



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ  
ΝΟΜΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ**

**Αριθμός Γνωμοδότησης 10/2024**

**ΤΟ ΝΟΜΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ**

**(Τμήμα ΣΤ')**

**Συνεδρίαση της 17ης Ιανουαρίου 2024**

**Σύνθεση:**

**Πρόεδρος:** Χαράλαμπος Μπρισκόλας, Αντιπρόεδρος του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους.

**Μέλη:**

Βασίλειος Κορκίζογλου, Νικόλαος Καραγιώργης, Αικατερίνη Γαλάνη, Αναστασία Ζαφειριάδου, Θεόδωρος Ράπτης, Αντώνιος Παπαγεωργίου, Μαρία Δεληγιάννη, Μαρία Μπασδέκη, Παναγιώτα Παρασκευοπούλου, Νομικοί Σύμβουλοι του Κράτους.

**Εισηγήτρια:** Σταυρούλα Καλαμπαλίκη, Πάρεδρος ΝΣΚ (γνώμη χωρίς ψήφο).

**Αριθμός ερωτήματος:** Το έγγραφο με αριθμό πρωτ. 515716/26.10.2023 του Διοικητή του e-Ε.Φ.Κ.Α. / Γεν.Δ/σης Διοικητικής Υποστήριξης, Τεχνικών Υπηρεσιών και Στέγασης / Δ/σης Ανθρώπινου Δυναμικού / Τμήματος Διοίκησης Ανάπτυξης και Αξιολόγησης.

**Περίληψη ερωτήματος:** Ερωτάται επί δεδομένων περιπτώσεων, εάν : 1) Δύναται να ικανοποιηθεί το αίτημα υπαλλήλου του Φορέα για χορήγηση της κανονικής άδειας του τρέχοντος έτους διάρκειας είκοσι πέντε (25) ημερών για το χρονικό διάστημα από 22.11.2023 έως 31.12.2023, ο οποίος εργάστηκε μεν κατά την έναρξη του έτους από 01.01.2023 έως 10.02.2023, αλλά στη συνέχεια απουσιάζει με πολύμηνη αναρρωτική άδεια μέχρι 21.11.2023, χωρίς να έχει επανέλθει στα καθήκοντά του, 2) Δύναται να χορηγηθεί η μη ληφθείσα κανονική άδεια του προηγούμενου έτους (2022) μέσα στο επόμενο έτος (2023) σε υπάλληλο, η οποία απουσίαζε με συνεχόμενη αναρρωτική άδεια, όλο το δεύτερο εξάμηνο του προηγούμενου έτους

(01.06.2022 έως 31.12.2022) και ως εκ τούτου, δεν ήταν δυνατό είτε να την αιτηθεί είτε η Υπηρεσία να της την χορηγήσει, 3) Η χορήγηση κανονικής (ή άλλου είδους ) άδειας εμβόλιμα έστω και για μία (1) ημέρα σε υπάλληλο που λαμβάνει συνεχόμενες αναρρωτικές άδειες από 27.01.2022 μέχρι σήμερα, επιφέρει ως αποτέλεσμα τη διακοπή του συνεχόμενου της αναρρωτικής άδειας ή εφόσον η υπάλληλος δεν έχει επανέλθει στην υπηρεσία και δεν έχει αναλάβει νομίμως την πραγματική άσκηση των καθηκόντων της, η αναρρωτική της άδεια εξακολουθεί να θεωρείται ως συνεχόμενη, με το χρόνο της κανονικής (ή άλλου είδους) άδειας να μην υπολογίζεται στο χρόνο της αναρρωτικής;

.....

Στο πιο πάνω ερώτημα, όπως αυτό στη συνέχεια συμπληρώθηκε με το (αποσταλέν μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου) από 07.12.2023 έγγραφο της ερωτώσας υπηρεσίας, το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους (Τμήμα ΣΤ΄) γνωμοδότησε ως εξής:

#### **Ιστορικό**

Από τα παραπάνω έγγραφα του ερωτήματος και τα στοιχεία που το συνοδεύουν, προκύπτει το ακόλουθο ιστορικό:

1. Κατ' αρχάς, στο αρχικό (από 26.10.2023) έγγραφο του ερωτήματος, παρατίθενται συνοπτικά οι διατάξεις των παραγράφων 2, 3 και 4 του άρθρου 49, των παραγράφων 1 και 3 του άρθρου 54 και εκείνες των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 100 του ν. 3528/2007(Α' 26) με τον οποίο κυρώθηκε ο ισχύων Κώδικας Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ (ΥΚ), και στη συνέχεια εκτίθενται οι προβληματισμοί της Υπηρεσίας με τη μορφή τριών υποερωτημάτων, όπως ακριβώς αυτά εκτίθενται στην περίληψη του ερωτήματος. Εξάλλου, επί του τρίτου υποερωτήματος, το οποίο συμπληρώθηκε με το από 07.12.2023 έγγραφο διευκρινίζεται ότι, η υπάλληλος την οποία αυτό αφορά, απουσιάζει από 27.01.2022 συνεχόμενα χωρίς να έχει επανέλθει μέχρι και σήμερα στα καθήκοντά της. Κατά το ανωτέρω χρονικό διάστημα της απουσίας της, πλην της 15.07.2022, για την οποία αιτήθηκε εμβόλιμα άδεια ετήσιου γυναικολογικού ελέγχου και του χρονικού διαστήματος από 06.07.2023 έως 09.08.2023, για το οποίο επίσης παρεμβλήθηκε αίτημά της για χορήγηση του συνόλου της κανονικής άδειας έτους 2023, ήτοι εικοσιπέντε (25) ημερών, η εν λόγω υπάλληλος απουσιάζει αιτιολογημένα από την Υπηρεσία κάνοντας χρήση μακροχρόνιων αναρρωτικών αδειών, οι οποίες της έχουν χορηγηθεί βάσει σχετικών γνωματεύσεων της αρμόδιας Υγειονομικής Επιτροπής και αφορούν το ίδιο νόσημα, που έχει κριθεί δυσάτο.

2. Περαιτέρω, η Υπηρεσία με το τελευταίο αυτό (διευκρινιστικό του αρχικού ερωτήματός της) έγγραφο, θέτει για πρώτη φορά και χωρίς αναγωγή σε συγκεκριμένο πραγματικό, έναν επιπλέον προβληματισμό, για την περίπτωση εκείνη που η υπάλληλος απουσιάζει κάνοντας χρήση μακροχρόνιων αναρρωτικών αδειών, οι οποίες της έχουν χορηγηθεί και πάλι βάσει σχετικών γνωματεύσεων της αρμόδιας Υγειονομικής Υπηρεσίας, αλλά αφορούν σε απλό νόσημα, το οποίο ενδεχομένως να είναι κάθε φορά και διαφορετικό. Όπως όμως προκύπτει από την ερμηνεία της διάταξης της παραγράφου 2 του άρθρου 8 του ν. 4831/2021, η οποία παρατίθεται αμέσως παρακάτω στο νομοθετικό πλαίσιο, η άσκηση της γνωμοδοτικής αρμοδιότητας του ΝΣΚ επί ερωτημάτων δεν είναι γενική και αόριστη, αλλά συναρτάται άμεσα με τους προβληματισμούς της εκάστοτε ερωτώσας Υπηρεσίας ως προς την έννοια και το περιεχόμενο συγκεκριμένων διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας, τις οποίες καλείται να εφαρμόσει στο πλαίσιο των νομοθετικά καθορισμένων αρμοδιοτήτων της και ενόψει του συγκεκριμένου πραγματικού που εκτίθεται στο έγγραφο του ερωτήματος, το οποίο σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να διαμορφώνεται από το ΝΣΚ, ενώ επιπλέον τα ερωτήματα της Διοίκησης πρέπει να διαλαμβάνουν πλήρη και σαφή εξιστόρηση των πραγματικών περιστατικών της υπόθεσης που την απασχολεί και προσδιορισμό των σχετικών προβληματισμών της. Ως εκ τούτου ο νέος αυτός προβληματισμός, ανεξαρτήτως του ότι δεν έχει εισαχθεί νομοτύπως (δηλαδή με έγγραφο υπογεγραμμένο από τον Διοικητή του e-ΕΦΚΑ), δεν μπορεί να απαντηθεί, διότι δεν συνδέεται, κατά τα άνω, με ιστορικό, παρεχόμενο από την ίδια την αρμόδια Υπηρεσία, το οποίο αφορά υπαρκτή, εξατομικευμένη και όχι υποθετική περίπτωση, επί της οποίας πρόκειται πράγματι η Διοίκηση να χρησιμοποιήσει την εκδοθησόμενη γνωμοδότηση του Τμήματος (βλ. Γνωμ. ΝΣΚ 139/2021, 44/2021, 106/2020, 43/2019, 324/2014, 459/2012, 152/2012, ΟΛ.ΝΣΚ 831/2010, ΝΣΚ 371/2010,158/2010,168/2006).

#### **Νομοθετικό πλαίσιο**

3. Στα άρθρα 1, 7, 17 και 27 του άρθρου δεύτερου της Οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 4ης Νοεμβρίου 2003 σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας προβλέπονται τα ακόλουθα:

Άρθρο δεύτερο

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ - ΟΡΙΣΜΟΙ

Άρθρο 1

*«Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής*

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

2. Εφαρμόζεται:

α) στις ελάχιστες περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης και ετήσιας άδειας, στο χρόνο διαλείμματος και στη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας, και β) σε ορισμένες πλευρές της νυκτερινής εργασίας, της κατά βάρδιες εργασίας και του ρυθμού εργασίας.

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

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

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

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### ΕΛΑΧΙΣΤΕΣ ΠΕΡΙΟΔΟΙ ΑΝΑΠΑΥΣΗΣ - ΑΛΛΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

#### Άρθρο 7

##### «Ετήσια άδεια

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

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

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

### ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΞΑΙΡΕΣΕΙΣ

#### Άρθρο 17

##### «Παρεκκλίσεις

1. Τα κράτη μέλη, τηρώντας τις γενικές αρχές για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, μπορούν να παρεκκλίνουν από τα άρθρα 3, 4, 5, 6, 8 και 16, εφόσον η διάρκεια του χρόνου εργασίας, λόγω των ιδιοτεροτήτων της ασκούμενης δραστηριότητας, δεν υπολογίζεται ή/και δεν προκαθορίζεται ή μπορεί να καθορίζεται από τους ίδιους τους εργαζόμενους, ιδίως δε εφόσον πρόκειται για: α)

...β) ...ή γ) ...2. Οι παρεκκλίσεις που προβλέπονται στις παραγράφους 3, 4 και 5 επιτρέπεται να θεσπίζονται μέσω της νομοθετικής, κανονιστικής ή διοικητικής οδού ή με συλλογικές συμβάσεις ή με συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων, υπό τον όρο ότι στους οικείους εργαζομένους...».

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

### ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

#### Άρθρο 27

##### «Κατάργηση

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

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

4. Στα άρθρα 1 και 7 του π.δ.88/1999 «Ελάχιστες προδιαγραφές για την οργάνωση του χρόνου εργασίας σε συμμόρφωση με την οδηγία 93/104/ΕΚ» (Α'94), ορίζονται τα ακόλουθα:

#### Άρθρο 1 (Άρθρα 1 και 14 οδηγίας)

##### Σκοπός- Αντικείμενο -Πεδίο εφαρμογής

«1. Σκοπός του παρόντος προεδρικού διατάγματος είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της οδηγίας 93/104/ΕΚ της 23ης Νοεμβρίου 1993 «Σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου Εργασίας».2. Το παρόν προεδρικό διάταγμα καθορίζει τις ελάχιστες προδιαγραφές για την οργάνωση του χρόνου εργασίας. Οι διατάξεις του εφαρμόζονται επιπλέον των γενικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας που ισχύουν κάθε φορά. Με την επιφύλαξη του άρθρου 14 του παρόντος διατάγματος, διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας που περιέχουν για τους εργαζόμενους ευνοϊκότερες ρυθμίσεις από τις καθοριζόμενες με το παρόν διάταγμα, εξακολουθούν να ισχύουν. 3. Οι διατάξεις του παρόντος διατάγματος εφαρμόζονται σε όλες τις επιχειρήσεις, εγκαταστάσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του ιδιωτικού και του δημοσίου τομέα κατά την έννοια του άρθρου 1 (παράγραφος 3) του π.δ. 17/1996 «Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία σε συμμόρφωση με τις οδηγίες 89/391/ΕΟΚ και 91/383/ΕΟΚ» (11 Α), με την επιφύλαξη του άρθρου 14 του παρόντος διατάγματος. Επίσης εφαρμόζονται και στο ένστολο προσωπικό των ενόπλων

δυνάμεων και των σωμάτων ασφαλείας με εξαίρεση ορισμένες δραστηριότητες του προσωπικού αυτού που παρουσιάζουν εγγενείς ιδιαιτερότητες...»

Άρθρο 7 (Άρθρο 7 οδηγίας)

Ετήσια άδεια

«Στους εργαζόμενους μετά από συνεχή απασχόληση τουλάχιστον δώδεκα (12) μηνών παρέχεται ετήσια άδεια μετά αποδοχών τεσσάρων εβδομάδων τουλάχιστον, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Η ελαχίστη περίοδος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών μπορεί να αντικατασταθεί από χρηματική αποζημίωση μόνον σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης. Τα διαστήματα αποχής των μισθωτών από την εργασία τους λόγω βραχείας σχετικώς διάρκειας ασθένειας, καθώς και τα διαστήματα στράτευσης, απεργίας, ή ανωτέρας βίας, όπως αυτά καθορίζονται από τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, θεωρούνται ως χρόνος απασχόλησης και δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες αδειάς που δικαιούνται οι εργαζόμενοι».

5. Στα άρθρα 48, 49, 54, 56, 99, 100, 153 και 167 του ισχύοντος Υπαλληλικού Κώδικα ( ν. 3528/2007- Α' 26), προβλέπονται τα ακόλουθα:

Άρθρο 48 ( Δικαίωμα κανονικής άδειας)

«1. Οι δημόσιοι υπάλληλοι δικαιούνται κανονική άδεια με αποδοχές δύο (2) μήνες μετά το διορισμό τους. Η άδεια που δικαιούνται να λάβουν οι υπάλληλοι ορίζεται σε δύο (2) ημέρες για κάθε μήνα υπηρεσίας και δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τον αριθμό των ημερών κανονικής άδειας που δικαιούνται με τη συμπλήρωση ενός (1) έτους δημόσιας πραγματικής υπηρεσίας. 2. Οι δημόσιοι υπάλληλοι, μετά τη συμπλήρωση ενός (1) έτους πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας, δικαιούνται κανονική άδεια απουσίας με αποδοχές, η διάρκεια της οποίας ορίζεται σε είκοσι (20) εργάσιμες ημέρες αν ακολουθούν εβδομάδα πέντε (5) εργασίμων ημερών και είκοσι τέσσερις (24) εργάσιμες ημέρες αν ακολουθούν εβδομάδα έξι (6) εργασίμων ημερών.

Ο χρόνος της κανονικής άδειας επαυξάνεται κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης και μέχρι τη συμπλήρωση του ανώτατου ορίου των είκοσι πέντε (25) ή τριάντα (30) εργασίμων ημερών προκειμένου για πενθήμερη ή εξαήμερη εβδομάδα εργασίας, αντίστοιχα. 3. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης μπορεί να προσ αυξάνεται ως τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες ο αριθμός των ημερών κανονικής άδειας των υπαλλήλων που υπηρετούν σε παραμεθόριες περιοχές. 4...5...»

Άρθρο 49 (Χορήγηση κανονικής άδειας)

«1. Δεκαπέντε (15) ημέρες από την κανονική άδεια χορηγούνται υποχρεωτικά, εφόσον το ζητήσει ο υπάλληλος, από 15 Μαΐου έως 31 Οκτωβρίου. Η υποχρέωση αυτή δεν ισχύει σε υπηρεσίες οι οποίες έχουν καθοριστεί με απόφαση του οικείου Υπουργού και κατά την περίοδο αυτή βρίσκονται στην αιχμή της Λειτουργίας τους ή λειτουργούν σε εικοσιτετράωρη βάση. Όταν με αίτηση του υπαλλήλου ολοκληρωθεί η άδεια χορηγείται εκτός από την περίοδο αυτή, προσαυξάνεται κατά πέντε (5) εργάσιμες ημέρες. Η προσαύξηση αυτή δεν χορηγείται όταν ο υπάλληλος κάνει χρήση της κανονικής του άδειας κατά την περίοδο των Χριστουγέννων και του Πάσχα. 2. Η υπηρεσία, στην οποία ανήκει ο υπάλληλος, χορηγεί υποχρεωτικά σε αυτόν μέσα στο δεύτερο εξάμηνο κάθε έτους την κανονική άδεια που δικαιούται και αν ακόμα δεν την ζητήσει. 3. Επιτρέπεται να μην χορηγείται, να περιορίζεται ή να ανακαλείται η κανονική άδεια προκειμένου να αντιμετωπιστούν έκτακτες ανάγκες της υπηρεσίας, μετά όμως από έγκριση του οργάνου που προΐσταται εκείνου το οποίο είναι αρμόδιο για τη χορήγηση της άδειας. Αν τέτοιο όργανο δεν υπάρχει, αποφασίζει το αρμόδιο για τη χορήγηση της άδειας όργανο. 4. Η άδεια που δεν χορηγήθηκε κατ' εφαρμογή της προηγούμενης παραγράφου, χορηγείται υποχρεωτικά το επόμενο έτος».

#### Άρθρο 54 (Δικαίωμα αναρρωτικής άδειας)

«1. Στον υπάλληλο που είναι ασθενής ή χρειάζεται να αναρρώσει, χορηγείται αναρρωτική άδεια με αποδοχές τόσων μηνών όσα είναι τα έτη της υπηρεσίας του, από την οποία αφαιρείται το σύνολο των αναρρωτικών αδειών που τυχόν έχει λάβει μέσα στην προηγούμενη πενταετία. Αναρρωτική άδεια χορηγούμενη χωρίς διακοπή δεν μπορεί να υπερβεί τους δώδεκα (12) μήνες. Χρόνος υπηρεσίας τουλάχιστον έξι (6) μηνών θεωρείται ως πλήρες έτος...2. Στην αναρρωτική άδεια συνυπολογίζονται και οι ημέρες απουσίας λόγω ασθένειας που προηγήθηκαν της άδειας. 3. Στον υπάλληλο που πάσχει από δυσίατο νόσημα, χορηγείται αναρρωτική άδεια, της οποίας η διάρκεια είναι διπλάσια από τη διάρκεια των αδειών των προηγούμενων παραγράφων. 4. Τα δυσίατα νοσήματα καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης που εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Κεντρικού Συμβουλίου Υγείας.»

#### Άρθρο 56 (Διαδικασία χορήγησης αναρρωτικής άδειας)

«1. Ο υπάλληλος που κωλύεται να προσέλθει στην εργασία του λόγω ασθένειας ενημερώνει την υπηρεσία για την αδυναμία αυτή την ίδια ημέρα. 2. Η υπηρεσία χορηγεί την αναρρωτική άδεια ύστερα από αίτηση του υπαλλήλου. Η αίτηση για αναρρωτική άδεια υποβάλλεται εντός επτά (7) ημερών από την απουσία

του υπαλλήλου λόγω ασθενείας. Σε περίπτωση αδικαιολόγητης καθυστέρησης που δεν οφείλεται σε λόγους ανωτέρας βίας, γίνεται ανάλογη περικοπή της αναρρωτικής άδειας με ευθύνη του οργάνου που είναι αρμόδιο για την έκδοση της απόφασης χορήγησής της. Η υπηρεσία σε όλως ειδικές περιπτώσεις μπορεί να κινεί τη διαδικασία χορήγησης αναρρωτικής άδειας αυτεπαγγέλτως.

3. Αναρρωτική άδεια πέραν των οκτώ (8) ημερών κατ' έτος χορηγείται ύστερα από γνωμάτευση της οικείας υγειονομικής επιτροπής, με εξαίρεση την περίπτωση που η άδεια χορηγείται βάσει γνωμάτευσης του διευθυντή κλινικής δημοσίου νοσοκομείου και εφόσον πρόκειται για νοσηλεία επτά (7) ημερών τουλάχιστο ή κατόπιν χειρουργικής επέμβασης.

4. Άδεια διάρκειας πέραν του ενός (1) μηνός για ψυχική νόσο δεν χορηγείται αν δεν έχει προηγηθεί νοσηλεία σε δημόσιο νοσοκομείο. Παράταση της ή χορήγηση νέας άδειας, εφόσον υπερβαίνει, συνολικώς ή τμηματικώς, τον έναν (1) μήνα μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος χορηγείται ύστερα από αναλυτική έκθεση θεράποντος ιατρού και έκθεση εξέτασης λειτουργικότητας του ασθενούς, το περιεχόμενο των οποίων καθορίζεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Με την ίδια απόφαση ορίζονται τα όργανα που δικαιούνται να προβαίνουν σε εξέταση λειτουργικότητας του ασθενούς, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια.

5. Το αρμόδιο για τη χορήγηση της αναρρωτικής άδειας όργανο είτε χορηγεί ολόκληρη την άδεια που προτείνει η πρωτοβάθμια υγειονομική επιτροπή ή, εάν κρίνει τη γνωμάτευση της ως αναπιολόγητη, παραπέμπει τον ενδιαφερόμενο για εξέταση στη δευτεροβάθμια υγειονομική επιτροπή. Ο ενδιαφερόμενος μπορεί μέσα σε δέκα (10) ημέρες από την κοινοποίηση σε αυτόν της γνωμάτευσης της πρωτοβάθμιας υγειονομικής επιτροπής να ζητήσει με ένσταση του νέα εξέταση από την οικεία δευτεροβάθμια επιτροπή, όταν η πρωτοβάθμια έχει απορρίψει εξ ολοκλήρου ή εγκρίνει λιγότερο από το ήμισυ της αναρρωτικής άδειας. Η αναρρωτική άδεια που προτείνεται από τη δευτεροβάθμια υγειονομική επιτροπή χορηγείται υποχρεωτικά.

6. Δικαίωμα ένστασης ενώπιον της πρωτοβάθμιας ή της ειδικής υγειονομικής επιτροπής έχουν η υπηρεσία και ο υπάλληλος για την κατ' εξαίρεση χορήγηση άδειας σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου αυτού.

7. Η αίτηση υπαλλήλου για παράταση αναρρωτικής άδειας υποβάλλεται το αργότερο μέσα στο τελευταίο δεκαπενθήμερο του χρόνου της άδειας που του έχει χορηγηθεί.

8. Ύστερα από κάθε εξέταση, καθώς και μετά τη λήξη του ανωτάτου χρονικού ορίου αναρρωτικής άδειας, οι υγειονομικές επιτροπές γνωμοδοτούν εάν η νόσος είναι

ιάσιμη ή όχι. Στη δεύτερη περίπτωση και αφού η γνωμάτευση γίνει οριστική, ο υπάλληλος απολύεται κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 153. Οι προϊστάμενες αρχές της οικείας υπηρεσίας μπορούν να παραπέμπουν και αυτεπαγγέλτως υπαλλήλους στις δευτεροβάθμιες υγειονομικές επιτροπές για απόλυση τους, εάν κρίνουν ότι δεν μπορούν να εκτελούν τα καθήκοντα τους λόγω σωματικής ή πνευματικής ανικανότητας και πριν χορηγηθεί αναρρωτική άδεια ή μετά τη λήξη αναρρωτικής άδειας.

9. Κατά της γνωμοδότησης αρμόδιας υγειονομικής επιτροπής για απαλλαγή εκ της υπηρεσίας λόγω ασθένειας, δικαιούται ο ενδιαφερόμενος να ασκήσει Προσφυγή σε αποκλειστική προθεσμία δέκα (10) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης της υγειονομικής επιτροπής ενώπιον της επιτροπής προσφυγών του άρθρου 166. Στην ίδια επιτροπή μπορεί να ασκήσει Προσφυγή ο υπάλληλος κατά της γνωμάτευσης της αρμόδιας υγειονομικής επιτροπής με την οποία κρίθηκε ικανός για ανάληψη υπηρεσίας.10...»

Άρθρο 99 (θέση σε διαθεσιμότητα)

«1. Ο υπάλληλος τίθεται σε διαθεσιμότητα λόγω ασθένειας ή κατάργησης της θέσης του, σύμφωνα με τις διατάξεις των επόμενων άρθρων. 2. Με την επιφύλαξη των διατάξεων των επόμενων άρθρων, η πράξη θέσης του υπαλλήλου σε διαθεσιμότητα και η πράξη επαναφοράς του στην υπηρεσία, εκδίδονται από τον Υπουργό ή το ανώτατο μονομελές όργανο διοίκησης του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου ή, αν δεν υπάρχει, τον πρόεδρο του συλλογικού οργάνου διοίκησης του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου, μετά από απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου. 3. Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας παύει η άσκηση των καθηκόντων του υπαλλήλου, κύριων ή παρεπόμενων. Ο χρόνος της διαθεσιμότητας δεν υπολογίζεται για βαθμολογική εξέλιξη.»

Άρθρο 100 (Διαθεσιμότητα λόγω ασθένειας)

1. Ο υπάλληλος τίθεται, αυτεπάγγελτα ή με αίτηση του, σε διαθεσιμότητα λόγω ασθένειας, όταν αυτή παρατείνεται πέρα από το μέγιστο χρόνο αναρρωτικής άδειας του άρθρου 54 του παρόντος, είναι όμως, κατά την εκτίμηση της υγειονομικής επιτροπής, ιάσιμη. 2. Η διαθεσιμότητα αρχίζει από τη λήξη της αναρρωτικής άδειας και δεν μπορεί να υπερβεί το ένα (1) και για τα δυσίατα νοσήματα τα δύο (2) έτη. 3. Κατά το τελευταίο δίμηνο πριν από τη λήξη του ανώτατου ορίου διαθεσιμότητας οι επιτροπές των άρθρων 165 ή 167 υποχρεούνται, ύστερα από ερώτημα της υπηρεσίας, να γνωμοδοτήσουν για την ικανότητα του υπαλλήλου να επανέλθει στα καθήκοντα του. Αν η επιτροπή γνωματεύσει αρνητικά, ο υπάλληλος απολύεται

υποχρεωτικά, σύμφωνα με το άρθρο 153 του παρόντος. Ο υπάλληλος μπορεί να παραπεμφθεί προς εξέταση στην αρμόδια υγειονομική επιτροπή, ύστερα από αίτηση του ή αυτεπάγγελτα και πριν από το χρόνο λήξης της διαθεσιμότητας. Στην περίπτωση αυτή, αν η επιτροπή γνωματεύσει αρνητικά, ο υπάλληλος απολύεται υποχρεωτικά με τη λήξη του χρόνου της διαθεσιμότητας. 4. Οι διατάξεις των άρθρων 31-35 του παρόντος Κώδικα εφαρμόζονται και για τους υπαλλήλους που τίθενται σε διαθεσιμότητα λόγω ασθένειας».

Άρθρο 153 (Απόλυση για σωματική ή πνευματική ανικανότητα)

«1. Ο υπάλληλος απολύεται ύστερα από απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου, αν διαπιστωθεί σωματική ή πνευματική ανικανότητα, σύμφωνα με τα άρθρα 100, 165 και 167 του παρόντος. Δεν απολύεται ο υπάλληλος αν η ανικανότητα του επιτρέπει την άσκηση άλλων καθηκόντων. 2...»

Άρθρο 167 (Ειδικές υγειονομικές επιτροπές)

«1. Με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης συνιστώνται Ειδικές υγειονομικές επιτροπές αποτελούμενες από τρεις (3) καθηγητές ιατρικών τμημάτων Πανεπιστημίων οποιασδήποτε βαθμίδας. Με την ίδια απόφαση ορίζεται η Συγκρότηση των ειδικών υγειονομικών επιτροπών κατά ειδικότητα σε σχέση προς τα είδη των δυσίατων νοσημάτων, η χωρική αρμοδιότητα τους και ο τρόπος Λειτουργίας τους, καθώς και η αμοιβή των μελών τους και του γραμματέα. 2. Οι Ειδικές υγειονομικές επιτροπές γνωματεύουν για τη χορήγηση αναρρωτικών αδειών σε υπαλλήλους που πάσχουν από δυσίατα νοσήματα και για την απαλλαγή τους από την υπηρεσία εφόσον δεν μπορούν να εκτελούν τα καθήκοντα τους, λόγω σωματικής ή πνευματικής ανικανότητας που οφείλεται στα νοσήματα αυτά. Οι γνωματεύσεις των επιτροπών αυτών υπόκεινται σε προσφυγή στις επιτροπές του άρθρου 166 του παρόντος, τόσο από τον ενδιαφερόμενο υπάλληλο όσο και από τη Διοίκηση, μέσα σε προθεσμία τριάντα (30) ημερών από τη γνωστοποίησή τους.3...»

6. Στην παράγραφο 2 του άρθρου 8 του ν. 4831/2021 «Οργανισμός του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (ΝΣΚ) και κατάσταση των λειτουργών και των υπαλλήλων του και άλλες διατάξεις» (Α' 170), ορίζονται τα εξής:

Άρθρο 8 (Γνωμοδοτική αρμοδιότητα ΝΣΚ)

«2. Τα ερωτήματα πρέπει να διαλαμβάνουν πλήρη εξιστόρηση των πραγματικών περιστατικών της υπόθεσης και σαφή προσδιορισμό των προβληματισμών της Υπηρεσίας, για την έννοια και το περιεχόμενο συγκεκριμένων διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας, των οποίων ζητείται η ερμηνεία από το ΝΣΚ, προκειμένου η Διοίκηση να

*τις εφαρμόσει στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της. Τα ερωτήματα συνοδεύονται από τα σχετικά με το ερώτημα, έγγραφα στοιχεία...»*

### **Ερμηνεία και Εφαρμογή Διατάξεων**

Από τις προαναφερόμενες διατάξεις, ερμηνευόμενες αυτοτελώς αλλά και σε συνδυασμό μεταξύ τους, ενόψει και όλου του νομικού πλαισίου στο οποίο εντάσσονται, του σκοπού που εξυπηρετούν, και των πραγματικών περιστατικών που τέθηκαν υπόψη των μελών του Τμήματος από την ερωτώσα Υπηρεσία, συνάγονται τα ακόλουθα:

7. Από το συνδυασμό των διατάξεων της υπ' αριθμ. 52/1936 Διεθνούς Συμβάσεως «Περί κανονικών κατ' έτος αδειών μετ' αποδοχών», η οποία κυρώθηκε με το ν. 2081/1952, 7 του π.δ/τος 88/1999 (ΦΕΚ Α' 94), με το οποίο ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη η με αριθμό 93/104 Οδηγία της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, η οποία στο άρθρο 7 αυτής επιτάσσει την λήψη μέτρων από τα κράτη - μέλη για παροχή ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων στους εργαζομένους, ρύθμιση που επαναλήφθηκε στην ταυτάριθμη διάταξη της νεώτερης με αριθμό 2003/88 - Οδηγίας, η οποία κωδικοποίησε τις διατάξεις της οδηγίας 93/104 (και την κατήργησε σύμφωνα με το άρθρο 27 αυτής) για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, και ενόψει του επιδιωκόμενου από τις πιο πάνω ρυθμίσεις σκοπού να εξασφαλισθεί με την χορήγηση της ετήσιας άδειας η περιοδική ανάπαυση και η ανανέωση των σωματικών και ψυχικών δυνάμεων του εργαζομένου για την διατήρηση της σωματικής και ψυχικής του υγείας, καθώς και από τα όσα παγίως γίνονται δεκτά από το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (Δ.Ε.Κ.) και ήδη Δικαστήριο Ευρωπαϊκής Ένωσης (Δ.Ε.Ε.), συνάγεται ότι το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου να λάβει ετήσια άδεια με αποδοχές συνιστά ουσιώδη αρχή του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης, από την οποία δεν χωρεί παρέκκλιση. Έτσι σε όλους τους εργαζόμενους, τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα, πρέπει να χορηγείται μέσα σε κάθε ημερολογιακό έτος άδεια αναψυχής τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων μετ' αποδοχών.

8. Η άδεια αυτή, που αποκαλείται «κανονική άδεια» για να ξεχωρίζει από άλλες μορφές αδειάς, αποβλέπει αφενός στη διατήρηση της σωματικής και ψυχικής ευεξίας των εργαζομένων και αφετέρου στη δυνατότητα συμμετοχής ενός εκάστου στα αγαθά του ελευθέρου χρόνου, χωρίς να παραβλέπονται λόγοι γενικότερου κοινωνικού ενδιαφέροντος αναγόμενοι στη διατήρηση του υπαλληλικού δυναμικού

της χώρας σε υψηλό επίπεδο από άποψη σωματικών και πνευματικών δυνάμεων και παραγωγικής ικανότητας ( ΑΠ753/1984, ΝΣΚ241/2007 Ατομ.).

Το δικαίωμα του υπαλλήλου για χορήγηση της κανονικής άδειας γεννάται από την αρχή του ημερολογιακού έτους (ΟΛΕΣ 26/1992), τελεί υπό την μη ρητά αναφερόμενη, αλλά εξυπακουόμενη προϋπόθεση της παροχής εργασίας, απορρέει ευθέως εκ του νόμου και δεν εξαρτάται από την ουσιώδη ή μη ανάλωση των παραγωγικών δυνάμεων του υπαλλήλου (ΑΠ 7/2019) ενώ εξάλλου, υφίσταται ανεξάρτητα από το εάν ο εργαζόμενος ζήτησε ή όχι τη χορήγηση της άδειας, άλλως η Υπηρεσία έχει υποχρέωση να τη χορηγήσει «και αν ακόμα δεν τη ζητήσει ο υπάλληλος» (Τάχος-Συμεωνίδης, Ερμ.ΥΚ, Γ΄ Έκδοση, σελ.777). Για το λόγο αυτό και η αίτηση, την οποία ενδεχομένως υποβάλει ο υπάλληλος, έχει σημασία μόνο για τον προσδιορισμό της χρονικής περιόδου κατά την οποία αυτός επιθυμεί να λάβει την άδεια (ΑΠ 7/2019).

9. Το άρθρο 7 της προηγούμενης Οδηγίας 93/104/ΕΚ που όπως προαναφέρθηκε, ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με το π.δ. 88/1999 (Α΄ 94), προς συμμόρφωση αυτής, ορίζει ειδικότερα, ότι: μετά από απασχόληση τουλάχιστον δώδεκα μηνών, παρέχεται ετήσια άδεια μετά αποδοχών τεσσάρων εβδομάδων τουλάχιστον, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.<sup>1</sup> Η ελάχιστη περίοδος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών μπορεί να αντικατασταθεί από χρηματική αποζημίωση μόνον σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης. Τα διαστήματα αποχής των μισθωτών από την εργασία τους λόγω βραχείας σχετικώς διάρκειας ασθένειας, καθώς και τα διαστήματα στράτευσης, απεργίας ή ανωτέρας βίας, όπως αυτά καθορίζονται από τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, θεωρούνται ως χρόνος απασχόλησης και δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες αδειάς που δικαιούνται οι εργαζόμενοι.

10. Περαιτέρω, το άρθρο 17 της νεώτερης 2003/88 Οδηγίας προβλέπει ότι τα κράτη-μέλη μπορούν να παρεκκλίνουν από ορισμένες διατάξεις της, εντούτοις δεν επιτρέπεται καμία παρέκκλιση όσον αφορά το άρθρο 7 (βλ. μεταξύ άλλων ΑΠ 1238/2022 σκ.1, ΟΛΝΣΚ 63/2015, Ειρ.Αθην. 412/2020 αναρτημένη στο διαδίκτυο ). Το ΔΕΚ έχει διευκρινίσει ότι το άρθρο 7 παράγραφος 1 της Οδηγίας 2003/88, δεν

---

<sup>1</sup> Ήδη τα άρθρα 1-16 του π.δ.88/1999 κωδικοποιήθηκαν με τον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου, π.δ.80/2022 (Α΄222). Ταυτόσημου περιεχομένου διατάξεις προβλέπονται και από τα άρθρα 1 έως και 5 του α.ν. 539/1945 με πεδίο εφαρμογής των αντί μισθού απασχολουμένων σε επιχειρήσεις ή εργασίας, ασκούμενες επί κέρδει βιομηχανικής, βιοτεχνικής και εμπορικής φύσης, διενέργειας μεταφορών κ.ά. και ήδη κωδικοποιημένων με τα άρθρα 210, 211, 212, 214 και 216 του ανωτέρω Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου.

απαγορεύει, καταρχήν, εθνική ρύθμιση η οποία προβλέπει λεπτομερείς κανόνες για την άσκηση του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που απονέμεται ρητώς από την ως άνω Οδηγία, οι οποίοι περιλαμβάνουν ακόμη και την απώλεια του εν λόγω δικαιώματος κατά τη λήξη μιας περιόδου αναφοράς ή μιας περιόδου μεταφοράς, υπό την προϋπόθεση όμως ότι ο εργαζόμενος του οποίου το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών αποσβέσθηκε είχε πράγματι τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμα που του απονέμει η εν λόγω Οδηγία (ΑΠ 7/2019 με περαιτέρω παραπομπή σε αποφάσεις του ΔΕΚ). Στο ως άνω πλαίσιο, υπενθυμίζεται, τέλος, ότι το θεμελιώδες δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, που επίσης, κατοχυρώνεται με το άρθρο 31 παράγραφος 2 του Χάρτη Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων, επιτρέπεται να περιορισθεί, μόνον εφόσον τηρούνται οι αυστηρές προϋποθέσεις που προβλέπει το άρθρο 52 παράγραφος 1 του Χάρτη και, ιδίως, εφόσον δεν θίγεται το βασικό περιεχόμενο του εν λόγω δικαιώματος. Συνεπώς, τα κράτη μέλη δεν δύνανται να παρεκκλίνουν από την αρχή που απορρέει από το άρθρο 7 της Οδηγίας 2003/88. Η αρχή της σύμφωνης ερμηνείας επιβάλλει, επίσης, στα εθνικά δικαστήρια, την υποχρέωση αυτών να τροποποιούν, αν παρίσταται ανάγκη, την πάγια νομολογία τους, σε περίπτωση που αυτή στηρίζεται σε ερμηνεία του εσωτερικού δικαίου, η οποία δεν συμβιβάζεται με τους σκοπούς της εκάστοτε οδηγίας. Επομένως, σε περίπτωση που είναι αδύνατη η ερμηνεία της επίμαχης στην κύρια δίκη εθνικής κανονιστικής ρύθμισης, κατά τρόπο ώστε να συνάδει προς το ενωσιακό δίκαιο, το εθνικό δικαστήριο οφείλει, να διασφαλίσει, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, την έννομη προστασία που παρέχουν οι εν λόγω διατάξεις και να εγγυηθεί την πλήρη αποτελεσματικότητά τους, αφήνοντας εν ανάγκη ανεφάρμοστη την εν λόγω εθνική κανονιστική ρύθμιση (βλ. ΑΠ 7/2019 όπ.αν. με περαιτέρω παραπομπή σε νομολογία ΔΕΚ).

11. Συμπερασματικά και υπό το πρίσμα του ενωσιακού δικαίου, με βάση όλα τα παραπάνω, η Οδηγία 2003/88 η οποία κωδικοποίησε την Οδηγία 93/104/ΕΚ, η οποία ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με το π.δ. 88/1999 προς συμμόρφωση αυτής, είναι δεσμευτική για το κράτος μέλος και κατ' επέκταση για τον εθνικό δικαστή ο οποίος οφείλει, στο μέτρο του δυνατού, να ερμηνεύει το εσωτερικό δίκαιο, υπό το φως του κειμένου και του σκοπού της Οδηγίας, προκειμένου να επιτευχθούν τα επιδιωκόμενα από αυτήν αποτελέσματα, προκρίνοντας την ερμηνεία των εθνικών κανόνων που είναι η πλέον σύμφωνη προς τον σκοπό αυτό, για να καταλήξουν έτσι σε λύση συμβατή προς τις διατάξεις της Οδηγίας (ΑΠ 7/2019).

12. Περαιτέρω, με τις διατάξεις του άρθρου 48 του ισχύοντος ΥΚ, καθορίζεται η χρονική διάρκεια της κανονικής άδειας που δικαιούνται οι δημόσιοι υπάλληλοι, η οποία σχετίζεται με το χρόνο υπηρεσίας κάθε υπαλλήλου. Έτσι, ο υπάλληλος δικαιούται κανονική άδεια δύο μήνες μετά τον διορισμό του, που ορίζεται σε δύο μέρες για κάθε μήνα υπηρεσίας και δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τον αριθμό των ημερών κανονικής άδειας που δικαιούνται με τη συμπλήρωση ενός (1) έτους δημόσιας πραγματικής υπηρεσίας και με ανώτατο όριο της ετήσιας άδειας να ορίζονται οι είκοσι πέντε (25) ή τριάντα (30) εργάσιμες ημέρες, αναλόγως αν ακολουθείται πενθήμερη ή εξαήμερη εβδομάδα εργασίας, αντίστοιχα.

Ως πραγματική υπηρεσία για τη λήψη της κανονικής άδειας νοείται η υπηρεσία εκείνη, η οποία διανύεται με ενεργή υπαλληλική σχέση χωρίς διακοπή του υπαλληλικού δεσμού. Ο υπολογισμός της πραγματικής υπηρεσίας, εφόσον ο νόμος δεν ορίζει ή από τις διατάξεις του δεν μπορεί να συναχθεί το αντίθετο, δεν προϋποθέτει και την πραγματική εκτέλεση των καθηκόντων του υπαλλήλου, με την έννοια ότι η αποχή από την εκτέλεσή τους, δεν συνεπάγεται άνευ ετέρου, ότι ο χρόνος της αποχής αυτής δεν αποτελεί πραγματική υπηρεσία (ΝΣΚ 167/2014, 485/2003, 427/1995). Επομένως, ο υπάλληλος στον οποίο χορηγήθηκε αναρρωτική άδεια, είναι υποχρεωμένος να κάνει χρήση αυτής, η χρήση δε της αναρρωτικής άδειας αυτή καθ' εαυτή, δεν επιφέρει καμία μεταβολή στην υπηρεσιακή κατάσταση του υπαλλήλου, ο οποίος εξακολουθεί κατά τη διάρκεια της αναρρωτικής άδειας να έχει την υπαλληλική ιδιότητα και να απολαμβάνει των δικαιωμάτων αλλά και να υπόκειται στις υποχρεώσεις του υπαλλήλου (ΝΣΚ 246/1990). Ως εκ τούτου η απουσία υπαλλήλου, λόγω αναρρωτικής άδειας δεν καθιστά το χρόνο απουσίας μη πραγματική υπηρεσία (ΝΣΚ 167/2014).

13. Στο δε άρθρο 49 του ιδίου νομοθετήματος, προβλέπεται ότι η υπηρεσία οφείλει να χορηγήσει υποχρεωτικά στον υπάλληλο μέσα στο δεύτερο εξάμηνο κάθε έτους την κανονική άδεια που δικαιούται, ακόμα και αν ο υπάλληλος δεν τη ζητήσει, ενώ εξάλλου, οφείλει να του χορηγήσει υποχρεωτικά εντός του επομένου έτους, εκείνη την ετήσια άδεια, η οποία δεν του χορηγήθηκε για τους λόγους που αναφέρονται στην παράγραφο 3 και ειδικότερα την άδεια εκείνη που δεν έλαβε ο υπάλληλος επειδή αυτή δεν χορηγήθηκε, περιορίστηκε ή ανακλήθηκε προκειμένου να αντιμετωπιστούν έκτακτες ανάγκες της υπηρεσίας. Ενόψει δε των ανωτέρω, όπως ορίζονται στη διάταξη του άρθρου 49 του ισχύοντος ΥΚ, αλλά και στην ταυτάριθμη διάταξη του προγενέστερου ΥΚ (ν. 2683/1999) συνάγεται, κατά την πλειοψηφήσασα γνώμη που εκτίθεται διεξοδικώς, μαζί με την μειοψηφήσασα γνώμη, στην

παράγραφο 17 της παρούσας και στο πλαίσιο της διδόμενης απάντησης επί του δευτέρου υποερωτήματος, ότι βούληση του εθνικού νομοθέτη ήταν η κατάργηση για τους τακτικούς δημοσίους υπαλλήλους της αξίωσης λήψης αποζημίωσης για τη μη χορήγηση σε αυτούς, μέχρι του τέλους του έτους, ολόκληρης της κανονικής τους άδειας, η οποία προβλεπόταν από τον προϊσχύοντα Υ.Κ. (π.δ. 611/1977) και η αντικατάσταση του εν λόγω δικαιώματος με την υποχρεωτική μεταφορά, της τυχόν μη χορηγηθείσας άδειας, στο επόμενο έτος, αντί της απλής δυνατότητας μεταφοράς των ημερών άδειας που δεν χορηγήθηκαν, με αίτηση του υπαλλήλου (ΔΕΑ 4297/2019 σκ. 5)<sup>2</sup>.

14. Περαιτέρω, η χορήγηση αναρρωτικής άδειας κατά το άρθρο 54 του ΥΚ συναρτάται με την ύπαρξη προβλημάτων υγείας και την πραγματική αδυναμία άσκησης των καθηκόντων του υπαλλήλου. Σκοπός της είναι να δοθεί ο αναγκαίος χρόνος στον υπάλληλο για ίαση. Η αναρρωτική άδεια δεν είναι μόνο δικαίωμα του υπαλλήλου, το οποίο διαχειρίζεται κατά την ελεύθερη βούλησή του, αλλά υπηρεσιακή κατάσταση εξυπηρετούσα προεχόντως το δημόσιο συμφέρον ρυθμιζόμενη από διατάξεις αναγκαστικού δικαίου (ΝΣΚ 101/2020, 815/1989).

15. Από τα ανωτέρω καθίσταται σαφές ότι ο σκοπός της χορήγησης του δικαιώματος της ετήσιας άδειας με αποδοχές συνίσταται στο να παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να αναπαυθεί και να έχει χρόνο για χαλάρωση και ψυχαγωγία, διαφέρει δε από εκείνον που εξυπηρετεί το δικαίωμα αναρρωτικής άδειας, το οποίο παρέχεται στον εργαζόμενο που είναι ασθενής ή χρειάζεται να αναρρώσει από ασθένεια (ΕΣ 717/2017, ΝΣΚ 167/2014).

Επομένως, η χορήγηση των αδειών αυτών αποσκοπεί σε ικανοποίηση διαφορετικών αναγκών και ως εκ τούτου η χορήγηση του ενός δικαιώματος δεν θα πρέπει να αποκλείει τη χορήγηση του άλλου (βλ. ομοίως ΝΣΚ 167/2014)<sup>3</sup>.

Έχει γίνει δεκτό ότι ο εργαζόμενος που ευρίσκεται σε αναρρωτική άδεια κατά τη διάρκεια προκαθορισμένης περιόδου ετήσιας άδειας δικαιούται, κατόπιν αίτησής του και προκειμένου να μπορέσει να κάνει πραγματικά χρήση της ετήσιας άδειάς του, να λάβει την άδεια αυτή σε χρονική περίοδο άλλη από αυτή που συμπίπτει με την

---

<sup>2</sup> Βλ. την σχετικού περιεχομένου διάταξη του εδαφίου 4 που προστέθηκε στο άρθρο 4 του α.ν. 539/1945 με το άρθρο 61 ν.4808/2021 (Α' 101) σύμφωνα με την οποία «Η δικαιούμενη, κατ' έτος, άδεια πρέπει να εξαντλείται μέχρι το πρώτο τρίμηνο του επόμενου ημερολογιακού έτους.».

<sup>3</sup> Σημειώνεται ότι και στον προϊσχύοντα Υπαλληλικό Κώδικα (π.δ. 611/1977) υπήρχε ρητή διάταξη της παραγράφου 2 του άρθρου 106 σύμφωνα με την οποία ο υπάλληλος στον οποίο χορηγήθηκε αναρρωτική άδεια με αποδοχές δικαιούται κατά το ίδιο ημερολογιακό έτος και την προβλεπόμενη μηνιαία κανονική άδεια απουσίας.

περίοδο της αναρρωτικής άδειας, χωρίς να αποκλείεται εκ των προτέρων το ενδεχόμενο η εν λόγω περίοδος να τοποθετείται εκτός της περιόδου αναφοράς της επίμαχης ετήσιας άδειας (ΔΕΚ 0277/2008).

Επί του πρώτου υποερωτήματος:

16. Από το συνδυασμό των προαναφερθέντων σύμφωνα με τα οποία, το θεμελιώδες δικαίωμα της ετήσιας άδειας γεννάται από την αρχή του ημερολογιακού έτους και χορηγείται υποχρεωτικά<sup>4</sup> στο δεύτερο εξάμηνο του τρέχοντος ημερολογιακού έτους, συνάγεται, ότι υπάλληλος που δεν παρείχε καθόλου υπηρεσία εντός του ημερολογιακού έτους δεν έχει και δικαίωμα λήψης κανονικής άδειας, διότι ικανοποιήθηκε πλήρως ο σκοπός του νόμου (ΑΠ 753/1984).

Σε καμία όμως διάταξη του ΥΚ δεν ορίζεται τι θα πρέπει να γίνει στην περίπτωση της απουσίας του υπαλλήλου κατά μέρος του έτους και την τυχόν δυνατότητα ανάλογης περικοπής αδειάς, ενώ επίσης απουσιάζει διάταξη που να καθορίζει τον ελάχιστο χρόνο υπηρεσίας εντός του έτους, του οποίου ζητείται η ετήσια κανονική άδεια ( ΝΣΚ 221/1993).

Εξάλλου, η απουσία για λόγους υγείας είναι, κατ' αρχήν, απρόβλεπτη και ανεξάρτητη από τη βούληση του εργαζομένου ( σκ. 26 της απόφασης της 27-4/2023 ΔΕΕ C-192/2022 με περαιτέρω μνημονευόμενη νομολογία).

Ενόψει των ανωτέρω, στην περίπτωση του υπαλλήλου του πρώτου υποερωτήματος, ο οποίος εργάστηκε κατά την έναρξη του έτους (περιόδου αναφοράς), δηλαδή από 01.01.2023 έως και 10.02.2023, οπότε και θεμελίωσε δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών (απόφαση της 25-11/2021 ΔΕΕ C-233/2020 σκ.33), αλλά στη συνέχεια απουσιάζει με πολύμηνη συνεχόμενη αναρρωτική άδεια μέχρι 21.11.2023, χωρίς να έχει επανέλθει στα καθήκοντά του, λαμβάνοντας δε υπόψη ότι, από την ερωτώσα Υπηρεσία δεν τίθεται αμφισβήτηση περί της νομιμότητας της χορηγηθείσας πολύμηνης συνεχόμενης αναρρωτικής άδειας, θα έπρεπε να είχε υποχρεωτικά ικανοποιηθεί το αίτημα του υπαλλήλου τούτου, με τη χορήγηση σε αυτόν της κανονικής άδειας του έτους - περιόδου αναφοράς, από 22.11.2023 μέχρι τέλους του έτους (31-12-2023), που αποτελούσε διάστημα ικανό για την απόλαυση πλήρους του δικαιώματος της ετήσιας άδειάς του.

---

<sup>4</sup> Σύμφωνα με την με αριθμό 642/2004 Γνωμοδότηση του ΝΣΚ, στην λέξη «υποχρεωτικά» αποδίδεται το περιεχόμενο ότι η μη χορήγηση εκ μέρους της υπηρεσίας της κανονικής άδειας μέσα στο δεύτερο εξάμηνο κάθε έτους, ακόμη και αν δεν τη ζήτησε ο υπάλληλος, συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα για το διοικητικό όργανο που ήταν αρμόδιο για τη χορήγησή του.

Επομένως επί του πρώτου υποερωτήματος, κατά την ομόφωνη γνώμη του Τμήματος, προσήκει καταφατική απάντηση.

Επί του δεύτερου υποερωτήματος:

17. Κατά τη γνώμη της πλειοψηφίας η οποία, κατά τα προεκτεθέντα, απαρτίστηκε από τους Νομικούς Συμβούλους του Κράτους Βασίλειο Κορκίζογλου, Νικόλαο Καραγιώργη, Αικατερίνη Γαλάνη, Αναστασία Ζαφειριάδου, Θεόδωρο Ράππη, Αντώνιο Παπαγεωργίου, Μαρία Δεληγιάννη, Μαρία Μπασδέκη και Παναγιώτα Παρασκευοπούλου (ψήφοι εννέα), με την οποία συντάχθηκε και η εισηγήτρια Σταυρούλα Καλαμπάλικη, Πάρεδρος Ν.Σ.Κ. (γνώμη χωρίς ψήφο) η απάντηση επί του εν λόγω (δεύτερου) υποερωτήματος, εκκινεί από το γεγονός ότι το θεμελιώδες δικαίωμα της ετήσιας άδειας γεννάται από την αρχή του ημερολογιακού έτους και χορηγείται υποχρεωτικά στο δεύτερο εξάμηνο του τρέχοντος ημερολογιακού έτους, ακόμη και εάν δεν την έχει ζητήσει ο υπάλληλος που την δικαιούται.

Και ναι μεν, ο εθνικός νομοθέτης πρόβλεψε στην παράγραφο 3 του άρθρου 49 του Υ.Κ., ότι επιτρέπεται να μην χορηγείται, να περιορίζεται ή να ανακαλείται η κανονική άδεια, προκειμένου να αντιμετωπιστούν έκτακτες ανάγκες της υπηρεσίας, μετά όμως από έγκριση του οργάνου που προΐσταται εκείνου, το οποίο είναι αρμόδιο για τη χορήγηση της άδειας, και στην παράγραφο 4 του ίδιου άρθρου ότι η άδεια που δεν χορηγήθηκε κατ'εφαρμογή της προηγούμενης παραγράφου, χορηγείται υποχρεωτικά το επόμενο έτος, αλλά δεν προέβλεψε ρητά τί γίνεται στην περίπτωση που δεν χορηγήθηκε η ετήσια άδεια εντός του τρέχοντος έτους για άλλους λόγους, όπως η περίπτωση ασθένειας του υπαλλήλου που συνέτρεξε σε ολόκληρο το δεύτερο εξάμηνο του έτους αναφοράς και η οποία στέρησε τον εργαζόμενο από τη δυνατότητα απόλαυσης του εν λόγω δικαιώματος.

Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το θεμελιώδες δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν μπορεί να ερμηνεύεται συσταλτικά (27-4/2023ΔΕΕ C-192/2022), ενώ έχει περαιτέρω κριθεί ότι το κεκτημένο δικαίωμα ετήσιας άδειας δεν αποσβέννυται με τη λήξη της περιόδου αναφοράς και/ή της προβλεπόμενης από την εθνική νομοθεσία περιόδου μεταφοράς, εφόσον ο εργαζόμενος δεν ήταν σε θέση να κάνει χρήση της άδειας αυτής (27-4/2023ΔΕΕ C-192/2022).

Στην περίπτωση αυτή, η βούληση του εθνικού νομοθέτη θα πρέπει να ερμηνευθεί σύμφωνα με το ενωσιακό δίκαιο, κατά το οποίο ο εργαζόμενος που βρισκόταν σε αναρρωτική άδεια, η οποία συνεχίστηκε μέχρι τη λήξη του έτους αναφοράς και εξαιτίας του λόγου αυτού δεν μπόρεσε να ασκήσει το δικαίωμά του για λήψη της

ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, (κατά συνέπεια ούτε και η υπηρεσία μπορούσε να του τη χορηγήσει, αφού ο υπάλληλος τελούσε σε αναρρωτική άδεια, διότι στην περίπτωση αυτή οι δύο άδειες θα αλληλοκαλύπτονταν) δεν θα πρέπει να αποστερηθεί από το δικαίωμα αυτό (πρβλ. ΑΠ 7/2019<sup>5</sup>, ΝΣΚ 490/1981, contra ΝΣΚ 642/2004)<sup>6</sup>.

Επομένως, η υπάλληλος του υπό κρίση υποερωτήματος, η οποία απουσίαζε κατά τη διάρκεια του δεύτερου εξαμήνου του έτους 2022 με συνεχόμενη αναρρωτική άδεια και για το λόγο αυτό δεν μπόρεσε να ζητήσει (και να λάβει) την ετήσια κανονική άδειά της, δεν απώλεσε το δικαίωμα απόληψης αυτής και ως εκ τούτου δικαιούταν να λάβει την εν λόγω (κανονική) της άδεια, οποτεδήποτε εντός του επόμενου έτους (2023). Κατά συνέπεια, και κατά την ως άνω πλειοψηφήσασα γνώμη, η απάντηση που αρμόζει επί του δεύτερου υποερωτήματος είναι καταφατική και ειδικότερα ότι υποχρεούταν η Υπηρεσία να είχε χορηγήσει στην υπάλληλο μέσα στη διάρκεια του έτους 2023 την ετήσια κανονική άδεια του έτους 2022 και μάλιστα ανεξαρτήτως υποβολής εκ μέρους της σχετικού αιτήματος.

Μειοψήφησε ο Πρόεδρος του Τμήματος, Χαράλαμπος Μπρισκόλας, Αντιπρόεδρος του Ν.Σ.Κ., ο οποίος διατύπωσε την ακόλουθη γνώμη: Με τις διατάξεις της παραγράφου 4 του άρθρου 49 του Υπαλληλικού Κώδικα προβλέπεται ότι η υπηρεσία οφείλει να χορηγήσει υποχρεωτικά στον υπάλληλο, εντός του επόμενου έτους, την ετήσια κανονική άδεια, η οποία δεν του χορηγήθηκε αποκλειστικά και μόνο για τους αναφερόμενους στην παράγραφο 3 του ίδιου άρθρου λόγους και πιο συγκεκριμένα όταν την άδεια αυτή δεν την έλαβε ο υπάλληλος, επειδή αυτή δεν του χορηγήθηκε ή περιορίστηκε ή ανακλήθηκε προκειμένου να αντιμετωπιστούν έκτακτες ανάγκες της υπηρεσίας. Δυνατότητα της υπηρεσίας για μεταφορά στο επόμενο έτος της κανονικής άδειας του υπαλλήλου, για το λόγο ότι αυτός δεν την έλαβε εντός του οικείου έτους συνεπεία απουσίας του καθόλο το έτος αυτό, με αναρρωτική άδεια, δεν προβλέπεται στις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα, παρά μόνο υπό τις εκτεθείσες προϋποθέσεις που τάσσει η παράγραφος 3 του άρθρου 49 του Υ.Κ. (που δεν συντρέχουν εν προκειμένω). Συνεπώς στην περίπτωση θεμελίωσης δικαιώματος

---

<sup>5</sup> Σύμφωνα με την οποία κρίθηκε ότι η απουσία του εργαζομένου δεν ήταν αδικαιολόγητη, ούτε απομειώνει το δικαίωμα για αυτούσια άδεια αναψυχής, το οποίο παραμένει ενεργό και εφόσον ο εργαζόμενος δεν μπόρεσε να το ασκήσει, διότι τελούσε σε αναρρωτική άδεια, η αξίωσή του μετατράπηκε σε χρηματική.

<sup>6</sup> Βλ. και τις παραγράφους 1 και 3 της διάταξης 102 του προϊσχύοντος ΥΚ (π.δ. 611/1977) σύμφωνα με τις οποίες, ο υπάλληλος στον οποίο δεν χορηγήθηκε άδεια εντός του δεύτερου εξαμήνου, δικαιούται αποζημίωση, ωστόσο, αντ' αυτού μπορεί να τη μεταφέρει στο επόμενο έτος.

κανονικής άδειας, αυτό πρέπει να εξαντλείται μέσα στο δεύτερο εξάμηνο του ίδιου ημερολογιακού έτους, και εάν τούτο δεν είναι εφικτό, λόγω απουσίας του υπαλλήλου κατά το διάστημα αυτό (διότι αυτός τελεί σε αναρρωτική άδεια) επέρχεται απώλεια του εν λόγω δικαιώματος, μη δυναμένου τούτου να μεταφερθεί στο επόμενο έτος (πρβλ. Ολ.ΝΣΚ 63/2015,ΝΣΚ 642/2004).

Επί του τρίτου υποερωτήματος.

**18.** Η συνδρομή ασθένειας στο πρόσωπο του απουσιάζοντος υπαλλήλου, κατά την κοινή λογική και τα διδάγματα της κοινής πείρας, δεν συνιστά γεγονός οφειλόμενο σε υπαιτιότητά του, αλλά για να θεωρηθεί αυτή ως ανυπαίτιος λόγος απουσίας απαιτείται και η χορήγηση της αντίστοιχης αναρρωτικής άδειας η οποία πρέπει να έχει ως βάση την έκδοση βεβαίωσης περί της ασθένειας από το αρμόδιο όργανο και κατά τον τρόπο που προβλέπουν οι οικείες διατάξεις του ΥΚ (ΝΣΚ 184/2013, 138/2009). Εξάλλου, ο υπολογισμός της διάρκειας της άδειας γίνεται υποχρεωτικά από τη διοίκηση κατά τρόπο αναδρομικό. Έτσι καλύπτεται όλος ο χρόνος απουσίας του υπαλλήλου, ώστε να μη θεωρηθεί ως αδικαιολόγητη (Τάχος-Συμεωνίδης, Ερμηνεία ΥΚ,1999, σελ.497).

Στον υπάλληλο που είναι ασθενής ή χρειάζεται να αναρρώσει χορηγείται, ύστερα από αίτησή του ή και αυτεπάγγελτα, αναρρωτική άδεια απουσίας με πλήρεις αποδοχές τόσων μηνών όσα είναι τα έτη της υπηρεσίας του, μετά από αφαίρεση των αναρρωτικών αδειών που τυχόν έχει λάβει κατά την προηγούμενη πενταετία. Δεν μπορεί όμως όταν η άδεια χορηγούμενη είναι συνεχής (χωρίς διακοπή), να υπερβεί τους δώδεκα μήνες. Ο χρόνος της αναρρωτικής άδειας διπλασιάζεται σε περίπτωση προσβολής του υπαλλήλου από κάποιο από τα χαρακτηριζόμενα ως δυσίατα νοσήματα. Ύστερα από κάθε εξέταση, καθώς και μετά τη λήξη του ανώτατου χρονικού ορίου αναρρωτικής άδειας, οι υγειονομικές επιτροπές γνωμοδοτούν εάν η νόσος είναι δεκτική ίασεως (διότι στην αντίθετη περίπτωση που η νόσος δεν είναι ιάσιμη ο υπάλληλος απολύεται κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 153 του Υ.Κ.).

Εφόσον λοιπόν το νόσημα παρατείνεται πέρα του ανώτατου κατά τα παραπάνω χρόνου αναρρωτικής άδειας και εφόσον αυτό μπορεί να θεραπευθεί κατά τη γνώμη της οικείας υγειονομικής επιτροπής, τότε ο υπάλληλος τίθεται αυτεπάγγελτα ή ύστερα από αίτησή του σε διαθεσιμότητα ένεκα νόσου, της οποίας η διάρκεια δεν μπορεί να υπερβεί το ένα έτος ή επί δυσίατων νοσημάτων τα δύο έτη από τη λήξη της αναρρωτικής άδειας (ΝΣΚ 184/2013 με παραπομπή σε νομολογία).

Έχει δε κριθεί ότι εάν ο υπάλληλος που λαμβάνει συνεχόμενες αναρρωτικές άδειες, λάβει και την κανονική του άδεια ή για την ταυτότητα του λόγου και άλλης μορφής

νόμιμη άδεια (εμβόλιμα), η χορήγηση της τελευταίας δεν έχει ως αποτέλεσμα να μη θεωρούνται ως συνεχόμενες οι αναρρωτικές άδειες, εφόσον ο υπάλληλος δεν έχει επαναλάβει την πραγματική άσκηση των καθηκόντων του (ΣΤΕ 2320/1984). Άλλωστε, το γεγονός, ότι ο υπάλληλος ευθύς μετά τη λήξη της κανονικής ή άλλης μορφής άδειας σπεύδει και λαμβάνει εκ νέου αναρρωτική άδεια, υποδηλώνει ότι ο υπάλληλος, κατά τη διάρκεια του με τον τρόπο αυτό δημιουργούμενου συνεχούς διαστήματος απουσίας από τα καθήκοντά του, ήταν και είναι ανίκανος να προσφέρει για λόγους υγείας τις υπηρεσίες του. Σε αντίθετη περίπτωση υπολογισμού της αναρρωτικής άδειας μετά την εμβόλιμη χορήγηση της κανονικής ή άλλης άδειας και δη επί του ιδίου νοσήματος, με έναρξη δηλαδή υπολογισμού εκ νέου της αναρρωτικής μετά τη λήξη των παραπάνω αδειών, θα έθετε σε καταστρατήγηση τις διατάξεις περί διαθεσιμότητας.

Επομένως, στην περίπτωση του τρίτου υποερωτήματος, κατά την ομόφωνη γνώμη του Τμήματος, προσήκει η απάντηση ότι η χορήγηση εμβόλιμα, της κανονικής ή άλλης άδειας, έστω και για μία ημέρα, σε υπάλληλο που λαμβάνει συνεχόμενες αναρρωτικές άδειες από 27.01.2022 μέχρι σήμερα δεν έχει ως αποτέλεσμα να μην θεωρούνται αυτές ως συνεχόμενες, χωρίς όμως να προσμετρούνται στο σύνολο των αναρρωτικών και οι εμβόλιμες ημέρες των εν λόγω αδειών.

### **Απάντηση**

19. Κατ' ακολουθία των προεκτεθέντων, επί των τεθέντων υποερωτημάτων το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους (ΣΤ' Τμήμα) γνωμοδοτεί ως ακολούθως:

α) Επί του πρώτου υποερωτήματος (ομόφωνα) ότι:

Ο Φορέας υποχρεούταν να ικανοποιήσει το αίτημα του υπαλλήλου που εργάστηκε από 01.01.2023 έως 10.02.2023 και στη συνέχεια απουσίασε με συνεχόμενη αναρρωτική άδεια με τη χορήγηση σε αυτόν της ετήσιας άδειάς του μετ' αποδοχών από 22.11.2023 μέχρι 31.12.2023, δηλαδή σε χρονικό διάστημα που εξαρκούσε για τη λήψη εκ μέρους του ολόκληρης της κανονικής του άδειας.

β) Επί του δεύτερου υποερωτήματος (κατά πλειοψηφία) ότι:

Ο Φορέας υποχρεούταν να χορηγήσει στην υπάλληλο που απουσίαζε με συνεχόμενη αναρρωτική άδεια όλο το δεύτερο εξάμηνο του έτους 2022, τη μη ληφθείσα εκ μέρους της ετήσια (κανονική) άδειά της του έτους αυτού, οποτεδήποτε μέσα στο επόμενο έτος (2023) και δη ανεξαρτήτως υποβολής αιτήματος.

γ) Επί του τρίτου υποερωτήματος (ομόφωνα) ότι:

Η χορήγηση κανονικής ή άλλης μορφής άδειας εμβόλιμα έστω και για μία ημέρα, σε υπάλληλο που λαμβάνει συνεχόμενες αναρρωτικές άδειες από 27.01.2022 μέχρι

σήμερα λόγω του ίδιου νοσήματος, δεν έχει ως αποτέλεσμα να μη θεωρούνται ως συνεχόμενες οι αναρρωτικές άδειες, εφόσον ο υπάλληλος δεν έχει επαναλάβει νομίμως την πραγματική άσκηση των καθηκόντων του.

Τέλος, το Τμήμα, παρά την περί του αντιθέτου γνώμη της μειοψηφίας επί του δεύτερου υποερωτήματος και της σχετικής κατά τη γνώμη αυτή γνωμοδότησης της Ολομέλειας του ΝΣΚ 63/2015, δεν έκρινε απαραίτητη, κατά την πλειοψηφίασα γνώμη, την παραπομπή του ερωτήματος, για το συγκεκριμένο αυτό (δεύτερο) υποερώτημα, στην Ολομέλεια του Σώματος.

### **Θεωρήθηκε**

Αθήνα 02.02.2024

Ο Πρόεδρος του Τμήματος

Η Εισηγήτρια

Χαράλαμπος Μπρισκόλας

Αντιπρόεδρος του ΝΣΚ

CHARALAMPOS Ψηφιακά  
BRISKOLAS υπογεγραμμένο  
από  
CHARALAMPOS  
BRISKOLAS  
Ημερομηνία:  
2024.02.02  
16:48:55 EET

Σταυρούλα Καλαμπαλίκη

Πάρεδρος ΝΣΚ

STAVROULA  
KALAMPALIKI

Ψηφιακά  
υπογεγραμμένο από  
STAVROULA  
KALAMPALIKI  
Ημερομηνία:  
2024.02.02  
12:15:34 EET

