

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

129	ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
133	ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΣΗΜΑΝΤΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
133	ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
135	ΟΡΟΙ ΚΑΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
139	ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ
139	ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
141	ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ
143	Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥ ΣΤΠ ΣΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΔΙΚΤΥΟ ΤΩΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Ισότητα των φύλων



ΜΑΤΙΝΑ ΓΙΑΝΝΑΚΟΥΠΟΥ
Βοηθός Συνήγορος

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Τον Σεπτέμβριο του 2006, με τον Ν. 3488/2006, ανατέθηκε στον Συνήγορο του Πολίτη (ΣτΠ) η παρακολούθηση και εν γένει η υποστήριξη της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας και επεκτάθηκε το πεδίο παρέμβασής του και στον ιδιωτικό τομέα. Μέσα σε τρία χρόνια οι αναφορές των πολιτών για διακρίσεις λόγω φύλου στην εργασία ξεπέρασαν τις 400. Οι αναφορές αυτές αναδεικνύουν μεγάλο εύρος νομικών και άλλων ζητημάτων που σχετίζονται με την εφαρμογή της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση, αλλά και με τις ανισότητες λόγω φύλου που αντιμετωπίζουν αφενός οι πολίτες στις συναλλαγές τους με τη δημόσια διοίκηση και αφετέρου οι εργαζόμενοι στις σχέσεις τους με τους εργοδότες τους στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα. Σε πολλές υποθέσεις, η δημόσια διοίκηση έλαβε υπόψη της με τις υποδείξεις του ΣτΠ για άρση της διάκρισης, σε τρεις περιπτώσεις, μάλιστα, τροποποιήθηκε η νομοθεσία σύμφωνα με τις προτάσεις της Αρχής. Αλλά και ιδιώτες εργοδότες επέδειξαν αλλαγή στάσης όταν τους επισημάνθηκε ότι η συμπεριφορά τους απέναντι σε εργαζόμενους τους συνιστά διάκριση λόγω φύλου.

Τον Ιούλιο του 2009 η ειδική αρμοδιότητα του ΣτΠ ως φορέα υποστήριξης της ισότητας των φύλων επεκτάθηκε και στις διακρίσεις λόγω φύλου στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες του δημόσιου

τομέα (Ν. 3769/2009). Η λειτουργία στον Συνήγορο του Πολίτη ειδικού τμήματος («Κύκλου») για την ισότητα των φύλων, από τον Μάιο του 2008, διευκολύνει την ανάπτυξη της δυναμικής των ειδικών αυτών αντικειμένων, μέσα από μια ομαλή ώσμωση με τη γενική αποστολή και τις καθιερωμένες λειτουργίες της Αρχής.

Το 2009 ο Συνήγορος του Πολίτη δέχθηκε περισσότερες από 200 αναφορές για διακρίσεις λόγω φύλου στην απασχόληση. Το 85% των καταγγελιών για διακρίσεις λόγω φύλου προήλθε από γυναίκες και ένα αξιοσημείωτο ποσοστό, 15%, από άνδρες. Η πλειονότητα των καταγγελιών (83%) αφορά τον δημόσιο τομέα και το 17% περίπου τον ιδιωτικό τομέα. Επισημαίνεται ότι οι καταγγελίες που αφορούν τον ιδιωτικό τομέα σημείωσαν αύξηση 7% σε σχέση με το 2008, που το αντίστοιχο ποσοστό έφθανε το 10%. Όσον αφορά το δημόσιο, ως πιο σημαντική μορφή διάκρισης καταγράφεται η δυσμενής μεταχείριση που επιφυλάσσεται στους υπαλλήλους στην περίπτωση της γονικής άδειας για ανατροφή παιδιού, αλλά και για τη διάρκειά της (10,45%), ενώ στον ιδιωτικό τομέα, η δυσμενής μεταχείριση λόγω εγκυμοσύνης (28,36%) και άδειας μητρότητας (10,45%). Σε αρκετές υποθέσεις, η διαμεσολάβηση του Συνηγούρου του Πολίτη μεταξύ των πολιτών και της δημόσιας διοίκησης είχε επιτυχή κατάληξη. Εξάλλου, σε

τρεις περιπτώσεις (βλ. παρακάτω) η αποδοχή των προτάσεων του οδήγησε σε τροποποίηση κανονιστικών διοικητικών πράξεων προς όφελος μεγάλου αριθμού πολιτών.

Θετική εξέλιξη

Υστερα από παρέμβαση της Αρχής, εκδόθηκαν υπουργικές αποφάσεις οι οποίες προβλέπουν ότι:

- Τα έξοδα κίνησης θα χορηγούνται σε υπαλλήλους των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης και κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας για την ανατροφή παιδιού.
- Το ειδικό επιμίσθιο που χορηγείται στους εκπαιδευτικούς που είναι αποσπασμένοι στο εξωτερικό δεν θα διακόπτεται κατά το διάστημα διακοπών που συμπίπτει με άδεια κύησης, λοχείας και ανατροφής παιδιού, ακόμη και αν το διάστημα αυτό διανύεται εκτός της χώρας απόσπασης.
- Η ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας επεκτείνεται στις ασφαλισμένες του πρώην Ταμείου Ασφάλισης Ξενοδοχοϋπαλλήλων.

Θετικά αποτελέσματα είχε και η διαμεσολάβηση του ΣτΠ μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα, παρά τις δυσκολίες να εξευρεθούν σημεία προσέγγισης μεταξύ των μερών σε συνθήκες οξείας οικονομικής κρίσης. Επιλύθηκαν συμβιβαστικά εργασιακές διαφορές προτού φθάσουν στα δικαστήρια, ανακλήθηκαν απολύσεις εγκύων εργαζομένων, προχώρησε η κατάρτιση σύμβασης εργασίας εγκύων, παρά την αρχική άρνηση του εργοδότη να τις προσλάβει. Αξιοσημείωτες εξάλλου είναι οι περιπτώσεις κατά τις οποίες ανέκυψε νομοθετικό ή ερμηνευτικό κενό (π.χ. σε θέματα γονικών αδειών δημοσίων υπαλλήλων και μελών Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού – ΔΕΠ, αδειών μητρότητας ωρομίσθιων εκπαιδευτικών), το οποίο καλύφθηκε με αποδοχή της προτεινόμενης από τον ΣτΠ ερμηνείας από τη διοίκηση. Ο Συνήγορος του Πολίτη πρότεινε μια σύμφωνη με το Σύνταγμα (άρθρο 21) και τις ευρωπαϊκές αρχές της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και της συμφιλίωσης της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή ερμηνεία των επίμαχων νομοθετικών και κανονιστικών διατάξεων (π.χ. Υπαλληλικός Κώδικας – ΥΚ, κανονισμοί λειτουργίας Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, διατάξεις για χορήγηση βιβλιαρίου ασθενείας), η οποία στις περισσότερες περιπτώσεις έγινε δεκτή, ύστερα και από

θετική γνωμοδότηση των αρμόδιων νομικών υπηρεσιών. Σε άλλα ζητήματα, όπως το εάν επιτρέπεται η απόλυση ιδιωτικής εκπαιδευτικού κατά τη διάρκεια γονικής άδειας, ο ΣτΠ εντόπισε το κενό νόμου και απηύθυνε ερώτημα στη διοίκηση για να το παραπέμψει στο Νομικό Συμβούλιο του Κράτους.

Τα κύρια προβλήματα που εντόπισε ο ΣτΠ, μέσα από τις αναφορές που υποβλήθηκαν το 2009, είναι τα ακόλουθα:

❖ *Διαπιστώνεται άγνοια της νομοθεσίας για την εφαρμογή της αρχής ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση στην απασχόληση και την εργασία.*



Η άγνοια αυτή εκδηλώνεται τόσο από τους εργαζομένους και τους υποψηφίους για απασχόληση όσο και από τη δημόσια διοίκηση και τους υπευθύνους ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων. Ελληνική εξοικείωση με τη νομοθεσία για τις διακρίσεις λόγω φύλου έχουν και οι τοπικές επιθεωρήσεις εργασίας, οι οποίες καλούνται να συνεργαστούν με τον Συνήγορο του Πολίτη όταν οι καταγγελίες αφορούν εργοδότη του ιδιωτικού τομέα, προκειμένου να επιτευχθεί συμφιλίωτική επίλυση της διαφοράς ή να εξεταστεί η επιβολή διοικητικού προστίμου στον εργοδότη.

☛ *Η εγκυμοσύνη αντιμετωπίζεται ως ασθένεια και η μητρότητα ως οικονομικό βάρος που δυσχεραίνουν τη λειτουργία της επιχείρησης.*

Οι υποθέσεις για άρνηση κατάρτισης σύμβασης εργασίας και ανάθεσης υπηρεσίας σε επιλεγείσες εργαζόμενες, μόλις ανακοίνωσαν την εγκυμοσύνη τους, που παρουσιάζονται παρακάτω, αλλά και οι υποθέσεις απολύσεων εγκύων που καταγγέλλθηκαν στον ΣΤΠ, φέρνουν στην επιφάνεια μια ιδιότυπη και βαθιά ριζωμένη προκατάληψη του ιδιωτικού τομέα, αλλά και της δημόσιας διοίκησης απέναντι στο γεγονός της μητρότητας, όταν αυτό δεν αντιμετωπίζεται ως κοινωνικό γεγονός, αλλά συνδέεται με τη συμμετοχή της γυναίκας στην εργασία και την επαγγελματική της εξέλιξη.

☛ *Εντοπίστηκαν διατάξεις που εφαρμόζει η δημόσια διοίκηση (π.χ. σε προκηρύξεις για συμμετοχή σε εξετάσεις για εισαγωγή στις στρατιωτικές σχολές), οι οποίες ενέχουν έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου.*

Η επίκληση λόγων δημόσιας ασφάλειας, επιχειρησιακής ετοιμότητας κ.ά. δεν αρκεί από μόνη της να δικαιολογήσει τις διακρίσεις αυτές, πολύ περισσότερο όταν απουσιάζουν παντελώς στατιστικά στοιχεία για τον αριθμό και το φύλο των προσώπων που επηρεάζονται από τη συγκεκριμένη ρύθμιση ή όταν αυτά που προσκομίζονται είναι γενικά και μη αξιόπιστα. Αυτή η έλλειψη στατιστικών αποδείξεων δεν επιτρέπει στον Συνήγορο του Πολίτη να διαπιστώσει αν τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται από τη δημόσια διοίκηση και οδηγούν σε αποκλεισμό γυναικών υποψηφίων δικαιολογούνται από θεμιτό σκοπό και αν τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία, όπως απαιτεί ο Ν. 3488/2006 στον ορισμό της έννοιας της έμμεσης διάκρισης.

☛ *Η δημόσια διοίκηση χαρακτηρίζει εσφαλμένως ως μέτρα θετικά για τις γυναίκες, τα οποία δεν δικαιούνται οι άνδρες συνάδελφοί τους, μέτρα που, κατά την ίδια, αποσκοπούν στην προστασία της μητρότητας, στη στήριξη της οικογένειας και στη συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή.*

Πίσω από τη σύγχυση για τον χαρακτήρα ενός μέτρου που προβλέπει ευνοϊκότερη μεταχείριση των γυναικών, ιδίως όταν έχουν ανήλικα παιδιά, και την έλλειψη ειδικής, πλήρους και εμπειρισταμένης αιτιολογίας του, υφέρπει και η λανθασμένη αντίληψη ότι τα μέτρα στήριξης της οικογένειας και της συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας πρέπει να απευθύνονται μόνο στη μητέρα, γιατί αυτή βαρύνεται με τις οικογενειακές ευθύνες. Η θέση του Συνηγόρου του Πολίτη σε αυτή την κατηγορία υποθέσεων είναι ότι πρέπει να εξετάζεται ο σκοπός των υπό κρίση μέτρων. Αν σκοπός του ειδικού πλεονεκτήματος είναι η στήριξη της οικογένειας, τότε δεν μπορεί να θεωρηθεί ως θεμιτή παρέκκλιση από την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Και αυτό διότι, σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ), ειδικά δικαιώματα ή προνόμια τα οποία παραχωρήθηκαν αποκλειστικά στις γυναίκες, με βάση ιδιότητες που μπορούν να έχουν και οι άνδρες, όπως π.χ. με βάση τη γονεϊκή ιδιότητα, είναι αντίθετα με την αρχή της ίσης μεταχείρισης λόγω φύλου. Σύμφωνα με το ΔΕΚ, για να μην έρχονται σε αντίθεση με την αρχή της ίσης μεταχείρισης, ρυθμίσεις που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα για τις γυναίκες ως λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο πρέπει, σε κάθε περίπτωση, να βελτιώνουν την ικανότητα των γυναικών να ανταγωνίζονται τους άνδρες στην αγορά εργασίας και να ακολουθούν σταδιοδρομία υπό συνθήκες ισότητας.

☛ *Ο αδικαιολόγητος αποκλεισμός εργαζομένων από την ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας διαιωνίζει τις ανισότητες στην εργασία και πλήττει το δικαίωμα για προστασία της μητρότητας.*

Η θεσμοθέτηση της εξάμηνης άδειας/ειδικής παροχής μητρότητας αποσκοπεί στην προστασία της μητρότητας, με τη δημιουργία ενός πλέγματος διευρυσμένης προστασίας για τις απασχολούμενες στον ιδιωτικό τομέα, για τις οποίες τόσο η έκταση όσο και το επίπεδο προστασίας υπολείπονται αυτών που απολαύουν οι απασχολούμενες με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου. Ταυτόχρονα, η θεσμοθέτηση της

συγκεκριμένης άδειας αποσκοπεί στην ενίσχυση του θεσμού της οικογένειας και την αντιμετώπιση του δημογραφικού προβλήματος. Η διάταξη του νόμου (άρθρο 142 του Ν. 3655/2008) πρέπει να ερμηνεύεται κατά τρόπο ώστε να εξασφαλίζεται η ευνοϊκότερη και αποτελεσματικότερη εφαρμογή της προστασίας της μητρότητας. Μετά την εξέταση μεγάλου αριθμού υποθέσεων, ο Συνήγορος του Πολίτη διαπίστωσε ότι με αμφίβολη συνταγματικότητα ερμηνεύεται η διοίκηση εξαιρούνται αδικαιολόγητα από την εξάμηνη άδεια προστασίας της μητρότητας –λόγω μη έγκρισης της σχετικής παροχής– ολόκληρες κατηγορίες εργαζομένων και ασφαλισμένων στο ΙΚΑ–ΕΤΑΜ μητέρων. Ο Συνήγορος του Πολίτη θεωρεί ότι ο χειρισμός του θέματος αυτού από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (σήμερα, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης) και τον ΟΑΕΔ ήταν ατυχής και απέβη εις βάρος των διοικουμένων.

❖ *Παραμένουν τα εμπόδια στην εξώδικη αντιμετώπιση καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση λόγω έλλειψης αποδεικτικών στοιχείων και λόγω της δυσκολίας να εφαρμοστεί η διάταξη περί αντιστροφής του βάρους απόδειξης, η οποία προβλέπει ότι, όταν ο θιγόμενος επικαλείται στοιχεία ή πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, εναπόκειται στον ίδιο τον εργοδότη να αποδείξει ότι δεν προέβη στην παραβίαση αυτή.*

Με βάση τις παραπάνω διαπιστώσεις, ο ΣτΠ, ως φορέας ελέγχου και προώθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, θα επιδιώξει στο άμεσο μέλλον να:

- Προωθήσει δράσεις για την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση των πολιτών σχετικά με τα δικαιώματά τους, στο πλαίσιο της εφαρμογής του Ν. 3488/2006 και του πρόσφατου Ν. 3769/2009 για την ίση πρόσβαση ανδρών και γυναικών στα αγαθά και τις υπηρεσίες του δημόσιου τομέα, ώστε να τα ασκήσουν προβαίνοντας σε καταγγελίες για παραβίασή τους.
- Συστηματοποιήσει και να εμβαθύνει τη συνεργασία του με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), με στόχο τη βελτίωση της εφαρμογής του Ν. 3488/2006.
- Αναλάβει προληπτικές δράσεις από κοινού με οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων και επιχει-

ρήσεις, με στόχο την επεξεργασία κώδικα δεοντολογίας για την προώθηση ίσων ευκαιριών στο εργασιακό περιβάλλον.

- Ενισχύσει τη δικτύωσή του με ομολόγους φορείς στην ΕΕ, με στόχο την ανταλλαγή εμπειριών και την ενιαία ερμηνεία του ευρωπαϊκού δικαίου για την ίση μεταχείριση.

Τον Νοέμβριο του 2009 ο Συνήγορος του Πολίτη παρουσίασε σε εκδήλωση, που διοργάνωσε σε συνεργασία με την αντιπροσωπεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην Ελλάδα, ειδική έκθεση* για την αξιολόγηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την εργασία. Στην εκδήλωση αυτή επισημάνθηκε ότι ο σεβασμός των δικαιωμάτων που πηγάζουν από την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση δεν απορρέει απλώς από μια νομική ή ηθική υποχρέωση, αλλά αποτελεί επένδυση για το μέλλον. Η ανοχή των ανισοτήτων στην εργασία θα υπονομεύσει βραχυπρόθεσμα την ανταγωνιστικότητα και τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων και της οικονομίας, μακροπρόθεσμα δε θα πλήξει την ανάπτυξη και τη συνοχή της κοινωνίας στην προοπτική εξόδου της χώρας από την κρίση. Με αυτή τη συλλογιστική θα πορευτεί ο ΣτΠ και το 2010, προσδοκώντας ότι αυτές οι κινήσεις ή ενέργειες συμβάλλουν στην εδραίωση μιας ευρύτερης νοοτροπίας ισότητας στους χώρους εργασίας και στην κοινωνία.



ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΣΗΜΑΝΤΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ

ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Άρνηση πρόσληψης εγκύου με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου

Πολίτης που προσλήφθηκε ως υπάλληλος σε ανώνυμη εταιρεία (γραφείο εξυπηρέτησης πολιτών) ενημέρωσε ότι ήταν έγκυος, πριν υπογράψει σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Οι εκπρόσωποι της εταιρείας την ενημέρωσαν προφορικά ότι το γεγονός της εγκυμοσύνης δεν θα επηρέαζε κατ' ουδένα τρόπο την πρόσληψή της και ότι θα την ειδοποιούσαν για την ακριβή ημερομηνία κατά την οποία θα ξεκινούσε η εργασία της. Όμως, τελικά, της γνωστοποίησαν, προφορικά και γραπτώς, ότι, λόγω της εγκυμοσύνης της, η πρόσληψη αναβάλλεται και ότι θα εξεταζόταν σε εύθετο χρόνο. Ο ΣτΠ, όταν έλαβε γνώση της υπόθεσης, απέστειλε έγγραφο προς την εταιρεία υπενθυμίζοντας ότι, κατά την ισχύουσα νομοθεσία (Ν. 3488/2006), ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη σε μια υπάλληλο που είχε ήδη επιλεγεί με διαγωνισμό λόγω εγκυμοσύνης και ότι η άρνηση αυτή συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου κατά την πρόσβαση στην απασχόληση. Στο ίδιο έγγραφο ο Συνήγορος του Πολίτη τόνιζε ότι απαιτείται να προσληφθεί άμεσα η επιτυχούσα στον διαγωνισμό. Η εταιρεία απάντησε στον ΣτΠ ότι η διαδικασία πρόσληψης της αναφερομένης δεν ολοκληρώθηκε, διότι δεν θα μπορούσε να προσφέρει τις υπηρεσίες της τον κρίσιμο χρόνο διεκπεραίωσης του έργου, για το οποίο ήταν απαραίτητη η άμεση στελέχωση των υπηρεσιών της τη δεδομένη χρονική στιγμή· αποσιώπησε, όμως, το γεγονός ότι η πρόσκληση αφορούσε υπογραφή σύμβασης αορίστου χρόνου, η οποία καταρτίστηκε με την αποδοχή της πρόσκλησης από την επιλεγείσα. Ωστόσο, με το ίδιο έγγραφο, που κοινοποιήθηκε και στην ενδιαφερόμενη, η εταιρεία, δηλώνοντας την πρόθεσή της να διευθετήσει το ζήτημα, της απνύθυε νέα πρόσκληση για κατάρτιση σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου. Η ενδιαφερόμενη συμφώνησε, υπέγραψε τη σύμβαση και ξεκίνησε να εργάζεται κανονικά (υπόθεση 14195/2009).*

Άρνηση πρόσληψης εγκύου με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου

Αρχαιολόγος προσλήφθηκε ως ωρομίσθια, με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου διάρκειας επτά μηνών, σε εφορεία αρχαιοτήτων. Όταν

προσλήφθηκε, διένυε ήδη τον όγδοο μήνα της εγκυμοσύνης της και είχε τεθεί από τον ασφαλιστικό της φορέα σε άδεια κύησης. Για τον λόγο αυτόν, η ενδιαφερόμενη απέστειλε επιστολή προς την υπηρεσία, με την οποία αποδεχόταν μεν την πρόσληψή της, επισύναπτε όμως γνωμάτευση του ΙΚΑ που αναφερόταν στην πιθανή ημερομηνία τοκετού και ζητούσε από την εφορεία αρχαιοτήτων να προβεί στις απαραίτητες ενέργειες για να ανασταθεί η ανάληψη υπηρεσίας εκ μέρους της. Επειδή η εφορεία αρχαιοτήτων δήλωσε άγνοια ως προς τις διαδικασίες που έπρεπε να ακολουθηθούν για την πρόσληψη της εγκύου, απnύθυε σχετικό ερώτημα προς την κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Πολιτισμού (σήμερα, Υπουργείο Πολιτισμού και Τουρισμού). Έκτοτε, και παρά τις επανειλημμένες οχλήσεις της, η πολίτης δεν έλαβε καμία ενημέρωση σχετικά με την εξέλιξη του ζητήματός της. Μετά τη λήξη της άδειας λοχείας, η ενδιαφερόμενη επανήλθε με νέο ερώτημα προς την εφορεία αρχαιοτήτων που την προσέλαβε, αλλά δεν έλαβε και πάλι συγκεκριμένη απάντηση. Στη συνέχεια προσέφυγε στον ΣτΠ, ο οποίος, με έγγραφό του, κατέστησε γνωστό στην εφορεία αρχαιοτήτων ότι η άρνηση πρόσληψης εγκύου αποτελεί δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, με βάση όχι μόνο την εθνική και την κοινοτική νομοθεσία, αλλά και τις σχετικές αποφάσεις του ΔΕΚ, και ζήτησε να συναφθεί άμεσα σύμβαση της υπηρεσίας με την προσληφθείσα, σύμβαση που να έχει αναδρομική ισχύ από την ημερομηνία λήξης της άδειας λοχείας. Επίσης, ζήτησε να αναγνωριστούν τα δικαιώματά της αρχαιολόγου (αξίωση αμοιβής και αναγνώριση χρόνου υπηρεσίας) από την ημερομηνία εκείνη (υπόθεση 15943/2009).*

Θετική εξέλιξη

Το αίτημα του ΣτΠ έγινε δεκτό από την αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Πολιτισμού, υπογράφηκε η σύμβαση και η αρχαιολόγος προσφέρει πλέον κανονικά τις υπηρεσίες της.

Ποσόστωση σε προκήρυξη για πρόσληψη νοσηλευτών σε ψυχιατρικές μονάδες

Δύο νοσηλεύτριες, υποψήφιες σε διαγωνισμό του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού για την πλήρωση μίας θέσης νοσηλευτικού προσωπικού σε ψυχιατρική μονάδα, διαμαρτυρήθηκαν στον ΣτΠ, αναφέροντας πως, παρ' ότι εκείνες βρίσκονταν σε υψηλότερη

θέση στη σειρά κατάταξης, επιλέχθηκε ο δωδέκατος στη σειρά υποψήφιος, με μόνο κριτήριο ότι ήταν άνδρας (οι προηγούμενες έντεκα στον πίνακα κατάταξης ήταν όλες γυναίκες). Η πρόσληψη αυτή βασίστηκε σε ειδική διάταξη του Ν. 3204/2003, σύμφωνα με την οποία, στις περιπτώσεις πρόσληψης νοσηλευτικού προσωπικού στα ψυχιατρικά νοσοκομεία και στις ψυχιατρικές δομές γενικότερα, ποσοστό 50% τουλάχιστον από τις θέσεις που προκηρύσσονται καλύπτεται από άνδρες υποψηφίους. Ο Συνήγορος του Πολίτη, μη έχοντας αρμοδιότητα να προβαίνει σε έλεγχο των πράξεων των ανεξάρτητων αρχών ως προς την κύρια λειτουργία τους, έθεσε απλώς υπόψη του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού τον νομικό προβληματισμό του για το αν η διάταξη του νόμου περί ποσόστωσης στο νοσηλευτικό προσωπικό των ψυχιατρικών δομών έπρεπε να τύχει εφαρμογής στον συγκεκριμένο διαγωνισμό. Και αυτό διότι, καθώς η προς πλήρωση θέση ήταν μία, δεν ήταν δυνατόν να επιλεγεί ο/η κατά το αντικειμενικό κριτήριο καλύτερος/η υποψήφιος/α, αφού ήταν πολύ πιθανόν, με βάση τον συγκεκριμένο νόμο περί ποσόστωσης, ότι θα επιλεγεί αυτομάτως ο άνδρας υποψήφιος, ανεξάρτητα από τη σειρά κατάταξης. Με βάση όμως τη νομο-

λογία του ΔΕΚ, η οποία ερμήνευσε σχετική διάταξη της κοινοτικής νομοθεσίας, η κάμψη της αρχής της αξιολογίας κατά την πρόσληψη με χρήση κριτηρίων που μπορεί να ευνοούν το ένα φύλο δικαιολογείται όταν οι υποψήφιοι είναι ισάξιοι ή σχεδόν ισάξιοι από πλευράς προσόντων. Με βάση το σκεπτικό αυτό, η αυτόματη προτεραιότητα άνδρα υποψηφίου κατά την πλήρωση μίας θέσης, ο οποίος, ύστερα από αντικειμενική αξιολόγηση των προσόντων των υποψηφίων κατετάγη σε ιδιαίτερα χαμηλή θέση και άρα δεν ήταν καν σχεδόν ισάξιος με τις γυναίκες υποψήφιες που προηγήθηκαν σε σειρά κατάταξης, εγείρει κατά την εκτίμηση του Συνηγόρου του Πολίτη, ερωτηματικά για παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών (υποθέσεις 4430/2009, 8500/2009).

Διακρίσεις εις βάρος των γυναικών κατά την εισαγωγή σε στρατιωτικές σχολές

Εκπροσωπώντας την ανήλικη κόρη του, πατέρας διαμαρτυρήθηκε για την αύξηση του ελάχιστου αναστήματος που προβλέπεται, δυνάμει προεδρικού διατάγματος του 2007, για τις γυναίκες οι οποίες είναι υποψήφιες να εισαχθούν στα ανώτατα στρατιωτι-



κά εκπαιδευτικά ιδρύματα και τις στρατιωτικές σχολές υπαξιωματικών. Η αύξηση ανέρχεται στα δέκα εκατοστά (από το 1,55 μ. στο 1,65 μ.). Ζητήθηκε η παρέμβαση του ΣτΠ, ώστε να υπάρξει μείωση του ελάχιστου επιτρεπόμενου αναστήματος στο προηγούμενο όριο ύψους των 1,55 μ.

Άλλος πολίτης, επίσης πατέρας ανήλικης ενδιαφερομένης, κατήγγειλε ότι τα κοινά για άνδρες και γυναίκες όρια των αθλητικών επιδόσεων που προβλέπονται στις δοκιμασίες, για την εισαγωγή σε στρατιωτικές σχολές –κυρίως αναφορικά με την υποχρέωση των γυναικών υποψηφίων, οι οποίες διαγωνίζονται στη σφαίρα, να χρησιμοποιούν το ανδρικό ριπτικό όργανο που είναι πολύ βαρύτερο του αντίστοιχου γυναικείου–, συνεπάγονται διακρίσεις για τις γυναίκες υποψήφιας.

Ο Συνήγορος του Πολίτη διαπίστωσε ότι η ασύμμετρη αύξηση του ελάχιστου επιτρεπόμενου ύψους για μεν τις γυναίκες κατά δέκα πόντους, για δε τους άνδρες κατά πέντε πόντους συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου. Επίσης, διαπίστωσε έμμεση διάκριση αναφορικά με τα κοινά –για άνδρες και γυναίκες– όρια επιδόσεων στις αθλητικές δοκιμασίες, η οποία εστιάζεται στην απαίτηση οι γυναίκες υποψήφιας να χρησιμοποιούν τη σφαίρα των 7,275 κιλών. Η έμμεση διάκριση συνίσταται στο ότι μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη νομοθετική πρόβλεψη κοινών ορίων θέτει τις γυναίκες υποψήφιας σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση σε σύγκριση με τους άνδρες υποψηφίους. Η επίκληση των αρμοδίων ότι η πρόβλεψη αυτή διασφαλίζει την εύρυθμη λειτουργία των ενόπλων δυνάμεων δεν αρκεί από μόνη της για να δικαιολογήσει αντικειμενικά τη διάκριση: ακόμη και αν θεωρηθεί ότι εξυπηρετεί θεμιτό σκοπό, δεν είναι προφανές ότι είναι κατάλληλη, πρόσφορη και αναγκαία για την επίτευξη του σκοπού αυτού.

Ο ΣτΠ ζήτησε από το Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας:

- Να τροποποιηθεί το σχετικό προεδρικό διάταγμα, ώστε αφενός να διατηρηθεί η διαφορά των δέκα εκατοστών μεταξύ των ελάχιστων ορίων ύψους και για τα δύο φύλα και αφετέρου να εισαχθούν κατώτατα όρια ύψους που να ανταποκρίνονται στον μέσου Έλληνα και της μέσης Ελληνίδας, όπως αυτά προκύπτουν από ερευνητικά δεδομένα.
- Να τροποποιηθεί η σχετική υπουργική απόφαση, ώστε να χρησιμοποιείται η γυναικεία σφαίρα από τις υποψήφιας στο αντίστοιχο αγώνισμα.
- Να θεσπιστούν όρια στις αθλητικές δοκιμασίες,

στα οποία να ανταποκρίνεται τουλάχιστον ο μέσος όρος και των δύο φύλων.

Απαντώντας, το Επιτελείο υποστήριξε την ανάγκη να υπάρχει ενιαίος σωματότυπος και για τα δύο φύλα, στους αξιωματικούς των ανώτατων στρατιωτικών εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και των στρατιωτικών σχολών υπαξιωματικών, και δεσμεύτηκε να επανεξετάσει το θέμα μετά την έναρξη του τρέχοντος ακαδημαϊκού έτους (υποθέσεις 17098/2008, 20442/2008).*

ΟΡΟΙ ΚΑΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Γονική άδεια σε πατέρα υπάλληλο αορίστου χρόνου στο δημόσιο με σύζυγο ελεύθερη επαγγελματία

Εργαζόμενος με σύμβαση αορίστου χρόνου στο Υπουργείο Πολιτισμού, η σύζυγος του οποίου είναι ελεύθερη επαγγελματίας, διαμαρτυρήθηκε στον ΣτΠ για το γεγονός ότι είχε απορριφθεί το αίτημα να του χορηγηθεί εννεάμηνη άδεια για ανατροφή παιδιού, από τη χρονική στιγμή κατά την οποία αυτό γεννήθηκε, με το αιτιολογικό ότι η εν λόγω άδεια εγκρίνεται μετά τη λήξη της άδειας λοχείας.

Ο Συνήγορος του Πολίτη απευθύνθηκε τόσο στην υπηρεσία του εργαζομένου όσο και στην αρμόδια διεύθυνση του Υπουργείου Εσωτερικών (σήμερα, Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης) επισημαίνοντας ότι δεν υπάρχει πρόβλεψη στον ΥΚ για τις περιπτώσεις πατέρων των οποίων οι σύζυγοι, ως ελεύθεροι επαγγελματίες, δεν δικαιούνται ούτε άδεια μητρότητας, ούτε άδεια για ανατροφή παιδιού. Δηλαδή, ούτε στον νόμο ορίζεται, αλλά ούτε και στην ερμηνευτική εγκύκλιο επεξηγείται ποιο είναι το χρονικό σημείο από το οποίο μπορούν οι εν λόγω πατέρες να λάβουν την άδεια για ανατροφή παιδιού στην περίπτωση αυτή. Προκειμένου να καλυφθεί το υφιστάμενο κενό, ο ΣτΠ πρότεινε να υιοθετηθεί από τη διοίκηση μια σύμφωνη με το Σύνταγμα και το κοινοτικό δίκαιο ερμηνεία του ΥΚ (άρθρο 53 του Ν. 3528/2007), η οποία θα επιτρέψει στον πατέρα υπάλληλο να ασκήσει αμέσως το δικαίωμά του, προκειμένου να παραμείνει κοντά στο παιδί του από την πρώτη κιόλας ημέρα της γέννησής του. Παράλληλα, ο Συνήγορος του Πολίτη πρότεινε στη μεν αρμόδια υπηρεσία να ικανοποιήσει το αίτημα του εργαζομένου το ταχύτερο δυνατόν, και σε κάθε περίπτωση πριν από το πέρας της άδειας λοχείας –την οποία θα δικαιούνταν η σύζυγός του αν δεν ήταν ελεύθερη επαγγελματίας–, στο δε Υπουργείο Εσω-

τερικών να εκδώσει συμπληρωματική ερμηνευτική εγκύκλιο για το ζήτημα αυτό (υπόθεση 4399/2009).

Θετική εξέλιξη

Ύστερα από τις ενέργειες του ΣτΠ, χορηγήθηκε στον πατέρα η άδεια για ανατροφή παιδιού. Επίσης, η αρμόδια διεύθυνση του Υπουργείου Εσωτερικών ανέφερε στην Αρχή ότι, εφόσον υπάρχουν μελλοντικά παρόμοιες καταγγελίες, θα εξετάσει περαιτέρω το ζήτημα και θα εκδώσει σχετικές οδηγίες.

Γονικές άδειες σε πατέρες μέλη ΔΕΠ

Φ Τακτικό μέλος ΔΕΠ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων, του οποίου η σύζυγος είναι ελεύθερη επαγγελματίας, ζήτησε την άδεια διευκόλυνσης υπαλλήλων με οικογενειακές υποχρεώσεις, που προβλέπεται από τον ΥΚ, για την ανατροφή του ανήλικου παιδιού του. Η απάντηση που έλαβε, από τον πρύτανη του πανεπιστημίου και τον εκπρόσωπο της νομικής υπηρεσίας, ήταν ότι η εν λόγω διευκόλυνση για τα μέλη ΔΕΠ, τα οποία δεν υπάγονται στον ΥΚ, έχει προβλεφθεί από τον εσωτερικό κανονισμό του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων να ισχύει μόνο για τις μντέρες που είναι μέλη ΔΕΠ, ενώ δεν προβλέπεται ανάλογη διευκόλυνση για τους πατέρες. Ο ΣτΠ ενημέρωσε τη διοί-

τηση του πανεπιστημίου σχετικά με την επέκταση του δικαιώματος της γονικής άδειας για ανατροφή παιδιού και σε άλλες κατηγορίες πατέρων που είναι δημόσιοι λειτουργοί, όπως σε πατέρες δικαστικούς λειτουργούς, παρ' ότι αρχικά δεν υπήρχε πρόβλεψη από το κανονιστικό πλαίσιο, αποστέλλοντας και τη σχετική εγκύκλιο του Υπουργείου Εσωτερικών για τις άδειες διευκολύνσεων των γονέων που είναι δημόσιοι υπάλληλοι (υπόθεση 10483/2009).

Θετική εξέλιξη

Έπειτα από τη διαμεσολάβηση του ΣτΠ, η διοίκηση του πανεπιστημίου έθεσε ερώτημα στη νομική της υπηρεσία, η οποία, ερμηνεύοντας τον εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας του πανεπιστημίου, με γνώμονα τις διατάξεις του Συντάγματος και του κοινοτικού δικαίου (ειδικότερα, της κοινοτικής αρχής της συμφιλίωσης της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή), εισήχθη η χορήγηση της εννεάμηννης άδειας ανατροφής στο εν λόγω μέλος ΔΕΠ.

Φ Άλλος πολίτης, επίσης τακτικό μέλος ΔΕΠ του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης (ΑΠΘ) και πατέρας έξι ανήλικων τέκνων, υπέβαλε αίτημα να του χορηγηθεί τρίμηνη άδεια διευκόλυνσης με πλή-



ρεις αποδοχές για την ανατροφή του παιδιού του, ηλικίας μικρότερη των έξι ετών. Το πανεπιστήμιο αρχικά απάντησε ότι, για τα μέλη ΔΕΠ, οι σχετικές άδειες ρυθμίζονται από τις ειδικές διατάξεις υπουργικής απόφασης, με την οποία εγκρίνεται ο εσωτερικός κανονισμός λειτουργίας του ΑΠθ, και ότι στην εν λόγω απόφαση δεν περιλαμβάνεται καμία διάταξη σχετική με την αιτούμενη άδεια. Καθώς, όμως, ο πολίτης επανήλθε, ζητώντας αναλογική εφαρμογή των σχετικών άρθρων του ΥΚ, η διοίκηση του ΑΠθ απηύθυνε ερώτημα προς την αρμόδια διεύθυνση του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων –ΥΠΕΠθ– (σήμερα, Υπουργείο Παιδείας, Διά Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων) σχετικά με τη δυνατότητα χορήγησης της αιτούμενης άδειας. Η απάντηση του υπουργείου ήταν αρνητική και έτσι το ΑΠθ απέρριψε εκ νέου το αίτημα του ενδιαφερομένου, ο οποίος, τελικά, προσέφυγε στην Αρχή. Ο Συνήγορος του Πολίτη επισήμανε στο ΑΠθ ότι, εν προκειμένω, παραβιάζονται οι ευρωπαϊκές αρχές της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και της συμφιλίωσης της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή και ενημέρωσε για τη θετική έκβαση του ανάλογου αιτήματος που είχε απευθύνει στο Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων ο πολίτης που προαναφέρθηκε (υπόθεση 13467/2009).

Θετική εξέλιξη

Στη συνέχεια, το πρυτανικό συμβούλιο, αποδεχόμενο τις απόψεις του ΣτΠ, απάλλοξε τον αναφερόμενο από τα καθήκοντά του και τον έθεσε σε άδεια, αναμένοντας τη γνωμοδότηση της νομικής υπηρεσίας του ΑΠθ. Μετά τη θετική εισήγηση της νομικής υπηρεσίας, εκδόθηκε και η απόφαση για τη χορήγηση άδειας ανατροφής στον ενδιαφερόμενο.

Δυσμενής μεταχείριση ωρομίσθιας εκπαιδευτικού λόγω ασθένειας οφειλόμενης στην εγκυμοσύνη

Ωρομίσθια φιλόλογος στη Διεύθυνση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δυτικής Θεσσαλονίκης, που εργάστηκε επί τέσσερις μήνες και ύστερα διέκοψε την εργασία της λόγω επαπειλούμενης κύησης, ζήτησε να της χορηγηθεί η σχετική άδεια και να κάνει χρήση των συνακόλουθων δικαιωμάτων (καταβολή μισθού και αναγνώριση χρόνου υπηρεσίας). Σύμφωνα με το ΥΠΕΠθ, προκειμένου να λάβει την άδεια, η ενδιαφερόμενη όφειλε να προσκομίσει δικαιολογητικά από τον ασφαλιστικό της φορέα, το

ΙΚΑ. Ωστόσο, αυτό δεν στάθηκε δυνατόν, επειδή το βιβλιάριο ασθένειας της είχε λήξει και εκείνη δεν είχε προλάβει να πραγματοποιήσει ικανό αριθμό ημερομισθίων ώστε να έχει δικαίωμα ανανέωσής του. Τα δε δικαιολογητικά από δημόσιο νοσοκομείο που προσκόμισε δεν κρίθηκαν επαρκή για να της χορηγηθεί η άδεια. Έτσι, τελικά, απώλεσε τόσο το δικαίωμα να αξιώσει την καταβολή αμοιβής όσο και το δικαίωμα να της προσμετρηθεί ο σχετικός χρόνος υπηρεσίας. Ο ΣτΠ επικαλέστηκε το κοινοτικό δίκαιο και τη νομολογία του ΔΕΚ, σχετικά με την απαγόρευση δυσμενούς μεταχείρισης εγκύου σε περίπτωση ασθένειας που συνδέεται με την εγκυμοσύνη, και ζήτησε επανεξέταση του θέματος από το υπουργείο, η νομική υπηρεσία του οποίου γνωμοδότησε θετικά. Αναμένεται η τελική απάντηση της αρμόδιας υπηρεσίας του υπουργείου (υπόθεση 6300/2008).

Περικοπή εξόδων κίνησης κατά τη διάρκεια άδειας για ανατροφή παιδιού

Εργαζόμενη στον Πολιτιστικό Οργανισμό του Δήμου Καλαμαριάς απευθύνθηκε στον Συνήγορο του Πολίτη ζητώντας τη διαμεσολάβησή του προκειμένου να ανακληθεί απόφαση της υπηρεσίας της. Σύμφωνα με αυτή, ζητούνταν αναδρομικά, ως αχρεωστήτως καταβληθέντα, τα έξοδα κίνησης που της είχαν καταβληθεί κατά τη διάρκεια της τρίμηνης απουσίας της, λόγω άδειας για την ανατροφή τρίτου παιδιού. Το ζήτημα της περικοπής των εξόδων κίνησης κατά τη διάρκεια απουσίας σε γονική άδεια είχε απασχολήσει και παλαιότερα τον ΣτΠ (*Ετήσια έκθεση 2008*, σ. 131).

Ο Συνήγορος του Πολίτη διαπίστωσε ότι απαιτούνταν τροποποίηση της κοινής υπουργικής απόφασης, των (τότε) Υπουργείων Εσωτερικών και Οικονομίας και Οικονομικών, που ρυθμίζει το συγκεκριμένο ζήτημα και έτσι απευθύνθηκε σε αυτά, αναπτύσσοντας διεξοδικά τους λόγους για τους οποίους επιβαλλόταν η τροποποίηση. Τα αρμόδια υπουργεία ανταποκρίθηκαν στο αίτημα του ΣτΠ και τροποποίησαν τη σχετική υπουργική απόφαση, εκδίδοντας νέα, η οποία ισχύει αναδρομικά από τον Ιούλιο του 2008. Εν τούτοις, στην υπουργική απόφαση δεν περιλαμβάνεται η περίπτωση της τρίμηνης άδειας με αποδοχές για την ανατροφή τρίτου παιδιού, στην οποία γινόταν ειδικότερα μνεία στις προτάσεις του Συνηγόρου του Πολίτη. Για τον λόγο αυτόν, η Αρχή ζήτησε να διευκρινιστεί αν υπάρχει πρόθεση να επεκταθεί η νέα ρύθμιση σε άλλες γονικές άδειες

με αποδοχές, όπως είναι η επιπρόσθετη τρίμηνη άδεια για ανατροφή παιδιού. Στο ίδιο θέμα επανήλθε, με αφορμή πιο πρόσφατη υπόθεση, επισημαίνοντας ότι η εν λόγω τρίμηνη άδεια με αποδοχές φέρει όλα τα χαρακτηριστικά της εννεάμηνης άδειας ανατροφής, δηλαδή καταβάλλονται κατά τη διάρκειά της πλήρεις αποδοχές και διασφαλίζονται όλα τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων που κάνουν χρήση της διευκόλυνσης αυτής. Επίσης, όπως προκύπτει από την αιτιολογική έκθεση του νέου ΥΚ, με διάταξη του οποίου θεσπίζεται η εν λόγω διευκόλυνση, η συγκεκριμένη άδεια αποσκοπεί στο να λάβει ειδική πρόνοια για τα μέλη των οικογενειών που χρήζουν αυξημένης προστασίας, όπως είναι οι τρίτεκνες οικογένειες. Αναμένεται η απάντηση της διοίκησης στις προτάσεις του ΣτΠ (υπόθεση 12850/2009).

Παρακράτηση ειδικού επιμισθίου από εκπαιδευτικούς σε απόσπαση εκτός Ελλάδας κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας και της άδειας για ανατροφή παιδιού

Εκπαιδευτικός, αποσπασμένη στο εξωτερικό, διαμαρτυρήθηκε στον ΣτΠ για την παρακράτηση του ειδικού επιμισθίου, το οποίο προβλέπεται για τους εκπαιδευτικούς που έχουν αποσπαστεί εκτός Ελλάδας. Η παρακράτηση αποδόθηκε στην απουσία της εκπαιδευτικού από τη χώρα απόσπασης κατά τη διάρκεια της άδειας κύησης, λοχείας και ανατροφής παιδιού. Ο Συνήγορος του Πολίτη έκρινε ότι απαιτείται η τροποποίηση της κοινής υπουργικής απόφασης, του ΥΠΕΠΘ και του Υπουργείου Οικονομίας και Οικονομικών, η οποία ρυθμίζει το συγκεκριμένο ζήτημα. Έτσι, απευθύνθηκε στα συναρμόδια υπουργεία, τεκμηριώνοντας τον λόγο που επιβάλλει την εν λόγω τροποποίηση. Επισημάνθηκε, μεταξύ άλλων, ότι τόσο η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας όσο και η δυσμενέστερη μεταχείριση εργαζομένου λόγω γονικής άδειας για ανατροφή παιδιού συνιστούν διάκριση κατά τις διατάξεις του Ν. 3488/2006. Η διοίκηση ανταποκρίθηκε στο αίτημα του Συνηγόρου του Πολίτη και τροποποίησε την επίμαχη διάταξη, προβλέποντας ότι το ειδικό επιμισθίο θα καταβάλλεται και κατά το χρονικό διάστημα που τα σχολεία δεν λειτουργούν και αφενός συμπίπτει με τις προαναφερθείσες άδειες και αφετέρου διανύεται εκτός της χώρας απόσπασης (υπόθεση 9642/2007).

Θετικό μέτρο για τις τρίτεκνες μητέρες στον στρατό ξηράς

Άνδρας στρατιωτικός διαμαρτυρήθηκε στον ΣτΠ για το γεγονός ότι, ενώ προβλέπεται στο πεζικό σώμα χορήγηση άδειας (ρεπό) μετά την εκτέλεση εικοσιτετράωρης υπηρεσίας διανυκτέρευσης σε εργάσιμη ημέρα, η εν λόγω απαλλογική ισχύει αποκλειστικά για τις τρίτεκνες μητέρες που έχουν ένα ανήλικο τέκνο και όχι και για τους τρίτεκνους πατέρες της αντίστοιχης κατηγορίας. Ο Συνήγορος του Πολίτη απευθύνθηκε προς το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας και το Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας, αναφέροντας, μεταξύ άλλων, ότι η ευνοϊκότερη αντιμετώπιση των συγκεκριμένων τρίτεκνων μητέρων δεν μπορεί να γίνει δεκτή ως θεμιτή παρέκκλιση από την αρχή της ίσης μεταχείρισης λόγω προστασίας της μητρότητας. Και αυτό διότι, σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕΚ, ειδικά δικαιώματα ή προνόμια που παραχωρήθηκαν αποκλειστικά στις γυναίκες, με βάση ιδιότητες που μπορούν να έχουν και οι άνδρες, όπως π.χ. λόγω της γονεϊκής ιδιότητας, αντιτίθενται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης λόγω φύλου. Η μόνη περίπτωση κατά την οποία μπορεί να αιτιολογηθεί η εν λόγω απαλλογική είναι αν θεωρηθεί θετικό μέτρο για τη συγκεκριμένη κατηγορία γυναικών. Προκειμένου να τεκμηριωθεί μια τέτοια προσέγγιση, απαιτούνται επιπλέον στοιχεία εκ μέρους των αρμόδιων υπηρεσιών, τα οποία ο ΣτΠ ζήτησε ώστε να καταλήξει στην εκτίμησή του αν πρόκειται ή όχι για θετικό μέτρο.

Μετά την προσκόμιση των στοιχείων που ζητήθηκαν, η Αρχή κατέληξε ότι η προβλεφθείσα απαλλογική αποτελεί θετικό μέτρο. Το μέτρο αυτό τείνει να αντισταθμίσει τις μειωμένες δυνατότητες που έχουν οι μητέρες της συγκεκριμένης κατηγορίας να ακολουθούν σταδιοδρομία σε συνθήκες ισότητας με τους άνδρες και να αναλαμβάνουν θέσεις ευθύνης στον στρατό ξηράς. Λαμβάνονται δε υπόψη τόσο οι γενικότερες κατευθύνσεις στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής και της εθνικής πολιτικής για την απασχόληση όσο και τα σχετικά ερευνητικά δεδομένα, τα οποία καταδεικνύουν ότι οι γυναίκες αναλαμβάνουν περισσότερες φροντίδες σχετικά με την ανατροφή των παιδιών και τις ανάγκες εξαρτημένων μελών της οικογένειας, όπως είναι οι ηλικιωμένοι. Ακόμη, καθιστούν σαφές ότι οι γυναίκες κατέχουν λιγότερες θέσεις ευθύνης από τους άνδρες, γεγονός που οφείλεται και στα στερεότυπα αναφορικά με τα δύο φύλα, που οδηγούν σε άνιση κατανομή των οικογενειακών ευθυνών για τους άνδρες και τις

γυναίκες, ανισοκατανομή που συνιστά φραγμό για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών και τον διορισμό τους σε θέσεις λήψης αποφάσεων. Πάντως, ο ΣτΠ επισήμανε ότι στην απόφαση για το μέτρο δεν γίνεται μεία των ειδικών λόγων που αιτιολογούν την ανάγκη να θεσπιστεί αυτό, παράλειψη που, εν μέρει, δικαιολογείται από το γεγονός ότι η διοίκηση δεν είναι ακόμη εξοικειωμένη με όλες τις έννοιες που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων, αλλά ούτε με την έννοια των θετικών μέτρων· έννοια σύνθετη, της οποίας η στόχευση διαφοροποιείται στην εκάστοτε κοινωνικοοικονομική πραγματικότητα (υπόθεση 14801/2009).

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Κατ' οίκον εργαζόμενη προσέφυγε στο ΣΕΠΕ, προκειμένου να καταγγείλει παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας, καθώς και συμπεριφορά σεξουαλικής παρενόχλησης από τον εργοδότη της. Το ΣΕΠΕ διαβίβασε στον ΣτΠ την καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση και, ακολούθως, η Αρχή έλαβε μαρτυρικές καταθέσεις τόσο από την εργαζόμενη όσο και από τον εργοδότη. Όμως, καθώς δεν προσκομίστηκαν αποδεικτικά στοιχεία ικανά να θεμελιώσουν τις αιτιάσεις, ο Συνήγορος του Πολίτη επικοινωνήσε

με την εργαζόμενη και της επισήμανε την ανάγκη να υποβληθούν μέσα σε τακτή προθεσμία τα στοιχεία που εκείνη επικαλούνταν, και από τα οποία να πιθανολογείται ότι διαπράχθηκε η καταγγεληθείσα συμπεριφορά. Τα στοιχεία όμως ουδέποτε προσκομίστηκαν, με συνέπεια ο ΣτΠ να διακόψει τη διερεύνηση της υπόθεσης ελλείψει αποδεικτικών στοιχείων (υπόθεση 13713/2009).

ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Απόλυση εγκύου με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου

Εργαζόμενη απολύθηκε από όμιλο επιχειρήσεων, επειδή σταμάτησε να λειτουργεί το υποκατάστημα στο οποίο εργαζόταν. Κατά τον χρόνο της απόλυσης, η εργαζόμενη ήταν έγκυος, γεγονός που ούτε η ίδια γνώριζε. Όταν, λίγο αργότερα, το διαπίστωσε, ζήτησε την επαναπρόσληψή της απευθυνόμενη αρχικά στην Επιθεώρηση Εργασίας. Στη συνέχεια απευθύνθηκε στον ΣτΠ, ο οποίος ενημέρωσε την επιχείρηση σχετικά με το ισχύον νομοθετικό καθεστώς για την προστασία των εγκύων και την απαγόρευση απόλυσής τους. Παράλληλα, επιχείρησε να βρει σημεία προσέγγισης των δύο μερών προκειμένου να επαναπροσληφθεί η απολυθείσα.



Η εργοδότη εταιρεία επισήμανε ότι δεν υφίσταται πλέον αντικείμενο εργασιών για την εν λόγω εργαζόμενη, διότι έκλεισαν τα δύο υποκαταστήματα της εταιρείας και, παρ' ότι η εταιρεία συνεχίζει να λειτουργεί –καθώς πρόκειται για όμιλο επιχειρήσεων–, δεν υπάρχει δυνατότητα να απασχοληθεί η εργαζόμενη σε παρεμφερή θέση. Ο Συνήγορος του Πολίτη ολοκλήρωσε τη διαμεσολάβησή του αποδεχόμενος τις θέσεις της εργοδότης εταιρείας, δεδομένου ότι, σύμφωνα με τη νομολογία, σε περιπτώσεις όπως αυτή συντρέχει σπουδαίος λόγος απόλυσης (υπόθεση 10200/2009).

Απόλυση εγκύου με επαναλαμβανόμενες συμβάσεις ορισμένου χρόνου

Ο ΣτΠ δέχθηκε αναφορά εργαζομένης, με επαναλαμβανόμενες συμβάσεις διάρκειας λίγων μηνών σε εταιρεία τηλεπωλήσεων/τηλεμάρκετινγκ, για απόλυσή της από τον εργοδότη της λίγες ημέρες αφότου αυτός πληροφορήθηκε από την ίδια ότι είναι έγκυος. Η Αρχή απέστειλε έγγραφο προς τον εργοδότη, στο οποίο επισήμαινε το ισχύον νομοθετικό και νομολογιακό καθεστώς για την προστασία των εγκύων, ζητώντας την επαναπρόσληψή της εγκύου προκειμένου να εργαστεί για το υπόλοιπο της σύμβασής της. Παράλληλα, ο ΣτΠ πληροφόρησε τον εργοδότη ότι η παράληψη κοινοποίησης της καταγγελίας της εργαζομένης στην Επιθεώρηση Εργασίας καθιστούσε τυπικά άκυρη την καταγγελία. Η εργοδότης εταιρεία απάντησε στον ΣτΠ ότι αγνοούσε την εγκυμοσύνη της αναφερομένης και ότι με την καταβολή χρηματικού ποσού είχε ρυθμίσει τις υποχρεώσεις της απέναντί της. Επίσης, ανέφερε ότι ο λόγος της απόλυσης της εργαζομένης ήταν η αντισυμβατική της συμπεριφορά. Ο Συνήγορος του Πολίτη απέστειλε νέο έγγραφο στον εργοδότη επισημαίνοντάς του εκ νέου την τυπική ακυρότητα της καταγγελίας και, δεδομένου ότι η απολυθείσα ήταν πλέον σε κατάσταση προχωρημένης εγκυμοσύνης και δεν μπορούσε να εργαστεί, τόνισε ότι λόγω της ακυρότητας αυτής της καταγγελίας ο εργοδότης όφειλε να αποδώσει στην εργαζόμενη τους μισθούς υπερημερίας των υπόλοιπων μηνών έως τη λήξη της σύμβασής της, τα έτη των μηνών αυτών, το επίδομα Πάσχα που δεν της είχε καταβληθεί, καθώς και μέρος του επιδόματος αδειάς. Παράλληλα, ο ΣτΠ πληροφόρησε εκ νέου τον εργοδότη ότι, με βάση τη νομολογία, είναι άκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας εγκύου ανεξάρτητα από το αν

γνώριζε ο εργοδότης περί της εγκυμοσύνης (υπόθεση 16958/2009).

Θετική εξέλιξη

Ο εργοδότης ζήτησε από τον Συνήγορο του Πολίτη πίστωση χρόνου και, έπειτα από τηλεφωνικές επικοινωνίες και διαπραγματεύσεις των δύο μερών, τελικά κατέβαλε στην απολυθείσα τα ποσά που της όφειλε, υπέγραψαν δε και σχετικό συμφωνητικό.

Απόλυση και επαναπρόσληψη εγκύου

Εργαζόμενη σε επιχείρηση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου απολύθηκε και, λίγες ημέρες μετά, διαπίστωσε ότι είναι έγκυος. Ενημέρωσε σχετικά την εταιρεία της, υποβάλλοντας, παράλληλα, αίτημα να ανακληθεί η καταγγελία της σύμβασης εργασίας της. Η εταιρεία δεν είχε απαντήσει στο εν λόγω αίτημα, μέχρις ότου διαμεσολάβησε ο ΣτΠ. Ο τελευταίος ενημέρωσε ότι, σύμφωνα με τη νομολογία, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας εγκύου είναι άκυρη, όχι μόνον αν δεν γνώριζε ο εργοδότης περί της εγκυμοσύνης, αλλά και αν δεν είχε αντιληφθεί την εγκυμοσύνη της ακόμη και η ίδια η εργαζόμενη. Για τον λόγο αυτόν, κάλεσε τον εργοδότη να επαναπροσλάβει την εργαζόμενη, προκειμένου να αρθεί η κατάσταση της υπερημερίας στην οποία αυτός είχε περιέλθει. Πράγματι, η εταιρεία ανακάλεσε την καταγγελία της σύμβασης εργασίας και επαναπροσέλαβε την εργαζόμενη (υπόθεση 15562/2009).

Απόλυση εργαζομένης με σύμβαση αορίστου χρόνου κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας

Ο ΣτΠ, σε συνεργασία με το ΣΕΠΕ, εξέτασε υπόθεση καταγγελίας εργαζομένης σχετικά με δυσμενή μεταχείρισή της από τον εργοδότη της κατά την επάνοδο στην εργασία της, ύστερα από χρήση άδειας κύησης –λοχείας και εξάμηνης ειδικής άδειας–παροχής προστασίας της μητρότητας (Ν. 3655/2008). Ο Συνήγορος του Πολίτη απύθυνε στον εργοδότη σειρά ερωτημάτων που σχετίζονταν με συγκεκριμένους ισχυρισμούς της εργαζομένης στο πλαίσιο της καταγγελίας της. Η εργοδότης εταιρεία απάντησε στον ΣτΠ κατά τρόπο ελλιπή, γι' αυτό και ο τελευταίος είχε την πρόθεση να επανέλθει ζητώντας περισσότερες εξηγήσεις. Όμως, η εταιρεία προέβη σε απόλυση της εργαζομένης. Έτσι, ο ΣτΠ αναγκάστηκε να διακόψει

τη διερεύνηση της υπόθεσης, πρώτον, διότι κατά τον χρόνο που είχε στη διάθεσή του δεν κατέστη δυνατόν να διαπιστωθεί, εξαιτίας των ελλείπων στοιχείων που προσκομίστηκαν από τον εργοδότη, αν συνέτρεξε μονομερής βλαπτική μεταβολή όρου της ατομικής σύμβασης εργασίας, και, δεύτερον, επειδή η εργαζόμενη δήλωσε ότι θα προσφύγει στη δικαιοσύνη. Είναι αξιοσημείωτο ότι σε σύντομο χρονικό διάστημα ο εργοδότης υπαναχώρησε και ζήτησε την επιστροφή της ενδιαφερομένης στην εταιρεία, αλλά σε θέση πωλήτριας. Η εργαζόμενη θεώρησε την πρόταση αυτή μονομερώς βλαπτική μεταβολή από την πλευρά του εργοδότη και αρνήθηκε. Στην πορεία, η διένεξη περατώθηκε συμβιβαστικά με την καταβολή από τον εργοδότη αποζημίωσης απόλυσης προς την εργαζόμενη (υπόθεση 14885/2009).

Απόλυση ιδιωτικού εκπαιδευτικού κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας

Καθηγήτρια μουσικής σε ιδιωτικό εκπαιδευτήριο, με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, συμπλήρωνε εξαετία στις 31.8.2007. Πρέπει να σημειωθεί ότι στις περιπτώσεις αυτές, αν δεν υπάρξει καταγγελία της σύμβασης εργασίας, αυτή μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου. Από την 1η Μαΐου 2007 έως και τις 31 Ιανουαρίου 2008, της χορηγήθηκε από το αρμόδιο γραφείο του ΥΠΕΠΘ άδεια εννέα μηνών με αποδοχές για ανατροφή παιδιού, το οποίο κατά την έναρξη της άδειας ήταν 15 μηνών. Στα τέλη Ιουλίου 2007, και ενώ διαρκούσε η άδεια ανατροφής, ο εργοδότης δήλωσε εγγράφως στην εκπαιδευτικό την πρόθεσή του να μη μετατραπεί η σύμβασή της σε αορίστου χρόνου και κατέθεσε την αποζημίωσή της σε τράπεζα. Η εργαζόμενη υπέβαλε ένσταση κατά της απόλυσης στο αρμόδιο γραφείο πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και της γνωστοποιήθηκε προφορικά ότι το Πρωτοβάθμιο Υπηρεσιακό Συμβούλιο Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης έκρινε την απόλυση άκυρη και, επομένως, εκείνη δικαιούνταν να επιστρέψει στην εργασία της μετά το πέρας του εννεαμήνου. Όμως, όταν επανήλθε στην εργασία της, η διεύθυνση του σχολείου δεν της επέτρεψε να εργαστεί. Τότε ενημερώθηκε από το υπουργείο ότι ο εργοδότης είχε προσφύγει κατά της αρχικής απόφασης του Πρωτοβάθμιου Υπηρεσιακού Συμβουλίου Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, το οποίο τη φορά αυτή τον δικαίωσε. Έτσι, η απόλυσή της εγκρίθηκε από το υπουργείο και η εκπαιδευτικός αποχώρησε.

Ο ΣτΠ απνύθυε ερώτημα προς το υπουργείο σχετικά με το αν το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο επιτρέπει την απόλυση ιδιωτικής εκπαιδευτικού ενόσω εκείνη βρίσκεται σε άδεια για ανατροφή παιδιού. Ο Συνήγορος του Πολίτη εξέφρασε την άποψη ότι υπάρχει κενό νόμου για το ζήτημα αυτό, το οποίο πρέπει να καλυφθεί με ερμηνεία του Συντάγματος, πιθανώς δε και του κοινοτικού δικαίου. Η αρμόδια υπηρεσία του υπουργείου προώθησε το ερώτημα προς τη νομική της υπηρεσία και τελικά προς το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους, το οποίο εξέδωσε γνωμοδότηση. Σύμφωνα με αυτή, εν προκειμένω δεν υφίσταται καταγγελία της σύμβασης εργασίας, αλλά λήξη της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου της εκπαιδευτικού. Για τον λόγο αυτόν, επιτρέπεται η λύση της εν λόγω σύμβασης εργασίας κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας. Ωστόσο, η αποδοχή ή μη της εν λόγω γνωμοδότησης από την αρμόδια υπουργό εκκρεμεί (υπόθεση 4961/2008).

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ Προβλήματα κατά τη χορήγηση της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας

Ο Συνήγορος του Πολίτη έχει εξετάσει –και συνεχίζει να εξετάζει– μεγάλο αριθμό υποθέσεων (περίπου 90) που σχετίζονται με τη χορήγηση της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας (άρθρο 142 του Ν. 3655/2008). Τα ζητήματα που έχουν απασχολήσει την Αρχή αφενός είναι διαδικαστικού χαρακτήρα και σχετίζονται με τον τρόπο, τον χρόνο και τις εν γένει διαδικασίες χορήγησης της συγκεκριμένης παροχής από τον ΟΑΕΔ και αφετέρου αφορούν το ουσιαστικό περιεχόμενο της ρύθμισης και σχετίζονται με τις δικαιούχους της παροχής, καθώς έχουν εξαιρεθεί αρκετές κατηγορίες εργαζόμενων μητέρων.

Όσον αφορά την υλοποίηση του εν λόγω μέτρου από τον ΟΑΕΔ, έχουν παρατηρηθεί προβλήματα διοικητικής δράσης, όπως: ερμηνεία της νομοθετικής διάταξης με προφορικές εντολές και ενημερωτικά σημειώματα της διοίκησης, παρατυπίες κατά την παραλαβή αιτήσεων, την έκδοση αποφάσεων, την ανάκληση εγκριτικών αποφάσεων, καθώς και ως προς την αναζήτηση αχρεωστήτως καταβληθέντων ποσών τα οποία καταβλήθηκαν από λάθος των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ.

Επίσης, έχουν παρατηρηθεί προβλήματα κατά τη διαδικασία διενέργειας επιτόπιων ελέγχων, ύστερα από τη χορήγηση της παροχής, καθώς και υπέρ-

βαση, από τις κατά τόπους αρμόδιες υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, της προβλεπόμενης –βάσει εγκυκλίου– προθεσμίας για τη διεκπεραίωση των σχετικών αιτήσεων. Τα ζητήματα αυτά έχουν επισημανθεί από τον Συνήγορο του Πολίτη, τόσο κατά τη συνάντηση εργασίας των στελεχών του με διευθυντικά στελέχη του οργανισμού όσο και με σχετικά έγγραφά του προς τη διοίκηση του ΟΑΕΔ και το (τότε) Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

Μείζον, όμως, θέμα αποτελεί ο αποκλεισμός ευρύτατων κατηγοριών εργαζόμενων μητέρων κατά την εφαρμογή του μέτρου της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας.

Κατ' αρχάς, εξαιρούνται αδικαιολόγητα από την παροχή ασφαλισμένες του ΙΚΑ–ΕΤΑΜ που εργάζονται σε τράπεζες, ναυτιλιακά γραφεία και ξένες αεροπορικές εταιρείες.

Οι εργαζόμενες αυτές φαίνεται να υπάγονται σε ευνοϊκότερο καθεστώς κληδικών και επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας ως προς το μειωμένο ωράριο για την ανατροφή παιδιού, από εκείνο που προβλέπεται με βάση την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, όμως, ουσιαστικά, δεν ωφελούνται από αυτό. Θεωρώντας ότι η ερμηνεία που υιοθετήθηκε από τη διοίκηση δεν έχει εξαντλήσει όλες τις νομικές πτυχές του θέματος, ο ΣτΠ πρότεινε την υποβολή ad hoc ερωτήματος από τη διοίκηση στο αρμό-

διο τμήμα του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, προκειμένου να υπάρξει η δυνατότητα να εκφραστούν και άλλες νομικές απόψεις και να αναζητηθεί η ορθή ερμηνεία της διάταξης, προς όφελος της ευρύτατης αυτής κατηγορίας εργαζόμενων γυναικών.

Επίσης, απορρίφθηκαν αιτήματα εργαζόμενων μητέρων εξαιτίας του ότι, αν και είναι ασφαλισμένες στο ΙΚΑ–ΕΤΑΜ, έχουν λάβει τα επιδόματα κυοφορίας–λοχείας από άλλο φορέα ασθένειας, όπως από το τέως Ταμείο Ασφάλισης Ξενοδοχοϋπαλλήλων.

Ο ΣτΠ επισήμανε ότι:

Η εξαίρεση των ξενοδοχοϋπαλλήλων από την ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας στερείται νομικού ερείσματος, μετά μάλιστα την υποχρεωτική ένταξη του οικείου κλάδου ασθένειας του ταμείου στον κλάδο ασθένειας του ΙΚΑ–ΕΤΑΜ, και πρότεινε τη χορήγηση της παροχής σε αυτή την κατηγορία εργαζόμενων γυναικών.

Θετική εξέλιξη

Τελικά, με μεγάλη καθυστέρηση, εκδόθηκε υπουργική απόφαση με την οποία επεκτάθηκε η χορήγηση της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας στις εν λόγω εργαζόμενες. Όμως, παρέμεινε σε εκκρεμότητα το ζήτημα όσων είχαν ήδη λάβει απορριπτικές αποφάσεις και είχαν επιστρέψει στην εργασία τους.



Εξαρχής, η θέση του ΣτΠ ήταν ότι το θέμα έπρεπε να αντιμετωπιστεί μέσω εγκυκλίου, με την οποία θα δινόταν ορθή ερμηνεία της ρύθμισης, και έτσι ο ΟΑΕΔ θα είχε τη δυνατότητα να ανακαλέσει τις απορριπτικές αποφάσεις όσων είχαν ήδη επιστρέψει στην εργασία τους. Ο Συνήγορος του Πολίτη θεωρεί ότι ο χειρισμός του θέματος αυτού από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ήταν ατυχής και για τον λόγο αυτόν έχει αποστείλει, εκ νέου, σχετικό έγγραφο στον ΟΑΕΔ και στο υπουργείο με στόχο την επίλυση του ζητήματος.

Άλλη κατηγορία που εξαιρείται από την ειδική παροχή, με το σκεπτικό ότι δεν παρέχει εξαρτημένη εργασία, είναι οι εργαζόμενες σε ατομικές επιχειρήσεις προσώπων με τα οποία οι ίδιες είναι συγγενείς.

Η Αρχή θεωρεί ότι η κατηγορία αυτή δεν πρέπει να εξαιρείται από την παροχή, καθώς πληροί τις προϋποθέσεις που θέτει η οικεία διάταξη. Έτσι, λαμβάνοντας υπόψη τόσο τον χαρακτήρα αυτής της παροχής όσο και τις υφιστάμενες τάσεις σε κοινοτικό επίπεδο για την προστασία της συγκεκριμένης κατηγορίας εργαζομένων, ο ΣτΠ πρότεινε να εξεταστεί η χορήγηση της παροχής και σε αυτές τις εργαζόμενες.

Τέλος, ο Συνήγορος του Πολίτη εξετάζει υποθέσεις εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, στον δημόσιο τομέα, που δεν δικαιούνται την εξάμηννη άδεια-παροχή, καθώς επίσης και υποθέσεις που σχετίζονται με το ζήτημα της ασφαλιστικής κάλυψης για τους κλάδους ασθενείας και ανεργίας κατά τη διάρκεια της εξάμηννης άδειας προστασίας της μητρότητας, θέματα για τα οποία προτίθεται να εκπονήσει αντίστοιχα πορίσματα (υποθέσεις 3916/2008, 624/2009, 2789/2009, 4159/2009 κ.ά.).*

Απόρριψη αιτήματος για χορήγηση του επιδόματος μητρότητας

Ο Συνήγορος του Πολίτη εξετάζει την περίπτωση ασφαλισμένων του ΙΚΑ, η οποία διαμαρτύρεται για

την απόρριψη του αιτήματος να της χορηγηθεί επίδομα κυοφορίας και λοχείας, με την αιτιολογία ότι το σχετικό αίτημα υποβλήθηκε εκπρόθεσμα. Σε έγγραφο του ΣτΠ προς τη διοίκηση του ΙΚΑ και τη Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων, επιστημαίνεται ότι, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις του ιδρύματος, αλλά και την πάγια νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας, καθιερώνεται παραγραφή γεγεννημένων αξιώσεων των ασφαλισμένων από παροχές σε χρήμα και όχι αποσβεστική προθεσμία του σχετικού δικαιώματος. Μάλιστα, ο χρόνος της εξάμηννης παραγραφής που προβλέπεται από τις διατάξεις του Κανονισμού Ασθενείας του ΙΚΑ αρχίζει μετά την τήρηση της διαδικασίας για τον καθορισμό του οφειλόμενου ποσού των επιδομάτων μητρότητας και όχι μετά την ημερομηνία του τοκετού. Για τον υπόχρεο, δηλαδή το ΙΚΑ, το επίδομα μητρότητας αποτελεί αντικείμενο δέσμιας διοικητικής αρμοδιότητας, δηλαδή πρέπει να χορηγείται εφόσον εκπληρώνονται οι προβλεπόμενες προϋποθέσεις, όπως στην περίπτωση αυτή.

Επίσης, ο ΣτΠ επισήμανε ότι η απώλεια του δικαιώματος για παροχές μητρότητας παραβιάζει τη συνταγματικά κατοχυρωμένη προστασία της μητρότητας και της παιδικής ηλικίας και αντίκειται στο νομικό καθεστώς που έχει διαμορφωθεί με βάση τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας και τις σχετικές Οδηγίες της ΕΕ. Το καθεστώς αυτό επιβάλλει την προστασία της μητρότητας με τη λήψη θετικών μέτρων υπέρ της εργαζόμενης μητέρας, συμπεριλαμβανομένων των διατάξεων που αφορούν την κοινωνικο-ασφαλιστική της κάλυψη κατά τη διάρκεια της κύησης, του τοκετού και της λοχείας.

Με βάση τα παραπάνω, ο Συνήγορος του Πολίτη ζήτησε να επανεξεταστεί η υπόθεση, έτσι ώστε να χορηγηθεί το επίδομα μητρότητας στην αναφερόμενη, η οποία το δικαιούται αφού πληροί τις νόμιμες προϋποθέσεις. Αναμένεται απάντηση της διοίκησης στις προτάσεις της Αρχής (υπόθεση 10429/2009).

Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥ ΣτΠ ΣΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΔΙΚΤΥΟ ΤΩΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Ο ΣτΠ συμμετέχει από το 2008 στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Εθνικών Ανεξάρτητων Φορέων για την Ισότητα των Φύλων, που λειτουργεί υπό την αιγίδα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Στο πλαίσιο της συμμε-

τοχής αυτής, η Αρχή εκπροσωπήθηκε στις δύο καθιερωμένες ετήσιες συναντήσεις του δικτύου, που έλαβαν χώρα στις Βρυξέλλες τον Μάρτιο και τον Οκτώβριο του 2009. Στις συναντήσεις αυτές παρου-

σιάστηκαν πρακτικές των κρατών-μελών και έγινε ανταλλαγή απόψεων σχετικά με την εφαρμογή της Οδηγίας 2004/113/ΕΚ, που αφορά την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών ως προς την πρόσβαση στα αγαθά και τις υπηρεσίες και την παροχή αυτών. Επίσης, οι εκπρόσωποι των εθνικών φορέων ενημερώθηκαν από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την πορεία των νομοθετικών της προτάσεων, οι οποίες αναφέρονται στα εξής: τροποποίηση της Οδηγίας για την άδεια μητρότητας (92/85/ΕΚ), πρόταση για την αναθεώρηση της Οδηγίας για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στα ελεύθερα επαγγέλματα και την αυτοαπασχόληση (86/613/ΕΚ) και πρόταση Οδηγίας για την έγκριση της νέας ευρωπαϊκής

συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια, την οποία έχουν επεξεργαστεί οι κοινωνικοί εταίροι (αναθεώρηση Οδηγίας 96/34/ΕΚ).

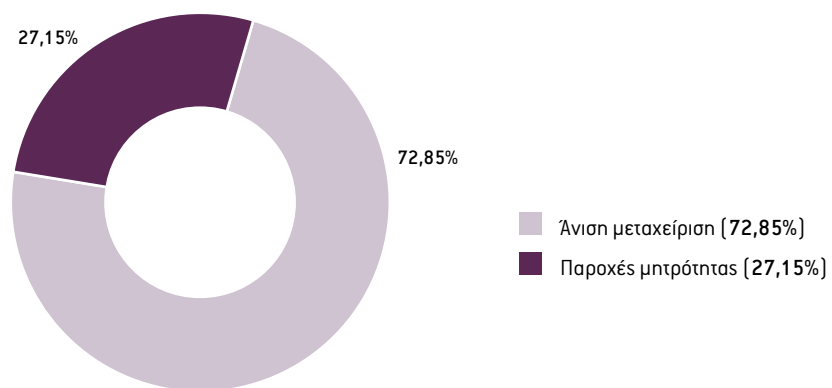
Ακόμη, ο ΣτΠ συμμετείχε σε σεμινάριο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με αντικείμενο τις διακρίσεις ως προς την πρόσβαση στα αγαθά και τις υπηρεσίες, στο πλαίσιο της σχετικής Οδηγίας. Ειδικότερα, στο σεμινάριο αναπτύχθηκαν θέματα σχετικά με τη μεταφορά της Οδηγίας 2004/113/ΕΚ στις εθνικές νομοθεσίες και αναφέρθηκαν συγκεκριμένα νομολογιακά παραδείγματα, καθώς και ειδικότερα προβλήματα που ανέκυψαν κατά την εφαρμογή της Οδηγίας στα κράτη-μέλη της ΕΕ.

* Περισσότερα και πιο αναλυτικά στοιχεία (έγγραφα του ΣτΠ, απαντήσεις της διοίκησης, ειδικές εκθέσεις κ.ά.) μπορείτε να βρείτε:

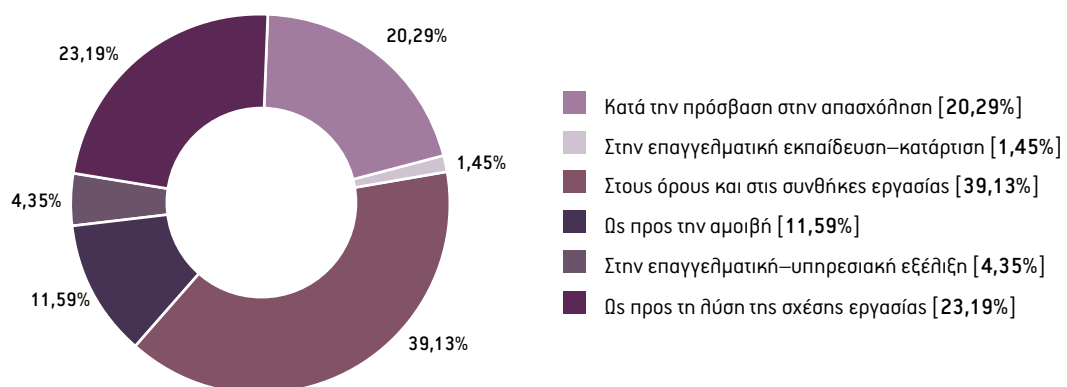
Στην ιστοσελίδα του Συνηγόρου του Πολίτη www.synigoros.gr [Επιλέξτε: Εκθέσεις – Πορίσματα, Κύκλος Ισότητας των Φύλων]

Στην υπο-ιστοσελίδα για την ίση μεταχείριση www.synigoros.gr/diakriseis

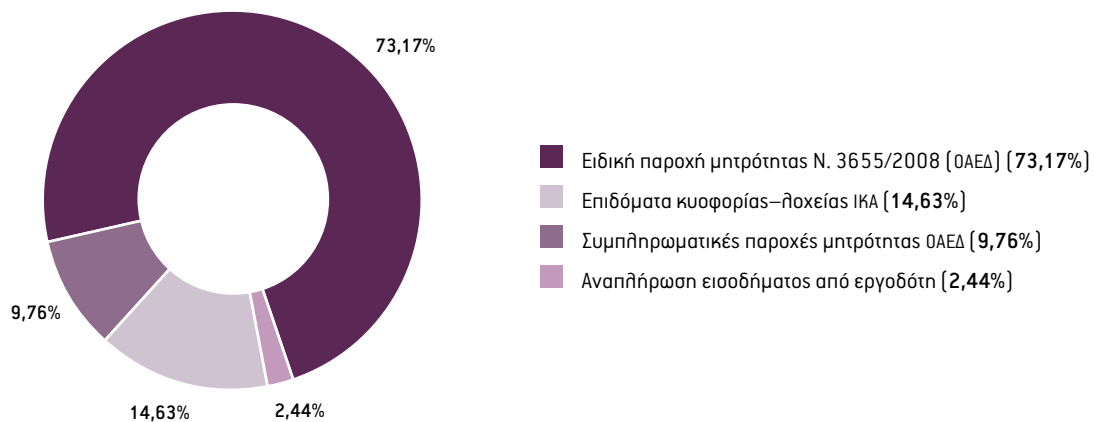
ΓΡΑΦΗΜΑ 25 ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΝΑ ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΤΟΥ ΚΥΚΛΟΥ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ



ΓΡΑΦΗΜΑ 26 ΑΝΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ Ή ΛΟΓΩ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ



ΓΡΑΦΗΜΑ 27 ΠΑΡΟΧΕΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ



ΓΡΑΦΗΜΑ 28 ΕΙΔΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ (Ν. 3488/2006)

