

30 Μαρτίου 2017
Αριθμ. Πρωτ.: 225601/14418/2017
Πληροφορίες: κα Λεβέντη Αμαλία (****)

Προς: Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων
Ανατολικού Τομέα Θεσσαλονίκης
Ερυθρού Σταυρού 1
55134, Θεσσαλονίκη

ΠΟΡΙΣΜΑ
(Άρθρο 25 παρ. 10 εδ. β Ν. 3896/2010)

Θέμα: Καταγγελία συμβάσεως εργασίας εγκύου εργαζόμενης (υπόθεση κυρίας
*****)

Αξιότιμες κυρίες/αξιότιμοι κύριοι,

Ο Συνήγορος του Πολίτη στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του κατά το άρ. 103 § 9 του Συντάγματος, το Ν.3094/2003, το Ν. 3896/2010 και το Ν. 4443/2016 διερεύνησε την υπόθεση της κυρίας ***. Η κυρία ***, υπέβαλε στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας αίτηση διενέργειας εργατικής διαφοράς διαμαρτυρούμενη για το γεγονός ότι καταγγέλθηκε η σύμβαση εργασίας της κατά το διάστημα που η ίδια τελούσε σε κατάσταση εγκυμοσύνης. Ο φάκελος της υπόθεσης διαβιβάστηκε στο Συνήγορο του Πολίτη από την Υπηρεσία σας (Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Ανατολικού Τομέα Θεσσαλονίκης).

Ο Συνήγορος του Πολίτη διερεύνησε την εν λόγω υπόθεση δυνάμει της διάταξης του άρθρου 25 παρ. 2 του Ν. 3896/2010, με το οποίο ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά: α) την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης και στην επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την απασχόληση, β) τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, κατ' εφαρμογή του άρθρου 20 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ.

Ο έλεγχος του Συνηγόρου του Πολίτη εκτείνεται, βάσει του νόμου αυτού, και στο πεδίο της λύσης της εργασιακής σχέσης με καταγγελία της από τον εργοδότη, εφόσον η καταγγελία της σύμβασης εργασίας συνδέεται με το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση, την εγκυμοσύνη ή τη μητρότητα/πατρότητα της/του εργαζόμενης/ου.



Επίσης, σύμφωνα με το άρθρο 14 του Ν. 4443/2016 ο Συνήγορος του Πολίτη είναι ο φορέας παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, **οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης**, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή **χαρακτηριστικών φύλου** στον ιδιωτικό και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Όπως προβλέπεται στο άρθρο 3 του Ν. 4443/2016 «...η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, όσον αφορά:...γ) τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, ιδίως όσον αφορά τις αποδοχές, την απόλυση, την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία...».

Σε περίπτωση που διαπιστωθεί παραβίαση των ανωτέρω νόμων, ο Συνήγορος του Πολίτη διαμεσολαβεί για την άρση της προσβολής της ίσης μεταχείρισης. Όταν η καταγγελία αφορά ιδιώτη εργοδότη (φυσικό ή νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου), οι κατά τόπον επιθεωρητές εργασίας μπορούν να επιλαμβάνονται αυτής, υποβάλλοντας τα αποτελέσματα των ενεργειών αρμοδιότητάς τους στον Συνήγορο του Πολίτη, ο οποίος επιφυλάσσεται να διεξαγάγει ίδια έρευνα, προκειμένου να διαμορφωθεί το τελικό πόρισμα επί της καταγγελίας.

I. Ιστορικό

Όπως προκύπτει από τα στοιχεία του φακέλου της κυρίας ***, η κυρία *** προσελήφθη ως νηπιαγωγός την 9.9.2016 με σύμβαση εξηρημένης εργασίας αορίστου χρόνου μερικής απασχόλησης (απασχόληση επί πενήνήμερο, από Δευτέρα έως Παρασκευή, για 6 ώρες ημερησίως) από την επιχείρηση με την επωνυμία «***» και διακριτικό τίτλο «****», στο εξής επιχείρηση. Αμέσως μετά την πρόσληψή της η κυρία *** τοποθετήθηκε στο τμήμα παιδιών προσχολικής ηλικίας (2,5 ετών) και περί τα τέλη Σεπτεμβρίου 2016 μετακινήθηκε στο τμήμα προνηπίων (3,5-4 ετών).

Κατά την τριμερή συμφιλιωτική συνάντηση ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία έλαβε χώρα την 17.2.2017 παρέστη τόσο η εργαζόμενη, κυρία *** με την πληρεξούσια δικηγόρο της κυρία ***, όσο και η πληρεξούσια δικηγόρος της επιχείρησης, κυρία ***.

Η πληρεξούσια δικηγόρος της εργαζόμενης δήλωσε τα εξής: Στις 23.1.2017, η εργοδοτική πλευρά κάλεσε την εργαζόμενη να υπογράψει το έγγραφο της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας της. Η εν λόγω καταγγελία ήταν αναιτιολόγητη. Η εργαζόμενη ανακοίνωσε τότε στην εταιρεία ότι τελεί σε κατάσταση εγκυμοσύνης. Ο εκπρόσωπος της εργοδοτικής πλευράς προέτρεψε την εργαζόμενη να υπογράψει την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας της, άλλως θα της επιδίδονταν δια δικαστικού επιμελητή. Σε συνέχεια αυτού, η εργαζόμενη υπέγραψε την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας της. Την επομένη, δηλ. την 24.1.2017, η εργαζόμενη απέστειλε μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στην επιχείρηση, στο οποίο επισύναπτε εξέταση αίματος, η οποία επιβεβαίωνε την εγκυμοσύνη της. Με το συγκεκριμένο μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, η εργαζόμενη ζητούσε την «ακύρωση» της απόλυσής της, προκειμένου να μην υποχρεωθεί να καταφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας (βλ. το από 24.1.2017 μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου της εργαζόμενης προς την εταιρεία). Ουδείς απάντησε στο μήνυμα αυτό της εργαζόμενης. Την 25.1.2017 η εργαζόμενη κατέφυγε στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας και υπέβαλε αίτηση διενέργειας εργατικής διαφοράς. Κατά δήλωση της εργαζόμενης, η αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας ενημέρωσε το νόμιμο εκπρόσωπο της επιχείρησης για την καταγγελία της εργαζόμενης στην Επιθεώρηση. Η εργαζόμενη προσκόμισε στην Επιθεώρηση Εργασίας ιατρική βεβαίωση περί της εγκυμοσύνης της και αντίγραφο του από 24.1.2017 μηνύματος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου που απέστειλε προς τον εργοδότη της. Την 16^η.2.2017, δηλ. την



παραμονή της συζήτησης της Εργατικής Διαφοράς ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας επιδόθηκε στην εργαζόμενη εκ μέρους της επιχείρησης εξώδικος δήλωση, η οποία κοινοποιήθηκε και προς την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Με την εξώδικη αυτή δήλωση, η επιχείρηση γνωστοποίησε εγγράφως τους σπουδαίους λόγους καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας της εργαζόμενης, τους οποίους (δια της κοινοποιήσεως της εξώδικου) ανήγγειλε και στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

Η πληρεξούσια δικηγόρος της εργοδοτικής πλευράς δήλωσε ότι: Η εργαζόμενη προσελήφθη την 9.9.2016 και μέσα σε δύο μήνες η επιχείρηση αναγκάστηκε να την μετακινήσει σε δύο διαφορετικά τμήματα του παιδικού σταθμού, προκειμένου να αποφύγει την άμεση απόλυσή της, αλλά η εργαζόμενη δεν κατάφερε να ανταποκριθεί στα καθήκοντά της με αποτέλεσμα να διαταράσσεται η εύρυθμη λειτουργία του παιδικού σταθμού. Τέλος Δεκεμβρίου με αρχές Νοεμβρίου, η εργαζόμενη ανήρτησε στην προσωπική της σελίδα στο facebook φωτογραφία από εκπαιδευτική επίσκεψη που πραγματοποίησε ο παιδικός σταθμός στην οποία απεικονίζονται τα πρόσωπα των παιδιών, γεγονός που απαγορεύεται τόσο από τη νομοθεσία όσο και από τον κανονισμό της επιχείρησης και τη σύμβαση εργασίας, την οποία η εργαζόμενη έχει υπογράψει. Κατά το χρονικό σημείο της καταγγελίας, η επιχείρηση δεν γνώριζε για την εγκυμοσύνη της εργαζόμενης, ούτε η εργαζόμενη είχε προσκομίσει κάποια ιατρική βεβαίωση που να αποδεικνύει την εγκυμοσύνη της. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ήταν αναιτιώδης, διότι η επιχείρηση δεν γνώριζε το γεγονός της εγκυμοσύνης. Για την εγκυμοσύνη της εργαζόμενης η επιχείρηση ενημερώθηκε από τον αρμόδιο Επιθεωρητή Εργασίας και αφού είχε ήδη προβεί στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Οι λόγοι της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας της προσφεύγουσας δεν αφορούσαν, ούτε συνδέονταν με την εγκυμοσύνη της εργαζόμενης, αλλά οφείλονταν στην συμπεριφορά της εργαζόμενης, όπως αναφέρεται στην από 14.2.1017 εξώδικη δήλωση της επιχείρησης προς την εργαζόμενη, η οποία (εξώδικος δήλωση) επιδόθηκε την 16.2.2017.

Μετά από τις δηλώσεις της εργοδοτικής πλευράς, η πληρεξούσια δικηγόρος της εργαζόμενης δήλωσε ότι η εργαζόμενη μετακινήθηκε σε τμήμα νηπίων διότι είχε προσληφθεί ως νηπιαγωγός. Η μετακίνηση αυτή μάλιστα –κατά δήλωση της εργαζόμενης- προβλήθηκε από την πλευρά της εργοδότης εταιρείας ως αναβάθμιση και όχι ως υποβιβασμός. Τέλος, η πληρεξούσια δικηγόρος της εργαζόμενης δήλωσε ότι στη φωτογραφία που αναρτήθηκε στο διαδίκτυο δεν φαίνονται τα πρόσωπα των παιδιών.

Η πληρεξούσια δικηγόρος της επιχείρησης κατά την δευτερολογία της δήλωσε ότι: η τοποθέτηση της εργαζόμενης σε τμήμα προνηπίων ήταν η αρχική επιλογή της επιχείρησης, την οποία είχε αποδεχθεί η εργαζόμενη, ότι το τμήμα προνηπίων είναι απαιτητικότερο σε σύγκριση με το τμήμα νηπίων, στο οποίο μετακινήθηκε αργότερα η εργαζόμενη για να αποφευχθεί η απόλυσή της και ότι η επιχείρηση λειτούργησε καλόπιστα, καθώς η απόλυση του εργαζόμενου αποτελεί ultima ratio.

II. Νομοθετικό πλαίσιο

Στο άρθρο 1 του Ν. 3896/2010 «περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών» ορίζεται ότι: «Σκοπός του παρόντος νόμου είναι να εξασφαλισθεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης όσον αφορά : α) την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης, και στην επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την απασχόληση (“vocational training”), β) τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, όπως προβλέπεται από τις διατάξεις της Οδηγίας 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου του Συμβουλίου.

Ο Ν. 3896/2010 εφαρμόζεται στα άτομα που απασχολούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση στον ιδιωτικό, καθώς και στο δημόσιο ή τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, με



οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της σύμβασης έργου και της έμμισθης εντολής και ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών καθώς και στα άτομα που ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα (άρθρο 2).

Κατά το άρθρο 3 παρ. 4 του Ν. 3896/2010 συνιστά επίσης διάκριση η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση, γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, στις περιπτώσεις των προεδρικών διαταγμάτων 176/1997 (ΦΕΚ 150 Α'), 41/2003 (ΦΕΚ 44 Α') και του άρθρου 142 του Ν. 3655/2008 (ΦΕΚ 58 Α').

Επίσης, βάσει του άρθρου 15, παρ. 1 του Ν. 1483/1984, «Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για το χρονικό διάστημα δεκαοκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, **εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία**. Η προστασία από την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ισχύει τόσο έναντι του εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται, χωρίς να έχει προηγουμένως απασχοληθεί αλλού, πριν συμπληρώσει δεκαοκτώ (18) μήνες από τον τοκετό ή το μεγαλύτερο χρόνο που προβλέπεται στην παρούσα, όσο και έναντι του νέου εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται και μέχρι τη συμπλήρωση των ανωτέρω χρόνων».

Περαιτέρω, κατά τη διάταξη του άρθρου 10 του Π.Δ. 176/1997: «Απαγόρευση απόλυσης: Προκειμένου να εξασφαλισθεί στις εργαζόμενες γυναίκες κατά την έννοια του άρθρου 2, η άσκηση των δικαιωμάτων προστασίας της ασφάλειας και της υγείας τους, τα οποία αναγνωρίζονται στο παρόν άρθρο, προβλέπεται ότι: 1. Απαγορεύεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας των εργαζομένων γυναικών, κατά την έννοια του άρθρου 2, σύμφωνα με το άρθρο 15 του Ν. 1483/84. 2. Σε περίπτωση καταγγελίας της σχέσης εργασίας εφόσον υπάρχει σπουδαίος λόγος σύμφωνα με το άρθρο 15 του Ν. 1483/84, ο εργοδότης οφείλει να **αιτιολογήσει δεόντως την καταγγελία γραπτώς και να προβεί σε σχετική κοινοποίηση και προς τις αρμόδιες υπηρεσίες επιθεώρησης εργασίας των Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων**».

Εξ άλλου εξακολουθούν και στην περίπτωση των προστατευόμενων μητέρων να ισχύουν οι τυπικές προϋποθέσεις του κύρους της καταγγελίας. Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 2112/1920 η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου «δεν δύναται να λάβει χώραν άνευ προηγουμένης εγγράφου καταγγελίας». Ο Ν. 3198/1955 (άρθρο 5 παρ. 3) συμπλήρωσε ότι «η καταγγελία της εργασιακής σχέσεως θεωρείται έγκυρος, εφ' όσον γίνει **εγγράφως και καταβληθή η οφειλομένη αποζημίωσις**». Ο Ν. 2556/1997 προσέθεσε μία τρίτη προϋπόθεση: να έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυομένου στα τηρούμενα για το ΙΚΑ μισθολόγια ή να έχει ασφαλισθεί ο απολυμένος.

Συνεπώς, η καταγγελία σύμβασης εργασίας εργαζόμενης προστατευόμενης λόγω μητρότητας θα μπορούσε να στοιχειοθετήσει παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

Επίσης, κατά τη διάταξη του άρθρου 25 παρ. 10 του Ν. 3896/2010: «Καταγγελίες ή πληροφορίες που περιέρχονται σε δημόσια αρχή σχετικά με την εφαρμογή του παρόντος νόμου διαβιβάζονται από αυτήν στο Συνήγορο του Πολίτη. Όσον αφορά το πεδίο αρμοδιότητας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), οι κατά τόπο Επιθεωρήσεις Εργασίας επιλαμβάνονται των παραπάνω καταγγελιών και ενημερώνουν άμεσα το Συνήγορο του Πολίτη, έχουν δε την υποχρέωση να του υποβάλουν τα αποτελέσματα των ενεργειών αρμοδιότητάς τους, επιφυλασσομένης, σε κάθε περίπτωση, της αρμοδιότητας του Συνηγόρου του Πολίτη προς ιδίαν έρευνα και διαμόρφωση του τελικού πορίσματος επί της καταγγελίας».



Τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 11 παρ. 2 του Ν. 4443/2016 : «*Η κατά παράβαση των διατάξεων του παρόντος Μέρους διακριτική μεταχείριση λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή στη διάρκεια, λειτουργία, εξέλιξη ή λύση αυτής συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας για την οποία επιβάλλονται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του Ν. 3996/2011 (Α' 170)*».

III. Διαπιστώσεις του Συνηγόρου του Πολίτη

Από τη συνεκτίμηση των πραγματικών περιστατικών και την υπαγωγή τους στην ισχύουσα νομοθεσία, ο Συνήγορος του Πολίτη καταλήγει στις εξής διαπιστώσεις:

α. Ως προς την απαίτηση συνδρομής σπουδαίου λόγου

Όπως προκύπτει από το προαναφερθέν νομοθετικό πλαίσιο, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της εργαζόμενης μητέρας και για διάστημα 18 μηνών από της γεννήσεως του τέκνου απαγορεύεται η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας εκ μέρους του εργοδότη, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος προς τούτο (άρθρο 15, παρ. 1 του Ν. 1483/1984). Ως σπουδαίος λόγος για την καταγγελία συμβάσεως εργασίας εγκύου θεωρούνται —κατά τη νομολογία— «*ένα ή περισσότερα περιστατικά τα οποία κατ' αντικειμενική κρίση θεωρούμενα, καθιστούν στην συγκεκριμένη περίπτωση κατά την καλή πίστη, λαμβανομένων υπ' όψη και των συναλλακτικών ηθών, μη ανεκτή για τον δικαιούμενο να προβεί στην καταγγελία την παραπέρα συνέχιση τής συμβάσεως, ανεξάρτητα από την ύπαρξη ή ανυπαρξία ππαισματος στο πρόσωπο εκείνου κατά του οποίου γίνεται η καταγγελία*»¹. «*Η καλή πίστη δεν απαιτεί την με κάθε τμήμα και θυσία ανοχή τής εργαζόμενης... αλλά θέτει ορισμένα όρια ανοχής, η υπέρβαση των οποίων δικαιολογεί την απαλλαγή από τη συμβατική δέσμευση. Το όριο της θυσίας, το οποίο μπορεί ή δεν μπορεί να αξιωθεί ορίζεται από το δικαστήριο στη συγκεκριμένη περίπτωση, ύστερα από ειδική εκτίμηση των ειδικών συνθηκών και τη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών, αφού ληφθεί υπ' όψη ότι η σύμβαση εργασίας δημιουργεί σχέση προσωπικής συνεργασίας και αμοιβαίας εμπιστοσύνης, η έλλειψη των οποίων συνεπάγεται την ακαταλληλότητα τής εργαζόμενης για τη συμφωνηθείσα εργασία*»².

Ειδικότερα, σπουδαίο λόγο αποτελεί η μη συμμόρφωση της εργαζόμενης προς τις οδηγίες του εργοδότη, η πλημμελής εκτέλεση της εργασίας, η ουσιώδης παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων³, η επανειλημμένη αδικαιολόγητη απουσία από την εργασία, η έλλειψη διάθεσης συνεργασίας και η δημιουργία επεισοδίων, ο αισθητός περιορισμός των εργασιών της επιχείρησης, η διακοπή λειτουργίας υποκαταστήματος⁴, ο κλονισμός τής εμπιστοσύνης λόγω της συμπεριφοράς της εργαζομένης ή λόγω ασκήσεως ανταγωνιστικής δραστηριότητας εκ μέρους τού συζύγου τής εργαζομένης⁵. Σπουδαίο λόγο επίσης αποτελεί και η ύπαρξη ψυχικών προβλημάτων που καθιστούν αδύνατη την άσκηση των καθηκόντων τής εγκύου ή τεκούσης (ΑΠ 976/98, ΔΕΝ 1999, σελ. 282). Κατά το άρθρο 15 παρ. 1 εδ. 2 Ν. 1483/84 η ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης της εργασίας της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη δεν αποτελεί σπουδαίο λόγο καταγγελίας. Η ύπαρξη ή όχι σπουδαίου λόγου

¹ ΑΠ 245/02, ΔΕΕ 2003, 204, ΑΠ 1051/88, ΔΕΝ 1989, 237

² ΑΠ 1221/04, ΔΕΝ 2005, 216

³ ΑΠ 1221/04, ΔΕΝ 2005, 216

⁴ Εφ. Θεσσ. 47/91, Αρμ. 1991, 48

⁵ βλ. Λεβέντη/Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 2011, σελ. 260- 261, Ζερδελή, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Γ' έκδ., σελ. 1169, ΑΠ 1177/98, ΔΕΝ 1999, 284



καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας προστατευόμενης μητέρας ελέγχεται από τα αρμόδια Πολιτικά Δικαστήρια.

β. Τυπικές προϋποθέσεις καταγγελίας της σύμβασης εργασίας προστατευόμενης μητέρας

Ο σπουδαίος λόγος καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας προστατευόμενης μητέρας πρέπει: **α) να αναγράφεται στο έγγραφο της καταγγελίας** της συμβάσεως εργασίας και **β) να κοινοποιείται** στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας (άρθρο 10 του ΠΔ 176/1997).

Κατά πάγια νομολογία η καταγγελία συμβάσεως εργασίας προστατευόμενης λόγω μητρότητας εργαζομένης είναι άκυρη, όταν ο εργοδότης δεν αιτιολόγησε την καταγγελία και ταυτόχρονα δεν κοινοποίησε το σπουδαίο λόγο καταγγελίας στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας⁶. Η απαγόρευση της καταγγελίας ισχύει ανεξαρτήτως της γνώσεως του εργοδότη για την εγκυμοσύνη της εργαζομένης⁷ και ανεξαρτήτως της γνώσεως ακόμη και της ίδιας της εγκύου⁸.

Μόνη η παράλειψη του εργοδότη να αναγγείλει την γενόμενη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας προστατευόμενης μητέρας στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας δεν επιφέρει την ακυρότητα της καταγγελίας, στην περίπτωση που η καταγγελία είναι αιτιολογημένη και καταβλήθηκε η νόμιμη αποζημίωση⁹. Στο αιτιολογικό της αποφάσεως αυτής αναφέρεται ότι: «*Ανάλογη, ... ρύθμιση με αυτή του άρθρου 10 παρ. 2, περ. β' του ΠΔ 176/97 υπάρχει και στον Ν. 3198/55 και ειδικότερα στο άρθρο 9 αυτού, σύμφωνα με την οποία «ο καταγγέλλων την σχέση εργασίας εργοδότης υποχρεούται όπως, εντός προθεσμίας οκτώ (8) ημερών από της παραδόσεως του εγγράφου της καταγγελίας εις τον απολυόμενον, αναγγείλη την καταγγελίαν εις την αρμοδίαν Υπηρεσίαν του Οργανισμού Απασχολήσεως και Ασφαλίσεως Ανεργίας». Και στην περίπτωση αυτή, η παράλειψη της αναγγελίας, δεν συνεπάγεται την ακυρότητα της καταγγελίας, αλλά μόνο ποινικές και χρηματικές κυρώσεις, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 9 του ως άνω νόμου (ΑΠ 1334/97). Να σημειωθεί, εξάλλου, ότι στο ως άνω άρθρο 10 του ΠΔ 176/97 δεν προβλέπεται προθεσμία κοινοποίησης της καταγγελίας»¹⁰.*

Στην προκειμένη περίπτωση, ο εργοδότης κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας προστατευόμενης μητέρας, χωρίς να μνημονεύσει σπουδαίο λόγο στο έγγραφο της καταγγελίας. Εν συνεχεία, ο εργοδότης δι' εξωδίκου, το οποίο κοινοποίησε στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, γνωστοποίησε εγγράφως τους λόγους για τους οποίους είχε καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας (βλ. σελ. 5 της από 14.2.2017 εξωδίκου δήλωσης), τους οποίους ανήγγειλε και στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

Όπως προκύπτει από την ερμηνεία των άνω διατάξεων, η προστασία κατά της απολύσεως ισχύει στις συμβάσεις αορίστου χρόνου. Είναι γνωστό ότι η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου —κατά την ελληνική Εργατική Νομοθεσία (Ν. 2112/20, 3198/55, 3863/10)— είναι μία μονομερής αναιτιώδης δικαιοπραξία, δηλ. το κύρος

⁶ ΑΠ 865/03, ΔΕΝ 2003, σελ. 1390, ΑΠ 245/02, ΔΕΕ 2003, 204, ΕφΑθην 9954/00, ΕΕργΔ 2002, 1365

⁷ ΑΠ 1682/10, ΔΕΝ 2011, σελ. 724, ΑΠ 1291/88, ΔΕΝ 1989, σελ. 988

⁸ Μον. Πρωτ. Θηβών 117/93, ΔΕΝ 1995, σελ. 1199

⁹ ΑΠ 433/12 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, και ΔΕΝ 2016 σ. 366

¹⁰ βλ. και *Ι. Ληξουριώτη*, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2013, 692, υποσημ. 205, *Κ. Μπακόπουλου*, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως, 2012, σελ. 8, *Γ. Λεβέντη/Κ. Παπαδημητρίου*, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 2011, σελ. 259, υποσημ. 3, αντίθετη άποψη ΕφΔωδ 45/14, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 865/03 —βλ. ΔΕΝ 2003, σελ. 1390, στην οποία έγινε δεκτό ότι η καταγγελία ήταν άκυρη λόγω μη αιτιολογήσεως και λόγω μη κοινοποίησεως του σπουδαίου λόγου στην Επιθεώρηση Εργασίας. Πρέπει να σημειωθεί όμως, ότι τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης διέφεραν, δεδομένου ότι ο εργοδότης —στην υπόθεση της ΑΠ 865/03— όχι μόνο δεν κοινοποίησε τον σπουδαίο λόγο καταγγελίας στην Επιθεώρηση Εργασίας, αλλά δεν αιτιολόγησε καν την καταγγελία. Όμοιες και οι ΑΠ 245/02, ΔΕΕ 2003, 204, ΕφΑθην 9954/00, ΕΕργΔ 2002, 1365.



της δεν εξαρτάται από την ύπαρξη ή από τη νομιμότητα της αιτίας που προκαλεί την καταγγελία. Στην περίπτωση όμως της καταγγελίας συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου προστατευόμενης μητέρας απαιτείται εκ του νόμου (βλ. άρθρ. 15 παρ. 1 τού Ν. 1483/84, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, και άρθρο 10 ΠΔ 176/97) η γραπτή αιτιολόγηση της καταγγελίας. Κατά συνέπεια η έγκυρη καταγγελία τής συμβάσεως εργασίας μητέρας εργαζομένης για διάστημα 18 μηνών από την ημερομηνία τοκετού του τέκνου της αποτελεί **αιτιώδη δικαιοπραξία**, της οποίας μάλιστα η αιτία πρέπει να κοινοποιείται και στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

Το κρίσιμο ερώτημα εν προκειμένω είναι, αν θεραπεύεται η ακυρότητα της αναιτιολόγητης καταγγελίας της προστατευόμενης μητέρας, όταν ο εργοδότης εντός ευλόγου χρονικού διαστήματος από την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας δι' εξωδίκου δηλώσεως γνωστοποιήσει στην εργαζόμενη τον σπουδαίο λόγο καταγγελίας. Κατά την άποψη του Συνηγού του Πολίτη, δεδομένου ότι η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας είναι απευθυντέα δικαιοπραξία, οι συνέπειες της οποίας επέρχονται από τότε που η εργαζόμενη λαμβάνει γνώση του εγγράφου της καταγγελίας, **για να προστατευτεί επαρκώς η εργαζόμενη μητέρα**, και προκειμένου να είναι σε θέση η ίδια έγκαιρα να προσβάλει –αν το επιθυμεί– το κύρος της γενομένης καταγγελίας **είναι απαραίτητο να γνωρίζει (η εργαζόμενη) κατά το χρονικό σημείο της καταγγελίας το σπουδαίο λόγο καταγγελίας**. Αξίζει να σημειωθεί άλλωστε, ότι **οι αποσβεστικές προθεσμίες προσβολής του κύρους της καταγγελίας είναι ιδιαίτερα σύντομες** (βλ. άρθρ. 6 παρ. 1 του Ν. 3198/55, όπου προβλέπεται 3μηνη αποσβεστική προθεσμία για διεκδίκηση κάθε αξίωσης του εργαζόμενου που πηγάζει από την άκυρη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του και άρθρ. 6 παρ. 2 του Ν. 3198/55, όπου ορίζεται 6μηνη αποσβεστική προθεσμία για κάθε αξίωση του εργαζόμενου περί καταβολής ή συμπληρώσεως της αποζημίωσης καταγγελίας, η οποία πηγάζει από άκυρη καταγγελία). **Σκοπός των σύντομων αυτών αποσβεστικών προθεσμιών είναι η άρση της αβεβαιότητας, όσον αφορά το κύρος της καταγγελίας**, και η ταχεία εκκαθάριση των αξιώσεων που πηγάζουν από την άκυρη καταγγελία¹¹.

Αν γινόταν δεκτό ότι θεραπεύεται η ακυρότητα της αναιτιολόγητης καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας προστατευόμενης μητέρας με τη μεταγενέστερη εκ μέρους του εργοδότη γνωστοποίηση των σπουδαίων λόγων καταγγελίας, τότε θα επερχόταν -εκ των πραγμάτων- σύντηξη των αποσβεστικών προθεσμιών προσβολής του κύρους της καταγγελίας. Και αυτό για τους εξής λόγους: α) οι αποσβεστικές προθεσμίες προσβολής του κύρους της καταγγελίας έχουν σαν αφετηρία το χρονικό σημείο της καταγγελίας και **η αφετηρία τους δεν μετατίθεται ανάλογα με το χρονικό σημείο γνωστοποίησης του σπουδαίου λόγου καταγγελίας** προς την εργαζόμενη, και β) για να ασκήσει η εργαζόμενη μία νομικά βάσιμη αγωγή προσβολής του κύρους της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας της **είναι απαραίτητο να γνωρίζει το σπουδαίο λόγο καταγγελίας** της συμβάσεως εργασίας της. Επειδή όμως, η επίδοση της καταγγελίας και η γνωστοποίηση του σπουδαίου λόγου καταγγελίας δεν θα συνέπιπταν χρονικά (η γνωστοποίηση του σπουδαίου λόγου καταγγελίας θα ήταν χρονικά μεταγενέστερη), στην πραγματικότητα θα μειώνονταν οι αποσβεστικές προθεσμίες προσβολής του κύρους της καταγγελίας σε βάρος της εργαζόμενης. Κάτι τέτοιο όμως, θα περιόριζε το εύρος της παρεχόμενης προστασίας σε βάρος των προστατευόμενων μητέρων, γεγονός που θα ερχόταν σε πλήρη αντίθεση με το σκοπό και το πνεύμα τόσο της Εθνικής μας νομοθεσίας όσο και της Ευρωπαϊκής.

Για όλους αυτούς τους λόγους, κατά την άποψη του Συνηγού του Πολίτη, **δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι αιτιολογείται «δεόντως» (βλ. άρθρ. 10 παρ. 2 του ΠΔ 176/1997) η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας προστατευόμενης μητέρας, όταν ο σπουδαίος λόγος γνωστοποιείται μεταγενεστέρως δι' εξωδίκου δηλώσεως στην εργαζόμενη**.

Εξ άλλου –όπως προαναφέραμε– κατά πάγια νομολογία η ακυρότητα της καταγγελίας ισχύει ανεξαρτήτως της γνώσεως του εργοδότη για την εγκυμοσύνη της εργαζόμενης. Στην

¹¹ βλ. ΑΠ Ολομ. 1338/1985, ΔΕΝ 1986, 91, ΑΠ 404/2008, ΔΕΝ 2008, 593, ΑΠ 192/1969, ΕΕργΔ 1969, 633



προκειμένη περίπτωση μάλιστα αποδείχθηκε ότι η εργαζόμενη ενημέρωσε τον εργοδότη για την εγκυμοσύνη της αποστέλλοντάς του τα αποτελέσματα μικροβιολογικής της εξέτασης, τα οποία επιβεβαίωναν την εγκυμοσύνη της, **την επομένη της καταγγελίας**. Ακόμη δηλ. κι αν γίνει δεκτό ότι η εργοδοτική πλευρά αγνοούσε ότι η εργαζόμενη τελούσε σε κατάσταση εγκυμοσύνης κατά το χρονικό σημείο της καταγγελίας, αποδεικνύεται ότι **(η επιχείρηση) ενημερώθηκε για την εγκυμοσύνη της εργαζόμενης την επομένη της καταγγελίας** μέσω μηνύματος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, άλλως την 25.1.2017 από τον αρμόδιο Επιθεωρητή Εργασίας. **Η εργοδοτική πλευρά όμως, γνωστοποίησε στην εργαζόμενη τους σπουδαίους λόγους καταγγελίας την 16.2.2017.**

Η ύπαρξη ή όχι σπουδαίου λόγου καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας προστατευόμενης μητέρας δεν ελέγχεται από το Συνήγορο του Πολίτη, αλλά από τα αρμόδια Πολιτικά Δικαστήρια, στα οποία εξ όσων γνωρίζουμε η εργαζόμενη έχει ήδη προσφύγει.

Εν όψει των ανωτέρω, και επειδή η από 23.2.2017 αναιτιολόγητη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας της προσφεύγουσας εργαζόμενης-προστατευόμενης μητέρας πάσχει ακυρότητας, ο Συνήγορος του Πολίτη διαβιβάζει το παρόν στο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Ανατολικού Τομέα Θεσσαλονίκης και **εισηγείται** την επιβολή διοικητικού προστίμου, με βάση το άρθρο 23, παράγρ. 2 του Ν. 3896/2010, σε συνδυασμό με το άρθρο 2 παρ. 2 περ. ζ και περ. ιστ και τα άρθρα 23 και 24 του Ν. 3996/2011, σε βάρος της επιχείρησης με την επωνυμία «***» (και διακριτικό τίτλο «****»), παιδικό σταθμό-νηπιαγωγείο, όπως νόμιμα εκπροσωπείται, για παραβίαση του άρθρου 15, παρ. 1 του Ν. 1483/1984, σε συνδυασμό με το άρθρο 10 του ΠΔ 176/1997 κατά την καταγγελία της σύμβασης εργασίας της κυρίας ***.

Με την έκδοση του παρόντος πορίσματος λήγει η εξώδικη παρέμβαση του Συνηγόρου του Πολίτη, ως φορέα ελέγχου της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Τελούμε σε αναμονή των ενεργειών του αρμόδιου Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων και η υπόθεση τίθεται στο αρχείο.

Με εκτίμηση

Λυκοβαρδή Καλλιόπη
Βοηθός Συνήγορος του Πολίτη

Κοινοποίηση:

1. ***
2. «***»

Παιδικός σταθμός – νηπιαγωγείο