



ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ

Κύκλος Ισότητας των Φύλων

Σύνοψη Διαμεσολάβησης

Θέμα: Πρόστιμο σε ιδιωτική επιχείρηση για απόλυση εγκύου

Βοηθός Συνήγορος του Πολίτη: Σταματίνα Γιαννακούρου

Χειρίστρια: Ηλέκτρα Δεμοίρου

ΜΑΙΟΣ 2009

1. Ο πολίτης κατήγγειλε:

Εργαζόμενη ως πωλήτρια σε ιδιωτική επιχείρηση με σύμβαση ορισμένου χρόνου κατήγγειλε ότι απολύθηκε από την εργοδότητά της, λίγο καιρό αφότου της ανακοίνωσε ότι είναι έγκυος.

2. Ο νόμος προέβλεπε:

Η ελληνική νομοθεσία (άρθρο 15 παρ. 1 του ν. 1483/1984) απαγορεύει και θεωρεί άκυρη την καταγγελία της σχέσης εργασίας εργαζομένης από τον εργοδότη της, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και για χρονικό διάστημα ενός έτους μετά από τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για την καταγγελία, τον οποίο ο εργοδότης πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξει. Περαιτέρω, το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων έχει κρίνει ότι η απόλυση εργαζομένης με σύμβαση ορισμένου χρόνου, που οφείλεται στο γεγονός ότι η εργαζόμενη κατέστη έγκυος, συνιστά και άμεση διάκριση λόγω φύλου. Αυτό αντιβαίνει στο κοινοτικό δίκαιο (άρθρα 5 παρ. 1 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ και 3 παρ. 1 της οδηγίας 2002/73/ΕΚ).

Ο νόμος (ν. 3488/2006, άρθρο 5 παρ. 3δ) προβλέπει επιπλέον ότι και οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση εργαζομένης λόγω του γεγονότος της εγκυμοσύνης συνιστά αυτοτελώς άμεση διάκριση λόγω φύλου. Μάλιστα, προκειμένου να θεωρηθεί ότι εισάγει άμεση διάκριση ένα μέτρο, δεν είναι απαραίτητο να έχει αυτό ως ρητή αιτιολογία την κατάσταση της εγκυμοσύνης, αρκεί πράγματι η απόλυση να βασίζεται ουσιαστικά στην κατάσταση αυτή.

Η νομοθεσία (ΠΔ 176/1997) προβλέπει, επίσης, ότι οι έγκυες απαλλάσσονται από την εργασία τους χωρίς περικοπή αποδοχών, προκειμένου να υποβληθούν σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον οι εξετάσεις αυτές πρέπει να γίνουν κατά τον χρόνο εργασίας.

3. Ο εργοδότης ισχυρίστηκε:

Η εργοδότης της εγκύου επικαλέστηκε ως σπουδαίο λόγο που δικαιολογεί την απόλυση, την «προβληματική και αντισυμβατική» συμπεριφορά της εργαζομένης στον χώρο εργασίας, καθώς και το ότι δεν ήταν «ευπρεπώς ενδεδυμένη», και ισχυρίστηκε ότι έκανε συχνά παρατηρήσεις για τα θέματα αυτά στην εργαζόμενη.

4. Ο Συνήγορος του Πολίτη διαπίστωσε ότι:

Η εργοδότης ουδέποτε είχε προβεί σε έγγραφη διαμαρτυρία ή επίπληξη και προειδοποίηση της εργαζομένης, όπως προβλέπεται από τη σχετική νομολογία, ώστε να της καταστήσει γνωστό ότι αν συνεχίσει να επιδεικνύει συγκεκριμένη συμπεριφορά, θα κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας. Από την εξέταση της υπόθεσης, την επικοινωνία με την εργοδότης και την εργαζόμενη και μετά από συνεργασία με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), ο Συνήγορος του Πολίτη κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η επίκληση του λόγου της προβληματικής συμπεριφοράς από την εργοδότης ήταν προσχηματική και ότι η εργαζόμενη απολύθηκε λόγω της εγκυμοσύνης της.

Επιπλέον ο Συνήγορος του Πολίτη διαπίστωσε ότι η εργοδότης είχε παραβιάσει τα δικαιώματα της εργαζομένης και πριν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, καθώς, μόλις η εργαζόμενη ανακοίνωσε στην εργοδότης την εγκυμοσύνη της, άρχισε να

δέχεται πιέσεις προκειμένου να εγκαταλείψει την εργασία της τόσο με τη μορφή ανάθεσης επιπλέον εργασιών σε δύσκολες για έγκυο συνθήκες όσο και με τη μορφή φραστικών επιθέσεων. Στο πλαίσιο αυτό η εργοδότης αρνήθηκε να χορηγήσει στην εργαζόμενη ολιγόωρη άδεια προκειμένου να πραγματοποιήσει αναγκαίες ιατρικές εξετάσεις, λόγω προβλήματος που είχε ανακύψει στην εγκυμοσύνη της, όπως ρητά προβλέπεται από τον νόμο.

5. Ο Συνήγορος του Πολίτη ζήτησε:

Ο Συνήγορος του Πολίτη διαπίστωσε ότι συνέτρεχαν οι προϋποθέσεις του νόμου για την επιβολή προστίμου προς την εργοδότης, λόγω παραβίασης του ΠΔ 176/1997 και του άρθρου 5, παρ. 3δ του ν. 3488/2006, και γνωστοποίησε το συμπέρασμά του αυτό στο ΣΕΠΕ.

6. Το αποτέλεσμα της παρέμβασης του Συνηγού του Πολίτη:

Το ΣΕΠΕ επέβαλε πρόστιμο ύψους 5.000 ευρώ στην εργοδότης.

Σημείωση:

Πότε παρεμβαίνει ο Συνήγορος του Πολίτη σε καταγγελίες που αφορούν ιδιώτες εργοδότες

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας έχει ανατεθεί από το νόμο στον Συνήγορο του Πολίτη. Μάλιστα σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 3488/2006, ο Συνήγορος του Πολίτη παρακολουθεί την εφαρμογή της αρχής αυτής όχι μόνο στον δημόσιο αλλά και στον ιδιωτικό τομέα. Στην περίπτωση αυτή, όταν δηλαδή η διάκριση λαμβάνει χώρα στον ιδιωτικό τομέα, οι κατά τόπον επιθεωρητές εργασίας επιλαμβάνονται της σχετικής καταγγελίας και υποβάλλουν 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 (άρθρο 13 παρ. 8 του ν. 3488/2006).

Η υπόθεση αυτή αποτελεί παράδειγμα επιτυχούς λειτουργίας στην πράξη της συνεργασίας που έχει προβλέψει ο νόμος μεταξύ του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγού του Πολίτη.