

Φύλο και Εργασιακές Σχέσεις

ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ 2011 (άρθρο 25, παράγρ. 8 του Ν. 3896/2010)

**ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΥΦΕΣΗ:
ΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ**

**ΕΛΕΓΧΟΣ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΚΑΙ ΑΝΔΡΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

ΕΠΙΛΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

ΕΠΙΛΥΣΗ ΕΡΜΗΝΕΥΤΙΚΩΝ ΖΗΤΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΠΛΗΡΩΣΗ ΚΕΝΩΝ ΝΟΜΟΥ
ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

**ΕΙΔΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ
ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΥΦΕΣΗ: ΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ

Η ελληνική αγορά εργασίας έχει εισέλθει προ πολλού σε ένα ιδιότυπο καθεστώς *laissez faire* λειτουργίας, που, παραδόξως, ενδημεί μέσα σε έναν άκαμπτο νομοθετικό προστατευτισμό, παράγοντας βαθιές εργασιακές ανισότητες. Σε αρκετούς κλάδους εργασίας και μικρομεσαίες επιχειρήσεις, η αδήλωτη εργασία και διάφορες ελαστικές μορφές απασχόλησης εκτός εργατικής νομοθεσίας ήταν ευρέως διαδεδομένες ήδη πολύ πριν από την οικονομική ύφεση. Ωστόσο, τα νομοθετικά μέτρα που ελήφθησαν για τη δημοσιονομική προσαρμογή της χώρας στις απαιτήσεις των Μνημονίων συνέβαλαν, μεταξύ άλλων, στη μαζική απώλεια θέσεων εργασίας σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα και σε μια άνευ προηγουμένου ασύντακτη απορρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας.

Η ανεργία σημείωσε ραγδαία αύξηση, ενώ αλματώδης υπήρξε και η αύξηση του ποσοστού των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης που μετατράπηκαν σε συμβάσεις μερικής και εκ περιτροπής εργασίας με σημαντική μείωση του χρόνου εργασίας (σε 4 ώρες την ημέρα ή σε 1, 2, 3 ή 4 ημέρες την εβδομάδα). Σύμφωνα με στοιχεία της Επιθεώρησης Εργασίας, το ποσοστό μετατροπής συμβάσεων πλήρους απασχόλησης αυξήθηκε στη διάρκεια του 2011, σε σχέση με το 2010, κατά 73,25% όσον αφορά τη μερική απασχόληση, 193,06% για την εκ περιτροπής απασχόληση κατόπιν συμφωνίας με τους εργαζομένους και 631,89% για την εκ περιτροπής απασχόληση με μονομερή απόφαση του εργοδότη. Επιβεβαιώνε-

ται επομένως η υπόθεση ότι εξαιτίας ή επ' αφορμή της κρίσης οι επιχειρήσεις αντικατέστησαν μεγάλο αριθμό μόνιμων σχέσεων εργασίας με άλλους τύπους επισφαλούς απασχόλησης. Ειδικά στην Ελλάδα, ένα μακροχρόνιο αποτέλεσμα της κρίσης προεξοφλείται ότι θα είναι η μόνιμη αντικατάσταση των σταθερών θέσεων εργασίας με ευέλικτες μορφές απασχόλησης, που συνοδεύονται από μειωμένο ωράριο και αντίστοιχα μειωμένες αμοιβές.

Το ποσοστό των γυναικών που καταλαμβάνουν τέτοιες θέσεις, είτε ως νεοεισερχόμενες στην αγορά εργασίας είτε ως ήδη εργαζόμενες, είναι αυξημένο, γι' αυτό είναι πλέον ορατές, περισσότερο από ποτέ, οι διακρίσεις σε βάρος τους που καταγράφει ο Συνήγορος.

Το 2011 οι καταγγελίες για διακρίσεις σε βάρος εργαζόμενων γυναικών στον ιδιωτικό τομέα παρουσίασαν σημαντική αύξηση (53% από 37% το 2010) στο σύνολο των υποθέσεων αυτής της κατηγορίας, που φέτος ανήλθαν σε 300 περίπου. Αυτό επιβεβαιώνει την ανησυχία ότι οι γυναίκες εκτίθενται πιο αποκάλυπτα απ' ό,τι στο παρελθόν σε μη αξιοπρεπείς συνθήκες απασχόλησης, ιδίως κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και κατά την επιστροφή τους από άδεια μητρότητας, ενώ πιέζονται να δεχτούν ευέλικτες σχέσεις εργασίας που δεν τους εξασφαλίζουν τα προς το ζην και δεν τους επιτρέπουν να αντεπεξέλθουν στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

Ο Συνήγορος διαθέτει ένα σημαντικό εργαλείο, τον έλεγχο της εφαρμογής του δικαίου της ΕΕ για την προώθηση της

ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, που είναι δίκαιο υπερεθνικό. Στη σημερινή συγκυρία το εργαλείο αυτό, δηλαδή η επίκληση μιας κοινοτικής νομιμότητας που επιβάλλει να προστατεύεται ο εργαζόμενος βάσει του φύλου του και ανεξάρτητα από τη μορφή απασχόλησής του, αποκτά αυξημένη βαρύτητα στο μέτρο που όλα τα υπόλοιπα δικαιώματα τα οποία συνδέονταν με την προστασία είτε της φύσης της σχέσης εργασίας ως εξαρτημένης είτε της θέσης εργασίας καταλούνται κατά τον ίδιο τρόπο υποχωρεί η προστασία των συλλογικών συμβάσεων εργασίας έναντι των ατομικών συμφωνιών, γεγονός που αναδεικνύει την αναγκαιότητα της εξώδικης διαμεσολάβησης ως εναλλακτικής λύσης σε μια οικονομικά απρόσιτη και υπερβολικά χρονοβόρα δικαστική προστασία.

Στο νέο αυτό περιβάλλον ο Συνήγορος καλείται να δικαιώσει τα θετικά αποτελέσματα της σύντομης (από τον Μάιο του 2008) αλλά σταθερής και δυναμικής παρουσίας του ως εξωδικαστικός μηχανισμός διαμεσολάβησης μεταξύ ιδιωτών για θέματα διακρίσεων λόγω φύλου στην εργασία. Έχοντας ήδη αναπτύξει καινοτόμες μεθόδους διαμεσολάβησης κατέκτησε την εμπιστοσύνη των εργαζομένων, όπως καταδεικνύει η σταθερή αύξηση των σχετικών υποθέσεων σε ετήσια βάση.

Η ουσιαστική τήρηση της νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων και η μη καταστρατήγηση των δικαιωμάτων που συνδέονται με αυτή λειτουργούν ως ανάχωμα στην εντεινόμενη απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, συντείνοντας στη διατήρηση της κοινωνικής συνοχής.

Και αυτή παραμένει εντέλει η σημαντικότερη πρόκληση και συνάμα παρακαταθήκη για τον Συνήγορο στις δύσκολες μέρες που ανατέλλουν.

ΕΛΕΓΧΟΣ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΔΡΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΕΠΙΛΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

Γενικά, όταν χειρίζεται καταγγελίες για διακρίσεις λόγω φύλου που αφορούν ιδιώτη εργοδότη, ο Συνήγορος συνηθίζει –μέσα στα όρια της ειδικής αρμοδιότητας που του προδιαγράφει ο νομοθέτης (Ν. 3896/2010)– να παρεμβαίνει με δημιουργικό τρόπο υιοθετώντας μεθόδους προσαρμοσμένες στο αντικείμενο της καταγγελίας. Η συνηθέστερη απ' αυτές είναι η προσπάθεια να επιλύεται η ατομική διαφορά μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου με ad hoc συμφιλιωτική παρέμβαση. Η απόπειρα συμφιλίωσης λαμβάνει τη μορφή συναντήσεων (εργοδότης, εργαζόμενος, Επιθεωρητής Εργασίας, εκπρόσωπος Συνηγόρου) στα γραφεία των αρμόδιων Επιθεωρήσεων Εργασίας, έπειτα από γραπτή πρόσκληση. Αρκετές φορές καταλήγει θετικά, δηλαδή συμφωνείται μια κοινά αποδεκτή λύση που αποτυπώνεται εγγράφως στο δελτίο εργατικής διαφοράς.

Όταν δεν υφίστανται επαρκή στοιχεία, ο Συνήγορος, είτε μόνος του είτε από κοινού με τον Επιθεωρητή Εργασίας, απευθύνει γραπτή σύσταση στον εργοδότη. Με τη σύσταση προτρέπεται ο εργοδότης να αποφύγει στο μέλλον συμπεριφορά όμοια ή ανάλογη με αυτήν που καταγγέλλεται και ενημερώνεται ότι με

μόνη την υποβολή νεότερης καταγγελίας με παρόμοιο αντικείμενο, από την ίδια ή άλλη εργαζόμενη, θα δύναται να πιθανολογηθεί πλέον η άνιση μεταχείριση λόγω φύλου. Αυτό σημαίνει ότι θα ενεργοποιηθεί η διάταξη για την αντιστροφή του βάρους απόδειξης, δηλαδή θα κληθεί ο εργοδότης να αποδείξει ότι δεν διέπραξε διάκριση λόγω φύλου. Η σύσταση έχει μεγάλη αξία στην περίπτωση των καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση, οι περισσότερες από τις οποίες ανακαλούνται λόγω έλλειψης μαρτύρων και λοιπών αποδεικτικών στοιχείων, αλλά και επειδή πολύ συχνά ο καταγγελλόμενος αντιδρά (ή απειλεί ότι θα αντιδράσει) με αγωγή περί συκοφαντικής δυσφήμισης. Το αποτέλεσμα είναι η καταγγέλλουσα να επιλέγει τελικά να μην υποστεί το ψυχικό αλλά και το οικονομικό κόστος που ένας τέτοιος αγώνας συνεπάγεται, αν η υπόθεση προχωρήσει δικαστικά. Αυτή η μορφή παρέμβασης του Συνηγόρου, δηλαδή πρακτικές συνέτισης και πρόληψης συμπεριφορών μέσω της αναγγελίας της εφαρμογής μιας κύρωσης, προλαμβάνει τον κίνδυνο οι διατάξεις για την παρενόχληση να παραμείνουν κενό γράμμα. Η εφαρμογή αυτών των διατάξεων είναι πολύ σημαντική καθώς ενθαρρύνει όσους πράγματι υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση να την καταγγείλουν, χωρίς να φοβούνται ενδεχόμενο κοινωνικό στιγματισμό.

Παράλληλα, ο Συνήγορος αξιοποιεί τη συνεργασία του με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και προς την κατεύθυνση της επιβολής διοικητικών κυρώσεων (προστίμου) σε περιπτώσεις που είτε ο εργοδότης επανειλημμένα δεν εμφανίζεται στις τριμερείς συναντήσεις είτε διαπιστώνεται από τη διερεύνηση της υπόθεσης ότι πράγματι συνέτρεξε διάκριση,

δηλαδή παραβίαση συγκεκριμένων διατάξεων του νόμου περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών (Ν. 3896/2010).

Η εισήγηση της επιβολής προστίμου δεν είναι αυτοσκοπός για τον Συνήγορο, διότι ουσιαστικά δηλώνει ότι η διαμεσολάβηση του Συνηγόρου δεν κατέληξε στην άρση της διάκρισης, λόγω χάρη στην ανάκληση μίας απόλυσης ή στην αποκατάσταση των εργασιακών δικαιωμάτων που θίγονται από παράνομες και καταχρηστικές συμπεριφορές στο εργασιακό περιβάλλον.

Ωστόσο, στη σημερινή δύσκολη συγκυρία η επιβολή ενός προστίμου δίνει το μήνυμα ότι εξακολουθεί να υπάρχει έλεγχος και ότι η νομοθεσία δεν είναι επιτηρητό να παραβιάζεται χωρίς συνέπειες.

Σε κάθε περίπτωση, η διαμεσολάβηση του Συνηγόρου θεωρείται απολύτως επιτυχημένη όταν εντέλει ανακαλείται η απόφαση ή το μέτρο που γεννά τη διάκριση, έστω και αν κάποιες φορές η ίδια η καταγγέλλουσα εν τω μεταξύ υπαναχωρεί και δεν θέλει να παραμείνει στην επιχείρηση, οπότε και ο Συνήγορος επανακαθορίζει τη στάση του.

Συμφιλιωτική παρέμβαση στις Επιθεωρήσεις Εργασίας

Η συνεργασία μεταξύ του Συνηγόρου και του ΣΕΠΕ κατά το έτος 2011 αποτιμάται θετικά. Το γεγονός ότι αυξήθηκε αξιοσημείωτα ο αριθμός των υποθέσεων αναφορικά με διακρίσεις λόγω φύλου οι οποίες διαβιβάστηκαν στην ανεξάρτητη αρχή, και μάλιστα από Τμήματα Κοινω-

νικής Επιθεώρησης της περιφέρειας της χώρας, καταδεικνύει ότι γίνεται ολοένα και καλύτερα αντιληπτή η φύση της συνεργασίας μεταξύ των δύο φορέων, ενώ ταυτόχρονα αναδεικνύεται ο εποικοδομητικός ρόλος του Συνηγόρου στη συμφιλωτική παρέμβαση για την επίλυση των ατομικών διαφορών εργασίας.

Παρά τη γενική καλή εικόνα όμως, παρουσιάστηκαν και ορισμένες δυσκολίες που υποδηλώνουν ότι υπάρχουν περιθώρια περαιτέρω βελτίωσης της συνεργασίας μεταξύ των δύο φορέων. Από μέρους του Συνηγόρου δεν υπάρχει, λόγω γεωγραφικής απόστασης και έλλειψης οικονομικών πόρων, δυνατότητα να παρίσταται εκπρόσωπός του στις τριμερείς συναντήσεις μεταξύ εργοδότη, εργαζομένου και Επιθεωρητή Εργασίας που πραγματοποιούνται στα γραφεία των Επιθεωρήσεων Εργασίας ανά την Ελλάδα για την επίλυση της εκάστοτε εργατικής διαφοράς. Παρίσταται ωστόσο εκπρόσωπος στις περισσότερες από τις αντίστοιχες συναντήσεις που πραγματοποιούνται στην Αττική και έχει παρατηρηθεί ότι αυτό διευκολύνει τον Συνήγορο να διαμορφώσει άποψη άμεσα και να συνδράμει με διάλογο, επιτόπιες προτάσεις και συστάσεις στην επίλυση της διαφοράς.

Σε ό,τι αφορά τη στάση της Επιθεώρησης Εργασίας, υπάρχουν αρκετές παράμετροι της συνεργασίας που επιδέχονται βελτίωση. Λόγου χάρι:

- Παρατηρείται το φαινόμενο ο φάκελος της υπόθεσης να διαβιβάζεται με καθυστέρηση, αφού έχει ήδη διενεργηθεί η συνάντηση για την εξέταση της εργατικής διαφοράς, οπότε τα περιθώρια διαμεσολάβησης του Συνηγόρου είναι πιο περιορισμένα.

- Σε ορισμένες περιπτώσεις ο Συνήγορος δεν ενημερώνεται για την τελική έκβαση μιας υπόθεσης, κυρίως όταν έχει εισηγηθεί την επιβολή προστίμου.
- Σε άλλες περιπτώσεις καταγράφονται οι απόψεις των δύο μερών, όχι όμως και του Επιθεωρητή καθώς ο τελευταίος απλώς απευθύνει σύσταση στα μέρη να προσφύγουν στα πολιτικά δικαστήρια, αποφεύγοντας να εκφέρει οποιαδήποτε άποψη για τα ζητήματα που ανέκυψαν κατά τη συζήτηση.
- Τέλος, στις περιπτώσεις κατά τις οποίες η καταγγελία αφορά σεξουαλική παρενόχληση, ο κανόνας είναι η Επιθεώρηση Εργασίας ούτε να διατυπώνει άποψη ούτε να ενεργεί επί της ουσίας κατά τη συνάντηση που διενεργείται στα γραφεία της, αλλά απλώς να καταγράφει τις απόψεις των δύο μερών και να διαβιβάζει την υπόθεση στον Συνήγορο.

Συστάσεις και επιβολή προστίμου στον εργοδότη

- Εργαζόμενη που απασχολείτο επί 4 έτη ως πωλήτρια ζήτησε αναρρωτική άδεια εξαιτίας προβλημάτων που αντιμετώπιζε στην εγκυμοσύνη της. Ο εργοδότης ισχυρίστηκε ότι η σύμβαση εργασίας της ήταν ορισμένου χρόνου και είχε πλέον λήξει. Η εργαζόμενη, που ως τότε θεωρούσε ότι είχε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, προσέφυγε στο ΣΕΠΕ, το οποίο ενημέρωσε σχετικά τον Συνήγορο. Η ανεξάρτητη αρχή κατέληξε ότι αδικαιολόγητα και καταχρηστικά είχε περιοριστεί η διάρκεια της σύμβασης της εργαζομένης σε 4 έτη καθώς επρόκειτο ουσιαστικά για σύμβαση αορίστου χρόνου. Για τον λόγο αυτό, ο Συνήγορος εισηγήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή προστίμου σε βάρος του

εργοδότη. Η εισήγηση έγινε δεκτή και επιβλήθηκε στον εργοδότη πρόστιμο (υπόθεση 138467/2011).*

• Μεγάλη εκδοτική εταιρεία απέλυσε εργαζόμενη που απασχολείτο με σύμβαση αορίστου χρόνου και βρισκόταν στην αρχή της εγκυμοσύνης της. Η εταιρεία υποστήριξε ότι καταβλήθηκε κανονικά η νόμιμη αποζημίωση και άρα η απόλυση ήταν έγκυρη. Ο Συνήγορος συμμετείχε σε δύο συμφιλωτικές συναντήσεις ενώπιον της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας, οι οποίες ωστόσο δεν κατέληξαν θετικά. Παρ' ότι ο Συνήγορος επισήμανε και εγγράφως στον εργοδότη ότι οι διατάξεις περί προστασίας της μητρότητας από απόλυση είναι αναγκαστικού δικαίου και δεν χωρεί παραίτηση απ' αυτές, ο εργοδότης ενέμεινε στη θέση του. Για τον λόγο αυτό, επιβλήθηκε πρόστιμο σε βάρος του και η απολυθείσα κατέθεσε αγωγή ζητώντας την ακυρότητα της απόλυσης (υπόθεση 132379/2010).

• Εργαζόμενη σε μεγάλη εταιρεία του ευρύτερου δημόσιου τομέα είχε προσληφθεί μέσω Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) και είχε υπογράψει σύμβαση ως υπάλληλος ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου με την ΕΠΑ, εντασσόμενη στην κατηγορία του «νοικιαζόμενου προσωπικού». Η εταιρεία του ευρύτερου δημόσιου τομέα κατήγγειλε τη σύμβαση με την ΕΠΑ και η τελευταία απέλυσε όλους όσους εργάζονταν στην εταιρεία του ευρύτερου δημόσιου τομέα, μεταξύ των οποίων και την εν λόγω εργαζόμενη. Επειδή η τελευταία βρισκόταν σε περίοδο προστασίας λόγω μητρότητας, ενημερώθηκε ο Συνήγορος, και η ΕΠΑ κλήθηκε να υποβάλει περαιτέρω εξηγήσεις ενώπιον του ΣΕΠΕ, κυρίως αναφορικά με τη δυνατότητα να απασχοληθεί η

εργαζόμενη σε άλλη εταιρεία. Ο εργοδότης ουδώς ανταποκρίθηκε και για τον λόγο αυτό επιβλήθηκε πρόστιμο (υπόθεση 137507/2011).

© Εργαζόμενη σε πρακτορείο ΠΡΟΠΟ απολύθηκε κατά την περίοδο προστασίας λόγω μητρότητας. Υπέβαλε σχετική καταγγελία τόσο στο ΣΕΠΕ όσο και στον Συνήγορο. Από την επικοινωνία του Συνηγόρου με τον εργοδότη προέκυψε ότι αυτός είχε δηλώσει στον ΟΑΕΔ, εν αγνοία της εργαζομένης, ότι εκείνη αποχώρησε οικειοθελώς. Ο εργοδότης δεν ανταποκρίθηκε στην πρόσκληση του ΣΕΠΕ για την παροχή γραπτών εξηγήσεων· σε τηλεφωνική επικοινωνία του δε με τον Συνήγορο ενέμεινε στην άποψή του περί οικειοθελούς αποχώρησης. Για τον λόγο αυτό του επιβλήθηκε πρόστιμο (υπόθεση 137370/2011).

© Εταιρεία προέβη στην απόλυση μηχανικού με την αιτιολογία ότι το έργο για το οποίο είχε προσληφθεί η συγκεκριμένη εργαζόμενη δεν αναλήφθηκε τελικά και συνεπώς η μηχανικός δεν είχε αντικείμενο εργασίας. Δεδομένου ότι η εργαζόμενη προστατευόταν λόγω μητρότητας, τόσο ο Συνήγορος όσο και το ΣΕΠΕ θεώρησαν τον λόγο ανεπαρκή, καθώς, επιπλέον, επρόκειτο περί ομίλου εταιρειών, και άρα υπήρχε η δυνατότητα να μετακινηθεί η εργαζόμενη σε άλλη εταιρεία και να απασχοληθεί σε συναφές έργο. Ο εργοδότης δεν εμφανίστηκε προκειμένου να προσκομίσει περαιτέρω εξηγήσεις, όπως του ζητήθηκε, και το ΣΕΠΕ επέβαλε πρόστιμο (υπόθεση 137158/2011).

© Εργαζόμενη βοηθός λογιστή, με πλήρες ωράριο σε εμπορική εταιρεία επί 9 έτη, ενημερώθηκε από τον εργοδότη

της, λίγο προτού επιστρέψει στην εργασία της έπειτα από την εξάμηνη άδεια προστασίας μητρότητας, ότι θα απολυθεί. Τελικά, όταν επέστρεψε, ο εργοδότης της γνωστοποίησε την απόφασή του να μετατραπεί η εργασιακή της σχέση σε «εκ περιτροπής». Ο Συνήγορος επισήμανε στον εργοδότη ότι, προκειμένου να είναι νόμιμη η μετατροπή αυτή, έπρεπε να έχουν τηρηθεί τα προβλεπόμενα από τον νόμο. Ειδικότερα, ορίζεται ότι, αν περιοριστούν οι δραστηριότητες της επιχείρησης, ο εργοδότης μπορεί να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης, του οποίου όμως η διάρκεια δεν μπορεί να υπερβαίνει τους 9 μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος. Το σύστημα αυτό μπορεί να επιβληθεί μόνο εφόσον προηγουμένως ο εργοδότης έχει ενημερώσει τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων και έχει προβεί σε διαβούλευση με αυτούς. Εάν ελλείπουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλια εργαζομένων, η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Επίσης, είναι απαραίτητο να υπάρχει συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου για την εκ περιτροπής απασχόληση και να καταρτιστεί έγγραφη ατομική σύμβαση. Στη σύμβαση πρέπει να περιλαμβάνεται, μεταξύ άλλων, ο χρόνος απασχόλησης, ο τρόπος κατανομής και οι περίοδοι εργασίας, ο τρόπος αμοιβής, καθώς και οι τυχόν όροι τροποποίησης της σύμβασης εργασίας. Τέτοιες συμφωνίες ή αποφάσεις γνωστοποιούνται εντός 8 ημερών από την κατάρτισή τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας. Καμία από τις εκ του νόμου τιθέμενες προϋποθέσεις δεν τηρήθηκε από τον εργοδότη της επιχείρησης κατά τη μετατροπή της σύμβασης εργασίας της καταγγέλλουσας σε εκ περιτροπής, και ούτε ο εργο-

δότης προσκόμισε γραπτές εξηγήσεις, όπως του ζητήθηκε. Έτσι, επιβλήθηκε πρόστιμο στην επιχείρηση (υπόθεση 140024/2011).

© Χημικός η οποία εργαζόταν σε υποκατάστημα εταιρείας στην Αθήνα με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και η οποία τελούσε σε άδεια μητρότητας κλήθηκε να παράσχει τις υπηρεσίες της στο υποκατάστημα της Πάτρας όταν θα επέστρεφε από την άδειά της. Η αιτιολογία ήταν ότι το υποκατάστημα της Αθήνας έπαψε να λειτουργεί. Μάλιστα, ο εργοδότης κάλεσε την εργαζόμενη, που είναι μητέρα τριών παιδιών, να παρουσιαστεί εντός 5 ημερών, από τη λήξη της άδειάς της, στα γραφεία της εταιρείας στην Πάτρα και της γνωστοποίησε ότι, αν δεν το έπραττε, θα καταγγελλόταν η σύμβαση εργασίας της. Ο Συνήγορος ζήτησε έγγραφες εξηγήσεις από τον εργοδότη και τον κάλεσε να αντιστρέψει το βάρος απόδειξης, ώστε να αποδείξει ότι πράγματι δεν διατηρεί πλέον υποκατάστημα στην Αθήνα. Ακολούθως, ο εργοδότης έπαψε να αναθέτει στη χημικό οποιαδήποτε εργασία. Παράλληλα, δεν αντέστρεψε το βάρος απόδειξης ώστε να αποδείξει ότι έχει πάψει να λειτουργεί το υποκατάστημα της Αθήνας. Ο Συνήγορος εισηγήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας την επιβολή προστίμου για τη μη αποδοχή της εργασίας της καταγγέλλουσας και αναμένεται η ολοκλήρωση της διαδικασίας επιβολής του από το ΣΕΠΕ (υπόθεση 137683/2011).

© Ο Συνήγορος έλαβε και εξέτασε την καταγγελία δύο γυναικών οι οποίες εργάζονταν ως υπάλληλοι σε υποκατάστημα εταιρείας που διατηρεί αλυσίδα σουπερμάρκετ ανά την Ελλάδα. Οι δύο εργαζόμενες κατήγγειλαν στην Επιθε-

ώρηση Εργασίας (η οποία και διαβίβασε στον Συνήγορο τις υποθέσεις) ότι υπέστησαν σεξουαλική παρενόχληση από τον προϊστάμενό τους. Μετά την υποβολή της καταγγελίας, η εταιρεία απέλυσε τις δύο υπαλλήλους και τον προϊστάμενό τους. Ο Συνήγορος ζήτησε από τον εργοδότη να παράσχει εξηγήσεις ως προς τη διαδικασία που ακολουθήθηκε κατά την εξέταση των καταγγελιών των δύο εργαζομένων, καθώς και ως προς το αποτέλεσμα της εξέτασης. Επίσης, επισημάνθηκαν στον εργοδότη οι υποχρεώσεις του, όπως αυτές απορρέουν από τη γενική υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη έναντι του μισθωτού. Εκείνος απάντησε με επιστολή, η οποία κρίθηκε μη ικανοποιητική. Κατόπιν τούτων, ο Συνήγορος τόνισε στον εργοδότη ότι η επιλογή να απολυθούν όλοι οι εμπλεκόμενοι, αντί, για παράδειγμα, να μετατεθούν σε διαφορετικά υποκαταστήματα, ήταν καταχρηστική. Επιπλέον, του διατυπώθηκε γραπτή σύσταση να αποφύγει τέτοια αντιμετώπιση στην περίπτωση κατά την οποία προκύψει στο μέλλον παρόμοιο ζήτημα (υποθέσεις 136373 και 136374/2010).

Ανάκληση εργοδοτικής απόφασης κατόπιν παρέμβασης του Συνηγούρου

Υπάλληλος σε τηλεφωνικό κέντρο επαρχιακής πόλης κατήγγειλε στον Συνήγορο ότι, ενώ εργαζόταν με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ο εργοδότης την προειδοποίησε ότι έπρεπε να αποχωρήσει από την εργασία της σε συγκεκριμένη ημερομηνία. Η εργαζόμενη του είχε κάνει γνωστό ότι διένυε τον τέταρτο μήνα της εγκυμοσύνης της (υπόθεση 134773/2010).

Θετική εξέλιξη

Ο Συνήγορος ενημέρωσε με έγγραφό του τον εργοδότη σχετικά με τη νομοθεσία περί προστασίας της εργαζομένης τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης όσο και επί συγκεκριμένο χρονικό διάστημα μετά τον τοκετό, επισημαίνοντας ότι η καταγγελία της σύμβασης είναι άκυρη. Σε συνέχεια της διαμεσολάβησης, ο εργοδότης ανακάλεσε την απόλυση.

ΕΠΙΛΥΣΗ ΕΡΜΗΝΕΥΤΙΚΩΝ ΖΗΤΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΠΛΗΡΩΣΗ ΚΕΝΩΝ ΝΟΜΟΥ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

Τα περισσότερα από τα προβλήματα με τα οποία ήρθε αντιμέτωπος ο Συνήγορος ως εξωδικαστικός μηχανισμός διαμεσολάβησης μεταξύ πολιτών και δημόσιας διοίκησης για θέματα διακρίσεων λόγω φύλου στην εργασία αφορούσαν ερμηνευτικά ζητήματα της ισχύουσας νομοθεσίας και κενά νόμου. Αυτά διαρθρώνονται σε δύο θεματικές: της συμφιλίωσης οικογένειας-εργασίας και της προστασίας της μητρότητας.

Θέματα συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας

Ο Συνήγορος συνέχισε και το 2011 να ασχολείται με θέματα συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας, ιδίως με καταγγελίες για άδειες ανατροφής παιδιών στον δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Ήρθε και αυτή τη χρονιά αντιμέτωπος με προβλήματα που είχε επισημάνει σε προηγούμενες εκθέσεις (Ετήσια

έκθεση 2010, Ειδική έκθεση Ιούνιος 2009 – Δεκέμβριος 2010) και πέτυχε να άρει αρκετές διακρίσεις και δυσλειτουργίες κατά την εφαρμογή των σχετικών διατάξεων. Γόνιμη προς αυτή την κατεύθυνση ήταν η συνεργασία των αρμόδιων υπουργείων, που ανταποκρίθηκαν θετικά στις προτάσεις του Συνηγούρου εκδίδοντας τις κατάλληλες κανονιστικές πράξεις οι οποίες κάλυψαν νομοθετικά κενά ή ερμηνεύοντας το εθνικό δίκαιο σύμφωνα με το δίκαιο της ΕΕ. Εξίσου αποδοτική υπήρξε η συνεργασία με τις υπηρεσίες, ιδίως τις νομικές, της δημόσιας διοίκησης, που συνέβαλαν με τις γνωμοδοτήσεις τους στην επίλυση ερμηνευτικών ζητημάτων και εντέλει στην αποδοχή των προτάσεων του Συνηγούρου, ανοίγοντας τον δρόμο για την ικανοποίηση βάσιμων αιτημάτων των γονέων υπαλλήλων.

Θεσμοθέτηση αδειών διευκόλυνσης οικογενειακών υποχρεώσεων στις ένοπλες δυνάμεις και στην ΕΛΑΣ έπειτα από παρέμβαση του Συνηγούρου

Σε συνέχεια μακρών και διεξοδικών ενεργειών του Συνηγούρου κατά τα έτη 2010 και 2011, το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας εξέδωσε δύο υπουργικές αποφάσεις με τις οποίες:

- Νομοθέτησε, με πάγια διαταγή, την ήδη ισχύουσα άδεια ανατροφής παιδιών για όλο το στρατιωτικό προσωπικό ανεξαρτήτως φύλου, και ενίσχυσε τις άδειες αυτές σε περιπτώσεις πολύδυμης κύησης.
- Επέκτεινε την πλήρη άδεια ανατροφής στους υιοθετούντες τέκνο.
- Θεσμοθέτησε άδεια για στρατιωτικούς που υπόκεινται σε διαδικασία ιατρικά υποβοηθούμενης αναπαραγωγής.

- Ενίσχυσε τις άδειες κήσης και τοκετού με επιπλέον άδεια για την απόκτηση τέκνων πέραν του τρίτου.

Γενικά, ελήφθησαν πολύ σημαντικά μέτρα για την ενίσχυση του θεσμού της οικογένειας και την ισότιμη συμμετοχή των δύο γονέων στην ανατροφή των παιδιών.

Το Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη χορήγησε με προεδρικό διάταγμα στο αστυνομικό προσωπικό, ανεξαρτήτως φύλου, τις προβλεπόμενες διευκολύνσεις και άδειες με αποδοχές για ανατροφή παιδιού, με τους όρους και τις προϋποθέσεις που αυτές χορηγούνται στους μόνιμους δημοσίου υπαλλήλους.

Άδειες διευκόλυνσης οικογενειακών υποχρεώσεων εργαζομένων στις ΔΕΥΑ

Το 2011 μελετήθηκαν αναφορές που υποβλήθηκαν από υπαλλήλους των Δημοτικών Εταιρειών Ύδρευσης και Αποχέτευσης (ΔΕΥΑ) οι οποίες αφορούσαν διάφορες μορφές αδειών ανατροφής και διευκόλυνσης υπαλλήλων με οικογενειακές υποχρεώσεις.

- Άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών («γονική άδεια»): Σύμφωνα με τη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΣΣΕ) μεταξύ ΠΟΕ ΔΕΥΑ (εκπρόσωποι εργαζομένων) και ΕΔΕΥΑ (εκπρόσωποι εργοδοτών), η άδεια αυτή χορηγείται μόνο σε μητέρες. Ο Συνήγορος τεκμηρίωσε εγγράφως την άποψή του ότι πρόκειται για άμεση διάκριση λόγω φύλου σε βάρος των πατέρων. Η ΕΔΕΥΑ ζήτησε να γνωμοδοτήσει ο νομικός σύμβου-

λος της ΔΕΥΑ, ο οποίος αποφάνθηκε ότι όντως πρόκειται για διάκριση και η οικεία διάταξη πρέπει να τροποποιηθεί (υπόθεση 138608/2011).

- Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης παιδιών: Σε επιχειρησιακές συμβάσεις ορισμένων ΔΕΥΑ η άδεια αυτή ρυθμίζεται βάσει των διατάξεων του δημοσιούπαλληλικού κώδικα και μίας συναφούς Κοινής Υπουργικής Απόφασης (ΚΥΑ), που θέτει ως προϋπόθεση ότι ο γονέας υπάλληλος πρέπει να έχει την επιμέλεια του παιδιού για να ζητήσει άδεια παρακολούθησης της επίδοσης.¹ Ο Συνήγορος υποστήριξε ότι οι ΔΕΥΑ είναι επιχειρήσεις που λειτουργούν με ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια και πρέπει να διέπονται από τις ισχύουσες διατάξεις της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ), η οποία ουδόλως θέτει τέτοια προϋπόθεση στη χορήγηση της άδειας παρακολούθησης σχολικής επίδοσης. Η ΔΕΥΑ Πατρών, που εμπλέκεται στην αναφορά, ζήτησε σχετική γνωμοδότηση από τη νομική της υπηρεσία, η οποία γνωμοδότησε ότι ο γονέας υπάλληλος της ΔΕΥΑΠ μπορεί να λάβει την άδεια αυτή εφόσον συναινέσει εγγράφως ο γονέας που έχει την επιμέλεια του παιδιού (υπόθεση 139792/2011).
- Χορήγηση διαδοχικών αδειών ανατροφής: Στην περίπτωση που η άδεια ανατροφής διακοπεί πριν από την ολοκλήρωσή της από νέα κύηση, δεν υπάρχει πρόβλεψη στις ΣΣΕ των ΔΕΥΑ ώστε το υπόλοιπό της να διατηρείται και να χορηγείται αφού λήξει η άδεια ανατροφής της δεύτερης κήσης. Ο Συνήγορος υποστήριξε ότι η άδεια μητρότητας (κήσης και λοχείας) και η

άδεια ανατροφής είναι δύο διακριτές άδειες, και η λήψη της μίας δεν μπορεί να συνεπάγεται υποκατάσταση και συνεπώς απώλεια της άλλης. Υπάρχει σχετική νομολογία τόσο από τα ελληνικά δικαστήρια και το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους (ΝΣΚ) όσο και από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο. Η εμπλεκόμενη ΔΕΥΑ Κοζάνης ζήτησε τη γνώμη του Υπουργείου Εργασίας, το οποίο υποστήριξε ότι, εφόσον κάτι τέτοιο δεν προβλέπεται στη ΣΣΕ, μπορεί να γίνει μόνο με συμφωνία των μερών.

Με βάση όλα τα παραπάνω ο Συνήγορος ζήτησε από τους φορείς της εργοδοσίας και των εργαζομένων των ΔΕΥΑ να αναθεωρήσουν το υφιστάμενο νομικό καθεστώς των αδειών ανατροφής και διευκόλυνσης των υπαλλήλων με οικογενειακές υποχρεώσεις.

Οι συζητήσεις μεταξύ των μερών βρίσκονται σε εξέλιξη (υπόθεση 135493/2010).

Χορήγηση άδειας ανατροφής παιδιού σε εκπαιδευτικό που έχει συνάψει σύμφωνο ελεύθερης συμβίωσης

Εκπαιδευτικός που έχει συνάψει σύμφωνο ελεύθερης συμβίωσης ζήτησε από το αρμόδιο γραφείο εκπαίδευσης εννεάμηνη άδεια ανατροφής παιδιού, και το αίτημά του δεν έγινε δεκτό (υπόθεση 131083/2010). Ο Συνήγορος, προς τον οποίο αυτός προσέφυγε στη συνέχεια, σε έγγραφο του και προς το αρμόδιο γραφείο εκπαίδευσης, αλλά και προς το Υπουργείο Παιδείας, διατύπωσε προ-

¹ Σε πρόσφατο έγγραφο του, με αφορμή άλλη υπόθεση, ο Συνήγορος υποστήριξε ότι ο δημοσιούπαλληλικός κώδικας δεν περιέχει διάταξη από την οποία να προκύπτει ως προϋπόθεση για τη λήψη της άδειας αυτής η επιμέλεια των παιδιών, και υποστήριξε ότι υπάρχει και αντίθετη προς αυτό νομολογία των δικαστηρίων. Το Υπουργείο Εσωτερικών, ενώ ενέμεινε στην θέση που εκφράζει η ΚΥΑ, αναγνώρισε το δικαίωμα του γονέα να συμμετέχει στη σχολική ζωή του παιδιού του ανεξαρτήτως επιμέλειας, και εξέφρασε την πρόθεση να μελετήσει εκ νέου το θέμα στο μέλλον (υπόθεση 136116/2010).

βληματισμό σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να αντιμετωπίζεται το θέμα αυτό για τους υπάλληλους που έχουν συνάψει σύμφωνο ελεύθερης συμβίωσης.

Θετική εξέλιξη

Το Υπουργείο Παιδείας ανταποκρίθηκε υιοθετώντας την άποψη ότι οι υπάλληλοι που έχουν συνάψει έγκυρο σύμφωνο ελεύθερης συμβίωσης λαμβάνουν τις άδειες ανατροφής και διευκόλυνσης με τις ίδιες προϋποθέσεις όπως οι σύζυγοι.

Χορήγηση πλήρους άδειας ανατροφής παιδιού σε υπάλληλο δήμου μερικής απασχόλησης με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου

Υπάλληλος σε Φιλαρμονική δήμου με μερική απασχόληση ζήτησε άδεια ανατροφής και της χορηγήθηκαν 4,5 μήνες (δηλαδή το ήμισυ της συνολικής εννιάμηνης άδειας) λόγω μερικής απασχόλησης. Ο Συνήγορος υποστήριξε προς την εμπλεκόμενη υπηρεσία ότι το Υπουργείο Εσωτερικών (ΥΠΕΣ), σε εγκύκλιο του Μαΐου 2008, είχε υποστηρίξει πως, για λόγους προστασίας της οικογένειας και συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, και οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης δικαιούνται την πλήρη άδεια ανατροφής του Κώδικα Δημοσίων Υπαλλήλων. Η υπηρεσία απέστειλε ερώτημα προς τη Διεύθυνση Οργάνωσης και Λειτουργίας ΟΤΑ του ΥΠΕΣ, η οποία απάντησε ότι η χορήγη-

ση της πλήρους άδειας ισχύει και για τους μερικώς απασχολούμενους. Κατόπιν τούτου, ο δήμος χορήγησε στην εργαζόμενη τους υπόλοιπους 4,5 μήνες της άδειας (υπόθεση 139937/2011).

Θέματα προστασίας μητρότητας

Τον Μάρτιο του 2011 ο Συνήγορος ολοκλήρωσε τη διετή ενασχόληση και παρέμβασή του για το θέμα της εξάμηνης ειδικής άδειας/παροχής προστασίας μητρότητας, δίνοντας στη δημοσιότητα ειδική έκθεση* την οποία είχε απευθύνει στον Πρόεδρο της Βουλής, στον Πρωθυπουργό και στον καθ' ύλην αρμόδιο υπουργό. Αντικείμενο των 150 αναφορών που διερεύνησε ο Συνήγορος ήταν προβλήματα σχετικά με τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία χορήγησης της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας που καταβάλλει ο ΟΑΕΔ στις ασφαλισμένες του ΙΚΑ οι οποίες πληρούν τις προϋποθέσεις του νόμου. Σε συνέχεια της έκθεσης αυτής, θετική ανταπόκριση της διοίκησης υπήρξε μόνον αναφορικά με την πρόταση του Συνηγόρου να αναγνωρίζεται η περίοδος της ειδικής εξάμηνης άδειας μητρότητας ως χρόνος ασφάλισης για τον κλάδο ανεργίας και ασθένειας του ΙΚΑ.

Θετική ανταπόκριση υπήρξε και στις προτάσεις του Συνηγόρου που αφορούσαν τη χορήγηση επιδόματος μητρότητας στις περιπτώσεις πρόωρου τοκετού και θανάτου του νεογνού.

Τέλος, ο ΟΑΕΔ ικανοποίησε εκπρόθεσμο αίτημα για χορήγηση συμπληρωματικών παροχών μητρότητας, έπειτα από διαμεσολάβηση του Συνηγόρου. Για το

τελευταίο ζήτημα η ανεξάρτητη αρχή έχει ζητήσει να υπάρξει γενική και όχι περιπτωσιολογική επίλυση του προβλήματος, με τροποποίηση της επίμαχης διάταξης (υπόθεση 144382/2011).

Αναγνώριση του χρόνου της εξάμηνης άδειας προστασίας μητρότητας ως χρόνου ασφάλισης στον κλάδο ανεργίας και ασθένειας του ΙΚΑ

Ο Συνήγορος χειρίστηκε μεγάλο αριθμό υποθέσεων με αντικείμενο την άρνηση να ανανεωθεί το βιβλιάριο υγείας, να χορηγηθούν επιδόματα μητρότητας και ασθένειας, καθώς και επιδόματα ανεργίας σε εργαζόμενες μητέρες για τον λόγο ότι ο χρόνος κατά τον οποίο αυτές τελούσαν σε ειδική άδεια προστασίας μητρότητας δεν υπολογιζόταν ως χρόνος ασφάλισης για τους κλάδους ανεργίας και ασθένειας. Σε έγγραφό του προς τη Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΓΓΚΑ), το οποίο γνωστοποιήθηκε στον αρμόδιο υφυπουργό, ο Συνήγορος επισήμανε ότι η μη υπαγωγή των μητέρων που κάνουν χρήση της εξάμηνης άδειας προστασίας της μητρότητας στην ασφάλιση του ΙΚΑ για τον κλάδο ασθένειας συνιστά διάκριση λόγω φύλου και ακυρώνει τον σκοπό του νομοθέτη κατά τη θέσπιση της ειδικής αυτής άδειας. Ζήτησε συνεπώς να εξεταστεί η δυνατότητα επέκτασης της ασφαλιστικής κάλυψης που έχει ήδη προβλεφθεί για τον κλάδο σύνταξης και στους κλάδους ασθένειας και ανεργίας κατά την περίοδο που γίνεται χρήση της ειδικής εξάμηνης άδειας/παροχής προστασίας μητρότητας (ενδεικτικές υποθέσεις 22391, 4918/2009, 127582/2010, 138075 και 140501/2011).

Θετική εξέλιξη

Ο ΟΑΕΔ ανταποκρίθηκε θετικά ως προς το ζήτημα των επιδομάτων ανεργίας με την έκδοση εγκυκλίου από τη Γενική Διεύθυνση Εργατικού Δυναμικού. Επίσης, με πρόσφατο νόμο² έγιναν δεκτές οι προτάσεις του Συνηγόρου και για την ασφάλιση ασθένειας, και μάλιστα η οικεία διάταξη έχει αναδρομική ισχύ. Ακολούθως, εκδόθηκε εγκύκλιος του ΟΑΕΔ μέσω της οποίας ρυθμίζονται διαδικαστικά ζητήματα αναφορικά με την αναδρομική ισχύ της διάταξης σε μητέρες που κάνουν ήδη χρήση της παροχής, ενώ αναμένεται και η σχετική εγκύκλιος από το ΙΚΑ.

Χορήγηση επιδόματος μητρότητας στις περιπτώσεις πρόωρου τοκετού και θανάτου του νεογνού

Ήδη από το έτος 2008 ο Συνήγορος άρχισε να δέχεται αναφορές από ασφαλισμένες του ΙΚΑ οι οποίες διαμαρτύρονταν διότι απορρίφθηκε το αίτημά τους να τους χορηγηθούν τα επιδόματα μητρότητας είτε λόγω πρόωρου τοκετού είτε λόγω θανάτου του νεογνού. Κατά την εξέταση αυτών των αναφορών διαπιστώθηκε ότι, μέχρι το 2006, το ΙΚΑ δεν χορηγούσε άδειες και επιδόματα εγκυμοσύνης και μητρότητας στις μητέρες κατά τις δύο αυτές περιπτώσεις (θανάτου του νεογνού και πρόωρου τοκετού), εξαιτίας εσφαλμένης ερμηνείας και εφαρμογής των σχετικών κοινωνικοασφαλιστικών διατάξεων.

Το έτος 2006, το ΙΚΑ εξέδωσε εγκύκλιο με την οποία συμμορφώθηκε με το περι-

εχόμενο γνωμοδότησης της ολομέλειας του ΝΣΚ. Με τη γνωμοδότηση αυτή κρίθηκε ομόφωνα ότι η εργαζόμενη δικαιούται άδεια λοχείας, και συνακόλουθα επίδομα λοχείας, στην περίπτωση που το έμβρυο γεννηθεί νεκρό ή αποβιώσει κατά τη διάρκεια της άδειας. Ωστόσο, η εγκύκλιος έθετε ως πρόσθετη προϋπόθεση να έχει υπάρξει τοκετός μετά την 28η εβδομάδα της κύησης, προϋπόθεση που χρησιμοποιήθηκε για να αιτιολογήσει την απόρριψη των σχετικών αιτημάτων από τη διοίκηση. Η πρόσθετη αυτή προϋπόθεση ήταν αυθαίρετη, αφού δεν αναφερόταν στη γνωμοδότηση του ΝΣΚ στην οποία παρέπεμπε η εγκύκλιος του ΙΚΑ (υποθέσεις 17641/2008, 19578/2009, 125559 & 126409/2010· βλ. και *Ετήσια έκθεση 2010*, σ. 149).

Με έγγραφό του προς τον Διοικητή του ΙΚΑ και τη ΓΓΚΑ, ο Συνήγορος υποστήριξε ότι, ακόμη και αν θεωρηθεί ότι η 28η εβδομάδα της κύησης είναι κρίσιμη για τη βιωσιμότητα του εμβρύου από ιατρικής πλευράς, η αξίωση για την καταβολή του επιδόματος μητρότητας συνδέεται με το πραγματικό γεγονός του τοκετού και δεν εξαρτάται από άλλα στοιχεία (πρόωρος τοκετός, γέννηση ζωντανού, νεκρού ή βιώσιμου εμβρύου). Η αξίωση δηλαδή δεν συνδέεται με την κατάσταση του βρέφους αλλά με το πρόσωπο της ασφαλισμένης και αποσβένεται μόνο με τον θάνατο της μητέρας. Σε συνδυασμό και με άλλα νομικά επιχειρήματα, ο Συνήγορος ζήτησε από το ΙΚΑ αφενός να τροποποιήσει την εγκύκλιο του 2006, εφόσον αυτή βασίστηκε σε αυθαίρετη ερμηνεία της νομοθεσίας, και αφετέρου να επανεξετάσει τα αιτήματα για τη χορήγηση των επιδομάτων μητρότητας.

Θετική εξέλιξη

Ο Νομικός Σύμβουλος του Κράτους, στον οποίο απηύθυνε ερώτημα η ΓΓΚΑ, με ατομική γνωμοδότησή του, η οποία έγινε αποδεκτή από τον Αναπληρωτή Υπουργό Εργασίας, συντάχθηκε με τις απόψεις του Συνηγόρου. Έτσι, το ΙΚΑ εξέδωσε εγκύκλιο με την οποία διευκρινίζει ότι η καταβολή των επιδομάτων κυοφορίας-λοχείας πρέπει να στηρίζεται αποκλειστικά στην ύπαρξη του πραγματικού γεγονότος του τοκετού και να μην εξαρτάται από τη χρονική διάρκεια της εγκυμοσύνης ούτε και από τη γέννηση ζωντανού ή μη εμβρύου ή την επιβίωση του νεογνού μετά τη γέννησή του.*

Χορήγηση παροχής μητρότητας από τον ΟΑΕΔ παρά την εκπρόθεσμη υποβολή αίτησης

Ο Συνήγορος εξέτασε αναφορά ενδιαφερομένης σχετικά με άρνηση του ΟΑΕΔ να της χορηγήσει τη συμπληρωματική παροχή μητρότητας. Ως λόγος άρνησης προβλήθηκε ότι η αίτηση είχε υποβληθεί εκπρόθεσμα. Ειδικότερα, ο ΟΑΕΔ επικαλέστηκε τον Κανονισμό των Συμπληρωματικών Παροχών Μητρότητας του Οργανισμού, σύμφωνα με τον οποίο η συμπληρωματική παροχή καταβάλλεται ύστερα από αίτηση της δικαιούχου εντός τριμήνου από την είσπραξη των επιδομάτων μητρότητας από το ΙΚΑ.

Ο Συνήγορος επισήμανε στον ΟΑΕΔ τα εξής:

- Οι προϋποθέσεις χορήγησης της συ-

² Ν. 3996/2011, άρθρο 36, παράγρ. 3.

μπληρωματικής παροχής μητρότητας έχουν κριθεί κατά την υποβολή της αίτησης στο ΙΚΑ για την καταβολή των επιδομάτων κυοφορίας-λοχείας. Επομένως από τη σκοπιά του υπόχρεου, δηλαδή του ΟΑΕΔ, η συμπληρωματική παροχή αποτελεί αντικείμενο δεσμίας διοικητικής πράξης, δηλαδή ο οργανισμός οφείλει να τη χορηγήσει εφόσον εκπληρώνονται οι προβλεπόμενες προϋποθέσεις.

- Η τρίμηνη προθεσμία είναι δυνατόν να οδηγήσει στην ακύρωση του σκοπού της συμπληρωματικής παροχής μητρότητας, που είναι να μη μειωθεί ο μισθός της εργαζομένης κατά το διάστημα της αποχής της από την εργασία λόγω εγκυμοσύνης. Σε διαφορετική περίπτωση, η εργαζόμενη «τιμωρείται» όταν αναλαμβάνει τον ρόλο της μητέρας, ο οποίος μάλιστα συνεπάγεται πρόσθετα οικονομικά βάρη. Ως εκ τούτου η πρακτική αυτή εμφανίζεται αντίθετη τόσο με την εθνική νομοθεσία όσο και με τις διεθνείς και ευρωπαϊκές διατάξεις για την προστασία της μητρότητας.
- Η θέσπιση τρίμηνης προθεσμίας, και μάλιστα χωρίς να έχουν προηγουμένως ενημερωθεί οι ασφαλισμένες, είναι δυνατόν να οδηγήσει στον αποκλεισμό των δικαιούχων από το εν λόγω δικαίωμα. Συνεπώς δημιουργεί έναν επιπλέον περιορισμό που αντιστατεύεται τον σκοπό του νομοθέτη, ο οποίος είναι να διατηρήσει τις αποδοχές της η εργαζόμενη γυναίκα στο ίδιο επίπεδο καθ' όλη τη διάρκεια της ασφαλιστικής προστασίας της μητρότητας.

Ο Συνήγορος ζήτησε να επανεξεταστεί η υπόθεση και να χορηγηθεί η

συμπληρωματική παροχή μητρότητας στην ενδιαφερόμενη. Κάλεσε, επίσης, τον ΟΑΕΔ να αναλάβει τις απαραίτητες πρωτοβουλίες, από κοινού με το ΙΚΑ, ώστε να ενημερώνονται εγκαίρως οι ασφαλισμένες μητέρες αναφορικά με το δικαίωμά τους να λάβουν συμπληρωματικές παροχές μητρότητας, αλλά και με το χρονικό περιθώριο που έχουν ώστε να ασκήσουν το εν λόγω δικαίωμα. Απώτερος στόχος ήταν να εξευρεθεί μια ευχερέστερη και λιγότερο γραφειοκρατική διαδικασία για τη χορήγηση των παροχών μητρότητας (υπόθεση 125590/2010).

Θετική εξέλιξη

Η διοίκηση ανταποκρίθηκε στις προτάσεις του Συνηγόρου χορηγώντας την παροχή στην ενδιαφερόμενη.

ΕΙΔΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων

Ο Συνήγορος συνεργάστηκε με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ) για την έκδοση τον Σεπτέμβριο του 2011 του *Εγχειριδίου συμβουλευτικής για τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας*, το οποίο απευθύνεται σε όλες τις εργαζόμενες γυναίκες, καθώς και σε φορείς που δραστηριοποιούνται στο θέμα αυτό. Σκοπός του εγχειριδίου είναι η ευαισθητοποίηση

της κοινής γνώμης για την έκταση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης ως μορφής άσκησης βίας και διάκρισης λόγω φύλου, καθώς και για τους τρόπους αντιμετώπισής του.

Στο πλαίσιο της συνεργασίας αυτής, ο Συνήγορος συνέταξε ειδική έκθεση*, στην οποία συστηματοποίησε και κατέγραψε τη δίχρονη εμπειρία του στο εν λόγω θέμα. Η έκθεση αυτή ενσωματώθηκε στο σχετικό εγχειρίδιο. Επιπλέον, ο Συνήγορος συμμετείχε στην προετοιμασία του εγχειριδίου με παρατηρήσεις, καθώς επίσης και στη Στρογγυλή Τράπεζα που οργάνωσε η ΓΓΙΦ κατά τη διάρκεια ημερίδας με θέμα «Βία κατά των γυναικών – Μεθοδολογία συμβουλευτικής».

Συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE)

Ως αρμόδια εθνική αρχή για την ισότητα των φύλων (Gender Equality Body), ο Συνήγορος κλήθηκε να παράσχει στοιχεία για τη μελέτη του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου Ισότητας των Φύλων (European Institute for Gender Equality – EIGE) με θέμα «Study on the Involvement of Men in Gender Equality». Στο πλαίσιο της έρευνας, ο Συνήγορος κλήθηκε να χορηγήσει στοιχεία σχετικά με τις αρμοδιότητες και το έργο του αναφορικά με την προώθηση της συμμετοχής των ανδρών στην ισότητα των φύλων, αλλά και τα εργαλεία και τις συνεργασίες που έχει αναπτύξει, καθώς και τις σχετικές αναφορές που έχει δεχθεί. Τα αποτελέσματα της μελέτης δεν έχουν ακόμη δημοσιοποιηθεί.

Συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Συνεχίζεται σε σταθερή βάση η συνεργασία του Συνηγόρου ως αρχής για την ισότητα των φύλων εκ μέρους της ελληνικής δημόσιας διοίκησης με τη Μονάδα Νομοθεσίας για την Ίση Μεταχείριση, που ανήκει στη Διεύθυνση Ισότητας της Γενικής Διεύθυνσης Δικαιοσύνης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για θέματα σχετικά με παραβίαση διατάξεων του ευρωπαϊκού δικαίου περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Το 2011 ο Συνήγορος συμμετείχε ενεργά στις συναντήσεις του Δικτύου των Ανεξάρτητων Φορέων για την Ισότητα των Φύλων (Network of Gender Equality Bodies), που συνεδρίασε υπό την αιγίδα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, με αντικείμενο τις ποσοτώσεις φύλου στα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών και τη δυνατότητα των φορέων ισότητας να ασκούν δικαστική προσφυγή για θέματα διακρίσεων λόγω φύλου. Ο Συνήγορος εκπροσωπήθηκε φέτος για πρώτη φορά στη Συμβουλευτική Επιτροπή για τις Ίσες Ευκαιρίες για Άνδρες και Γυναίκες (Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men), που συνεδριάζει, επίσης υπό την αιγίδα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, στις Βρυξέλλες, γνωμοδοτώντας για τις νομοθετικές και τις πολιτικές εξελίξεις στον τομέα της ισότητας των φύλων στην ΕΕ.


Συνεργασία με το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης (ΙΝΕΠ)

Ως αρχή για την ισότητα των φύλων, ο Συνήγορος συνεργάζεται με το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης, και ειδικότερα με το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης Δημοσίων Υπαλλήλων (ΙΝΕΠ), τόσο κατά τον σχεδιασμό όσο και κατά την πραγματοποίηση προγραμμάτων επιμόρφωσης

σχετικών με θεματικές της ισότητας των φύλων. Στο πλαίσιο αυτό ο Συνήγορος συμμετείχε με ειδικούς επιστήμονες στην εκτέλεση των προγραμμάτων που αφορούν αφενός την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου (gender mainstreaming) στις δημόσιες πολιτικές, καθώς και στον σχεδιασμό προγραμμάτων επιμόρφωσης σχετικά με την καταπολέμηση της βίας και τη σεξουαλική παρενόχληση, αλλά και την ενδυνάμωση της συμμετοχής των γυναικών υπαλλήλων στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

Υποστήριξη της δράσης του Συνηγόρου ως αρχής για την ισότητα των φύλων στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ 2007-2013

Στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ 2007-2013, ο Συνήγορος, ως αρχή για την ισότητα των φύλων, ανέλαβε σε συνεργασία με τη Διαχειριστική Αρχή της Βουλής των Ελλήνων την υλοποίηση του έργου «Υποστήριξη της δράσης του Συνηγόρου ως φορέα παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ισότητας των φύλων στις δημόσιες πολιτικές». Το έργο εγκρίθηκε και θα περιλαμβάνει συλλογή στοιχείων και εκπόνηση μελετών για την ανταπόκριση της δημόσιας διοίκησης στα πορίσματα του Συνηγόρου σε θέματα ισότητας των φύλων, την έκδοση ενημερωτικών φυλλαδίων και την παραγωγή ραδιοφωνικών σποτ.



Περισσότερα και πιο αναλυτικά στοιχεία,
στον ιστότοπο του Συνηγούρου www.synigoros.gr.

Οι αστερίσκοι [*] μέσα στο κείμενο παραπέμπουν
σε κατάλογο συνδέσμων (www.synigoros.gr/?i=stp.el.links2011) όπου μπορείτε να βρείτε
σχετικά αναρτημένα έγγραφα.