

Αθήνα, 03/04/2022
Αρ. Πρωτοκόλλου: ***/2022

ΠΟΡΙΣΜΑ

(Άρθρο 25 παρ. 10 του ν. 3896/2010 και άρθρο 4, παρ. 5 του ν. 3094/2003, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 20 του ν. 4443/2016)

ΘΕΜΑ: Καταγγελία της σύμβασης εργασίας εγκύου εργαζομένης, χωρίς την τήρηση των νομίμων προϋποθέσεων (υπόθεση κ. *)**

Κατόπιν σχετικής κοινοποίησης του Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Κορινθίας (αριθ. πρωτ. ***/2021), ο Συνήγορος του Πολίτη διερεύνησε την υπόθεση της κ. ***, με αντικείμενο την καταγγελία της σύμβασης εργασίας της από την εργοδότη επιχείρηση, ***, ενώ η εργαζόμενη τελούσε σε εκ του νόμου προστασία λόγω εγκυμοσύνης (αναφορά Φ. ***)).

Ο Συνήγορος του Πολίτη διερεύνησε την εν λόγω υπόθεση δυνάμει των διατάξεων των άρθρων 1 και 3, του ν. 3094/2003, όπως αντικαταστάθηκαν από τα άρθρα 18 και 19 του ν. 4443/2016 και του άρθρου 25 του ν. 3896/2010. Με τις διατάξεις αυτές, η Αρχή ορίζεται φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής, στον δημόσιο και στον ιδιωτικό 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.

Όταν η καταγγελία αφορά ιδιώτη εργοδότη (φυσικό ή νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου), οι κατά τόπον Επιθεωρήσεις Εργασίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας επιλαμβάνονται αυτής, υποβάλλοντας τα αποτελέσματα των ενεργειών τους στον Συνήγορο του Πολίτη, ο οποίος επιφυλάσσεται να διεξαγάγει δική του έρευνα προκειμένου να διαμορφωθεί το τελικό πόρισμα επί της καταγγελίας. Το διατακτικό του πορίσματος αυτού υποχρεούνται να υλοποιήσουν οι ως άνω Επιθεωρήσεις Εργασίας στο πλαίσιο των κυρωτικών τους αρμοδιοτήτων. Απόκλιση από το διατακτικό του πορίσματος επιτρέπεται μόνο με παράθεση πλήρους και εμπεριστατωμένης αιτιολογίας (άρθρο 4, παρ. 5 του ν. 3094/2003, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 20 του ν. 4443/2016).

I. Ιστορικό

Σύμφωνα με τα στοιχεία της υπόθεσης, η καταγγέλλουσα τύγχανε εργαζόμενη ως πωλήτρια, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου στην εταιρεία ***, από τις 21-9-2020. Από τον Φεβρουάριο 2021, τελούσε σε άδεια λόγω επαπειλούμενης κύησης και στις 30-6-2021, αναγγέλθηκε η καταγγελία της σύμβασης εργασίας της στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, ενώ εκείνη βρισκόταν στον 8^ο μήνα κύησης. Στο έγγραφο της αναγγελίας (Ε6), δεν αναφέρεται σπουδαίος λόγος, απουσιάζει οποιαδήποτε αιτιολογία της καταγγελίας της



σύμβασης, ενώ κατά τον χρόνο της απόλυσης ο εργοδότης δεν προέβη σε σχετική κοινοποίηση προς το αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας.

Η εργαζόμενη ισχυρίζεται ότι τον Ιούνιο 2021 ενημερώθηκε τηλεφωνικά από την υπεύθυνη προσωπικού, ότι απολύεται λόγω του γεγονότος ότι το υποκατάστημα στο οποίο εργαζόταν, στο ***, επρόκειτο να κλείσει και ότι δεν υπάρχει η δυνατότητα να απασχοληθεί στην έδρα της επιχείρησης, στο ***.

Κατόπιν της από 6-9-2021 προσφυγής της εργαζόμενης στο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων ***, στις 30-9-2021 πραγματοποιήθηκε η τριμερής συνάντηση. Όπως προκύπτει από το υπ' αρ. 45/2021 Δελτίο Εργατικής Διαφοράς, το οποίο διαβιβάστηκε στον Συνήγορο του Πολίτη στις 29-10-2021, κατά τη συζήτηση η εργαζόμενη επανέλαβε ότι δεν της έγινε πρόταση να απασχοληθεί στην έδρα της επιχείρησης στην ***. Ο δικηγόρος του εργοδότη δήλωσε ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας της κ. *** έγινε για σπουδαίο λόγο και συγκεκριμένα, εξαιτίας της διακοπής της δραστηριότητας της επιχείρησης στο εν λόγω υποκατάστημα.

Στις 4-10-2021, η εργοδοτική πλευρά απέστειλε εξώδικη δήλωση προς την Επιθεώρηση Εργασίας, στην οποία αναφέρονται επί λέξει τα εξής: *«Σας γνωστοποιώ την από 30/6/2021 Καταγγελία Σύμβασης Εργασίας Αορίστου Χρόνου της *** με ΑΔΤ *** του ΤΑ ***, καθώς η επιχείρηση διέκοψε τη δραστηριότητα της την 1/7/2021 στο ***, καθώς αδυνατούσε για οικονομικούς λόγους να ανταπεξέλθει στη λειτουργία της.»*

Κατόπιν των ανωτέρω και δεδομένου ότι δεν επήλθε συμφιλιοτική επίλυση της εργατικής διαφοράς, ο Συνήγορος του Πολίτη προέβη σε περαιτέρω διερεύνηση της υπόθεσης με τη διενέργεια ίδιας έρευνας, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 25 παρ. 10 του ν. 3896/2010, προκειμένου να διαμορφωθεί το τελικό πόρισμα επί της καταγγελίας της εργαζόμενης. Σε αυτό το πλαίσιο, η Αρχή απέστειλε το υπ' αρ. πρωτ. ***-2021 έγγραφο προς τον εργοδότη, με το οποίο τον καλούσε να προσκομίσει στοιχεία από τα οποία να προκύπτει ότι:

1. Είχε αιτιολογήσει δεόντως την απόλυση της κ. ***, στις 30-6-2021
2. Απόλυσε το σύνολο του προσωπικού που απασχολούσε στο υποκατάστημα του ***
3. Εξέτασε το ενδεχόμενο απασχόλησης της εργαζόμενης σε άλλο υποκατάστημα

Στις 10-2-2022, εστάλη εκ νέου το ως άνω έγγραφο στον δικηγόρο της επιχείρησης, καθώς, όπως διαπιστώθηκε δεν είχε παραληφθεί. Στις 2-3-2022, ο Συνήγορος του Πολίτη έλαβε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου απάντηση της εργοδότης εταιρείας, σύμφωνα με την οποία, *«[...] η εταιρεία έπραξε τα πάντα νόμιμα, καθώς έπαυσε τις εργασίες της στη συγκεκριμένη περιοχή, ρώτησε ποιοι εργαζόμενοι επιθυμούν να μεταφερθούν στο έτερο κατάστημα της στο *** και στη συνέχεια υπέγραψε τις απολύσεις των εργαζομένων της»*. Επίσης, ο εργοδότης υποστηρίζει ότι έγινε πρόταση στην καταγγέλλουσα να εργαστεί στο κατάστημα του *** και εκείνη αρνήθηκε. Προσκομίστηκαν επίσης, Βεβαίωση Διακοπής Εργασιών της ΑΑΔΕ, το έντυπο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας (Ε6) της κ. *** (Ε6) και δύο έντυπα οικειοθελούς αποχώρησης (Ε5) δύο άλλων εργαζομένων (Ε5).

II. Νομοθεσία

Σύμφωνα με τον ν. 3896/2010, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, αποτελεί άμεση διάκριση *«... κάθε πράξη ή παράλειψη που αποκλείει ή θέτει σε εμφανώς μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, καθώς και κάθε εντολή, παρότρυνση ή συστηματική ενθάρρυνση προσώπων*



να προβαίνουν σε δυσμενή ή άνιση μεταχείριση άλλων λόγω φύλου.» (άρθρο 2, παράγρ. α, όπως αντικαταστάθηκε και ισχύει). Στο άρθρο 12 του ίδιου νόμου προβλέπεται ότι: **«Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω του φύλου ή της οικογενειακής κατάστασης του εργαζομένου όσον αφορά στους όρους, στις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, στις προαγωγές, καθώς και στο σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης προσωπικού».** Επίσης, απαγορεύεται η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σχέσης εργασίας ή της υπαλληλικής σχέσης, καθώς και κάθε άλλη δυσμενή μεταχείριση, για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης (άρθρο 14α). Περαιτέρω, **συνιστά διάκριση λόγω φύλου η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας**, στις περιπτώσεις των ΠΔ 176/1997, ΠΔ 41/2003 και του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 (άρθρο 3, παράγρ. 4). Ο ν. 3896/2010 εφαρμόζεται στα άτομα που απασχολούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση στον ιδιωτικό, καθώς και στον δημόσιο ή στον 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 17).

Κατά το άρθρο 24 του ως άνω νόμου, **«Όταν ένα πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου ισχυρίζεται ότι υφίσταται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου, κατά τις ανωτέρω διατάξεις, και επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, ή ότι εκδηλώθηκε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση κατά την έννοια του παρόντος νόμου, ο καθ' ου φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή, ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών».**

Η παραβίαση της κατά τον νόμο 3896/2010 απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης ή από τον ασκούντα το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπρόσωπο ή προστεθέντα υπ' αυτών, κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή κατά τη διάρκεια, λειτουργία, εξέλιξη ή λύση αυτής, συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας και κατά την έννοια του άρθρου 16 του ν. 2639/1998, για την οποία (παραβίαση) επιβάλλονται οι προβλεπόμενες στο άρθρο αυτό διοικητικές κυρώσεις, σύμφωνα με τα κριτήρια της παραγράφου 3 αυτού, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει (άρθρο 23, παράγρ. 2 του ν. 3896/2010).

Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας εργαζομένης από τον εργοδότη της, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και για χρονικό διάστημα δεκαοκτώ μηνών μετά από τον τοκετό, ή κατά την απουσία επί μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για την καταγγελία. Δεν μπορεί να θεωρηθεί ως σπουδαίος λόγος η τυχόν μείωση στην απόδοση που έχει η έγκυος στην εργασία της, για λόγους που συνδέονται με την εγκυμοσύνη της (άρθρο 15, παράγρ. 1 του ν. 1483/1984, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 36, παράγρ. 1 του ν. 3996/2011). **Αν καταγγελθεί η σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο, ο εργοδότης υποχρεούται να αιτιολογήσει δεόντως αυτήν, αναφέροντας στο έγγραφο της καταγγελίας τον σπουδαίο λόγο, και να προβεί σε σχετική κοινοποίηση προς το αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας (άρθρο 10, παράγρ. 2 του ΠΔ 176/97).**

Περαιτέρω, σύμφωνα με το άρθρο 38, παρ. 1 του ν. 4488/2017, **«Ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγέλλει, με ηλεκτρονική υποβολή των σχετικών εντύπων που προβλέπονται στην υπουργική απόφαση 295/2014 (Β' 2390) στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης «ΕΡΓΑΝΗ», κάθε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού ή καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου το αργότερο τέσσερις (4) εργάσιμες**



ημέρες από την ημέρα αποχώρησης του μισθωτού ή καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, αντίστοιχα.».

Κατά τη διάταξη του άρθρου 25 παρ. 10 του ν. 3896/2010: «Καταγγελίες ή πληροφορίες που περιέχονται 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.». Το σύνολο του αποδεικτικού υλικού που τίθεται υπόψη του Συνηγόρου του Πολίτη αποτελεί αντικείμενο ελεύθερης εκτίμησης από την Αρχή, περιλαμβάνεται στις διαπιστώσεις του τελικού πορίσματος και τίθεται στη διάθεση των μερών μετά την έκδοση του πορίσματος, εφόσον το αιτηθούν.

Σύμφωνα με το άρθρο 4, παρ. 5 του ν. 3094/2003 (όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 20 του ν. 4443/2016), «Το διατακτικό του πορίσματος αυτού υποχρεούνται να υλοποιήσουν οι ως άνω φορείς στο πλαίσιο των πειθαρχικών ή κυρωτικών τους αρμοδιοτήτων. Απόκλιση από το διατακτικό του πορίσματος επιτρέπεται μόνο με παράθεση πλήρους και εμπειριστατωμένης αιτιολογίας.».

III. Τα συμπεράσματα του Συνηγόρου του Πολίτη

Κατόπιν εξέτασης των στοιχείων που τέθηκαν υπ' όψιν του, ο Συνήγορος του Πολίτη διαπιστώνει τα εξής:

Ο εργοδότης ισχυρίζεται ότι υπήρξε σπουδαίος λόγος για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας της προσφεύγουσας, ο οποίος εξειδικεύεται στο γεγονός ότι το υποκατάστημα στο οποίο απασχολούνταν διέκοψε τις εργασίες του και, εξ' αυτού του λόγου, απολύθηκαν όλοι οι εργαζόμενοι. Εντούτοις, δεν προσκομίστηκαν στοιχεία από τα οποία να αποδεικνύεται ότι εξετάστηκε το ενδεχόμενο απασχόλησης της εργαζόμενης σε άλλο υποκατάστημα. Αντίθετα, όπως αποτυπώνεται από το υπ' αρ. 45/2021 Δελτίο Εργατικής Διαφοράς, η ίδια δηλώνει ότι ουδέποτε δέχτηκε πρόταση να εργαστεί στην έδρα της επιχείρησης στην ***.

Σε κάθε περίπτωση πάντως, ο εργοδότης όφειλε να επικαλεστεί σπουδαίο λόγο **κατά τον χρόνο της απόλυσης της εργαζόμενης**, εφόσον εκείνη βρισκόταν σε κατάσταση εγκυμοσύνης, σύμφωνα με τα ανωτέρω προβλεπόμενα. Αντ' αυτού, προέβη σε γνωστοποίηση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο μόνο στην Επιθεώρηση Εργασίας, τρεις μήνες αργότερα και μάλιστα, μετά τη διενέργεια της εργατικής διαφοράς.

Επομένως, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας της κ. *** έγινε χωρίς την επίκληση σπουδαίου λόγου (άρθρο 36, παράγρ. 1 του ν. 3996/2011), όπως προκύπτει από τη σχετική ηλεκτρονική αναγγελία στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ (έντυπο Ε6), στις 30-6-2021. Περαιτέρω, δεν τηρήθηκαν οι προβλεπόμενες από τον νόμο διαδικαστικές προϋποθέσεις για τις περιπτώσεις εργαζόμενων που προστατεύονται από απόλυση λόγω εγκυμοσύνης (άρθρο 10, παράγρ. 2 του ΠΔ 176/97), ήτοι η καταγγελία δεν αιτιολογήθηκε εγγράφως και δεόντως ούτε στο έντυπο Ε6, ούτε με οποιοδήποτε άλλο τρόπο και δεν τηρήθηκε η υποχρέωση του



εργοδότη να προβεί σε κοινοποίηση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας της εγκύου για σπουδαίο λόγο στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, κατά τον χρόνο της απόλυσης.

Κατόπιν συνεκτίμησης των ανωτέρω δεδομένων, ο Συνήγορος του Πολίτη, περιοριζόμενος στον έλεγχο τήρησης του τύπου της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και όχι στον επί της ουσίας έλεγχο συνδρομής ή μη σπουδαίου λόγου, καταλήγει στο συμπέρασμα ότι **η καταγγελία της σύμβασης εργασίας της κ. *** είναι άκυρη**, διότι δεν τηρήθηκαν οι εκ του νόμου τιθέμενες προϋποθέσεις που προβλέπονται για τις εργαζόμενες που προστατεύονται από απόλυση λόγω εγκυμοσύνης, δηλαδή δεν υπήρξε επίκληση σπουδαίου λόγου για την απόλυσή της. **Το γεγονός αυτό, δεδομένου ότι η εργαζόμενη βρισκόταν σε κατάσταση εγκυμοσύνης, συνιστά διάκριση λόγω φύλου και παραβίαση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας που προαναφέρθηκαν.**

Ενόψει των ανωτέρω, ο Συνήγορος του Πολίτη **εισηγείται την επιβολή των προβλεπόμενων διοικητικών κυρώσεων**, με βάση το άρθρο 23, παρ. 2 του ν. 3896/2010, σε συνδυασμό με τα άρθρα 2, παρ. 2, περ. ζ και ιστ, 23 και 24 του ν. 3996/2011, σε βάρος της επιχείρησης ***, όπως νόμιμα εκπροσωπείται, για παραβίαση του άρθρου 36, παρ. 1 του ν. 3996/2011, σε συνδυασμό με το άρθρο 10 του ΠΔ 176/1997 και του άρθρου 14 του ν. 3896/2010.

Με την έκδοση του παρόντος πορίσματος, το οποίο αποτελεί προϊόν ελεύθερης εκτίμησης, ολοκληρώνεται η εξώδικη παρέμβαση του Συνηγόρου του Πολίτη, ως φορέα ελέγχου της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Η Αρχή τελεί σε αναμονή των ενεργειών της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας στην οποία διαβιβάζεται το παρόν.

Καλλιόπη Λυκοβαρδή
Βοηθός Συνήγορος του Πολίτη

Πληροφορίες: Δήμητρα Μυτιληναίου (τηλ.: 213 1306 803)

Διαβίβαση:

Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
Τμήμα Επιθεώρησης
Εργασιακών Σχέσεων ***

Κοινοποίηση:

.....
.....