



**ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ**

Κύκλος Ισότητας των Φύλων

Σύνοψη Διαμεσολάβησης

Βρεφονηπιακός σταθμός επαναπροσέλαβε έγκυο μετά την παρέμβαση του Συνηγόρου του Πολίτη

Βοηθός Συνήγορος του Πολίτη: Σταματίνα Γιαννακούρου
Ειδικοί Επιστήμονες: Χριστίνα Αγγέλη
Γιάννης Μπούτσελης

ΜΑΡΤΙΟΣ 2010

1. Εργαζόμενη ως βοηθός βρεφονηπιοκόμου, σε βρεφονηπιακό σταθμό ανώνυμης εταιρείας του ευρύτερου δημοσίου τομέα, **κατήγγειλε** στον Συνήγορο του Πολίτη ότι δεν επαναπροσλήφθηκε για την τρέχουσα σχολική χρονιά, επειδή ήταν έγκυος. Μέχρι τότε, η εργαζόμενη σύναπτε επαναλαμβανόμενες συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου με ιδιωτική εταιρεία που έχει την ευθύνη της λειτουργίας και στελέχωσης με προσωπικό των βρεφονηπιακών σταθμών, ιδιοκτησίας της ανώνυμης εταιρείας του ευρύτερου δημοσίου τομέα. Η εργαζόμενη ανέφερε ότι ο εργοδότης της συνέδεσε την άρνησή του να την επαναπροσλάβει με τη νέα γρίπη και με το ότι η εταιρεία φορέας του δημοσίου θεωρούσε τις εγκύους ως ομάδα υψηλού κινδύνου.

2. Ο νόμος (ν. 3488/2006, άρθρο 5, παρ. 3) **προβλέπει** ότι ο εργοδότης δε μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας και ότι οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση εργαζόμενης λόγω του γεγονότος της εγκυμοσύνης συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου. Το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ) έχει κρίνει ότι η μη ανανέωση μίας σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου λόγω της κατάστασης εγκυμοσύνης της εργαζομένης συνιστά άμεση διάκριση βασισμένη στο φύλο, αντίθετη προς το κοινοτικό δίκαιο (οδηγία 2002/73/ΕΚ, η οποία έχει ενσωματωθεί με τον ν. 3488/2006). Μάλιστα, προκειμένου να θεωρηθεί ότι ενέχει διάκριση λόγω φύλου μία πράξη, ενέργεια ή συμπεριφορά, δεν απαιτείται να έχει ως ρητή αιτιολογία την εγκυμοσύνη αρκεί ο πραγματικός λόγος που την υπαγορεύει να είναι η κατάσταση αυτή. Επίσης, όταν ένας εργαζόμενος ή υποψήφιος για απασχόληση ισχυρίζεται ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, ο εργοδότης φέρει το βάρος να θεμελιώσει στο δικαστήριο ή στην αρμόδια αρχή ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών (άρθρο 17 ν. 3488/2006).

3. Ο Συνήγορος του Πολίτη επεσήμανε τόσο στην ιδιωτική εταιρεία που εμφανιζόταν ως εργοδότης, όσο και στην ανώνυμη εταιρεία του ευρύτερου δημόσιου τομέα που έχει στην ιδιοκτησία της τον βρεφονηπιακό σταθμό, ότι, σύμφωνα με την καταγγελία, η μη ανανέωση της σύμβασης φαίνεται καταρχάς να σχετίζεται με την εγκυμοσύνη της εργαζόμενης. Συνεπώς, ο εργοδότης οφείλει, βάσει του νόμου, να αποδείξει ότι η μη επαναπρόσληψη της εργαζόμενης έγινε για λόγο άσχετο με την εγκυμοσύνη της.

4. Ο εργοδότης ισχυρίστηκε:

Η εταιρεία του ευρύτερου δημόσιου τομέα απάντησε πως την ευθύνη για τη στελέχωση των βρεφονηπιακών σταθμών την έχει αποκλειστικά η ιδιωτική εταιρεία εργολάβος. Η τελευταία απάντησε ότι κατά το χρόνο επιλογής του προσωπικού για τη φετινή χρονιά δεν γνώριζε για την εγκυμοσύνη της εργαζομένης. Ισχυρίστηκε ότι, σε κάθε περίπτωση, δεν είχε την υποχρέωση να επαναπροσλάβει τους ίδιους εργαζόμενους, καθώς και ότι πολλά άτομα δεν προσλήφθηκαν για λόγους εσωτερικής αξιολόγησης και μόνο, όπως για παράδειγμα δεν κράτησαν νηπιαγωγούς γιατί το νηπιαγωγείο δεν είναι σε λειτουργία. Ωστόσο αρνήθηκε να αιτιολογήσει συγκεκριμένα τη μη επαναπρόσληψη της εγκύου βοηθού βρεφονηπιοκόμου.

5. Ο Συνήγορος του Πολίτη ζήτησε από την ιδιωτική εταιρεία να αιτιολογήσει ειδικώς τη μη ανανέωση της σύμβασης εργασίας της εγκύου καθώς, όπως προβλέπει ο νόμος, το βάρος απόδειξης αντιστρέφεται και περνά στον εργοδότη στις περιπτώσεις όπου υπάρχουν ενδείξεις για διάκριση λόγω φύλου (με την οποία εξομοιώνεται η διάκριση λόγω εγκυμοσύνης), όπως στη συγκεκριμένη περίπτωση.

6. Μετά την παρέμβαση του Συνηγόρου του Πολίτη η ιδιωτική εταιρεία ενημέρωσε την έγκυο ότι την επαναπροσλαμβάνει. Η εταιρεία ενημέρωσε σχετικά και τον Συνήγορο του Πολίτη. Ήδη εν λόγω έγκυος υπέγραψε τη νέα σύμβαση εργασίας και ξεκίνησε να εργάζεται.