



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΔΗΜΟΣ ΑΡΓΟΣΤΟΛΙΟΥ  
Δ/ΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ  
ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ  
ΓΡΑΦΕΙΟ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ  
Ταχ. Δ/ση: Π. Βαλλιάνου 7  
28100 Αργοστόλι  
Πληροφορίες:  
☎: 2671022933 (εσωτ.25)  
e\_mail: director@argostoli.gov.gr

Αργοστόλι 4/03/2022  
Αρ.Πρωτ. 5676

**Προς:**

- Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού
- Τμήμα Προϋπολογισμού - Λογιστηρίου

**Κουνοποίηση:**

- Γραφείο Δημάρχου
- Α/Δήμαρχο Διοικητικών Υπηρεσιών
- Γενικό Γραμματέα
- Δ/ση Οικονομικών Υπηρεσιών

**Θέμα:** Θέματα αναρρωτικών αδειών ΙΔΟΧ προσωπικού-συναφή θέματα αρμοδιοτήτων & προστασίας προσωπικών δεδομένων.

Αναφορικά με τις διαδικασίες που σχετίζονται με τη χορήγηση αναρρωτικών αδειών των εργαζομένων με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου και εκ των ιδιαιτεροτήτων των εν λόγω διαδικασιών<sup>1</sup>, καθώς και, εν γένει, για τη σύννομη διαχείριση των δεδομένων υγείας που εμπεριέχονται στις ιατρικές βεβαιώσεις, οι οποίες αποτελούν το κύριο δικαιολογητικό για τη χορήγηση αναρρωτικών αδειών, κρίθηκε σκόπιμη η καταγραφή στο παρόν και η επισήμανση κρίσιμων στοιχείων επί συναφών ζητημάτων. Στόχος η διευκόλυνση στην άσκηση των

<sup>1</sup> (εκ του γεγονότος ότι δεν ρυθμίζονται από τον ΚΚΔΥ αλλά διέπονται από διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας)

αρμοδιοτήτων των υπηρεσιών, η αποφυγή περιττών διαδικασιών, ανάλωσης διοικητικού χρόνου, αλληλοεπικαλύψεων κλπ., και κυρίως η διασφάλιση της νομιμότητας των υπηρεσιακών ενεργειών.

### **Προϋποθέσεις για τη χορήγηση αναρρωτικής αδείας ΙΔΟΧ προσωπικού-αξίωση για καταβολή αποδοχών.**

- Για τους εργαζόμενους με σχέση ΙΔΟΧ χωρίς οργανική θέση<sup>2</sup>, σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ.2 του άρθρου 177 του Ν. 3584/07, εφαρμόζονται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Σύμφωνα με τα άρθρα 648, 652-655 του Αστικού Κώδικα, ο μισθός καταβάλλεται εφόσον πραγματικά παρασχέθηκε εργασία από τον εργαζόμενο. Εξαίρεση, σύμφωνα με τα άρθρα 657-658 του Α.Κ., αποτελούν τα ανυπαίτια κωλύματα. Συγκεκριμένα, οι διατάξεις των άρθρων 657 και 658 του Αστικού Κώδικα για την ανυπαίτια αδυναμία παροχής εργασίας, ορίζουν αντίστοιχα τα εξής:

ΑΚ657: «Ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωση του για το μισθό, αν ύστερα από δεκαήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας εμποδίζεται να εργαστεί από σπουδαίο λόγο που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του.

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

ΑΚ658: «Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο διατηρείται, σύμφωνα με το προηγούμενο άρθρο, η αξίωση για το μισθό σε περίπτωση εμποδίου, δεν μπορεί να υπερβεί τον ένα μήνα, αν το εμπόδιο εμφανίστηκε ένα τουλάχιστον έτος μετά την έναρξη της σύμβασης, και το μισό μήνα σε κάθε άλλη περίπτωση. Η αξίωση

<sup>2</sup> Σημειώνεται ότι για τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ που κατέχουν οργανική θέση ισχύουν τα προβλεπόμενα στα άρθρα 17 έως 19 του Κεφαλαίου Β' του Π.Δ. 410/1988 περί κωλύματος παροχής εργασίας ([ΥΠ.Ε.Σ. ΔΙΔΑΔ/Φ.69/117/οικ.11102/28.05.2020](http://www.ypes.gov.gr/ypes/epi/epi_69_117_oik_11102_28_05_2020))

για το διάστημα αυτό υπάρχει και αν ακόμη ο εργοδότης κατάγγειλε τη μίσθωση επειδή το εμπόδιο του παρείχε το δικαίωμα αυτό».

- «Σπουδαίος λόγος», ήτοι λόγος που καθιστά δικαιολογημένη τη μη παροχή εργασίας, μπορεί να είναι οποιοδήποτε πραγματικό περιστατικό που αναφέρεται είτε σε πρόσωπο του μισθωτού και γενικότερα στη δική του «σφαίρα», είτε σε πραγματικό γεγονός, που δημιουργεί αντικειμενική αδυναμία παροχής εργασίας<sup>3</sup>.
- Η ασθένεια του μισθωτού, συνιστά ανυπαίτιο κώλυμα<sup>4</sup> και σπουδαίο λόγο αποχής αυτού εκ της εργασίας του, χωρίς δυσμενείς γι' αυτόν συνέπειες<sup>5</sup>.
- Ως βραχείας διάρκειας ασθένεια ερμηνεύεται:
  - η διαρκούσα ένα (1) μήνα για υπαλλήλους που υπηρετούν μέχρι τέσσερα (4) έτη,
  - τρεις (3) μήνες για υπαλλήλους που υπηρετούν περισσότερα από τέσσερα (4) έτη όχι όμως περισσότερα από δέκα (10) έτη,
  - τέσσερεις (4) μήνες για υπαλλήλους που υπηρετούν περισσότερα από δέκα (10) έτη όχι όμως περισσότερα από δεκαπέντε (15) έτη και
  - έξι (6) μήνες για όσους υπηρετούν περισσότερα από δεκαπέντε (15) έτη<sup>6</sup>.
- Σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην εργατική νομοθεσία, ο εργαζόμενος έχει καθήκον, που απορρέει από τις αρχές της

<sup>3</sup> [ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.69/117/οικ.11102/28.05.2020](#), [ΥΠ.ΕΣ. 19431/13.03.2021](#)

<sup>4</sup> Κατά τη θεωρία και τη Νομολογία των Δικαστηρίων (Α.Π.542/10, Α.Π. 308/1986, Α.Π. 308/59, Α.Π. 385/64, Εφ. Πειραιώς 917/96).

<sup>5</sup> όπως προκύπτει από τις διατάξεις των άρθρων 660,661 Α.Κ., παρ. 3 του άρθρου 5 του Ν.2112/1920(Α' 67), άρθρου 8 του Β. Δ/τος 16/18-7-1920 και άρθρου 3 του Ν.4558/1930(Α' 124) αλλά και όπως έχει γίνει δεκτό από τη νομολογία των δικαστηρίων (Α.Π.: 542/2010, Εφ. Πειραιώς 917/1996, Α.Π.308/1986, Α.Π.385/1964, Π.Κ. 15/1961, Α.Π.308/1959 κ.λ.π.).

<sup>6</sup> άρθρο 5 παρ. 3 του Ν. 2112/1920, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 3 του Ν. 4558/1930

καλής πίστης, για επιμελή εκτέλεση της εργασίας του και υποχρέωση πίστεως προς τον εργοδότη, λαμβανομένων υπόψη και των διατάξεων του άρθρου 336 εδ. Β΄ του ΑΚ, αφενός μεν να ειδοποιήσει εγκαίρως περί της ασθένειάς του τον εργοδότη με κάθε πρόσφορο και κατάλληλο τρόπο, ώστε να μπορέσει ο τελευταίος να μεριμνήσει για την αντικατάσταση του όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η ασθένεια του, αφετέρου δε να αποδείξει την ασθένειά του κατά τον προσήκοντα τρόπο<sup>7</sup>.

- Για την απόδειξη της ασθενείας δεν ορίζεται από τη νομοθεσία ειδικός και περιοριστικός τρόπος αποδείξεως της ασθενείας του εργαζομένου, αλλά αρκεί για αυτό βεβαίωση<sup>8</sup>.
- Σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 1 του Ν. 3418/2005 «Κώδικας Ιατρικής Δεοντολογίας» ([ΦΕΚ 287/Α/2005](#)):«Τα ιατρικά πιστοποιητικά και οι ιατρικές γνωματεύσεις, καθώς και οι ιατρικές συνταγές που εκδίδονται κατά τους νόμιμους τύπους, έχουν το ίδιο κύρος και την ίδια νομική ισχύ ως προς τις νόμιμες χρήσεις και ενώπιον όλων των αρχών των υπηρεσιών, ανεξάρτητα από το αν εκδίδονται από ιατρούς που υπηρετούν σε Ν.Π.Δ.Δ. ή Ν.Π.Ι.Δ ή Ιδιώτες ιατρούς...».
- Επίσης, δύο (2) ημέρες βραχυχρόνιας αναρρωτικής αδείας εκ των προβλεπόμενων στην εργατική νομοθεσία χορηγούνται μόνο με την προσκόμιση Υπεύθυνης Δήλωσης εκ μέρους του εργαζόμενου (οι οποίες δεν δύνανται να χορηγούνται διαδοχικά)<sup>9</sup>.

<sup>7</sup> [ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.69/117/οικ.11102/28.05.2020](#), [ΥΠ.ΕΣ. 19431/13.03.2021](#)

<sup>8</sup> (Α.Π.378/65-Εγγ. Υπ. Εργασίας 1440/11-7-86). ([ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.69/117/οικ.11102/28.05.2020](#)) ([ΥΠ.ΕΣ. 19431/13.03.2021](#))

<sup>9</sup> (παρ.9 άρθρο [2 ΣΣΕ ΠΟΕ ΟΤΑ Π.Κ.](#) 15/06.08.2018) (παρ.9 άρθρο [2 ΣΣΕ ΠΟΠ-ΟΤΑ](#) 2018 ΠΚ 17/05.10.2018).

Σχετική με τις υποχρεώσεις του εργοδότη έναντι του μισθωτού σε περίπτωση μόνου ασθένειας είναι, εκτός από τις διατάξεις των άρθρων 657 και 658 του Ασ. Κώδικα και η διάταξη του [άρθρου 5 του ΑΝ 178/67](#) που ορίζει ότι σε περίπτωση αποχής του μισθωτού από την εργασία, λόγω ασθενείας, κατά το χρονικό διάστημα (1 έως 3 ημερών) από την αναγγελία της ανικανότητας μέχρι της ενάρξεως της επιδοτήσεως από μέρος του Ι.Κ.Α. ή άλλου ασφαλιστικού οργανισμού ο εργοδότης υποχρεούται σε πληρωμή μόνο του μισθού του ημερομισθίου ή του αναλογούντος μισθού, αποκλείοντας τη συμπλήρωσή του από τον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό<sup>10</sup>.

- Όπως προβλέπεται στην [παρ. 2 της 657ΑΚ](#), ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό τα ποσά που εξαιτίας του εμποδίου καταβλήθηκαν στον εργαζόμενο από ασφάλιση υποχρεωτική κατά το νόμο.
- Εκπεστέα είναι τα ποσά που καταβάλλει ο ασφαλιστικός οργανισμός για την απώλεια του εργατικού εισοδήματος (επίδομα ασθένειας) και μόνο στο μέτρο που αντιστοιχούν στην κατά χρόνο υποχρέωση του εργοδότη, (όχι όμως άλλου είδους ασφαλιστικές παροχές, όπως η φαρμακευτική περίθαλψη)<sup>11</sup>.
- Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο διατηρείται, σύμφωνα με το άρθρο [657 ΑΚ](#), η αξίωση για το μισθό σε περίπτωση

<sup>10</sup> [ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.69/117/οικ.11102/28.05.2020](#)

<sup>11</sup> [ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.69/117/οικ.11102/28.05.2020](#), [ΥΠ.ΕΣ. 19431/13.03.2021](#) Σημειώνεται επίσης ότι ο εργοδότης δύναται να αφαιρέσει μόνο όσο ποσό θα λάβει ο εργαζόμενος από τον ασφαλιστικό οργανισμό στον οποίο είναι ασφαλισμένος υποχρεωτικώς εκ του νόμου και συνεπώς, δε δικαιούται να αφαιρέσει το ποσό που θα λάβει ο εργαζόμενος από ιδιωτική ασφαλιστική εταιρεία, σε περίπτωση ασφάλισής του ιδιωτικώς για ασθένεια. Εξ άλλου, ο εργοδότης δε δύναται να αφαιρέσει από το μισθό, παρά μόνο από το ποσό το οποία εισέπραξε πράγματι ο μισθωτός από τον ασφαλιστικό οργανισμό, ενώ στην περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν επιδοτείται κατά τα ανωτέρω, τότε ο εργοδότης οφείλει να του καταβάλει για την κάθε ημέρα της απουσίας του, τόσα ημερομίσθια, όσες είναι οι ώρες εργασίας, κατά τις οποίες αυτός θα εργαζόταν, αν δεν μεσολαβούσε το κώλυμα, για εργασία.

εμποδίου, δεν μπορεί να υπερβεί τον ένα μήνα, αν το εμπόδιο εμφανίστηκε ένα τουλάχιστον έτος μετά την έναρξη της σύμβασης, και το μισό μήνα σε κάθε άλλη περίπτωση. Η αξίωση για το διάστημα αυτό υπάρχει και αν ακόμη ο εργοδότης κατάγγειλε τη μίσθωση επειδή το εμπόδιο του παρείχε το δικαίωμα αυτό. (άρθρο [658 ΑΚ](#))

- Ο ασφαλισμένος δικαιούται επιδόματος ασθενείας (από το ΙΚΑ), εφ' όσον συντρέχουν συγκεκριμένες προϋποθέσεις που ορίζονται στο άρθρο 35 παρ. 1 του Ν. 1846/1951, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 14 του Ν. 1469/1984 και το άρθρο 11 του Ν. 1759/1988<sup>12</sup>.
- Το επίδομα ασθένειας είναι η βασική επιδότηση που παρέχεται σε ασφαλισμένους οι οποίοι λόγω σωματικής ή ψυχικής ασθένειας δεν μπορούν να εργαστούν προσωρινά και απουσιάζουν από την εργασία τους για περισσότερες από τρεις ημέρες.

---

<sup>12</sup> α) Δεν λαμβάνει σύνταξη από το Ι.Κ.Α.

β) Πραγματοποίησε 100 τουλάχιστον ημέρας εργασίας προκειμένου περί παροχής επιδόματος ασθενείας ή κατά το προηγούμενο της αναγγελίας 15μηνου, χωρίς να συνυπολογίζονται στην τελευταία αυτή περίπτωση στις ανωτέρω 100 ημέρες εργασίας οι πραγματοποιηθείσες κατά το τελευταίο ημερολογιακό τρίμηνο του 15μήνου...

γ) Λόγω ασθένειας, μη οφειλομένης σε πταίσμα του, απέχει της εργασίας του...

δ) Η αποχή λόγω ασθένειας από την εργασία διήρκεσε πλέον των τριών τουλάχιστον ημερών... από την αναγγελία στο Ι.Κ.Α. και επί αυτοτελώς εργαζομένου ή προαιρετικώς συνεχίζοντος την ασφάλιση σύμφωνα με το άρθρο 41, η ασθένεια διήρκεσε πλέον του χρόνου που έχει ορισθεί από τον Κανονισμό, εκτός εάν ο ασφαλισμένος εισήχθη σε Θεραπευτήριο, οπότε από την εισαγωγή του εφαρμόζονται οι διατάξεις που αφορούν τους παρέχοντες εξηρητημένη εργασία.

ε) Όταν πρόκειται για επιδότηση πέρα από 182 ημέρες σύμφωνα με την παρ. 5α του άρθρου 38 απαιτείται αντί των προϋποθέσεων του εδαφ. β' της παρ. αυτής η πραγματοποίηση τριακοσίων (300) το λιγότερο ημερών εργασίας μέσα στα δύο ημερολογιακά χρόνια τα αμέσως προηγούμενα από εκείνο της αναγγελίας της ασθένειας ή μέσα στο προηγούμενο της αναγγελίας αυτής 30μηνου. Στην τελευταία αυτή περίπτωση δεν συνυπολογίζονται για τη συμπλήρωση των 300 ημερών εργασίας οι ημέρες που πραγματοποιήθηκαν μέσα στο τελευταίο ημερολογιακό τρίμηνο του 30μήνου.

στ) Όταν πρόκειται για επιδότηση πάνω από 360 ημέρες σύμφωνα με την παρ. 5β του άρθρου 38, αντί των προϋποθέσεων των εδ. β' και ε' της παραγράφου αυτής, πρέπει ο ασφαλισμένος να έχει πραγματοποιήσει τις ημέρες εργασίας που προβλέπονται από την παρ. 1β του άρθρου 28 όπως ισχύει κάθε φορά, για τη χορήγηση σύνταξης λόγω αναπηρίας. (άρθρο 35 παρ. 1 του Ν. 1846/1951, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 14 του Ν. 1469/1984 και το άρθρο 11 του Ν. 1759/1988)

- Για τον αριθμό των ημερών χορήγησης επιδόματος ασθενείας εφαρμογή έχουν οι διατάξεις του ΑΝ 1846/1951 με τις προϋποθέσεις που τίθενται σε αυτές (αναλόγως των πραγματοποιηθέντων ημερών εργασίας, του ταυτοσήμου ή μη της ασθενείας κλπ.).
- Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 14 Ν. 4670/20 (ΦΕΚ 43/28.02.2020 τεύχος Α'): Ασφαλιστική μεταρρύθμιση και ψηφιακός μετασχηματισμός Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.) και άλλες διατάξεις «Οι ιατρικές βεβαιώσεις και γνωματεύσεις που απαιτούνται από τον Ηλεκτρονικό Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.) για πιστοποίηση της ανικανότητας προς εργασία για τη χορήγηση αναρρωτικής άδειας, επιδόματος μητρότητας, επιδόματος ασθενείας είτε εξαιτίας νόσου είτε μετά από ατύχημα εργατικό ή μη και του επιδόματος εργατικού ατυχήματος, εκδίδονται υποχρεωτικά μέσω του Συστήματος Ηλεκτρονικής Συνταγογράφησης της εταιρείας Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση Κοινωνικής Ασφάλισης Α.Ε. (ΗΔΙΚΑ Α.Ε.).»<sup>13</sup>

### **Σχετικά με τις διαδικασίες των υπηρεσιών για τη χορήγηση αναρρωτικής άδειας.**

Όπως προκύπτει εκ των ανωτέρω, οι διαδικασίες για τη χορήγηση αναρρωτικής άδειας ΙΔΟΧ προσωπικού μπορούν να ταξινομηθούν σε δύο σκέλη. Το πρώτο αφορά το σύννομο της

<sup>13</sup> <https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2021-12/%CE%9F%CE%A1%CE%98%CE%97%20%CE%95%CE%A0%CE%91%CE%9D%CE%91%CE%9A%CE%9F%CE%99%CE%9D%CE%9F%CE%A0%CE%9F%CE%99%CE%97%CE%A3%CE%97%20%CE%99%CE%B1%CF%84%CF%81%CE%B9%CE%BA%CE%AD%CF%82%20%CE%B2%CE%B5%CE%B2%CE%B1%CE%B9%CF%8E%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82%20%20%CE%B3%CE%BD%CF%89%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B5%CF%8D%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82%20%CE%B3%CE%B9%CE%B1%20%CF%84%CE%B7%20%CF%87%CE%BF%CF%81%CE%AE%CE%B3%CE%B7%CF%83%CE%B7%20%CF%84%CF%89%CE%BD%20%CF%80%CE%B1%CF%81%CE%BF%CF%87%CF%8E%CE%BD%20%CF%83%CE%B5%20%CF%87%CF%81%CE%AE%CE%BC%CE%B1%20%28%CE%91%CE%91%29.pdf>

απουσίας, ήτοι την προϋπόθεση του «σπουδαίου λόγου», εν προκειμένω της ασθενείας. Το δεύτερο αφορά την καταβολή των αποδοχών του εργαζομένου, η οποία επηρεάζεται από τη διάρκεια της απουσίας και από την επιδότησή της, η οποία και εκπίπτει.

Σε περίπτωση, λοιπόν, υποβολής αιτήσεως αδείας λόγω ασθενείας εργαζομένου με σχέση ΙΔΟΧ, ελέγχεται κατά πρώτον το αιτιολογικό της απουσίας, η οποία, όπως ελέγχθη, νομιμοποιείται είτε με την υποβολή ιατρικής βεβαιώσεως είτε, για χρονικό διάστημα δύο συνεχόμενων ημερών, με υπεύθυνη δήλωση του εργαζομένου. Ακολούθως, το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, το οποίο, σύμφωνα με τις ισχύουσες οργανικές διατάξεις αποτελεί την καθ' ύλην αρμόδια για την υποδοχή του αιτήματος υπηρεσία, θα πρέπει να προβαίνει στον έλεγχο των προϋποθέσεων αυτών, σύμφωνα και με τα στοιχεία του φακέλου εκάστου εργαζομένου από τα οποία προκύπτει το δικαιούμενο χρονικό εύρος κτλ.

Στη συνέχεια, το αντιστοίχως αρμόδιο για την καταβολή των αποδοχών Τμήμα Προϋπολογισμού- Λογιστηρίου, θα πρέπει να ενημερώνεται εγκαίρως σχετικά με τα επί των αδειών στοιχεία τα οποία επηρεάζουν την καταβολή των αποδοχών των εργαζομένων και να εξετάζει τα της χορήγησης των αποδοχών, των εκπεστέων ποσών κτλ. .

Εξυπακούεται, ότι η ενημέρωση είναι αναγκαία μόνο επί των στοιχείων που δεν είναι αμέσως προσβάσιμα (λ.χ επί αδειών διαρκείας ελάσσονος του τετραημέρου) από την υπηρεσία μισθοδοσίας και όχι επί περιπτώσεων που τα στοιχεία αυτά δύναται να αντληθούν εξ ιδίων, όπως λ.χ τα στοιχεία για τα οποία υφίσταται ψηφιοποιημένη πρόσβαση.

### ***Προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.***

Σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 1 β. του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Προσωπικών Δεδομένων ([GDPR](#)), τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα συλλέγονται για καθορισμένους, ρητούς



και νόμιμους σκοπούς και δεν υποβάλλονται σε περαιτέρω επεξεργασία κατά τρόπο ασύμβατο προς τους σκοπούς αυτούς.

Η νομική βάση της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ορίζεται στο άρθρο 5 του Ν. 4624/2019, σύμφωνα με το οποίο «[ο]ι δημόσιοι φορείς επιτρέπεται να επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, όταν η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την εκπλήρωση καθήκοντος που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον ή κατά την άσκηση δημόσιας εξουσίας που έχει ανατεθεί στον υπεύθυνο επεξεργασίας».

Ιδιαίτερως, τα δεδομένα υγείας συνιστούν ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα των οποίων η επεξεργασία κατ' αρχήν απαγορεύεται, εξαιρουμένων των περιπτώσεων που ορίζονται ρητώς στην παρ. 2 του άρθρου 9 του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Δεδομένων (GDPR)<sup>14</sup>.

Καθώς τέτοια στοιχεία συμπεριλαμβάνονται στις ιατρικές βεβαιώσεις (ή ακόμη και στις υπεύθυνες δηλώσεις ασθενείας των υπαλλήλων), επισημαίνεται ιδιαίτερως ότι η διακίνηση των δεδομένων αυτών μεταξύ των υπηρεσιών δεν νομιμοποιείται, παρά μόνο στο απολύτως αναγκαίο για την άσκηση εκάστης αρμοδιότητας εύρος, τηρουμένων πλήρως των προϋποθέσεων εμπιστευτικότητας.

Δεδομένου ότι οι αναρρωτικές άδειες δύνανται να επηρεάσουν την καταβολή των αποδοχών σε διάφορες περιπτώσεις, όπως λχ. συμβαίνει σε περιπτώσεις περικοπής ή μη του επιδόματος επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας<sup>15</sup>, εξυπακούεται ότι πρέπει να γνωστοποιούνται τα κατά περίπτωση απολύτως αναγκαία για την άσκηση εκάστης αρμοδιότητας στοιχεία και σε καμία

<sup>14</sup> Αντίστοιχα, ο νόμος 4624/2019, εξειδικεύοντας τις διατάξεις του άρθρου 9 παρ. 2 στοιχ. β', ζ', η' και θ' του ΓΚΠΔ 2016/679, προβλέπει στο άρθρο 22 παρ. 1 τις περιπτώσεις κατά τις οποίες επιτρέπεται η επεξεργασία των δεδομένων υγείας από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς.

<sup>15</sup> Το οποίο καταβάλλεται και για όσο διάστημα οι υπάλληλοι τελούν σε θεσμοθετημένες άδειες (κανονικές, συνδικαλιστικές, ειδικές, εκπαιδευτικές μικρής διάρκειας έως δύο (2) μηνών, διευκόλυνσης υπαλλήλων με οικογενειακές υποχρεώσεις, μητρότητας και ανατροφής παιδιού), σε βραχυχρόνια αναρρωτική άδεια έως έξι (6) ημέρες κατ' έτος, καθώς και αυτής που χορηγείται από δημόσια νοσοκομεία, κέντρα υγείας του Δημοσίου, πανεπιστημιακές κλινικές, νοσηλευτικούς σχηματισμούς του Ι.Κ.Α. και ιδιωτικές κλινικές, εφόσον έχει προηγηθεί νοσηλεία σε αυτές, η οποία αποδεικνύεται με σχετικά παραστατικά στοιχεία (εισαγωγή, εξιτήριο κ.λπ.).

περίπτωση αυτά που δεν επιδρούν στις διαδικασίες. Λ.χ, στους βεβαιούντες την τήρηση των προϋποθέσεων για τη χορήγηση του επιδόματος επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας προϊσταμένους γνωστοποιούνται τα απαραίτητα στοιχεία από τα οποία προκύπτει αν πρόκειται για άδεια που εμπίπτει στο εύρος των αδειών απουσίας που δικαιολογούν τη χορήγηση και όχι το είδος της ασθένειας, εφόσον αυτό δεν επηρεάζει την άσκηση της συγκεκριμένης αρμοδιότητας. Αντιστοίχως, αφορούντα τη μισθοδοσία στοιχεία είναι αυτά από τα οποία επηρεάζεται αποκλειστικά η καταβολή των αποδοχών, ήτοι η χρονική διάρκεια, το δικαιούμενο κατά περίπτωση χρονικό εύρος της απουσίας κτλ<sup>16</sup> και όχι η ιατρικώς βεβαιωθείσα πάθηση.

Κατά συνέπεια, οι διαδικασίες διαχείρισης των εν λόγω δεδομένων στις οποίες έκαστη υπηρεσία συμμετέχει, θα πρέπει να είναι απολύτως διακριτές, περιοριζόμενες στο εύρος που εξ αρμοδιότητας αφορά εκάστη εξ αυτών.

Βεβαίως, δεν πρέπει να παροράται επ' ουδενί και η συναφής, γενικότερη υποχρέωση εχεμύθειας «...σε κάθε περίπτωση που αυτό επιβάλλεται από την κοινή πείρα και λογική, για γεγονότα ή πληροφορίες των οποίων [ο υπάλληλος] λαμβάνει γνώση κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του ή επ' ευκαιρία αυτών», όπως ρητώς ορίζεται στο άρθρο 33 του ΚΔΚΥ.

Τέλος, σημειώνεται ιδιαιτέρως ότι η παραβίαση της νομοθεσίας περί προσωπικών δεδομένων δύναται να επισύρει δυσμενέστατες συνέπειες- αναζήτηση ευθυνών, αξιώσεις αποζημιώσεων και επιβολή υψηλών διοικητικών προστίμων- σύμφωνα με τα άρθρα 82 και 83 ΓΚΠΔ.

Είμαστε στη διάθεσή σας για κάθε επιπλέον πληροφορία.

---

<sup>16</sup> Εξυπακούεται ότι άλλα στοιχεία, όπως το ταυτόσημο ή μη της ασθένειας το οποίο αναφέρεται στην καταβολή των επιδομάτων ασθένειας, που άλλωστε δεν δύναται να κριθεί παρά από τους έχοντες την αντίστοιχη επιστημονική κατάρτιση αλλά και την νομίμως ανατεθείσα αρμοδιότητα, εν προκειμένω από το επ' αυτού ορισμένο ιατρικό προσωπικό, δεν αφορά τις πιο πάνω διαδικασίες μεταξύ των υπηρεσιών.

Ο αν. Προϊστάμενος Δ/νσης  
Διοικητικών Υπηρεσιών

Στυλιανός Ν. Παυλάτος