας, λ.χ. μονογονείς, ομόφυλα ζευγάρια, διευρυμένες οικογένειες, όπου και άλλα, τρίτα πρόσωπα, πέραν των γονέων, έχουν επιφορτιστεί με τις φροντιστικές ευθύνες, που αδυνατούν να συνδυάσουν με τις επαγγελματικές υποχρεώσεις τους ελλείψει δυνατότητας λήψεως των οικογενειακών αδειών³³⁰. Με αυτό τον τρόπο, έμμεσα, επιβεβαιώνεται η στερεοτυπική αντίληψη του καταμερισμού των οικογενειακών και μη ευθυνών³³¹.

Αντίστοιχοι είναι και οι στόχοι του Νόμου 4808/2021, κυρωτικού της ανωτέρω Οδηγίας, ο οποίος δεν περιλαμβάνει μόνο τις θεσπιζόμενες σε αυτή άδειες, αλλά και εκσυγχρονίζει το ήδη υπάρχον πλαίσιο αδειών σχετικά με την προστασία της οικογένειας. Συγκεκριμένα, η εισαγωγή της άδειας πατρότητας στο δικαιοῦκό πλαίσιο των οικογενειακών αδειών αποτελεί το πρώτο βήμα προς την ενεργότερη συμμετοχή του πατέρα στη μη αμειβόμενη οικογενειακή ζωή. Στα θετικά της διατάξεως συγκαταλέγεται η χορήγησή της μετά πλήρων αποδοχών, αν και η διάρκειά της κρίνεται αρκετά περιορισμένη και ιδίως, στις περιπτώσεις πολύδυμης κύησης, στις οποίες δεν προβλέπεται επαύξησή της. Παρόμοια πρόβλεψη θα μπορούσε να θεσπιστεί

³²⁸ Αιτιολ. σκ. 6.

³²⁹ Chieragato, E., ό.π., σελ. 11.

³³⁰ Βλ. υποσ. 81, ό.π., COM0253 – C8-0137/2017-2017/0085 (COD), 30.5.2018, Τροποποίηση 41.

³³¹ Chapman, A., *The Continuing Resonance of Breadwinner Norms: The Australian Labour Law Experience*. 34 International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 351 (2018), σελ. 371.

με τον παρόντα Νόμο και για την άδεια μητρότητας, κατά τα ισχύοντα στο δημόσιο τομέα, όπου αυτή αυξάνεται ανάλογα με τον αριθμό των γεννηθέντων τέκνων (άρθ. 52§1 Υ.Κ.)³³². Ωστόσο, παρόλο που ο Νόμος επιδιώκει την ισόρροπη για τα φύλα εναρμόνιση, δεν περιλαμβάνει καμία ρύθμιση αναφορικά με την άδεια μητρότητας.

Λαμβάνοντας υπόψη τις άδειες που θεσπίζει ή αναδιαμορφώνει ο Ν. 4808/2021, μπορεί να χαρακτηριστεί ως ένα πραγματικό πρωτοπόρο νομοθέτημα, το οποίο αποσκοπεί στην ουσιαστική και ισότιμη συμμετοχή του άνδρα και της γυναίκας στην οικογένεια και εργασία. Όμως, δεν καταφέρνει να ανατρέψει εξ ολοκλήρου τα έμφυλα στερεότυπα περί επαγγελματικού και ενδοοικογενειακού ρόλου αμφοτέρων των φύλων. Συγκεκριμένα, αν και συμπληρώνει το κενό του προγενέστερου Ν. 4075/2012 ως προς την εισοδηματική κάλυψη κατά τη γονική άδεια, αφενός οι αποδοχές είναι μικρές (επίδομα από ΔΥΠΑ ίσο με τον κατώτατο νομοθετημένο μισθό), αφετέρου το χρονικό διάστημα χορήγησής τους είναι περιορισμένο (δύο μήνες ή τέσσερις σε περίπτωση πολύδυμης κύησης ή μονογονεϊκής οικογένειας). Με αυτό τον τρόπο, δεν καθίσταται ελκυστική για τον πατέρα, που, ως εκτέθηκε, προτιμά να μη χάνει τον υψηλό – συνήθως – μισθό του, για να φροντίζει το τέκνο του. Κάτι ανάλογο ενδέχεται να παρατηρηθεί και στην άδεια φροντιστή. Κατά τη στερεοτυπική αντίληψη περί έμφυλων ρόλων, η γυναίκα είναι συνδεδεμένη όχι μόνο με τη φροντίδα των τέκνων, αλλά και των λοιπών εξαρτώμενων μελών της οικογένειας. Η χορήγηση της άδειας φροντιστή άνευ αποδοχών αναζωπυρώνει την παραδοσιακή κατανομή των οικογενειακών βαρών.

Αξιοσημείωτη είναι η άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες, που αποσκοπεί στη διευκόλυνση των μόνων γονέων, ανδρών και γυναικών, καθώς και ο εκσυγχρονισμός της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας, ένα διάστημα (έως επτά μήνες) της οποίας, δύναται να χορηγηθεί και στον πατέρα. Ωστόσο, υπάρχει περιθώριο τροποποιήσεων και βελτιώσεων της άδειας, καθώς η δυνητική μεταβίβαση των επτά μηνών στον πατέρα ενδεχομένως αναβιώσει το παραδοσιακό μοντέλο κατανομής οικογενειακών ευθυνών. Η πιθανότητα αυτή αυξάνεται, άλλωστε, λόγω της χαμηλής εισοδηματικής κάλυψης. Ωφέλιμη θα ήταν η ισοκατανομή των εννέα μηνών στους γονείς, ήτοι τεσσεράμισι μήνες έκαστος, ή η χορήγηση εννέα μηνών αυτοτελώς στον καθένα μετά πλήρων αποδοχών. Προκειμένου, όμως, να μην επιβαρυνθεί υπέρμετρα ο Ο.Α.Ε.Δ. (ήδη Δ.Υ.Π.Α.) στην τελευταία περίπτωση, καταβάλλοντας αποδοχές για

³³² Για κάθε τέκνο πέραν του τρίτου η άδεια αυξάνεται κατά δύο μήνες, ενώ σε περίπτωση πολύδυμης κύησης αυξάνεται για κάθε τέκνο πέρα του ενός κατά ένα μήνα.

διάστημα δεκαοκτώ μηνών συνολικά, ίσως είναι προτιμότερη η κατανομή του οικονομικού βάρους μεταξύ αυτού και του εργοδότη.

Συνοψίζοντας, η θέσπιση νέων αδειών και διευκολύνσεων στους γονείς και φροντιστές, καθώς και η διεύρυνση των υφιστάμενων σε συνδυασμό με τις ανωτέρω αναφερθείσες πολιτικές εκ μέρους των εργοδοτών πιθανολογείται πως θα συμβάλλουν ουσιαστικά στην επίτευξη της επιδιωκόμενης εναρμόνισης, που θα επέλθει με ισότιμο και παράλληλο τρόπο για τα δύο φύλα. Τούτο ενισχύεται και από τη διασφάλιση της προστασίας των εργαζομένων από οποιασδήποτε μορφής αντίποινα (λ.χ. απόλυση), άμεσες και έμμεσες διακρίσεις, μόνο εκ του λόγου αξίωσης ορισμένης οικογενειακής άδειας. Κατά συνέπεια, αναμένεται η αύξηση της παραγωγικότητάς τους και η μείωση των εργασιακών τριβών, του στρες, των αδικαιολόγητων και συχνών απουσιών, και η μέσω αυτών δημιουργία μίας περισσότερο υγιούς και ισορροπημένης οικογενειακής καθημερινότητας. Ως εκ τούτου, επωφελούνται οι εργοδότες, αφότου απασχολούν εργατικό δυναμικό ικανοποιημένο με την εργασία του, ανταγωνιστικό και παραγωγικό και απαλλάσσονται από το κόστος της προετοιμασίας αντικαταστατών των αδειούχων εργαζομένων και πληρωμής υπερωριών σε εργαζομένους για να καλύψουν το κενό των αδειούχων. Ταυτόχρονα, επωφελούνται και οι γονείς, που επιτυγχάνουν να συνδυάσουν τις επαγγελματικές υποχρεώσεις με τις ανάγκες των τέκνων τους, η σωματική και ψυχοσυναισθηματική ανάπτυξη των οποίων επηρεάζεται θετικά από τη διαρκή και υποστηρικτική παρουσία αμφότερων των γονέων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

Αθανασούλια, Σ. (2020). *Η ιατρικώς υποβοηθούμενη αναπαραγωγή στη χώρα μας: η περίπτωση της παρένθετης μητρότητας (νομικές, κοινωνικο-οικονομικές και ηθικές διαστάσεις)*. Ανακτήθηκε 20 Νοεμβρίου, 2022, από: <https://dione.lib.unipi.gr/xmlui/handle/unipi/13190>.

Βαθρακοκοίλης, Β. (1989). *Αναλυτική Ερμηνεία – Νομολογία Αστικού Κώδικα & ΕισΝΑΚ, Α' Τόμος, Γενικές Αρχές – Γενικό & Ειδικό Ενοχικό*. Αθήνα – Θεσσαλονίκη: Αντ. Ν. Σάκκουλας.

Βιδάλης, Γ., Το πρόσταγμα της οικογένειας: Η συνταγματικότητα του Νόμου για την «ιατρική υποβοήθηση στην ανθρώπινη αναπαραγωγή». *ΝοΒ* 2003, 51(5), 832 - 840.

Βλαστός, Σ. Γ. (2005). *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις. Ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα*. Αθήνα - Θεσσαλονίκη: Αντ. Ν. Σάκκουλας.

Βλαχόπουλος, Β. Σ. & Χρυσόγονος, Χ. Κ. (2017). *Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

Γαβαλάς, Κ. Ν., Η άδεια πατρότητας στο ν. 4808/2021: Συμβολή στην εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής ή τυπική συμμόρφωση με την ενωσιακή Οδηγία; *ΕΕργΔ* 2022, 81(6) 617 – 630.

Γεραπετρίτης, Γ. (2007), *Ισότητα και θετικά μέτρα*. Αθήνα – Θεσσαλονίκη: Αντ. Ν. Σάκκουλας.

Γεωργιάδης, Α. (2010). *Σύντομη Ερμηνεία του Αστικού Κώδικα. Τόμος Ι, άρθρα 1-946*. Αθήνα – Θεσσαλονίκη: Π.Ν. Σάκκουλας: Δίκαιο & Οικονομία.

Γεωργιάδης, Α. (2012). *Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου* (4^η έκδ.). Αθήνα – Θεσσαλονίκη: Π.Ν. Σάκκουλας.

Γεωργιάδης, Α. (2015). *Ενοχικό Δίκαιο – Γενικό Μέρος* (2^η έκδ.). Αθήνα – Θεσσαλονίκη: Π.Ν. Σάκκουλας.

Γεωργιάδου, Ν. (2003). *Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρο 22§1β Συντάγματος)*. Αθήνα – Θεσσαλονίκη: Αντ. Ν. Σάκκουλας.

Γιαννακά, Ν., Σκέψεις με αφορμή την ΑΠ 10/2010 (Ολομέλεια). *ΕΔΚΑ* 2010, 12(622), 1128-1134.

Γιαννακούρου, Σ. (2008). *Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο*. Αθήνα – Θεσσαλονίκη: Αντ. Ν. Σάκκουλας.

Γιαννακούρου, Σ., Η νομική φύση της «συμφωνίας» του εργοδότη για τη χορήγηση συνεχόμενης ισόχρονης άδειας αντί μειωμένου ωραρίου ανατροφής παιδιών. *ΔΕΕ* 2010, 16(8-9), 957 - 960.

Γούλας, Δ. (2017). Απώλεια του δικαιώματος προαγωγής κατόπιν δοκιμαστικής περιόδου λόγω λήψης γονικής άδειας – Σχόλιο στην απόφαση ΔΕΕ C-174/16, Η.

07.09.2017, ECLI:EU:C:2017:637. *ΕΕΕυρΔ* 4/2017, 472-476. Ανακτήθηκε 20 Ιανουαρίου, 2023, από www.academia.edu.

Γούλας, Δ. (2020). Άρθ. 153 (πρώην άρθρο 137 ΣΕΚ) [Αρμοδιότητες της Ένωσης – Νομοθετική δράση]. Στο: Β. Σκουρή, *Συνθήκη της Λισσαβώνας*. Αθήνα – Θεσσαλονίκη: Αντ. Ν. Σάκκουλας.

Γούλας, Δ., Η προστασία των εργαζομένων που συμμετέχουν σε διαδικασία ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής πριν και μετά τον Ν. 4808/2021 – Σχόλιο στην ΜονΠρωτΑθ. 465/2021. *ΕΕργΔ* 2021, 80(10), 1147 - 1156.

Δεσπότης, Γ. & Σιγάλας, Τ. (2005). *Πρακτικός Οδηγός για τις άδειες των εργαζομένων (μετά το Νόμο 3302/28.12.2004)*. Αθήνα: ΡΙΜ Εργασιακή.

Δούμπη, Φ. (2021). *Εργασιακές Σχέσεις και Ανωτέρα Βία*. Ανακτήθηκε 20 Ιανουαρίου, 2023, από: <https://dspace.lib.uom.gr>.

Ζερδελής, Δ. Η απόλυση ως ultima ratio. *ΕΕργΔ* 1989, 48(11), 481 - 492.

Ζερδελής, Δ. (2019). *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*. Αθήνα – Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας.

Ζερδελής, Δ. (2022). *Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, том. 1*. (Ε' έκδ.). Αθήνα – Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας.

Ζερδελής, Δ., Η υποχρέωση άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος και οι συνέπειες της παράβασής της. *ΕΕργΔ* 2022, 81(5), 489 - 504.

Θεοδόσης, Γ., Η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και Δίκαιο Εργασίας. *ΔΕΕ* 1999, 5 (8-9), 841 – 850.

Θεοδόσης, Γ. (2008). *Η ισότητα των φύλων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Εθνική & Ευρωπαϊκή διάσταση*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

Καλογερόπουλος, Α. (1992). *Μαιευτική*. Θεσσαλονίκη: University Studio Press.

Καποδίστριας στο: Γεωργιάδης, Α. Σταθόπουλου, Μ. (2016). *Αστικός Κώδιξ – Κατ' άρθρο ερμηνεία*. Αθήνα – Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας.

Κατσούλα, Α. (2013). *Η εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής*. Ανακτήθηκε 26 Σεπτεμβρίου, 2022, από: <https://ikee.lib.auth.gr/record/135181>.

Κικίλιας, Η., Παπαλιού Ο. & Φαγαδάκη, Ε. (2008). *Διαστάσεις του κοινωνικού αποκλεισμού των μονογονεϊκών οικογενειών στην Ελλάδα*. Αθήνα: ΕΚΚΕ. Ανακτήθηκε 10 Ιανουαρίου, 2023, από το διαδίκτυο: <https://www.ekke.gr/services/publication/diastasis-tou-kinonikou-apoklismou-ton-monogoneikon-ikogeneion-stin-ellada>.

Κουκιάδης, Ι., Η μετάθεσις του μισθωτού «εν τη εργασιακή συμβάσει». *Αρμενόπουλος* 1972, 200 - 216.

Κουκιάδης, Ι. (2021). *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας* (9^η έκδ.). Αθήνα – Θεσσαλονίκη: Αντ. Ν. Σάκκουλας.

Κουκούλη – Σπηλιωτοπούλου, Σ., Η εναρμόνιση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των ανδρών και των γυναικών: κοινοτικό και εθνικό κεκτημένο (με αφορμή την ΟΛΣτΕ 3216/2003). *ΔιΔικ* 2004 (3), 572 – 592.

Κουκούλη – Σπηλιωτοπούλου, Σ., Συνταξιοδότηση και εναρμόνιση οικογένειας και εργασίας. *ΕΔΚΑ 2009*, 11(610), 753 - 785.

Κουμουτζής, Ν., Η τεχνητή αναπαραγωγή του άγαμου μόνου άνδρα. *ΧρΙΔ*, 1Α/2011, 3, 316-319.

Κραβαρίτου, Γ. (1996). Φύλο και Δίκαιο. Αθήνα: Παπαζήση.

Λεβέντης, Γ. (2000). *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*. Αθήνα – Θεσσαλονίκη: Αντ. Ν. Σάκκουλας.

Λεβέντης, Γ., Μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας – Μονομερή βλαπτική μεταβολή – Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας ως έσχατο μέσο. *ΔΕΝ 1996*, 52(1248), 657 - 666.

Ληξουριώτης, Ι. (2021). *Ατομικές εργασιακές σχέσεις*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

Μαράτου – Αλιπράντη, Λ. (1998). Μονογονεϊκές οικογένειες: σύγχρονες τάσεις και διλήμματα πολιτικής: συγκριτική επισκόπηση ανάμεσα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. *The Greek Review of Social Research*, 95, 185 – 208. Ανακτήθηκε 3 Δεκεμβρίου, 2022, από: <https://doi.org/10.12681/grsr.726>.

Μαρούδα, Μ. – Ντ. & Σαχπεκίδου, Ε., Ταγαράς, Χ. (Επιμ.). (2020). Άρθρο 33. Στο: Ν. Κανελλοπούλου Μαλούχου, Β. Καραγιάννης, Δ. Λέντζης, Μ. – Ντ. Μαρούδα, Δ. Σαρμάς, Ε. Σαχπεκίδου, Χ. Ταγαράς, Α. Τάκης, Ο. Τσόλκα, *Κατ' άρθρο ερμηνεία του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

Μαυριάς, Κ. Γ. (2021). *Συνταγματικό Δίκαιο* (6^η έκδ.). Αθήνα: Π.Ν. Σάκκουλας.

Μετζητάκος, Α., Καρταλτζής, Β. & Φουντέα, Κ. (2005). *Εργατικό Δίκαιο, Ατομικό – Συλλογικό – Ευρωπαϊκό*. International Forum Training and Consulting.

Μουσούρου, Λ. (2005). *Οικογένεια και οικογενειακή πολιτική*. Αθήνα: Gutenberg.

Μπέη, Ε., Η αρχή της αναλογικότητας. *Δ 1999*, 483.

Μπουμπουχερόπουλος, Π., Η εξέλιξη της νομοθετικής ρύθμισης της αδυναμίας παροχής εργασίας, της τηλεεργασίας και της εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής κατά την πανδημία του COVID-19. *ΕΕργΔ 2022*, 81(1), 37 – 56.

Νταλάκα, Ε. (2017). Συμφιλίωση Επαγγελματικής - Οικογενειακής / Προσωπικής Ζωής: Νομοθετικές Παρεμβάσεις για τους/τις φροντιστές/τριες (Carers) στην Ελλάδα. *Κοινωνική Πολιτική*, 3, 49–73. Ανακτήθηκε 29 Νοεμβρίου, 2022, από: <https://doi.org/10.12681/sp.10589>.

Ντάσιος, Λ. (1996). *Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, τ. Α/Ι*. (5^η έκδ.). Αθήνα – Θεσσαλονίκη: Αντ. Ν. Σάκκουλας.

Παντελίδου, Κ., Ίση μεταχείριση και σχέσεις γονέων και τέκνων. *ΝοΒ 2012*, 60(5), 1097 - 1107.

Παπαβασιλείου, Π., Οι εργασιακές άδειες για γονείς και φροντιστές. *Ε7 2022*, 82.

Παπαδοπούλου – Κλαμαρή, Δ., Παρατηρήσεις στη Γνωμοδότηση 261/2010 του ΝΣΚ. *ΕφΑΔ 2010*, 1215.

- Παπανικολάου, Ν. & Παπανικολάου, Α. (1994). *Μαιευτική* (3^η έκδ.). Αττική: Παρισιάνου Α.Ε.
- Παπαχρίστου, Θ. στο: ΑΚ Γεωργιάδη / Σταθόπουλο. *Εισαγωγικές παρατηρήσεις στα άρθρα 1455 – 1460, αρ. 21.*
- Παπαχρίστου, Θ. (2003). *Η τεχνητή αναπαραγωγή στον αστικό κώδικα*. Αθήνα – Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας.
- Πετίνη – Πηνιώτη, Χ., Μονογονεϊκή άδεια. *ΔΕΝ 2003, 59(1412), 1360.*
- Πετίνη – Πηνιώτη, Χ. Δικαιώματα εγκύων και τεκουσών γυναικών. *ΔΕΝ 2010, 189, ΔΕΝ 2011, 889.*
- Πολυχρονιάδου, Α., «Πρόσθετη άδεια μητρότητας ή και πατρότητας;» Με αφορμή την απόφαση Δ.Ε.Ε. της 18^{ης} Νοεμβρίου 2020 επί της υποθέσεως C-463/19, Syndicat CFTC. *ΕΕργΔ 2020, 79(10), 1395 - 1412.*
- Πούλλος στο: Γεωργιάδης, Α. Σταθόπουλου, Μ. (2016). *Αστικός Κώδιξ – Κατ' άρθρο ερμηνεία*. Αθήνα – Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας.
- Σαρρής, Ι. (2021). *Πρακτικός Οδηγός για τις Άδειες του Ν. 4808/2021*. Ανακτήθηκε 14 Ιανουαρίου, 2023, από: <http://www.den.gr/Post/647/782/el/Praktikos-Odigos-gia-tis-Adeies-tou-N-4808-2021/>.
- Σκουλίκης, Α. & Χριστιανός, Β. (Επιμ.). (2012). Άρθρο 153 ΣΛΕΕ. Στο: Β. Αγραπίδης, Δ. Αναγνωστόπουλος, Γ. Αυγερινός, Ν. Γαϊτενίδης, Γ. Γρύλλος, Σ. Κοροβέση, Μ. Κουσκουνά, Μ. Κρητικός, Γ. Κώτσηρας, Χρ. Μαλαματάρης, Α. Μαντά, Μ. Μενγκ Παπαντώνη, Α. Μεταξάς, Ν. Μηλιώνης, Γ. Μουρνιαδάκης, Ι. Νάτσινας, Ε. Παλιού, Ρ.Ε. Παπαδοπούλου, Μ. Περάκης, Σ. Ρηγάκου, Μ. Ροδόπουλος, Α. Σκουλίκης, Α. Τσιώνα, Ν. Φαραντούρης, Β. Χριστιανός, *Συνθήκη ΕΕ & ΣΛΕΕ*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Σπυρόπουλος, Φ. (1999). *Η ερμηνεία του Συντάγματος*. Αθήνα – Θεσσαλονίκη: Αντ. Ν. Σάκκουλας.
- Σταμάτης, Κ. (2016). *Μεθοδολογία του Δικαίου. Θεμελίωση των νομικών κρίσεων*. Αθήνα – Θεσσαλονίκη: Αντ. Ν. Σάκκουλας.
- Στεργίου, Α., Η αργή ανάδυση της πατρότητας μέσα από την εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. *ΕΕργΔ 2013, 72(7) 369 – 403.*
- ΣτΠ (2020). *Ιση Μεταχείριση. Ειδική Έκθεση 2020*. Ανακτήθηκε 12 Οκτωβρίου, 2022, από: <https://www.synigoros.gr/el/category/default/post/ish-metaxeirish-eidikh-ekdesh-2020>.
- ΣτΠ (2021). *Ιση Μεταχείριση. Ειδική Έκθεση 2020*. Ανακτήθηκε 12 Οκτωβρίου, 2022, από: <https://www.synigoros.gr/el/category/default/post/ish-metaxeirish-eidikh-ekdesh-2021>.
- Συμεωνίδου – Καστανίδου (Symeonidou - Kastanidou), Ε. (Elisavet). (2018). Νομικά ζητήματα σχετικά με την παρένθετη μητρότητα στην Ελλάδα (Legal Issues Regarding Surrogate Motherhood in Greece). *Bioethica, 4(1), 9-17*. Ανακτήθηκε 16 Ιανουαρίου, 2023, από: <https://doi.org/10.12681/bioeth.19694>.

Ξενόγλωσση

Addati, L., Cassirer, N. & Gilchrist, K. (2014). *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the World*. Ανακτήθηκε 30 Οκτωβρίου, 2022, από: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_242615.pdf.

Arabadjieva, K. (2022). Reshaping the Work – Life Balance Directive with Covid – 29 lessons in mind. *European Trade Union Institute*. Working Paper 2022.01. Ανακτήθηκε 10 Ιανουαρίου, 2023, από: <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-12/Reshaping%20the%20Work%E2%80%93Life%20Balance%20Directive%20with%20Covid-19%20lessons%20in%20mind-2022.pdf>.

Βασιλείου (Vassiliou), M. (Marianna). (2016). Single man and his access to medically assisted reproduction in Greece and in the United Kingdom. *Bioethica*, 2(2), 36 – 50. Ανακτήθηκε 14 Ιανουαρίου, 2023, από: <https://doi.org/10.12681/bioeth.19780>.

Belle, J. (2016). Paternity and Parental Leave Policies Across the European Union. *Rand Corporation*. Ανακτήθηκε 12 Ιανουαρίου, 2023, από: https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1666.html.

Bercusson, B. & Dickens, L. (1996). Equal opportunities and Collective Bargaining in Europe, Defining the Issues. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 6 (2). Ανακτήθηκε 22 Ιανουαρίου, 2023, από: <https://doi.org/10.1177/102425890000600205>.

Bettio, F. & Verashchagina, A. (2013). “*Long – Term Care for the Elderly: Provisions and Providers in 33 Countries*”. Publication Office of the European Union.

Birkelund, G.E., Lancee, B., Larsen, E.N., Polavieja, J.G., Radl, J. & Yemane, R. (2022). Gender Discrimination in Hiring: Evidence from a Cross – national Harmonized Field Experiment. *European Sociological Review*, 38 (3). Ανακτήθηκε 20 Ιανουαρίου, 2023, από: <https://doi.org/10-1093/esr/jcab043>.

Booth, K. (2021). Paternity and Parental Leave: Towards a New International Labour Standard. *Hastings Women’s Law Journal*, 32 (2). Ανακτήθηκε 20 Ιανουαρίου, 2023, από: <https://repository.uchastings.edu/hwlj/vol.32/iss2/2>.

Caracciolo di Torella, E. & Masselot, A. (2010). Reconciling work and family in EU law and policy. Ανακτήθηκε 15 Ιανουαρίου, 2023, από: <https://link.springer.com/book/10.1057/9780230246683> -.

Caracciolo di Torella, E. & Masselot, A. (2013). Work and Family Balance in EU Law and Policy 40 Years On: Still Balancing, Still Struggling. *European Gender Equality Law Review* 2(6), 6-14.

Caracciolo di Torella, E. (2014). “Brave New Fathers for a Brave New World? Fathers as Caregivers in an Evolving European Union”. *European Law Journal*, 20 (1), 88-106. Ανακτήθηκε 20 Ιανουαρίου, 2023, από: <https://doi.org/10.1111/eulj.12033>.

Caracciolo di Torella, E. (2017). An Emerging Right to Care in the EU: A New Start to Support Work-Life Balance for Parents and Carers. *18 ERA Forum* 187 – 198.

Caracciolo di Torella, E., Masselot, A. (2020). *Caring Responsibilities in European Law and Policy: Who Cares?* Routledge, Taylor & Francis Group: London and New York. Ανακτήθηκε 02 Ιανουαρίου, 2023, από: <https://doi.org/10.4324/9780203795828> .

Chapman, A. (2018). The Continuing Resonance of Breadwinner Norms: The Australian Labour Law Experience. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 34 (351), 371.

Chieragato, E. (2020). A Work – Life Balance for All? Assessing the Inclusiveness of EU Directive 2019/1158. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 36 (1). Ανακτήθηκε 10 Ιανουαρίου, 2023, από: <https://ssrn.com/abstract=3502888>.

Commission of the European Communities (2000). *Framework Strategy for equality between women and men*. COM (2000), 335 τελικό. Ανακτήθηκε 09 Ιανουαρίου, 2023, από:

[https://www.europarl.europa.eu/registre/docs_autres_institutions/commission_europeenne/com/2003/0047/COM_COM\(2003\)0047_EN.pdf#:~:text=Communication%20from%20the%20Commission%20to%20the%20Council%2C%20the,Strategy%20onGender%20Equality%20%282001-2005%29%20COM%282000%29%20335%20final.%20http%3A%2F%2Feuropa.eu.int%2Fcomm%2Femployment_social%2Fegu_opp%2Fstrategy%2Fcom_group_en.html](https://www.europarl.europa.eu/registre/docs_autres_institutions/commission_europeenne/com/2003/0047/COM_COM(2003)0047_EN.pdf#:~:text=Communication%20from%20the%20Commission%20to%20the%20Council%2C%20the,Strategy%20onGender%20Equality%20%282001-2005%29%20COM%282000%29%20335%20final.%20http%3A%2F%2Feuropa.eu.int%2Fcomm%2Femployment_social%2Fegu_opp%2Fstrategy%2Fcom_group_en.html).

Commission of the European Communities (2008). *A Better work – life balance: Stronger support for reconciling professional, private and family life*. COM (2008), 635 τελικό. Ανακτήθηκε 09 Ιανουαρίου, 2023, από: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/34d8115e-11ca-432e-bf89-6217f924aac3/language-en>.

Commission of the European Communities (2009). *Equality between women and men*. COM (2009), 77 τελικό. Ανακτήθηκε 09 Ιανουαρίου, 2023, από: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0077:FIN:EN:PDF>.

Cook, R. & Cusak, S. (2010). *Gender Stereotyping Transnational Legal Perspectives*. University of Pennsylvania. Ανακτήθηκε 02 Ιανουαρίου, 2023, από: <https://doi:10.1007/s10691-012-9218-5>.

DeCicco, A. (2018). The gender wage gap and the motherhood effect. *Honors Senior Capstone Projects*, 40. Ανακτήθηκε 20 Ιανουαρίου, 2023, από: https://scholarworks.merrimack.edu/honors_capstones/40.

Dicke, A. L., Safavian, E. & Eccles JS. (2019). Traditional Gender Roles Beliefs and Career Attainment in STEM: A Gendered Story? *Frontiers in Psychology*. 10. Ανακτήθηκε 20 Ιανουαρίου, 2023, από: <https://doi:10.3389/fpsyg.2019.01053>.

Dominguez Folgueras, M. (2014). “L’inégal Partage des Responsabilités Familiales et Domestiques est Toujours d’Actualité”. *Regards Croisés sur l’Economie 2014* (2), 183. Ανακτήθηκε 15 Ιανουαρίου, 2023, από: <https://www.cairn.info/revue-regards-croises-sur-l-economie-2014-2-page-183.htm?contenu=article> .

EIGE (2020). *Gender inequalities in care and pay in the EU*. Ανακτήθηκε 15 Ιανουαρίου, 2023, από: <https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-pay-eu>.

Ellis, E. (2010). The impact of the Lisbon Treaty on gender equality. *European Gender Equality Law Review*, 2010 (7).

Eurofound (2018). Striking a balance: Reconciling work and life in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Ανακτήθηκε 18 Ιανουαρίου, 2023, από: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/striking-a-balance-reconciling-work-and-life-in-the-eu>.

Eurofound (2019). Parental and paternity leave: Uptake by fathers. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Ανακτήθηκε 18 Ιανουαρίου, 2023, από: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2019/parental-and-paternity-leave-uptake-by-fathers>.

European Commission (2005). *Έκθεση της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών, για την ισότητα ανδρών και γυναικών*. COM (2005) 44, τελικό. Ανακτήθηκε 06 Ιανουαρίου, 2023, από: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52005DC0531&from=HU>.

European Commission (2008). *Proposal for a Directive amending Council Directive 92/85 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding*. COM (2008) 637, τελικό. Ανακτήθηκε 06 Ιανουαρίου, 2023, από: <https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j9vvik7m1c3gyxp/vjsx60oi8gzq>.

European Commission (2009). *Flexible working time arrangements and gender equality*. European Commission. Ανακτήθηκε 12 Ιανουαρίου, 2023, από: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/13a65488-9cd7-46f5-b9f4-d60e3dd09592>.

European Commission (2010). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions, Strategy for equality between women and men 2010-2015*. COM (2010) 491. Ανακτήθηκε, 12 Ιανουαρίου, 2023, από: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A52010DC0491>.

European Commission (2014), “2013 Report on the Application of the EU Charter of Fundamental Rights”, COM (2014) 224 final. Ανακτήθηκε 12 Ιανουαρίου, 2023, από: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1f1d1bcd-af5a-4028-8745-341c66e83b99>.

European Commission (2015). “Strategic Engagement for Gender Equality 2016 - 2019” (European Union 2015). Ανακτήθηκε 12 Ιανουαρίου, 2023, από: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/strategic_engagement_for_gender_equality_en.pdf.

European Commission (2017). Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18, COM 2017/0253, τελικό. Ανακτήθηκε, 06 Ιανουαρίου, 2023, από: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52017PC0253>.

European Commission (2019). *Leave Policies and practice for non-traditional families*. Ανακτήθηκε 12 Ιανουαρίου, 2023, από: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8239&furtherPubs=yes> .

European Network of Equality Bodies (Equinet) (2018). “In Focus Brief, Work-Life Balance”. Ανακτήθηκε 12 Δεκεμβρίου, 2022, από: https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2018/05/in_focus_brief_-_work_life_balance.pdf .

European Parliament (2014). *A new strategy for gender equality post 2015*. European Parliament. Ανακτήθηκε 13 Οκτωβρίου, 2022, από: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2014/509984/IPOL_STU\(2014\)509984_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2014/509984/IPOL_STU(2014)509984_EN.pdf) .

European Parliament (2015). *Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rate in the European Union*. European Parliament. Ανακτήθηκε 13 Οκτωβρίου, 2022, από: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU\(2015\)509999_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU(2015)509999_EN.pdf) .

Gerhard U., Knijn T. & Weckwert A. (2005). *Working Mothers in Europe; A comparison of Policies and Practices*. Edward Elgar Publishing Limited.

Gilbert, N. (2008). *A Mother's Work: How FEMINISM, the MARKET, and POLICY SHAPE FAMILY LIFE*. Yale University Press, New Haven and London.

Guichaoua, A. BIT. (1984). Le travail dans le monde, in *Tiers – Monde*, 25(98).

Haas, L. & Hwang, P. (2008). The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation in Childcare and Relationships with Children: Lessons from Sweden. *Work&Fam.* 85. Ανακτήθηκε 18 Νοεμβρίου, 2022, από: <https://doi.org/10.1080/13668800701785346>.

Hesse, K. (1999). *Grundzüge des Verfassungsrechts der BRD*. C.F. Müller.

ILO (2005). Modern daddy – Norway's progressive policy on paternity leave. *World of Work Magazine*, 54 (12) (13).

ILO (2014). Maternity and paternity leave at work: Law and practice across the world. Geneva: International Labour Office. Ανακτήθηκε από: 05 Οκτωβρίου, 2022, από: <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/publications/maternity-paternity-at-work-2014/lang--en/index.html>.

ILO (2019). A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All. Ανακτήθηκε 13 Οκτωβρίου, 2022, από: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_674831.pdf .

ILO (2022). *Care at work: Investigate in care leave and services for a more gender equal World of work*. Ανακτήθηκε 20 Ιανουαρίου, 2023, από: https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/WCMS_838653/lang--en/index.htm.

Jiping, Z. (2000). Breadwinner Status and Gender Ideologies of Men and Women Regarding Family Roles. *Sociological Perspectives*, 43(1).

Karu, M. & Tremblay, D. (2018). Fathers on Parental Leave: an Analysis of Rights and Take – up in 29 Countries. *Community, Work and Family*, 21(3). Ανακτήθηκε 08 Δεκεμβρίου, 2022, από: <https://doi.org/10.1080/13668803.2017.1346586>.

Kravaritou, Y. (1996). *Le sexe du droit du travail*. The Hague. London, Boston.

Margaria, A. (2023). Freeing Fatherhood from breadwinning – Are we ready for (formal) equality? *Beeler v. Switzerland. Strasbourg Observers*. Ανακτήθηκε 25 Ιανουαρίου, 2023, από: <https://strasbourgobservers.com/2023/01/24/freeing-fatherhood-from-breadwinning-are-we-ready-for-formal-equality-beeler-v-switzerland/> .

Marks, N.F., Lambert, J. D. & Choi, H. (2002). Transitions to caregiving, gender and psychological well – being: A prospective U.S. national study. *Journal of Marriage and Family*, 64 (3). Ανακτήθηκε 13 Νοεμβρίου, 2022, από: <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2002.00657.x>.

Mc Donnell, E. & Ryan, A. (2013). Male caregiving in dementia: A review and commentary. *Dementia* 12 (2). Ανακτήθηκε 13 Νοεμβρίου, 2022, από: <https://doi.org/10.1177/1471301211421235>.

Meeussen, L., Veldman, J. & Laar C. (2016). Combining Gender, Work and Family Identities: The Cross – Over and Spill – Over of Gender Norms into Young Adults “Work and Family Aspirations”. *Frontiers in Psychology*, 17 (7). Ανακτήθηκε 17 Νοεμβρίου, 2022, από: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01781>.

Miani, C. & Hoorens S. (2014). *Single parents and employment in Europe*. European Commission. Ανακτήθηκε 07 Σεπτεμβρίου, 2022, από: <https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality>.

Miné, M. (2020). Διακρίσεις στην εργασία και την απασχόληση – Επίκαιρη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. *ΕΕργΔ 2020*, 79 (6).

Moss, P. & Deven, F. (2015). Leave policies in Challenging Time: Reviewing the Decade 2004 – 2014. *Work&Fam*. 18 (2). doi.org/10.1080/13668803.2015.1021094.

Lockwood, N. (2003). *Work / Life Balance; Challenges and Solutions*. Society for Human Resource Management. Ανακτήθηκε 12 Σεπτεμβρίου, 2022, από: https://www.academia.edu/6531004/Work_Life_Balance_Challenges_and_Solutions.

Nieuwenhuis, R. (2021). Directions of thought for single parents in the EU. *Community, Work & Family*, 24:5, 599-566, doi: 10.180/13668803.2020.1745756.

OECD (2017). *A good start for equal parenting: Paid parental leave, in the Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. Publishing Paris. Ανακτήθηκε 12 Σεπτεμβρίου, 2022, από: https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-pursuit-of-genderequality_9789264281318-en#page1.

OECD (2020). *Work – Life Balance, in How’s Life? 2020: Measuring Well – Being*. Publishing Paris. Ανακτήθηκε 12 Σεπτεμβρίου, 2022, από: <https://doi-org/10.1787-e6597da1-e> .

OHCHR (2014). *Gender stereotypes and Stereotyping and women’s right*. Ανακτήθηκε 20 Ιανουαρίου, 2023, από:

https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Women/WRGS/OnePagers/Gender_stereotyping.pdf

Oliviera, A., de la Corte Rodriguez, M. & Lütz, F. (2020). The New Directive on Work – Life Balance: Towards a New Paradigm of Family Care and Equality? *European Law Review*, 45 (3). Ανακτήθηκε 10 Ιανουαρίου, 2023, από: https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609402/objava_92340/fajlovi/2020%20June%20_%20The%20new%20Directive%20on%20work_life%20%20balance%20_%20ELRev.pdf.

Persson, P. & Rossin – Slater, M. (2019). When Dad Can Stay Home: Fathers' Workplace Flexibility and Maternal Health. *National Bureau of Economic Research. Working Papers 25902*. doi: 10.3386/w25902. Ανακτήθηκε 10 Ιανουαρίου, 2023, από: <https://www.nber.org/papers/w25902>.

Pinquart, M. & Sörensen, S. (2003). Associations of stressors and uplifts of caregiving with caregiver burden and depressive mood: a meta-analysis. *The Journals of Gerontology, B Series, Psychological Sciences and Social Sciences*, 58 (2), doi: 10.1093/geronb/58.2p112.

Plantenga, J. & Remery, Ch. (2005). *Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European Countries*. Ανακτήθηκε 06 Ιανουαρίου, 2023, από: https://www.researchgate.net/publication/46675255_Reconciliation_of_Work_and_Private_Life_A_Comparative_Review_of_Thirty_European_Countries.

Riedmann, A., Bielenski, H., Szczurowska, T. & Wagner, A. (2005). *Working time and work – life balance in European companies*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Ανακτήθηκε 22 Δεκεμβρίου, 2022, από: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2006/working-conditions/working-time-and-worklife-balance-in-european-companies>.

Riggs, J. M. (1997). Mandates for mothers and fathers: perceptions of breadwinners and caregivers. *Sex Roles: A Journal of Research*, 37(7-8), 565–580. Ανακτήθηκε 22 Δεκεμβρίου, 2022, από: <https://doi:10.1023/A:1025611119822>.

Slaughter, A. M. (2015). *Unfinished Business; Women, Men, Work, Family*. Oneworld Publications.

Swinkels, J., Tilburg, T., Verbakel, E. & Groenou, M. B. (2019). Explaining the Gender Gap in the Caregiving Burden of Partner Caregivers. *The Journal of Gerontology: Series B*, 74 (2). Ανακτήθηκε 09 Νοεμβρίου, 2022, από: <https://doi:10.1093/geronb/gbx036>.

Thévenon, O. & Solaz, A. (2013). Labour market effects on parental leave policies in OECD countries. *OECD Social, Employment and Migration Papers 141*. Ανακτήθηκε 09 Νοεμβρίου, 2022, από: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/labour-market-effects-of-parental-leave-policies-in-oecd-countries_5k8xb6hw1wjf-en.

Timmer, A. (2016). Gender Stereotyping in the case law of the EU Court of Justice. Ανακτήθηκε 09 Νοεμβρίου, 2022, από: http://www.njl.nu/uploads/17-06-20_Stereotyping.pdf.

Trzebiatowski, T. & Trianna, M. (2020). Family Responsibility Discrimination, Power Distance and Emotional Exhaustion: When and why are there gender differences in Work – Life Conflict? *Journal of Business Ethics* 162, 15–29. Ανακτήθηκε 20 Ιανουαρίου, 2023, από: <https://doi.org/10.1007/s10551-018-4000-5>.

Wietfeld, A.C. in Preis / Saga (2019). *Europäisches Arbeitsrecht*. §10, Rz. 10.1.

Yee, J. L. & Schulz, R. (2000). Gender differences in psychiatric morbidity among family caregivers: A review and analysis. *The Gerontologist*, 40(2). Ανακτήθηκε 11 Ιανουαρίου, 2023, από: <https://doi.org/10.1093/geront/40.2.147>.

Zarnescu, V. L. (2021). Parental Leave and Work – Life Balance. Evolution, Challenges and Perspectives. Ανακτήθηκε 19 Ιανουαρίου, 2023, από: HeinOnline: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/cidstue2021&div=32&id=&page=>.

Νομολογία

ΑΠ 308/1959, 480/1959, 252/1960, 688/1961, 310/1966, 588/1969, 382/1971, 1012/1972, 328/1976, 382/1976, 602/1976, 263/1982, 1498/1983, 528/1984, 487/1986, 890/1986, 953/1986, 1564/1987, 1051/1988, 353/1989, 109/1990, 1825/1990, 414/1994, 169/1997, 1519/1997, 880/1998, 976/1998, 1745/1998, 1230/1999, 1281/2001, 1332/2002, 1762/2002, 220/2002, 245/2002, 865/2003, 1374/2003, 1455/2003, 1609/2003, 836/2004, 1212/2004, 1221/2004, 34/2005, 1303/2005, 1729/2005, 2051/2006, 255/2006, 432/2006, 622/2008, 1016/2008, 1362/2009, 701/2010, 1138/2010, 746/2010, 1969/2011, 126/2011, 678/2011, 1046/2012, 797/2013, 553/2015, 65/2016, 513/2016, 668/2016, 114/2017, 599/2018, 766/2018, 1217/2021, 407/2021.

ΔΕΕ, 02.10.1997, Gerster, C-1/95, ECLI:EU:C:1997:452.

ΔΕΕ, 4.10.2018, Ministerul Justitiei and Tribunal Botosani κατά Maria Dicu, C-12/17, ECLI:EU:C:2018:799.

ΔΕΕ, 05.02.2015, Nisttahuz Poclava, C-117/14, ECLI:EU:C:2015:60.

ΔΕΕ, 07.09.2017, H. κατά Land Berlin, C-174/16, ECLI:EU:C:2017:637.

ΔΕΕ, 12.07.1984, Hofmman v. Barmer Ersatzkasse, C-184/83, ECLI:EU:C:1984:273.

ΔΕΕ, 13.02.1979, Stoeckel, C-345/89, EU:C:1991:324.

ΔΕΕ, 13.02.2014, TSN, C-512/11, YTN, C-513/11, ECLI:EU:C:2014:73.

ΔΕΕ, 16.07.2009, Gómez – Limón Sánchez – Camacho, C-537/07, ECLI:EU:C:2009:462.

ΔΕΕ, 16.07.2015, Μαϊστρέλλης κατά Υπουργού Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, C-222/14, EU:C:2015:473.

ΔΕΕ, 16.09.1999, Abdoulaye, C-218/98, ECLI:EU:C:1999:424.

ΔΕΕ, 17.06.1998, Hill & Stapleton v. The Revenue Commissioners and Department of Finance, C- 243/95, ECLI:EU:C:1998:298.

ΔΕΕ, 17.12.1998, C-2/97, IP, ECLI:EU:C:1998:613.

ΔΕΕ, 18.03.2014, C.D., C-176/12, ECLI:EU:C:2014:2.

ΔΕΕ, 18.03.2014, Ζ. C-363/12, ECLI:EU:C:2014:159.

ΔΕΕ, 18.11.2020, Syndicat CFTC, C-463/19, ECLI:EU:C:2020:932.

ΔΕΕ, 19.03.2002, Lommers, C-476/99, ECLI:EU:C:2002:183.

ΔΕΕ, 19.09.2013, Betriu Montull v. Instituto Nacional de la Seguridad Social, C-5/12, ECLI:EU:C:2013:571.

ΔΕΕ, 21.12.2016, ΑΓΕΤ Ηρακλής, C-201/15, ECLI:EU:C:2016:972.

ΔΕΕ, 22.4.2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols κατά Land Tirol C-486/06, ECLI:EU:C:2010:215.

ΔΕΕ, 22.10.2009, Christel Meerts κατά Proost NV, C-116/08, ECLI:EU:C:2009:645.

ΔΕΕ, 24.1.2012, Dominguez, C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33.

ΔΕΕ, 25.02.2021 XI κατά Caisse pour l'avenir des enfants, C-129/20, ECLI:EU:C:2021:140.

ΔΕΕ, 25.10.1988, Επιτροπή κατά Γαλλίας, C-312/86, EU:C:1988:485.

ΔΕΕ, 27.03.1998, Petrovic κατά Αυστρίας.

ΔΕΕ, 29.11.2001, Griesmar, C-366/99, ECLI:EU:C:2001:648.

ΔΕΕ, 29.11.2017, King, C-214/16, ECLI:EU:C:2017:914.

ΔΕΕ, 30.09.2010, Pedro Manuel Roca Alvarez κατά Sesa Start Espana ETT. S.A., C-104/09, ECLI:EU:C:2010:561.

ΔΕφΑθ 119/2008, 1110/2008, 57/2008, 1487/2009, 193/2010, 921/2010, 1007/2011.

ΔΕφΘεσ. 2847/2006.

ΔΕφΠειρ 1204/2010.

ΔΕΚ, 14.4.2005, Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου, C-519/03, ECLI:EU:C:2005:234.

ΔΕΚ, 16.3.2006, Robinson – Steele, C-131/04, C-257/04, ECLI:EU:C:2006:177.

ΔΕΚ, 16.9.2000, Ζωή Χατζή κατά Υπ. Οικονομικών, C-149/10.

ΔΕΚ, 18.3.2004, Merino Gómez, C-342/01, ECLI:EU:C:2004:160.

ΔΕΚ, 20.1.2009, Gerhard Schultz – Hoff κατά Deutsche Rentenversicherung Bund, C-350/06, και Stringer κλπ. κατά Her Majesty's Revenue and Customs, C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18.

ΔΕΚ, 20.9.2007, Kiiski, C-116/06, ECLI:EU:C:2007:536.

ΔΕΚ, 26.02.2008, Mayr, C-506/06, ECLI:EU:C:2008:119.

ΔΕΚ, 26.6.2001, The Queen Secretary of State for Trade and Industry, ex, parte BECTU, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356.

ΔΕΚ, 27.10.1998, Boyle, C-411/96, ECLI:EU:C:1998:506.

ΕΑ 1443/1969.

ΕΔΔΑ, 11.10.2022, Beeler κατά Ελβετίας, <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=002-13821>.

ΕΔΔΑ, 22.03.2012, Konstantin Markin κατά Ρωσίας, <https://hudoc.echr.coe.int/ukr?i=001-109868>.

ΕφΑθ 355/2010, 3357/2010, 374/2020.

ΕφΔωδ 20/2006.

ΕφΘεσ. 1801/1990, 47/1991, 1009/2003.

ΕφΛαμ 25/2002.

ΕφΠειρ 132/2013.

ΜΠρΑθ 2352/1975, 2827/2008, 7/2018, 456/2021, 718/2022.

ΜΠρΘεσ. 13707/2009, 3470/2012.

ΜΠρΘηβ 117/1993.

ΟΛΑΠ 1752/1984, 4/2000, 6/2002, 19/2005, 11/2007, 10/2010, 1277/2010, 6/2011.

ΟΛΣτΕ 2511/2016.

ΠΜθτ 681/1962.

ΠρΑθ 384/1959, 1022/1959, 1525/1961.

ΠΠρΘεσ. 8641/2017.

ΣτΕ 1/2006, 2/2006, 2637/2008, 1006/2010.

Δικαιϊκές πηγές

Αιτιολογική έκθεση Νόμου 48082/2021.

Α.Ν. 539/1943 περί χορηγήσεως κατ' έτος εις τους μισθωτούς αδειών μετ' αποδοχών.

Αστικός Κώδικας (όπως κωδικοποιήθηκε με το Π.Δ. 456/1984, ΦΕΚ Α' 164/24.10.1984).

Γνωμοδότηση του ΝΣΚ υπ' αριθ. 194/2005, 192/2007, 124/2018, 205/2019.

Έγγραφα Υπουργείου Εργασίας 703/22.4.1987, 31125/2007.

Εγκύκλιος 47972/7.7.2021 Υπουργείου Εργασίας.

Εγκύκλιος 107342'/14.11.2022 Υπουργείου Εργασίας.

Εγκύκλιος 128/13.11.1989, 3392/01.03. 2005 Υπουργείου Απασχόλησης.

Εγκύκλιος ΙΚΑ 1/2011, ΙΚΑ / ΕΤΑΜ 20/2009.

Εγκύκλιος ΟΑΕΔ 433/2008.

ΕΓΣΣΕ 1984 (αριθ. 11770 – ΦΕΚ Β’/81/14.2.1984): ‘Δημοσίευση στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της από 14.2.1984 ΕΓΣΣΕ για τον καθορισμό συνολικών γενικών κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομισθίων των μισθωτών όλης της χώρας και ρύθμιση άλλων θεμάτων’.

ΕΓΣΣΕ 1989 (αριθ. 12756 – ΦΕΚ Β’/213): ‘Δημοσίευση στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της από 10.3.89 Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) έτους 1989’.

ΕΓΣΣΕ 1993.

ΕΓΣΣΕ 2000 – 2001.

ΕΓΣΣΕ 2002 – 2003.

ΕΓΣΣΕ 2004 – 2005.

ΕΓΣΣΕ 2008 – 2009.

ΕΣΔΑ.

Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 103/1952 «για την προστασία της μητρότητας».

Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 156/1981 «για την ισότητα των ευκαιριών και μεταχείρισης των εργαζομένων και των δύο φύλων: Εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις».

Interinstitutional Proclamation on the European Pillar of Social Rights, OJ C 428, 13.12.2017: Ανακτήθηκε 20 Ιανουαρίου, 2023, από: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017C1213%2801%29> .

Κώδικας Φορολογίας Εισοδήματος (Ν. 4172/2013 – ΦΕΚ Α’167/23.07.2013).

Νόμος 1302/1982 (ΦΕΚ 133/Α’ 29.10.1982) ‘για την επικύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας αριθ. 103/1952 «για την προστασία της μητρότητας»’.

Νόμος 1483/1984 (ΦΕΚ Α’ 153/8.10.1984) για την ‘προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις – τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων’.

Νόμος 1576/1985 (ΦΕΚ 218/Α/23-12-1985) για την ‘κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας αριθ. 156, για την ισότητα των ευκαιριών και μεταχείρισης των εργαζομένων και των δύο φύλων: Εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις’.

Νόμος 2224/1994 (ΦΕΚ 112/Α/6.7.1994) για τη ‘ρύθμιση θεμάτων εργασίας, συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων και οργάνωσης Υπ. Εργασίας και των εποπτευομένων από αυτό νομικών προσώπων και άλλες διατάξεις’.

Νόμος 2527/1997 (ΦΕΚ Α’ 206/8.10.1997) για την ‘τροποποίηση και συμπλήρωση διατάξεων του Ν. 2190/1994 και άλλες διατάξεις’.

Νόμος 2619/1998 (ΦΕΚ Α’ 132/19.6.1998) για την ‘κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της αξιοπρέπειας του ατόμου σε σχέση με τις εφαρμογές της βιολογίας και της ιατρικής: Σύμβαση για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα και τη Βιοϊατρική’.

Νόμος 2874/2000 (ΦΕΚ Α' 286/29.12.2000) για την 'προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις'.

Νόμος 3089/2002 (ΦΕΚ 327/Α/23.12.2002) για την 'ιατρική υποβοήθηση στην ανθρώπινη αναπαραγωγή'.

Νόμος 3302/2004 (ΦΕΚ Α' 267/28.12.2004) για τη 'ρύθμιση ετήσιας άδειας εργαζομένων και άλλες διατάξεις'.

Νόμος 3305/2005 (ΦΕΚ 17/Α/27.1.2005) για την 'εφαρμογή της Ιατρικός Υποβοηθούμενης Αναπαραγωγής'.

Νόμος 3418/2005 (Κώδικας Ιατρικής Δεοντολογίας, ΦΕΚ 287/Α/28.11.2005).

Νόμος 3454/2006 (ΦΕΚ 75/Α/7.4.2006) για την 'ενίσχυση της οικογένειας και λοιπές διατάξεις'.

Νόμος 3528/2007 (ΦΕΚ Α' 26/9.2.2007) για την 'κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.'.

Νόμος 3655/2008 (ΦΕΚ Α' 58/3.4.2008) για τη 'διοικητική και οργανωτική μεταρρύθμιση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις'.

Νόμος 3838/2010 (ΦΕΚ Α' 49/24.3.2010) για 'σύγχρονες διατάξεις για την ελληνική ιθαγένεια και την πολιτική συμμετοχή ομογενών και νομίμως διαμενόντων μεταναστών και άλλες ρυθμίσεις'.

Νόμος 3896/2010 (ΦΕΚ Α' 207/8.12.2010) για την 'εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης – εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5^{ης} Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις'.

Νόμος 3996/2011 (ΦΕΚ Α' 170/5.8.2011) για την 'αναμόρφωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις'.

Νόμος 4075/2012 (ΦΕΚ Α' 89/11.4.2012) για 'θέματα Κανονισμού Ασφάλισης ΙΚΑ – ΕΤΑΜ, Ασφαλιστικών Φορέων, προσαρμογή της νομοθεσίας στην Οδηγία 2010/18/ΕΕ και λοιπές διατάξεις'.

Νόμος 4342/2015 (ΦΕΚ Α' 143/9.12.2015) για 'συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενσωμάτωση στο Ελληνικό Δίκαιο της Οδηγίας 2012/27/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 25^{ης} Οκτωβρίου 2012 «Για την ενεργειακή απόδοση, την τροποποίηση των Οδηγιών 2009/125/ΕΚ και 2010/30/ΕΕ και την κατάργηση των Οδηγιών 2004/8/ΕΚ και 2006/32/ΕΚ», όπως τροποποιήθηκε από την Οδηγία 2013/12/ΕΕ του Συμβουλίου της 13^{ης} Μαΐου 2013 «Για την προσαρμογή της Οδηγίας 2012/27/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την ενεργειακή απόδοση, λόγω της προσχώρησης της Δημοκρατίας της Κροατίας» και άλλες διατάξεις'.

Νόμος 4488/2017 (ΦΕΚ Α' 137/13-09-2017) για 'συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις'.

Νόμος 4497/2022 (ΦΕΚ Α' 171/13.11.2017) για την 'άσκηση υπαίθριων εμπορικών δραστηριοτήτων, εκσυγχρονισμός της επιμελητηριακής νομοθεσίας και άλλες διατάξεις'.

Νόμος 4800/2021 (ΦΕΚ 81/Α/21.5.2021) για 'μεταρρυθμίσεις αναφορικά με τις σχέσεις γονέων και τέκνων, άλλα ζητήματα οικογενειακού δικαίου και λοιπές επείγουσες διατάξεις'.

Νόμος 4808/2021 (ΦΕΚ Α' 101/19.6.2021) 'για την προστασία της εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρησης Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20^{ης} Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις'.

Νόμος 4921/2022 (ΦΕΚ Α' 75/18.4.2022) για 'δουλειές ξανά: αναδιοργάνωση Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και ψηφιοποίηση των υπηρεσιών της, αναβάθμιση δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού και διάγνωσης των αναγκών εργασίας και άλλες διατάξεις'.

Νόμος 4997/2022 (ΦΕΚ Α' 219/25.11.2022) για τον 'εξορθολογισμό ασφαλιστικής και συνταξιοδοτικής νομοθεσίας, ενίσχυση ευάλωτων κοινωνικών ομάδων και άλλες διατάξεις'.

Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 9^{ης} Φεβρουαρίου 1976 περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας.

Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19^{ης} Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων.

Οδηγία 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου της 3^{ης} Ιουνίου 1996 σχετικά με τη συμφωνία - πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES.

Οδηγία 2003/88 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 4^{ης} Νοεμβρίου 2003 σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας.

Οδηγία 2006/54 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5^{ης} Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση).

Οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου της 8^{ης} Μαρτίου 2020 σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας - πλαισίου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ.

Οδηγία 2019/1158/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20^{ης} Ιουνίου 2019 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου.

Π.Δ. 176/1997 (ΦΕΚ Α' 150/15.07.1997) σχετικά με 'μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων σε συμμόρφωση με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ'.

Π.Δ. 221/1997 (ΦΕΚ 168 Α'/27.8.1997) για την 'τροποποίηση της παρ. 1 του άρθρου 3 του Π.Δ./τος 776/1997 «περί κυρώσεως κανονισμού συμπληρωματικών παροχών από Ο.Α.Ε.Δ.»'.

Π.Δ. 41/2003 (ΦΕΚ 44/Α/21-2-2003) για την 'τροποποίηση του Π.Δ. 176/91997 'Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία εγκύων λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων σε συμμόρφωση με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ'.

Σύμβαση για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ).

Σύμβαση για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ).

Σύνταγμα της Ελλάδας (ΦΕΚ 187/Α'/28.11.2019).

Σύσταση Νο. 165/1981.

Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (ΧΘΔ).

Χάρτης Πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006 – 2010.

Ψήφισμα του Συμβουλίου και των Υπουργών Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων της 29^{ης} Ιουνίου 2000 (2000/С/218/02) «για την ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών στην οικογενειακή και επαγγελματική ζωή».

Ηλεκτρονικές πηγές

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2013/domain/time/EL>.

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/domain/time>.

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1>.

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2017/domain/work/EL>.

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics.

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en.

<https://eurocarers.org/about-carers/>.

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/domain/time>.

<https://ypergasias.gov.gr/m-syngela-i-symfiliosi-oikogeneiakis-kai-epangelmatikis-zois-einai-stous-amesous-stochous-tis-kyvernisis/>.

<https://eurofound.europa.eu/publications/report/2018/striking-a-balance-reconciling-work-and-life-in-the-eu>.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf.

<https://eurocarers.org/country-profiles/greece>.

<https://ypergasias.gov.gr/isotita-ton-fylon/programma-ntantades-tis-geitonias/>.

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en