



20 ΑΠΦ 2017

**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ
ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ**

**Αθήνα, 18 Απριλίου 2017
Αριθ. Πρωτ.: 343**

ΠΡΟΣ: Τη Βουλή των Ελλήνων
✓ Δ/ση Κοιν/κού Ελέγχου
Τμήμα Ερωτήσεων
Αθήνα

Ταχ. Δ/νση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
TELEFAX: 210 5203872
Πληροφορίες: Ζ. Αδαμοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516472
e-mail: ypertns@ypakp.gr

ΘΕΜΑ: Σχετικά με την προστασία της Μητρότητας στην Εργασία.
ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ.3992/08-03-2017 ΕΡΩΤΗΣΗ. ✓

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού που κατατέθηκε στη Βουλή από τη Βουλευτή, κα Κ. Παπακώστα-Σιδηροπούλου, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α. Η προστασία της μητρότητας κατοχυρώνεται πλήρως στη χώρα μας μέσα από τις επιταγές των άρθρων 4 παρ. 1 και 2 και 22 παρ. 1 του Συντάγματος, σύμφωνα με το ευρωπαϊκό και διεθνές δίκαιο, όπως εξάλλου ορίζεται από τις διατάξεις της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ, η οποία ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο με τα π.δ. 176/1997 και 41/2003, από τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 103 για την προστασία της μητρότητας η οποία κυρώθηκε με το ν. 1302/1982, καθώς επίσης και από τις διατάξεις του ν. 1426/1984 για την κύρωση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και του ν. 4359/2016 για την κύρωση του Αναθεωρημένου ΕΚΧ.

Επίσης διατάξεις για την προστασία της μητρότητας περιλαμβάνονται στα άρθρα 15 του ν. 1483/1984 για την προστασία από την απόλυση, 9 του ν. 2224/1994 για την άδεια μητρότητας, 142 του ν. 3655/2008 για την ειδική άδεια προστασίας μητρότητας έξι μηνών κ.λπ..

Παράλληλα, η προστασία της μητρότητας εμπίπτει στην έννοια της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όπως αυτή εξειδικεύεται από τις διατάξεις του ν. 3896/2010, με τις διατάξεις του οποίου προσαρμόστηκε η εθνική μας νομοθεσία στις απαιτήσεις της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ.

Ειδικότερα, σε σχέση με τα καταγγελλόμενα, από τις διατάξεις των εδ. α', β' και γ' του άρθρου 2, του ν. 3896/2010 ορίζονται οι έννοιες της άμεσης και έμμεσης διάκρισης του εργαζόμενου ως εξής :

«α. άμεση διάκριση: όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση..

β. «έμμεση διάκριση»: όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να θέσει σε μειονεκτική θέση πρόσωπα του ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξης του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

✓ Στην παρ. 1 του άρθρου 3 του ίδιου νόμου ορίζεται επίσης ρητά ότι «*απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, σε όλους τους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου, όπως εξειδικεύονται στις κατωτέρω*

διατάξεις», ενώ, στην παρ. 4 του ίδιου άρθρου, ορίζεται ότι «*Συνιστά επίσης διάκριση κατά την έννοια του παρόντος νόμου η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, στις περιπτώσεις των προεδρικών διαταγμάτων 176/1997 (ΦΕΚ 150 Α'), 41/2003 (ΦΕΚ 44 Α') και του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 (ΦΕΚ 58 Α').*».

Ακόμη, με τις διατάξεις του άρθρου 12 του παραπάνω νόμου ορίζεται ότι «*Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω του φύλου ή της οικογενειακής κατάστασης του εργαζομένου όσον αφορά στους όρους, στις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, στις προαγωγές, καθώς και στο σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης προσωπικού.*».

Επιπρόσθετα, στο άρθρο 14 του ίδιου νόμου ορίζονται τα εξής: «*Απαγορεύεται η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σχέσεως εργασίας και της υπαλληλικής σχέσεως, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση: α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης...*».

Παράλληλα, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 16 του ν.3896/2010 ορίζονται τα εξής : «*Η εργαζόμενη που έχει λάβει την εκάστοτε ισχύουσα άδεια μητρότητας ή την ειδική άδεια του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 (ΦΕΚ 58 Α') δικαιούται, μετά το πέρας των αδειών αυτών, να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε ισοδύναμη θέση, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και συνθήκες και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία της.*».

Β. Ως προς το θέμα της προστασίας εργαζόμενης από απόλυση λόγω μητρότητας ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 15 του ν. 1483/1984, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει με τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 36 του ν. 3996/2011, με τις οποίες απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για το χρονικό διάστημα δεκαοκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Η προστασία από την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ισχύει τόσο έναντι του εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται, χωρίς να έχει προηγουμένως απασχοληθεί αλλού, πριν συμπληρώσει δεκαοκτώ (18) μήνες από τον τοκετό ή το μεγαλύτερο χρόνο που προβλέπεται στην παρούσα, όσο και έναντι του νέου εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται και μέχρι τη συμπλήρωση των ανωτέρω χρόνων. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη.

Γ. Επισημαίνουμε ότι, με βάση τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 25 του ν. 3896/2010, σύμφωνα και με την τελευταία τροποποίηση που επήλθε στον καταστατικό νόμο του Συνηγόρου του Πολίτη (ν. 3094/2003) από τις διατάξεις των άρθρων 18, 19 και 20 του νόμου 4443/2016, η Ανεξάρτητη Αρχή είναι ο αρμόδιος εθνικός φορέας για την παρακολούθηση και την προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σύμφωνα με το πεδίο και την έκταση εφαρμογής των διατάξεων του ν. 3896/2010

Ειδικότερα, από τις παραγράφους 5-12 του άρθρου 20 του ν. 4443/2016, επανακαθορίζεται το σχήμα συνεργασίας των Υπηρεσιών του ΣΕΠΕ με την Ανεξάρτητη Αρχή, σε σχέση με το προηγούμενο νομοθετικό πλαίσιο που είχε καθιερωθεί από τις διατάξεις του άρθρου 25 του ν. 3896/2010.

Από τις προαναφερθείσες διατάξεις, επαναλαμβάνεται η υποχρέωση των Υπηρεσιών του ΣΕΠΕ εφόσον παραλαμβάνουν καταγγελίες -μεταξύ άλλων και- σχετικά με την εφαρμογή του ν. 3896/2010 να προβαίνουν στην κατά νόμο διερεύνησή τους και να ενημερώνουν χωρίς καθυστέρηση τον Συνήγορο του Πολίτη τόσο κατά την παραλαβή κάθε καταγγελίας όσο και μετά την ολοκλήρωση των διερευνητικών και τυχόν κυρωτικών τους ενεργειών. Επίσης, οφείλουν να επιλαμβάνονται σχετικών καταγγελιών και μετά από παραγγελία του Συνηγόρου του Πολίτη, στον οποίο υποβάλλουν τα αποτελέσματα των ενεργειών τους, επιφυλασσόμενης, σε κάθε περίπτωση, της αρμοδιότητας του Συνηγόρου του Πολίτη προς ιδίαν έρευνα και διαμόρφωση του τελικού πορίσματος επί της καταγγελίας.

Το διατακτικό του πορίσματος αυτού υποχρεούνται να υλοποιήσουν οι ως άνω φορείς στο πλαίσιο των πειθαρχικών ή κυρωτικών τους αρμοδιοτήτων. Απόκλιση από το διατακτικό του πορίσματος επιτρέπεται μόνο με παράθεση πλήρους και εμπεριστατωμένης αιτιολογίας.

Επιπλέον οι υπηρεσίες του ΣΕΠΕ εξετάζουν είτε αυτεπάγγελα είτε μετά από καταγγελίες τις παραβάσεις της νομοθεσίας για την προστασία της μητρότητας, συστήνοντας στους εργοδότες την τήρησή της και, όπου δεν υπάρχει ανταπόκριση, επιβάλλοντας κυρώσεις.

Παράλληλα, ενθαρρύνονται οι εργαζόμενες γυναίκες (έγκυες, τεκούσες κ.λπ.) να καταγγέλλουν στις υπηρεσίες του ΣΕΠΕ ή στην γραμμή καταγγελιών 15512 τυχόν παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Το Υπουργείο εξετάζει σειρά επιπλέον μέτρων προστασίας των εργαζομένων συνολικά και των γυναικών ειδικότερα και σε κάθε περίπτωση είναι ανοικτό σε κάθε ουσιαστική πρόταση για τη βελτίωση της νομοθεσίας και την αποτελεσματικότερη εφαρμογή της.

Πρέπει να επισημανθεί η αγορά εργασίας και το νομοθετικό πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων αποδιαθρόθηκε πλήρως κατά την περίοδο 2010-2014 από τις πολιτικές επιλογές των κυβερνήσεων ΝΔ και ΠΑΣΟΚ αλλά και τις επιταγές των δανειστών.

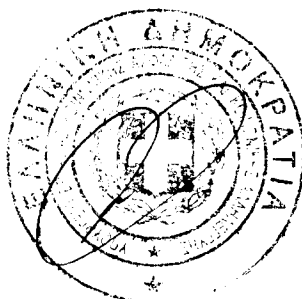
Η μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων βρέθηκε απροστάτευτη με την παράλληλη έξαρση της εργοδοτικής αυθαιρεσίας που γιγαντώθηκε με την ανοχή των κυβερνήσεων και την αναποτελεσματική λειτουργία των ελεγκτικών μηχανισμών, πολλοί εκ των οποίων είχαν αποδυναμωθεί σκοπίμως.

Οι γυναίκες εργαζόμενες βρέθηκαν σε δυσμενέστατη θέση. Συνυπολογίζοντας, δε, την ανισότητα που βιώνουν στην καθημερινότητα τους και στον χώρο εργασίας τους, η εργασιακή απορρύθμιση τις κατέστησε στην πιο ευάλωτη κατηγορία εργαζομένων.

Για τις γυναίκες αλλά και για το σύνολο του κόσμου της εργασίας η Κυβέρνηση μας αγωνίζεται καθημερινά, εντός και εκτός Ελλάδας, για την επαναφορά των συλλογικών διαπραγματεύσεων, την επιβολή της νομιμότητας στην αγορά εργασίας, την θέσπιση του νομοθετικού πλαισίου εκείνου που θα παρέχει προστασία στους εργαζόμενους.

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΕΥΤΥΧΙΑ ΑΧΤΣΙΟΓΛΟΥ



ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
Ο ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ