

# Φύλο και εργασιακές σχέσεις

Ειδική έκθεση 2013 (άρθρο 25, παράγρ. 8 Ν. 3896/2010)

## **ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ**

Εναρμόνιση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής  
Επαγγελματική εξέλιξη και διακρίσεις λόγω φύλου  
Προστασία μητρότητας

## **ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ**

Μονομερείς βλαπτικές μεταβολές  
Απολύσεις και άρνηση αποδοχής υπηρεσιών σε περίοδο προστασίας μητρότητας

## **ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ**

## **ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΕΚΤΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ: ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΟΥ**

## **ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ**

Το ευρωπαϊκό δίκαιο αποτελεί σταθερά μείζονα πηγή εξελίξεων για την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων στην Ελλάδα. Η ελληνική νομοθεσία υιοθετεί, συχνά με καθυστέρηση, ρυθμίσεις για την ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι αντιστάσεις, οι δισταγμοί και τα εμπειδωμένα έμφυλα στερεότυπα που αντιμετωπίζει η προσπάθεια αυτή επιβεβαιώνονται και από την εμπειρία του Συνηγόρου ως φορέα παρακολούθησης και προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών στην απασχόληση, στην εργασία, στην προστασία της μητρότητας και της οικογένειας, στην εναρμόνιση ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής και στην παροχή αγαθών και υπηρεσιών.

Η βασική παρατήρηση της παρούσας έκθεσης είναι η διαφοροποίηση των ρυθμίσεων που ισχύουν στα θέματα αυτά σε ποικίλες κατηγορίες εργαζομένων, τόσο στο εσωτερικό του δημόσιου τομέα (λ.χ. πολιτικοί και ένστολοι υπάλληλοι, μόνιμοι και συμβασιούχοι) όσο και μεταξύ δημόσιου τομέα, ιδιωτικού τομέα και αυτοαπασχολούμενων. Η διαφοροποίηση αυτή εισάγει αθέμιτες αποκλίσεις στην οφειλόμενη από το Σύνταγμα και το ευρωπαϊκό δίκαιο προστασία και δεν μπορεί να δικαιολογηθεί στη βάση των όποιων ορθολογικών κριτηρίων που συνδέονται με λειτουργικές απαιτήσεις.

Μια δεύτερη παρατήρηση αφορά την ίδια την πολιτική ισότητας. Σε πρώτο επίπεδο, ορίζεται ως κυρίαρχος ο στόχος της ισότητας των φύλων, που επιτάσσει να κρίνεται κάθε ρύθμιση βάσει αυτής της αρχής, ώστε να μην εισάγεται ή διαιωνίζεται άμεση ή έμμεση διάκριση. Σε ένα δεύτερο επίπεδο, εντάσσονται ρυθμίσεις που αποσκοπούν στην προστασία της μητρότητας και της οικογένειας. Οι ρυθμίσεις αυτές προβλέπουν επιδόματα ή άδειες που έρχονται να καλύψουν στην πράξη ανάγκες των οικογενειών, έχοντας ως παράλληλο στόχο την προώθηση της εναρμόνισης ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής. Οι ειδικές προϋποθέσεις υπό τις οποίες εφαρμόζονται μπορεί ωστόσο να αναπαράγουν στερεότυπα, δεδομένου ότι στο επίπεδο αυτό οι αντιλήψεις για τη δομή της οικογένειας και τους

ρόλους των φύλων τείνουν να επισκιάσουν την επί της αρχής έμφυλη ισότητα.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι το εξής: Στο άρθρο 53, παράγρ. 3, εδ. γ', ο Υπαλληλικός Κώδικας (Ν. 3528/2007) χορηγούσε άδεια ανατροφής τέκνων στους άνδρες μόνιμους δημοσίους υπαλλήλους με την προϋπόθεση «να εργάζεται η σύζυγος ή να είναι για κάποιον λόγο ανίκανη» να αντιμετωπίσει τις ανάγκες ανατροφής του παιδιού. Παρόμοια προϋπόθεση δεν ίσχυε για τις μητέρες.

**■** *Εν ολίγοις, το δικαίωμα στην άδεια ανατροφής της μητέρας ήταν αδιαμφισβήτητο, ενώ ο ρόλος του πατέρα εθεωρείτο επικουρικός. Μόνο κατόπιν επανειλημμένων επισημάνσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για παραβίαση ευρωπαϊκού δικαίου καταργήθηκε το εδάφιο αυτό, στο τέλος του 2013 (άρθρο 6, Ν. 4210/2013), λίγο πριν εκπνεύσει η προθεσμία που είχε θέσει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για άρση της διάκρισης και παραπεμφθεί η χώρα ενώπιον του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου. Ωστόσο, η διάκριση αυτή διατηρείται ακόμη στον ιδιωτικό τομέα.*

Διατάξεις που ενδεχομένως συνιστούν έμμεση διάκριση ή δεν προωθούν επαρκώς την ισότητα εμφανίζονται και σε πιο πρόσφατα νομοθετήματα, όπως στον Ν. 4075/2012, που ενσωματώνει στο εθνικό δίκαιο την Οδηγία 2010/18/ΕΕ, σχετικά με την εφαρμογή της συμφωνίας-πλαίσιο για τη γονική άδεια. Ο νόμος όμως δεν υιοθετεί το δικαίωμα να μπορεί ο ένας γονέας να μεταβιβάσει έναν μήνα της τετράμηνης άδειας στον άλλο γονέα, ούτως ώστε η συμμετοχή και των δύο γονέων στην ανατροφή των παιδιών να λειτουργεί διαπαιδαγωγικά. Επιπλέον, η άδεια φαίνεται να αντιμετωπίζεται διαφορετικά από τις επιμέρους υπηρεσίες, γεγονός που καταλήγει σε άνιση μεταχείριση εργαζομένων με διάφορα καθεστώτα στον δημόσιο τομέα (λ.χ. ένστολοι).

Τέλος, η ίση μεταχείριση των αυτοαπασχολούμενων αντιμετωπίζεται με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ, την οποία ενσωμάτωσε ο Ν.

4097/2012. Σημαντική συνεισφορά του νόμου είναι οι παροχές μητρότητας (άρθρο 6), με την προσπάθεια θέσπισης επιδόματος μητρότητας στις αυτοαπασχολούμενες, που να επιτρέπει την προσωρινή διακοπή του επαγγέλματός τους λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας για χρονικό διάστημα τουλάχιστον 14 εβδομάδων. Ωστόσο, λόγω μη έκδοσης της προβλεπόμενης ΚΥΑ, η σχετική ρύθμιση δεν έχει ενεργοποιηθεί και η προστασία των αυτοαπασχολούμενων εξακολουθεί να υπολείπεται εξαιρετικά εκείνης άλλων κατηγοριών εργαζομένων.

## ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

### ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Στο πεδίο αυτό αναδεικνύεται το εύρος της διαφοροποίησης των παρεχόμενων εκ του νόμου διευκολύνσεων αναλόγως του εργοδότη (στενός ή ευρύτερος δημόσιος τομέας, ιδιωτικός τομέας), της σχέσης εργασίας (τακτικοί δημόσιοι υπάλληλοι, εργαζόμενοι ΙΔΑΧ του Δημοσίου, ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου του Δημοσίου, μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα πλήρους ή μερικής απασχόλησης, εργαζόμενοι με έμμισθη εντολή κ.λπ.) ή του είδους της απασχόλησης (εξαρτημένη εργασία ή αυτοαπασχόληση). Οι διαφορές γίνονται ιδιαίτερα εμφανείς στην πράξη λόγω της συνύπαρξης στην οικογένεια συζύγων με διαφορετικό εργασιακό καθεστώς.

Ήδη από το 2010\* ο Συνήγορος είχε επισημάνει προς το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης τα προβλήματα του Υπαλληλικού Κώδικα σε σχέση με τη νομοθεσία περί ισότητας των φύλων. Τελικά, υιοθετήθηκαν οι προτάσεις της ανεξάρτητης αρχής με τον Ν. 4210/2013, κατόπιν παρέμβασης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η οποία όρισε την 31.12.2013 ως καταληκτική ημερομηνία για την άρση των διακρίσεων λόγω φύλου στον Υπαλληλικό Κώδικα. Είναι σαφές ότι η καθυστερημένη αντίδραση της ελληνικής πολιτείας καταλήγει να επιφέρει την επέμβαση της Ευρωπαϊκής

Επιτροπής καθώς και την εμπλοκή των δικαστηρίων.

Μια ειδικότερη έκφραση των διαφοροποιήσεων μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα αποτελεί η προβλεπόμενη στον Υπαλληλικό Κώδικα διευκόλυνση μειωμένου ωραρίου μέχρι τη συμπλήρωση του τέταρτου έτους ηλικίας του παιδιού ή ισόχρονη του μειωμένου ωραρίου εννεάμηνη άδεια ανατροφής μετά πλήρων αποδοχών. Στην εργατική νομοθεσία προβλέπονται 30 μήνες μειωμένου ωραρίου ή τριετήμιση μήνες ισόχρονη του μειωμένου ωραρίου άδεια ανατροφής μετά πλήρων αποδοχών.

Με τον Ν. 4075/2012 χορηγήθηκε σε όλους τους εργαζόμενους γονείς το δικαίωμα λήψης τετράμηνης άδειας ανατροφής χωρίς αποδοχές μέχρι το παιδί να συμπληρώσει τα έξι χρόνια. Θετικά στοιχεία της άδειας αυτής είναι η δυνατότητα λήψης της από όλους τους εργαζόμενους γονείς, η διασφάλιση της θέσης εργασίας κατά το διάστημα της άδειας και η απαγόρευση δυσμενούς μεταχείρισης λόγω λήψης αυτής.

Αντίθετα, οι αυτοαπασχολούμενοι γονείς δεν έχουν καμία διευκόλυνση για την εναρμόνιση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Της ίδιας μεταχείρισης τυγχάνουν όμως και οι μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα που είναι σύζυγοι αυτοαπασχολούμενων γυναικών, επειδή οι διατάξεις των ΕΓΣΣΕ δεν δέχονται την αυτοαπασχόληση ως εργασία. Για το θέμα αυτό έχει κινηθεί διαικασία εναντίον της Ελλάδας από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για παραβίαση των σχετικών ευρωπαϊκών διατάξεων και έχει δοθεί ως καταληκτική ημερομηνία επίλυσης του ζητήματος η 31.12.2013.

**Ο Συνήγορος, ως φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης, αλλά και ως φορέας προώθησής της, καταβάλλει σημαντικές προσπάθειες προς κάθε κατεύθυνση προκειμένου να διευκρινιστούν οι σχετικοί κα-**

**νόνες και να αντιμετωπιστεί η διαφορετική μεταχείριση των εργαζόμενων γονέων.**

Στον τομέα αυτό, υπήρξαν το 2013 σημαντικές εξελίξεις, όπως αυτές που παρατίθενται ακολούθως.

**Η εξάμηνη ειδική άδεια και παροχή προστασίας μητρότητας και η σχέση της με την εννεάμηνη ισόχρονη του μειωμένου ωραρίου άδεια ανατροφής του Υπαλληλικού Κώδικα (άρθρο 53, παράγρ. 2)**

Το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης, έπειτα από διαβούλευση με το Υπουργείο Εργασίας σχετικά με τη φύση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας του άρθρου 142 του Ν. 3655/2008, κατέληξε να αποδεχθεί τη θέση του Υπουργείου Εργασίας, αλλά και του Συνηγόρου, ότι η εξάμηνη ειδική άδεια είναι άδεια μητρότητας και όχι άδεια ανατροφής, όπως υποστήριζε στο παρελθόν. Ως συνέπεια της παραδοχής αυτής, διατύπωσε τη θέση ότι η εξάμηνη αυτή άδεια που έχει λάβει η μητέρα δεν πρέπει να επηρεάζει τη χορήγηση πλήρους εννεάμηνης άδειας ανατροφής στον πατέρα δημόσιο υπάλληλο.

Πατέρες των οποίων οι σύζυγοι είχαν κάνει χρήση της εξάμηνης ειδικής άδειας του ΟΑΕΔ κατήγγειλαν στον Συνήγορο ότι οι υπηρεσίες συνέχιζαν να τους χορηγούν, αντί του πλήρους εννεαμήνου, τρίμηνη άδεια ανατροφής.<sup>1</sup> Το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης δεν απαντούσε στα ατομικά ερωτήματα και δεν εξέδιδε σχετική εγκύκλιο, όπως πρότεινε ο Συνήγορος. Τελικά, απεστάλη απάντηση προς μία συγκεκριμένη υπηρεσία (Πανεπιστημιακό Νοσοκομείο Ρίου), η οποία δημοσιεύθηκε στην ιστοσελίδα του Συνηγόρου και λειτούργησε ως εγκύκλιος. Στη συνέχεια, η πλειοψηφία των υπηρεσιών χορήγησε το υπόλοιπο των έξι μηνών. Ειδική διαμεσολάβηση απαιτήθηκε προς το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας, κατόπιν της οποίας εκ-

δόθηκε σχετική διαταγή του ΓΕΣ, η οποία εφαρμόζεται και από τους άλλους κλάδους των Ενόπλων Δυνάμεων. Όσον αφορά την Ελληνική Αστυνομία (ΕΛΑΣ), παρά το έγγραφο του Συνηγόρου και την έκδοση θετικής γνωμοδότησης από τη Διεύθυνση Οργάνωσης Νομοθεσίας, ελήφθη απόφαση να σταλεί σχετικό ερώτημα στο ΝΣΚ\* (ενδεικτικές υποθέσεις 162498, 163077, 164835, 170187/2013).

Σύμφωνα με τη σχετική γνωμοδότηση (393/2013 ΝΣΚ), που έγινε αποδεκτή από τον υπουργό, και ο πατέρας αστυνομικός λαμβάνει πλήρες εννεάμηνο. Κατόπιν αυτού, εκδόθηκε εγκύκλιος προς όλες τις αστυνομικές υπηρεσίες (72175/13/2006482/29.12.2013).

**Άδειες ανατροφής στις περιπτώσεις δίδυμων και πολύδυμων κυήσεων**

Ο Συνήγορος έχει επανειλημμένως τονίσει το θέμα της ποικιλομορφίας των αδειών ανατροφής στις περιπτώσεις δίδυμων και πολύδυμων κυήσεων, που κυμαίνεται από το ότι, ανεξαρτήτως του αριθμού των νεογνών, ο γονέας δικαιούται μία μόνο άδεια ανατροφής μέχρι το ότι το δικαίωμα κάθε τέκνου είναι αυτοτελές και αντιστοιχεί μία άδεια ανά νεογνό.<sup>2</sup> Οι σχετικές δικαστικές αποφάσεις άλλες φορές χορηγούσαν μία μόνο άδεια και άλλες φορές τόσες άδειες όσα και τα τεχθέντα βρέφη. Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ)<sup>3</sup> αποφάνθηκε ότι η άδεια ανατροφής δεν είναι δικαίωμα του παιδιού αλλά του γονέα, συνεπώς δεν μπορεί να αντιστοιχεί μία άδεια σε κάθε νεογνό. Ωστόσο, συνεκτιμώντας την ιδιαίτερη δυσκολία ανατροφής διδύμων και πολυδύμων, έκρινε ότι ο εθνικός νομοθέτης μπορεί να χορηγήσει επιπλέον διευκολύνσεις. Εντέλει, το ΣτΕ, με την απόφαση 845/2013, που αφορούσε τους δικαστικούς υπαλλήλους, χορήγησε ένα επιπλέον τρίμηνο άδειας ανατροφής σε κάθε παιδί πέραν του ενός, στο πνεύμα της απόφασης του ΔΕΕ. Τη θέση αυτή υιοθέτησε αρχικά το Υπουργείο Παιδείας, με σχετι-

1. Οι αναφορές αυτές προέρχονται από τακτικούς δημοσίους υπαλλήλους των ΟΤΑ, των Υπουργείων Παιδείας, Υγείας και Αγροτικής Ανάπτυξης, αλλά και από αξιωματικούς των Ενόπλων Δυνάμεων και των Σωμάτων Ασφαλείας.

2. Την ποικιλομορφία των απόψεων είχε επισημάνει και το ΝΣΚ με τη γνωμοδότηση 25/2012.

3. Υπόθεση Χατζή κατά Υπουργού Οικονομικών, C-149/16.10.2010.

κή εγκύκλιό του.<sup>4</sup> Στη συνέχεια, το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης ρύθμισε το θέμα με τον Ν. 4210/2013 (ενδεικτικές υποθέσεις 159088/2012, 163280, 167236, 173191/2013).

### Ρυθμίσεις θεμάτων αδειών ανατροφής εκπαιδευτικών

Στον Συνήγορο προσέφυγαν εκπαιδευτικοί αναφέροντας πολλαπλά προβλήματα κατά τη χορήγηση διευκολύνσεων για ανατροφή τέκνου (αθροιστική χορήγηση υπολοίπου διευκολύνσεων ανατροφής από προηγούμενο τέκνο μαζί με διευκολύνσεις από νέο τέκνο, άδειες ανατροφής διδύμων και πολυδύμων, άδειες ανατροφής ωρομίσθιων και αναπληρωτών εκπαιδευτικών κ.ά.). Απευθυνόμενος στο Υπουργείο Παιδείας, ο Συνήγορος διατύπωσε τη θέση ότι η ιδιάζουσα φύση του επαγγέλματος των εκπαιδευτικών (διαφορετικό ωράριο εργασίας, συγκεκριμένα διαστήματα υποχρεωτικής λήψης κανονικών αδειών κ.ά.) δεν δικαιολογεί δυσμενή μεταχείριση στις πολιτικές αναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Το υπουργείο εξέδωσε στις 12.8.2013 εγκύκλιο<sup>5</sup> με την οποία επιλύει πολλά από τα ζητήματα αυτά. Θεσμοθετεί την αθροιστική χορήγηση υπολοίπου διευκολύνσεων από προηγούμενο τέκνο, δίνει ένα επιπλέον τρίμηνο άδειας ανατροφής σε κάθε τέκνο μετά το πρώτο σε δίδυμες και πολύδυμες κυήσεις και ορίζει ότι δεν πρέπει να αφαιρείται η εξάμηνη άδεια μητρότητας από την εννεάμηνη άδεια ανατροφής του πατέρα εκπαιδευτικού. Επιπλέον, το Υπουργείο Παιδείας ενημέρωσε τον Συνήγορο ότι επίκειται η έκδοση εγκυκλίου που θα χορηγεί τετράμηνη άδεια ανατροφής άνευ αποδοχών βάσει του Ν. 4075/2012 στις αναπληρώτριες και ωρομίσθιες εκπαιδευτικούς\* (υποθέσεις 160695/2012, 163448, 163573/2013).

### Άδεια μητρότητας δικηγόρου με έμμισθη εντολή

Έγκυος εργαζόμενη ως έμμισθη δικηγόρος στο Υπουργείο Δημόσιας Τάξης ζήτησε την

παρέμβαση του Συνηγόρου καθώς η υπηρεσία της αρνήθηκε να της χορηγήσει την άδεια μητρότητας με την αιτιολογία ότι στη σύμβασή της προβλέπεται ότι «δεν δικαιούται άδεια ή άλλες αποδοχές ή παροχές από το υπουργείο» και η μισθοδοσία της διακόπηκε. Ο Συνήγορος πρότεινε στο υπουργείο να δοθεί στην εργαζόμενη η άδεια που ρητά προβλέπεται στον νόμο για τις περιπτώσεις αυτές. Επισήμανε ότι οι διατάξεις περί προστασίας της μητρότητας είναι αναγκαστικού και όχι ενδοτικού δικαίου και συνεπώς δεν δύναται να καμφθούν στο πλαίσιο της ελευθερίας των συναλλαγών\* (άρθρο 361 ΑΚ). Το υπουργείο δεν έχει ακόμη αναθεωρήσει την απόφασή του (υπόθεση 161994/2013).

### ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ

Τα θέματα διακρίσεων λόγω φύλου στην επαγγελματική εξέλιξη κατά το 2013 επικεντρώνονται κυρίως στις επιπτώσεις της μητρότητας και της ιδιότητας του γονέα, καθώς και της χρήσης αδειών που σχετίζονται με την κύηση, τη λοχεία ή την ανατροφή τέκνου στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών, με έμφαση σε αυτές που κατέχουν θέσεις ευθύνης.

**Επειδή η διαφοροποίηση των θέσεων ευθύνης από τις λοιπές θέσεις της δημόσιας διοίκησης δεν είναι μόνο τυπική αλλά και ουσιαστική –εξού και συνοδεύονται από επιδόματα ή μόρια–, θα πρέπει να αναζητηθεί η χρυσή τομή ανάμεσα στις δύο διαστάσεις του θέματος: αφενός τη λειτουργική, που αφορά την πραγματική άσκηση καθηκόντων ευθύνης, και αφετέρου την ανάγκη λήψης θετικών μέτρων για την ενίσχυση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης, όπου υποεκπροσωπούνται.**

### Μοριοδότηση θέσης ευθύνης και χορήγηση επιδόματος θέσης ευθύνης κατά τη διάρκεια άδειας μητρότητας και ανατροφής

Προϊσταμένη σε φορέα του ευρύτερου δημόσιου τομέα κατήγγειλε ότι, ενώ τελούσε

σε αναρρωτική άδεια λόγω δίδυμης κύησης με επιπλοκές, η υπηρεσία την ενημέρωσε ότι έπειτα από δίμηνη απουσία από τη θέση ευθύνης για οποιονδήποτε λόγο, βάσει νόμου, ορίζεται αντικαταστάτης και στη συνέχεια τόσο η μοριοδότηση όσο και το επίδομα θέσης ευθύνης προσμετρώνται στον αντικαταστάτη. Ο Συνήγορος, απευθυνόμενος στο Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και στο ΓΛΚ, εξέφρασε τη θέση ότι, όσον αφορά την κατοχή θέσεων ευθύνης, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα, οι γυναίκες χρίζουν στήριξης, και πρέπει να μειωθούν με τη λήψη θετικών μέτρων τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν κατά την προσπάθεια πρόσβασης στις θέσεις αυτές και διατήρησής τους. Σχετική εγκύκλιος που εκδόθηκε από το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης<sup>6</sup> αναφέρει ότι, για το διάστημα κατά το οποίο ο επιλεγείς προϊστάμενος αναπληρώνεται νομίμως λόγω κωλύματος ή απουσίας του, μοριοδοτούνται και ο επιλεγείς προϊστάμενος και ο νόμιμος αναπληρωτής. Ωστόσο, το θέμα εστάλη προς γνωμοδότηση στο ΝΣΚ, μαζί με το έγγραφο του Συνηγόρου. Η έκδοση της σχετικής γνωμοδότησης αναμένεται. Το ΓΛΚ απάντησε από την πλευρά του ότι η καταβολή του επιδόματος θέσης ευθύνης διακόπτεται έπειτα από δίμηνη απουσία του προϊσταμένου, για οποιονδήποτε λόγο, συμπεριλαμβανομένων όλων των αδειών που σχετίζονται με κύηση, λοχεία ή ανατροφή τέκνου (υπόθεση 157813/2012).

Η καταβολή του επιδόματος θέσης ευθύνης αποτέλεσε θέμα και άλλης αναφοράς, από γυναίκα προϊσταμένη δημόσιας υπηρεσίας η οποία έλαβε την κανονική ετήσια άδεια του έτους 2012 και στη συνέχεια άδεια ανατροφής. Η καταβολή του επιδόματος θέσης ευθύνης διακόπηκε αμέσως μετά το δίμηνο, επειδή συνυπολογίστηκε στο διάστημα της «απουσίας» και η κανονική ετήσια άδεια της υπαλλήλου. Ο Συνήγορος διατύπωσε τη θέση ότι σε καμία περίπτωση δεν μπορεί η κανονική ετήσια άδεια του υπαλλήλου να συμπεριλαμβάνεται στο δίμηνο της «απουσίας», μετά το οποίο αρχίζει η περικοπή του σχετικού επιδόματος. Από το ΓΛΚ εστάλη

4. Φ. 351.5/64/111756/Δ1/12.8.2013.

5. *ibid.*

6. ΔΙΔΑΔ/Φ.35.32/1635/8787,9521/20.6.2012.

πανομοιότυπη με την προαναφερθείσα απάντηση περί των διατάξεων του νόμου, με το σχόλιο ότι «δεν συντρέχει λόγος διαφοροποίησης» (υπόθεση 164372/2013).

### Υπολογισμός του χρόνου αναρρωτικής άδειας λόγω επαπειλούμενης κύησης των αναπληρωτριών και ωρομίσθιων εκπαιδευτικών στην προϋπηρεσία τους

Το Υπουργείο Παιδείας εξέδωσε εγκύκλιο σύμφωνα με την οποία, βάσει ατομικής γνωμοδότησης του Νομικού Συμβούλου του υπουργείου,<sup>7</sup> οι αναπληρωτές και ωρομίσθιοι εκπαιδευτικοί που κάνουν χρήση αναρρωτικής άδειας εμπίπτουν στις διατάξεις των άρθρων 657-658 ΑΚ, συνεπώς «οποιαδήποτε χορηγηθείσα άδεια πέραν των 15 ημερών συνολικά ανά έτος δεν δύναται να υπολογισθεί ως διδακτική προϋπηρεσία». Ο Συνήγορος έγινε αποδέκτης αναφορών από αναπληρώτριες εκπαιδευτικούς των οποίων το χρονικό διάστημα αναρρωτικών αδειών συνδεδεμένων με κύηση ή λοχεία δεν υπολογίζεται ως χρόνος πραγματικής εκπαιδευτικής υπηρεσίας. Το υπουργείο αναγνώρισε ότι δεν είναι δυνατή η καταγγελία σύμβασης αναπληρωτριών εκπαιδευτικών ούτε σε περιπτώσεις αδειών κύησης και λοχείας ούτε και σε περιπτώσεις αναρρωτικών αδειών συνδεδεμένων με κύηση. Ωστόσο, διατύπωσε τη θέση ότι μόνο οι άδειες κύησης και λοχείας αναγνωρίζονται κανονικά ως χρόνος πραγματικής εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας.

**Ο Συνήγορος επισήμανε ότι οι αναρρωτικές άδειες που σχετίζονται με κύηση, σύμφωνα με τα εθνικά δικαστήρια αλλά και το ΔΕΕ<sup>8</sup>, χαιρούν της ίδιας προστασίας με τις άδειες μητρότητας.**

Ζήτησε μάλιστα εκ νέου την κατάργηση της εγκυκλίου, όταν η μία αναφερόμενη προσκόμισε πρόσφατη βεβαίωση προϋπηρεσίας με μη προσμετρημένο τον εν λόγω χρόνο (υποθέσεις 160695/2012, 163448/2013).

## ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

### Διαθεσιμότητα κατά τη διάρκεια της περιόδου προστασίας μητρότητας

Με τον Ν. 4093/2012 καταργήθηκαν θέσεις υπαλλήλων των κατηγοριών ΔΕ και ΥΕ των ειδικοτήτων Διοικητικού – Λογιστικού – Οικονομικού και Διοικητικών Γραμματέων με σχέση εργασίας ΙΔΑΧ οι οποίοι δεν είχαν προσληφθεί με διαγωνισμό ή διαδικασία επιλογής υπό τον έλεγχο του ΑΣΕΠ. Η κατάργηση των θέσεων είχε ως άμεση συνέπεια να τεθούν αυτοδίκαια σε διαθεσιμότητα οι υπάλληλοι που τις κατείχαν. Σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου, η διαθεσιμότητα διαρκεί ένα έτος, μετά την πάροδο του οποίου, εάν ο υπάλληλος δεν μεταταχθεί ή δεν μεταφερθεί σε άλλη θέση, απολύεται. Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας ο υπάλληλος δεν προσφέρει υπηρεσίες και υφίσταται περικοπή του 25% των αποδοχών του.

**Ο Συνήγορος, απευθυνόμενος στο Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης, τεκμηρίωσε την άποψη ότι υπάλληλοι που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή διανύουν το χρονικό διάστημα εντός του οποίου ισχύει η προστασία από απόλυση λόγω μητρότητας πρέπει να εξαιρεθούν από τη διαθεσιμότητα (από την πρώτη ημέρα της κύησης έως και 18 μήνες μετά τον τοκετό).**

Το υπουργείο υποστήριξε, μεταξύ άλλων, πως το ότι οι υπάλληλοι τίθενται σε διαθεσιμότητα επέρχεται ως αυτοδίκαιη συνέπεια της κατάργησης της θέσης τους, ως εκ τούτου δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις εφαρμογής των διατάξεων περί προστασίας από απόλυση λόγω μητρότητας. Ισχυρίστηκε δε ότι το ενδεχόμενο απόλυσης δεν συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας (υποθέσεις 159316, 160318, 160786, 160940/2012). Παρόμοια ζητήματα τέθηκαν εντός του 2013 και στα Υπουργεία Παιδείας και Υγείας. Ο Συνήγορος παρακολούθησε το θέμα.

### Δυσμενής μεταχείριση και απολύσεις εγκύων

Ο Συνήγορος είχε δεχθεί το 2012 αναφορά εργαζομένης σε Δημοτική Κοινωνική Επιχείρηση Δήμου (που συγχωνεύθηκε με το Πρόγραμμα «Καλλικράτης») η οποία κατήγγειλε ότι, ενώ συνέχισε αδιαλείπτως να προσφέρει τις υπηρεσίες της στο νεοσταθέν νομικό πρόσωπο του νέου δήμου, η πρόεδρος του ΔΣ της νέας επιχείρησης αρνήθηκε να της υπογράψει τα αναγκαία έντυπα του ΙΚΑ, ώστε να λάβει το επίδομα μητρότητας, με τον ισχυρισμό ότι δεν είχε ολοκληρωθεί η διαδικασία μεταφοράς των εργαζομένων από τα νομικά πρόσωπα των παλαιών δήμων στο νομικό πρόσωπο του νέου δήμου.

**Ο Συνήγορος ενημέρωσε την επιχείρηση και τον δήμο ότι η εγκυμοσύνη και η μητρότητα προστατεύονται, αρκεί να υπάρχει πραγματική σχέση εργασίας, ανεξαρτήτως της εγκυρότητας της σύμβασης εργασίας, και παρέπεμψε την υπόθεση για έλεγχο στην εποπτεύουσα αποκεντρωμένη διοίκηση.**

Τελικά, κινήθηκε πειθαρχική διαδικασία σε βάρος του δημάρχου και της προέδρου του νέου νομικού προσώπου για παράβαση καθήκοντος (βλ. *Ετήσια έκθεση 2012*, σ. 23) και για μη ολοκλήρωση της διαδικασίας μεταφοράς του προσωπικού των παλαιών νομικών προσώπων στο νέο, που είχε ως αποτέλεσμα την παραβίαση των διατάξεων περί προστασίας μητρότητας (υπόθεση 148491/2012).

Ειδική συνεργάτης δημάρχου με καθεστώς μετακλητής υπαλλήλου απολύθηκε ενώ βρισκόταν στο δεύτερο τρίμηνο της κύησης της. Ο δήμος ισχυρίστηκε πως η καταγγελία της σύμβασης προκλήθηκε από το γεγονός ότι, βάσει νόμου, απαιτήθηκε μείωση των ειδικών συνεργατών από έξι σε τέσσερις. Όταν ο Συνήγορος ζήτησε διευκρινίσεις ως προς την επιλογή της εγκύου προς απόλυση σε περίοδο

7. 1470/22.12.2008.

8. 842/1987 ΑΠ, 8860/2006 Εφ.Αθ., ΔΕΕ C-191/03 McKenna.

προστασίας μητρότητας, ο δήμος επικαλέστηκε εκ των υστέρων την ύπαρξη «σπουδαίου λόγου». Ο Συνήγορος διατύπωσε την άποψη ότι η απόλυση εργαζομένης κατά την περίοδο προστασίας μητρότητας πρέπει να αποτελεί την έσχατη λύση (*ultima ratio*) για οποιαδήποτε υπηρεσία ή επιχείρηση, πράγμα που ο δήμος δεν απέδειξε και για τον λόγο αυτό ελέγχεται για άμεση διάκριση λόγω φύλου. Η διαφορά βρίσκεται στα δικαστήρια όπου θα κριθεί η ύπαρξη ή μη «σπουδαίου λόγου» (υπόθεση 161681/2013).

### Επίδομα ανεργίας και επίδομα μητρότητας

Υπάλληλος που απολύθηκε κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της υπέβαλε αίτηση για χορήγηση επιδόματος ανεργίας στον ΟΑΕΔ, η οποία απορρίφθηκε με την αιτιολογία ότι η απόλυσή της ήταν άκυρη. Απευθυνόμενος στον ΟΑΕΔ, ο Συνήγορος τόνισε ότι η ακυρότητα ή μη απόλυσης εργαζομένης κατά τη διάρκεια της προστασίας της λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας ελέγχεται αποκλειστικά από τα αρμόδια δικαστήρια και η αυθαίρετη άρνηση του ΟΑΕΔ να χορηγήσει το επίδομα αφήνει την εργαζόμενη άνευ οικονομικής στήριξης σε μια κρίσιμη χρονική περίοδο. Εξάλλου, καμία διάταξη νόμου ή εσωτερικού κανονισμού του ΟΑΕΔ δεν προβλέπει δικαίωμα του οργανισμού να αρνείται σε αυτή την κατηγορία εργαζομένων το επίδομα ανεργίας. Αναμένεται η ανταπόκριση του ΟΑΕΔ (υπόθεση 165880/2013).

Αυτοαπασχολούμενες υπέβαλαν αναφορά στον Συνήγορο διότι δεν ήταν δυνατόν να λάβουν το επίδομα μητρότητας που προβλέφθηκε με τη διάταξη του άρθρου 6, παράγρ. 1 του Ν. 4097/2012. Αν και ο νόμος έχει δημοσιευθεί από τις 3.12.2012, δεν έχει εκδοθεί η ΚΥΑ που θα ορίζει τον φορέα, το ύψος, τον τρόπο και τη διαδικασία χορήγησης του επιδόματος. Ο Συνήγορος έχει ήδη απευθυνθεί δύο φορές στους Υπουργούς Εργασίας και Οικονομικών τονίζοντας ότι η παράλειψη οφειλόμενης νόμιμης ενέργειας εκ μέρους της διοίκησης παρεμποδίζει την άσκηση δικαιώματος που προβλέπεται από νόμο, η δε ευχέρεια ως προς τον χρό-

νο άσκησης της σχετικής αρμοδιότητας δεν πρέπει να καταλήξει σε ακύρωση του δικαιώματος. Η αρμόδια Διεύθυνση Ασφάλισης του Υπουργείου Εργασίας απάντησε ότι το ζήτημα διερευνάται και ότι η υπηρεσία έχει απευθυνθεί στους κοινωνικούς εταίρους για τις απόψεις τους. Επίσης, τόνισε ότι το όλο θέμα απαιτεί διερεύνηση και εκπόνηση οικονομικής μελέτης. Ο Συνήγορος παρακολουθεί την εξέλιξη (ενδεικτικές υποθέσεις 167003, 168427, 168767, 171431/2013).

## ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Στον ιδιωτικό τομέα, οι περισσότερες υποθέσεις που διερευνήθηκαν αφορούσαν καταγγελίες συμβάσεων εργασίας κατά τη διάρκεια κύησης ή κατά τη 18μηνη προστασία, σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας και μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας. Ενώ υπήρξε μείωση των καταγγελιών για καθεστώς εκ περιτροπής εργασίας, αντίθετα παρατηρήθηκε το φαινόμενο της μη αποδοχής της εργασίας γυναικών που επέστρεφαν στην εργασία μετά την εξάμηνη ειδική παροχή προστασίας μητρότητας.

**Η συνεργασία του Συνηγόρου με Επιθεωρήσεις Εργασίας της Αττικής και της επαρχίας βελτιώθηκε σημαντικά (πλην ελαχίστων εξαιρέσεων). Η παρουσία εκπροσώπου του Συνηγόρου κατά τη συζήτηση των εργατικών διαφορών ενώπιον των Επιθεωρήσεων Εργασίας φαίνεται να συμβάλλει στη θετική έκβαση των υποθέσεων.**

Σε κάθε περίπτωση, η επαφή των εκπροσώπων της ανεξάρτητης αρχής και με τα δύο μέρη συντελεί πάντοτε στη διαμόρφωση ακριβέστερης εικόνας για την υπόθεση και στη βέλτιστη συνεργασία μεταξύ αυτών. Δυσχερής ωστόσο παραμένει η δυνατότητα παρουσίας του Συνηγόρου στις Επιθεωρήσεις εκτός Αττικής, λόγω οικονομικής δυσπραγίας.

### ΜΟΝΟΜΕΡΕΙΣ ΒΛΑΠΤΙΚΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ

Ως βλαπτική θεωρείται κάθε μεταβολή που

επιφέρει άμεση ή έμμεση υλική ή ηθική ζημία, όπως είναι η τοποθέτηση σε κατώτερη θέση ή η επιβολή πρόσθετης εργασίας. Η έννοια της ζημίας ερμηνεύεται κατά τρόπο ευρύ: ηθική ζημία συνιστά και η προσβολή της προσωπικότητας.

### Προσβολή προσωπικότητας

Υπάλληλος γραφείου σε εμπορική εταιρεία κατήγγειλε στην Επιθεώρηση Εργασίας ότι, αμέσως μόλις ενημέρωσε τον εργοδότη σχετικά με την εγκυμοσύνη της, εκείνος της ανακοίνωσε ότι λήγει η συνεργασία τους. Όταν η προσφεύγουσα προσήλθε την επόμενη ημέρα στην εργασία της, αφού είχε ενημερωθεί ότι η πράξη αυτή του εργοδότη είναι παράνομη, εκείνος άρχισε να επιδεικνύει ιδιαίτερα προσβλητική συμπεριφορά. Εξανάγκασε την προσφεύγουσα να ανεβαίνει στον πρώτο όροφο με τις σκάλες, με τη δικαιολογία ότι το ασανσέρ μπορεί να χρησιμοποιείται μόνο από τους προϊστάμενους και τους πελάτες, ενώ, λίγο αργότερα, προέβη και σε μείωση μισθού. Καθώς οι εβδομάδες περνούσαν, της απήυθνε προσβλητικούς χαρακτηρισμούς σχετικά με αλλαγές που είχε επιφέρει στην εξωτερική της εμφάνιση η εγκυμοσύνη. Η αναφερόμενη υποχρεώθηκε να αλλάξει γραφείο, αλλά στο νέο της γραφείο δεν υπήρχαν τα απαραίτητα για την εργασία της (ο ηλεκτρονικός της υπολογιστής και οι φάκελοί της). Εκτός αυτού, ο εργοδότης έπαψε να της αναθέτει οποιαδήποτε εργασία καθ' όλη τη διάρκεια του ωραρίου της παρά τις συνεχείς οχλήσεις της.

Κατά τη συνάντηση που πραγματοποιήθηκε στα γραφεία της Επιθεώρησης Εργασίας, ο εκπρόσωπος της εταιρείας υποστήριξε ότι δεν υπήρχε πρόθεση να προσβληθεί η εργαζόμενη, αλλά ούτε και να απολυθεί. Λίγες ημέρες μετά την τριμερή συνάντηση, ξεκίνησε η άδεια κύησης της προσφεύγουσας. Ο Συνήγορος απέστειλε πόρισμα προς τα μέρη και την Επιθεώρηση Εργασίας προκειμένου ο εργοδότης να είναι ενήμερος ότι οι πράξεις και οι ενέργειές του συνιστούν παραβίαση του νόμου, με στόχο την αποφυγή επανάληψής τους κατά την επιστροφή της προσφεύγουσας στην εργασία.

γασία της, μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας. Επίσης, τον ενημέρωσε σχετικά με τις επιπτώσεις (επιβολή προστίμου) σε περίπτωση μη συμμόρφωσής του (υπόθεση 166773/2013).

Άλλη εργαζόμενη κατήγγειλε στον Συνήγορο ότι η συμπεριφορά του εργοδότη απέναντί της έγινε προσβλητική και ιδιαίτερα πιεστική από τότε που τον ενημέρωσε ότι βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης. Κατά την εκτίμηση της προσφεύγουσας, σκοπός τής εν λόγω συμπεριφοράς ήταν να την οδηγήσει σε παραίτηση. Ο Συνήγορος επισήμανε στον εργοδότη ότι η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση εργαζομένης εξαιτίας κύησης ή μητρότητας συνιστά παραβίαση του νόμου. Επίσης, τον ενημέρωσε ότι, σύμφωνα με τη νομολογία, αποτελεί βλαπτική μεταβολή ο μη σεβασμός της προσωπικότητας του μισθωτού από τον εργοδότη. Κατόπιν τούτου, όπως ανέφερε η εργαζόμενη στον Συνήγορο, υπήρξε άρδην θετική αλλαγή στη συμπεριφορά του εργοδότη απέναντί της (υπόθεση 142712/2011).

Υπάλληλος γραφείου κατήγγειλε ότι, αμέσως μόλις επέστρεψε στην εργασία της μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας, διαπίστωσε ότι είχε προσληφθεί άλλος εργαζόμενος στη θέση της. Επίσης, ο εργοδότης ανέθετε πλέον αποκλειστικά εξωτερικές εργασίες, ενώ έπαψε να της αναθέτει αρμοδιότητες σχετικές με το αντικείμενό της. Κατά την τριμερή συνάντηση στα γραφεία της Επιθεώρησης Εργασίας, ο νόμιμος εκπρόσωπος της επιχείρησης αναγνώρισε ότι ο νεοπροσληφθείς υπάλληλος απασχολείται στο αντικείμενο εργασίας με το οποίο ασχολούνταν η προσφεύγουσα προτού αποχωρήσει από την εταιρεία με άδεια μητρότητας. Αφού ενημερώθηκε σχετικά με τις διατάξεις περί βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας, ο νόμιμος εκπρόσωπος της επιχείρησης δεσμεύθηκε ότι στο εξής η προσφεύγουσα θα παρέχει τις υπηρεσίες που παρείχε και πριν από την άδεια μητρότητας και ότι δεν θα ασχολείται με υποδεέστερα καθήκοντα, δέσμευση που τηρήθηκε (υπόθεση 162363/2013).

## Αλλαγή όρων εργασίας

Ο Συνήγορος διερεύνησε αναφορά με αντικείμενο τη μετάθεση εργαζομένης που βρισκόταν σε περίοδο προστασίας λόγω μητρότητας σε άλλο κατάσταση, μακριά από τον τόπο κατοικίας της και την αλλαγή του ωραρίου εργασίας της σε διακεκομμένο από συνεχόμενο. Αμέσως μόλις έληξε η χρονική περίοδος προστασίας, η εργοδότης εταιρεία κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας της. Ο Συνήγορος κατέληξε ότι η εταιρεία, μην αποδεικνύοντας ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών, όπως της ζητήθηκε βάσει και της ρητής διάταξης του άρθρου 24 του Ν. 3896/2010 (περί αντιστροφής του βάρους απόδειξης), προέβη σε άμεση διάκριση λόγω φύλου σε βάρος της εργαζομένης με τη μεταβολή των όρων εργασίας της προς το δυσμενέστερο κατά τη διάρκεια της προστασίας της λόγω μητρότητας (υπόθεση 161618/2013).

## Μεταβίβαση επιχείρησης

Εργαζόμενη κατήγγειλε ότι, πριν επιστρέψει στην εργασία της από την εξάμηνη ειδική παροχή προστασίας μητρότητας, διαπίστωσε ότι η τηλεφωνική γραμμή της εργοδότης εταιρείας της λειτουργούσε στα γραφεία εταιρείας με άλλη επωνυμία. Μάλιστα, προσκόμισε και έγγραφο της εργοδότης εταιρείας προς το πελατολόγιό της με το οποίο ανακοίνωνε τη συνεργασία της με τη νέα εταιρεία. Ωστόσο, όταν η εργαζόμενη απευθύνθηκε στη διάδοχο εταιρεία και την κάλεσε να αποδεχθεί τις υπηρεσίες της, εκείνη αρνήθηκε, ισχυριζόμενη ότι δεν υπήρξε μεταβίβαση της επιχείρησης και συνεπώς ούτε συναφής υπεισέλυση της διαδόχου εταιρείας στις υποχρεώσεις του μεταβιβάζοντος. Όπως αποδείχθηκε, η αρχική εταιρεία μεταβίβασε το πελατολόγιό της, μηχανήματα και υλικά στη διάδοχο, ενώ η διάδοχος ανέλαβε και 8 από τους 15 εργαζομένους της αρχικής εταιρείας.

Όταν ζητήθηκαν οι σχετικές εξηγήσεις, η διάδοχος εταιρεία δεν απέδειξε τη μη ύπαρξη

μεταβίβασης επιχείρησης αλλά ούτε και τη μη υπεισέλυσή της σε καθεστώς διαδόχου εργοδότη, αμφισβητώντας επί της ουσίας την αρμοδιότητα του Συνηγόρου να ερευνήσει την υπόθεση. Η ανεξάρτητη αρχή κατέληξε στο συμπέρασμα ότι εν προκειμένω υπήρχαν επαρκή στοιχεία που συνηγορούσαν υπέρ της άποψης ότι μεσολάβησε μεταβίβαση της αρχικής εργοδότης επιχείρησης στη διάδοχο, η οποία είχε περιέλθει σε καθεστώς υπερήμερης εργοδότης,<sup>9</sup> και την κάλεσε να απασχολήσει πραγματικά την εργαζόμενη (υπόθεση 157135/2012).

## ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΡΝΗΣΗ ΑΠΟΔΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΕ ΠΕΡΙΟΔΟ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

Έχει, δυστυχώς, διαπιστωθεί ότι η προστασία που παρέχεται από τον νόμο στην εγκυμοσύνη και στη μητρότητα έχει αρνητικό αντίκτυπο στην απασχολησιμότητα των γυναικών εργαζομένων σε αναπαραγωγική ηλικία αλλά και στην εν γένει αντιμετώπισή τους.

**Ωστόσο, με την παρέμβαση του Συνηγόρου και την ενημέρωση που παρέχει, οι εργοδότες δείχνουν να συμμορφώνονται στις υποχρεώσεις τους.**

Από τις υποθέσεις που αναφέρονται ενδεικτικά κατωτέρω, αναδεικνύεται η σημασία της παρέμβασης αυτής και του πλέγματος προστασίας που κινητοποιεί.

## Συμμόρφωση εργοδοτών που παραβίαζαν διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας

Βοηθός λογιστή κατήγγειλε στην Επιθεώρηση Εργασίας ότι ο εργοδότης την απέλυσε μόλις εκείνη επέστρεψε στην εργασία της από την εξάμηνη άδεια προστασίας μητρότητας, ενώ δεν είχε ακόμη παρέλθει το χρονικό διάστημα της προστασίας από απόλυση και χωρίς να αναφέρεται κάποιος «σπουδαίος λόγος». Στις δύο συναντήσεις που πραγματοποιήθηκαν στα γραφεία του οικείου τμήματος της Επιθεώρησης Εργασίας

9. Υπερήμερος εργοδότης νοείται εκείνος που καθυστερεί να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του απέναντι στον εργαζόμενο.

ας, ο εργοδότης ενημερώθηκε σχετικά με τις ρητές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που παραβιάζονται με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Κατόπιν τούτου ανακάλεσε την απόλυση και η σχέση εργασίας συνεχίστηκε κανονικά (υπόθεση 163357/2013).

Πωλήτρια ευρισκόμενη σε κατάσταση εγκυμοσύνης κατήγγειλε στην Επιθεώρηση Εργασίας ότι, κατά τη διάρκεια ολιγοήμερης απουσίας από την εργασία της λόγω αναρρωτικής άδειας, την οποία έλαβε τηρώντας τις νόμιμες προϋποθέσεις, ο εργοδότης της υπέβαλε στον ΟΑΕΔ «Αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης», ισχυριζόμενος ότι η απουσία της ήταν αδικαιολόγητη. Κατά την πραγματοποιηθείσα συνάντηση, ο εργοδότης επικαλέστηκε παρανόηση ως προς την αιτία απουσίας της εργαζομένης και συνέχισε να την απασχολεί κανονικά (υπόθεση 162055/2013).

### Άρνηση εργοδοτών να συμμορφωθούν

Σε άλλες περιπτώσεις, οι εργοδότες ενέμειναν στις θέσεις τους, με αποτέλεσμα να ενεργοποιηθεί η δυνατότητα εισήγησης για επιβολή προστίμων.

Εκδοτική εταιρεία απέλυσε τρεις εργαζόμενες κατά το χρονικό διάστημα προστασίας από απόλυση λόγω μητρότητας, χωρίς να αναφέρει κάποιον «σπουδαίο λόγο». Ύστερα από συνεχείς αναβολές συζήτησης της υπόθεσης εκ μέρους του εργοδότη, ο Συνήγορος απευθύνθηκε εγγράφως στην εταιρεία, ενημερώνοντάς τη για την προστασία από απόλυση και επισημαίνοντας ότι δεν τήρησε τις τυπικές προϋποθέσεις που προβλέπονται για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας στις περιπτώσεις αυτές. Παράλληλα, ζήτησε έγγραφες εξηγήσεις για τις καταγγελίες των συμβάσεων εργασίας χωρίς «σπουδαίο λόγο» και κάλεσε την εταιρεία να συνεχίσει να απασχολεί τις εργαζόμενες. Κατόπιν της παράλειψης απάντησης του εργοδότη, ο Συνήγορος εισηγήθηκε στο οικείο τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης την επιβολή διοικητικού προστίμου (υποθέσεις 158880, 159332, 160324/2012).

Εργαζόμενη σε υποκατάστημα αλυσίδας πιτσαρίας στη Θεσσαλονίκη απολύθηκε σε διάστημα προστασίας μητρότητας. Η εργοδότης εταιρεία επικαλέστηκε ως «σπουδαίο λόγο» το γεγονός ότι κλείνει το υποκατάστημα και ότι έχουν απολυθεί και οι λοιποί εργαζόμενοι. Οι αρμόδιοι επιθεωρητές εργασίας επιχείρησαν να ανεύρουν δυνατότητα απασχόλησης της εργαζομένης σε άλλο υποκατάστημα. Η εργοδότης εταιρεία αρνήθηκε όμως την απασχόληση της εργαζομένης ισχυριζόμενη αρχικά ότι απασχολεί υπεράριθμο προσωπικό, σερβίρει τελείως διαφορετικά εδέσματα και εφαρμόζει διαφορετική μαγειρική τεχνολογία. Σε νέα της δε απάντηση μετέβαλε τη θέση της αναφέροντας ότι στο συγκεκριμένο κατάστημα δεν απασχολούσε μάγειρες. Εντέλει η εργοδότης δεν επαναπροσέλαβε ποτέ την εργαζόμενη. Ο Συνήγορος έκρινε ότι η απόλυση της εργαζομένης πάσχει ακυρότητα διότι έγινε σε αντίθεση με τα αναφερόμενα στον Ν. 3896/2010, στη διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ, κατ' αντίθεση της αρχής της αναλογικότητας και κατ' αντίθεση της αρχής της *ultima ratio*, και εισηγήθηκε την επιβολή προστίμου στην εργοδότης εταιρεία (υπόθεση 168535/2013).

Εργαζόμενη ως υπάλληλος σε εταιρεία από το 2007, δυνάμει σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, ανέφερε ότι στις 13.3.2009 καταγγέλθηκε η σύμβαση εργασίας της ενώ τελούσε σε κατάσταση εγκυμοσύνης, εν αγνοία όμως του γεγονότος της εγκυμοσύνης από την εργοδότης εταιρεία. Όταν ανακοίνωσε το γεγονός της εγκυμοσύνης στην εταιρεία, η εργαζόμενη επαναπροσλήφθηκε μέχρι τις 18.10.2010, οπότε καταγγέλθηκε εκ νέου η σύμβαση εργασίας της ενώ η ίδια τελούσε και πάλι σε κατάσταση εγκυμοσύνης, πάλι εν αγνοία του γεγονότος της εγκυμοσύνης από την εργοδότης εταιρεία. Η καταγγελία της σύμβασης ανακλήθηκε εκ νέου από την εταιρεία. Εντέλει, η εργαζόμενη απολύθηκε στις 12.12.2012, όταν πλέον δεν προστατευόταν λόγω μητρότητας και ενώ είχε λήξει το 18μηνο προστασίας της. Η εργαζόμενη κατήγγειλε την απόλυσή της ως άκυρη, ενέχουσα

διάκριση λόγω οικογενειακής κατάστασης. Ο Συνήγορος κατέληξε ότι η τελευταία καταγγελία δεν έπασχε ακυρότητα, καθότι έλαβε χώρα σε περίοδο που πλέον η εργαζόμενη δεν προστατευόταν λόγω μητρότητας. Τουναντίον, αποδείχτηκε εγγράφως η προσπάθεια της εργοδότης εταιρείας να ανεύρει κάποια θέση εργασίας στην εργαζόμενη και συνεπώς δεν παρέβη την αρχή της *ultima ratio* (υπόθεση 162920/2013).

## ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Κατά το 2013 ο Συνήγορος συνέχισε να λαμβάνει και να χειρίζεται αναφορές για σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο της εργασίας, στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα. Με σωρευμένη την εμπειρία της πάνω στο θέμα αυτό, η ανεξάρτητη αρχή διαπιστώνει τη δυσκολία χειρισμού των υποθέσεων τόσο ως προς τη διερεύνησή τους, λόγω της έλλειψης στοιχείων, όσο και ως προς την τεκμηρίωσή τους, κυρίως λόγω της δυσκολίας εφαρμογής της αντιστροφής του βάρους απόδειξης, η οποία πρέπει να βασίζεται στην πιθανολόγηση πραγματικών περιστατικών.

Εργαζόμενη σε πολυεθνική εταιρεία κατήγγειλε ότι υφίστατο σεξουαλική παρενόχληση από συνάδελφό της, με τον οποίο παλαιότερα διατηρούσε προσωπική σχέση. Ο Συνήγορος ζήτησε από την αναφερόμενη να του παράσχει στοιχεία που να δημιουργούν αρχή απόδειξης των λεγομένων της και εκείνη προσκόμισε μαρτυρική κατάθεση του συντρόφου της. Περαιτέρω, ο Συνήγορος ήλθε σε επαφή με την εργοδότης εταιρεία προκειμένου να μάθει τι μέτρα είχε λάβει για το γεγονός. Η εταιρεία ισχυρίστηκε ότι προέβη στις ακόλουθες ενέργειες: ψυχολογική υποστήριξη της εργαζομένης, προσωρινή απομάκρυνση του καθ' ου η καταγγελία από τον χώρο εργασίας και πρόταση στην καταγγέλλουσα να μεταβεί σε άλλο όροφο. Στην πορεία εξέτασης της υπόθεσης ο Συνήγορος ζήτησε από την εργαζόμενη να προσκομίσει, συμπληρωματικά, άλλα στοιχεία που είχε υποστηρίξει ότι διέθετε

και τα οποία ήταν κρίσιμα για την απόδειξη των λεγομένων της (γραπτά μηνύματα). Εκείνη όμως δεν προσκόμισε ποτέ τα στοιχεία αυτά. Ο Συνήγορος έθεσε την υπόθεση στο αρχείο θεωρώντας ότι δεν αποδείχτηκε η καταγγελία περί σεξουαλικής παρενόχλησης. Ως προς τους ισχυρισμούς της εργαζομένης ότι η εργοδότη εταιρεία δεν έλαβε τα προσήκοντα μέτρα προστασίας της, ο Συνήγορος έκρινε ότι τα μέτρα που έλαβε η εταιρεία στο πλαίσιο της αρχής της πρόνοιας του εργοδότη ήταν επαρκή και πλήρη (υπόθεση 163866/2013).

Εργαζόμενη σε υπηρεσία του δημόσιου τομέα κατήγγειλε ότι υπέστη σεξουαλική παρενόχληση από τον προϊστάμενό της κατά τη διάρκεια επαγγελματικού ταξιδιού. Επιστρέφοντας, όταν εκείνη τον κάλεσε να της ζητήσει συγγνώμη, κίνησε σε βάρος της πειθαρχική δίωξη για απρεπή συμπεριφορά προς προϊστάμενο, ενώ παράλληλα η υπηρεσία τη μετακίνησε σε άλλη διοικητική μονάδα (υπόθεση 158236/2012). Ο Συνήγορος ζήτησε από την υπηρεσία ενημέρωση σχετικά με την πειθαρχική δίωξη και τη μετακίνηση. Εν συνεχεία, όταν επιβλήθηκε η ποινή της έγγραφης επίπληξης στην καταγγέλλουσα από την υπηρεσία της, ο Συνήγορος διενήργησε ίδια έρευνα ως προς τα καταγγελλόμενα με τη λήψη μαρτυρικών καταθέσεων. Με πόρισμά του, κατέληξε στα ακόλουθα: α) δεν διαπιστώθηκαν τα πραγματικά περιστατικά των ισχυρισμών της καταγγέλλουσας περί σεξουαλικής παρενόχλησης, β) ο Συνήγορος δεν πείστηκε χωρίς αμφιβολία από τους ισχυρισμούς του καταγγελλόμενου ότι η καταγγελία είναι απόλυτα κατασκευασμένη από την αναφερόμενη, γ) η υπηρεσία δεν διερεύνησε το περιστατικό μετά τη λήψη του σχετικού εγγράφου του Συνηγόρου.

**■** **Ανεξάρτητα από τη συγκεκριμένη καταγγελία, η υπόθεση αυτή ανέδειξε ότι οι υπηρεσίες δεν διαθέτουν κατάλογο προληπτικών μέτρων για παρενόχληση λόγω φύλου και σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας (anti-harassment policy).**

## ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΕΚΤΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ: ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΟΥ

Ο Συνήγορος έγινε αποδέκτης αναφορών από διεμφυλικά άτομα. Οι αναφορές αυτές εξετάστηκαν υπό το πρίσμα του ευρωπαϊκού δικαίου, κατά το οποίο η διάκριση λόγω ταυτότητας φύλου είναι διάκριση λόγω φύλου, αλλά και υπό το πρίσμα της προστασίας θεμελιωδών δικαιωμάτων της ευάλωτης αυτής ομάδας, καθώς και της προστασίας της ανθρώπινης αξίας και αξιοπρέπειας. Η διερεύνησή τους ανέδειξε τη σημασία της ενημέρωσης και της ευαισθητοποίησης σε ζητήματα σεβασμού της διαφορετικότητας, αλλά και τον σημαντικό ρόλο της κοινωνίας των πολιτών και των κοινοτήτων που δραστηριοποιούνται για την προστασία των δικαιωμάτων ίσης μεταχείρισης των ΛΟΑΤ. Μέσω των κοινοτήτων αυτών καθίσταται ευχερέστερη η επαφή πιθανών θυμάτων με δημόσιους φορείς και διευκολύνεται η επί της ουσίας συνεργασία για την επαρκέστερη αντιμετώπιση σύνθετων προβλημάτων και καταστάσεων.

Ενδεικτική είναι η περίπτωση ενήλικου διεμφυλικού ατόμου το οποίο φοιτούσε σε εσπερινό δημόσιο σχολείο. Κατήγγειλε στον Συνήγορο ότι υφίσταται δυσμενή διακριτική μεταχείριση λόγω ταυτότητας φύλου και ότι έχει δημιουργηθεί εχθρικό σε βάρος του κλίμα τόσο από τους συμμαθητές του όσο και από το εκπαιδευτικό προσωπικό και τη διεύθυνση του σχολείου. Η αναφορά υποστηρίχθηκε από δύο ΜΚΟ, οι οποίες δραστηριοποιούνται σε ζητήματα προστασίας των διεμφυλικών ατόμων και σε ζητήματα ομοφοβίας και τρανσφοβίας στην εκπαίδευση. Μετά την πραγματοποίηση σειράς συναντήσεων και επαφών με όλα τα εμπλεκόμενα μέρη, ο Συνήγορος πρότεινε στον Σύλλογο των Καθηγητών συγκεκριμένα μέτρα έμπρακτης υποστήριξης και αποδοχής της διαφορετικότητας της μαθήτριας: συνέστησε να γίνει σεβαστή η χρήση του ονόματος που επιθυμεί, οι ενδυματολογικές της προτιμήσεις και η χρήση της τουαλέτας που αντιστοιχεί στην

ταυτότητα του κοινωνικού της φύλου. Οι συστάσεις αυτές έγιναν ομόφωνα αποδεκτές από τον Σύλλογο των Καθηγητών, ενώ παράλληλα προγραμματίστηκαν και πραγματοποιήθηκαν βιωματικές-εκπαιδευτικές παρεμβάσεις στους εκπαιδευτικούς και στους μαθητές του σχολείου από ομάδα ειδικών, υπό την εποπτεία και με τη συμμετοχή της αρμόδιας Διεύθυνσης Αγωγής Υγείας του Υπουργείου Παιδείας. Τελικά, η μαθήτρια ολοκλήρωσε με επιτυχία τη φοίτησή της στην υποχρεωτική εκπαίδευση και πλέον φοιτά στο λύκειο (υπόθεση 160173/2012).

Ο Συνήγορος, με παρέμβασή του στο Υπουργείο Παιδείας, ζήτησε να υποστηριχθούν αντίστοιχες δράσεις και σε άλλα σχολεία που αντιμετωπίζουν ανάλογα προβλήματα σεβασμού και αποδοχής της διαφορετικότητας, αξιοποιώντας τον τρόπο υλοποίησης και τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης καλής πρακτικής.\*

## ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΩΤΟΧΕΙΡΙΑ ΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

### Συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Το έτος 2013 επιλύθηκαν τρεις κατηγορίες προβλημάτων σχετικών με τα ζητήματα ισότητας φύλου, για τα οποία είχε συνεργαστεί ο Συνήγορος με τη Μονάδα Νομοθεσίας Περί Ίσης Μεταχείρισης της Γενικής Διεύθυνσης Δικαιοσύνης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (βλ. και «Εναρμόνιση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής», στο παρόν κεφάλαιο):

- Το θέμα της νομικής φύσης της εξάμηνης άδειας και παροχής προστασίας μητρότητας που χορηγείται από τον ΟΑΕΔ, βάσει του άρθρου 142 του Ν. 3655/2008, και η σχέση της με την εννεάμηνη ισόχρονη του μειωμένου ωραρίου άδεια του άρθρου 53 του Ν. 3528/2007.
- Προβλήματα των αδειών ανατροφής των εκπαιδευτικών, για τα οποία το Υπουργείο Παιδείας είχε προθεσμία συμμόρ-

φωσης από την ΕΕ μέχρι το πρώτο εξάμηνο του 2013.

- Η τροποποίηση του άρθρου 53 του Υπαλληλικού Κώδικα ως προς την άρση της άμεσης διάκρισης λόγω φύλου σε βάρος των πατέρων, για την οποία το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης είχε προθεσμία συμμόρφωσης από την ΕΕ μέχρι το τέλος του 2013.

### Συνεργασία με το Equinet

Μετά την ένταξη του Ευρωπαϊκού Δικτύου Φορέων Ισότητας των Φύλων στο Equinet (European Network of Equality Bodies) (βλ. *Ετήσια έκθεση 2012*, σ. 128) ο Συνήγορος εντάχθηκε στην Ομάδα Εργασίας για το Φύλο του Equinet (WG Gender) και συμμετείχε στις ακόλουθες ετήσιες εκδηλώσεις:

- Δύο συναντήσεις της ομάδας εργασίας (Παρίσι 18-19 Απριλίου και Λισαβόνα 20 Σεπτεμβρίου).
- Εκπαιδευτικό σεμινάριο με θέμα «Gender Equality in the Labour Market: The Role of Equality Bodies», που πραγματοποιήθηκε στις Βρυξέλλες στις 27 Ιουνίου. Ο Συνήγορος συμμετείχε με παρουσίαση για τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία και τον ρόλο των φορέων ισότητας.
- Διημερίδα κατάρτισης σε θέματα ισότητας αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, που πραγματοποιήθηκε στη Λισαβόνα στις 18 και 19 Σεπτεμβρίου.

Ο Συνήγορος συμμετέχει επίσης στη συγκέντρωση υλικού και στη συγγραφή σχετικών εκθέσεων επί των εργασιών της ομάδας.

### Συνεργασία με το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης

Ο Συνήγορος συμμετείχε στην εκπόνηση και αξιολόγηση των φακέλων δύο εκπαιδευτικών προγραμμάτων που πρόκειται να υλοποιηθούν άμεσα:

- Εκπαίδευση Εκπαιδευτών για την Επιμόρφωση Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων σε θέματα ίσων ευκαιριών και ίσης

μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση.

- Επιμόρφωση Κοινωνικών Επιθεωρητών Εργασίας Υπαλλήλων ΣΕΠΕ σε θέματα ισότητας φύλων.

Συμμετέχει επίσης στη συγγραφή του εκπαιδευτικού υλικού που θα χρησιμοποιηθεί κατά την υλοποίηση και των δύο προγραμμάτων.

### Συνεργασία με το Υπουργείο Δικαιοσύνης

Ο Συνήγορος συμμετέχει στην Ομάδα Εργασίας υπό την αιγίδα της Γενικής Γραμματείας Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Δικαιοσύνης για την εκπόνηση και παρακολούθηση της υλοποίησης του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, στο πεδίο «Ισότητα των φύλων – Καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων».

### Δράσεις ΕΣΠΑ για την υποστήριξη του Συνηγόρου ως αρχής για την ισότητα των φύλων

Κατά το 2013 διενεργήθηκε ο διαγωνισμός και ήδη εκτελείται το υποέργο 4 με τίτλο «Δράσεις δικτύωσης και ευαισθητοποίησης» της Οριζόντιας Πράξης «Υποστήριξη της δράσης του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ισότητας των φύλων στις δημόσιες πολιτικές». Επίσης, ολοκληρώνεται η διενέργεια του διαγωνισμού για την επιλογή αναδόχου στο υποέργο 1 με τίτλο «Διερεύνηση της αντίληψης των δημοσίων υπηρεσιών ως προς τον ρόλο του Συνηγόρου του Πολίτη για θέματα ισότητας των φύλων και μελέτη για την εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας».

Περισσότερα και πιο αναλυτικά στοιχεία, στον ιστότοπο του Συνηγόρου [www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr).

Οι αστερίσκοι [\*] μέσα στο κείμενο παραπέμπουν σε κατάλογο συνδέσμων ([www.synigoros.gr/?i=stp.el.links2013](http://www.synigoros.gr/?i=stp.el.links2013)) όπου μπορείτε να βρείτε σχετικά αναρτημένα έγγραφα.