



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

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
TELEFAX: 210 5203872
Πληροφορίες: Π.Παναγιωτακοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516475
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα, 21 Ιουνίου 2018
Αριθ. Πρωτ.: 348

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

ΘΕΜΑ: Προστασία της Εγκυμοσύνης και της Μητρότητας στον εργασιακό χώρο.
ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. 4810/29-03-2018 Ερώτηση.

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

Α. Για το θέμα της προστασίας των εργαζομένων γυναικών από απόλυση λόγω μητρότητας ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 15 του ν. 1483/1984, όπως τροποποιήθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 36 του ν. 3996/2011.

Ειδικότερα από τις ανωτέρω διατάξεις ορίζεται ότι απαγορεύεται ως 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.

Επίσης, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 10 του ΠΔ 176/1997, σε περίπτωση καταγγελίας της σχέσης εργασίας εφόσον υπάρχει σπουδαίος λόγος σύμφωνα με το άρθρο 15 του ν.1483/84, ο εργοδότης οφείλει να αιτιολογήσει δεόντως την καταγγελία γραπτώς

και να προβεί σε σχετική κοινοποίηση και προς την κατά τόπον αρμόδια υπηρεσία του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας.

Β. Παράλληλα, το θέμα της προστασίας της μητρότητας εμπίπτει στο ειδικό νομοθετικό πλαίσιο για τις ίσες ευκαιρίες ανδρών και γυναικών στην εργασία και απασχόληση. Για τα θέματα αυτά ισχύουν οι διατάξεις του ν. 3896/2010 «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης -Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/EK, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις.», με τις διατάξεις του οποίου μεταφέρθηκαν οι επιταγές της Οδηγίας 2006/54/EK στην ελληνική έννομη τάξη.

Ειδικότερα, 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.*».

Επίσης, από τις διατάξεις του εδ. α΄ του άρθρου 2, του ανωτέρω νόμου, η άμεση και η έμμεση διάκριση ορίζεται 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».

Παράλληλα, στην παρ. 1 του άρθρου 3 του ίδιου νόμου ορίζεται 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 ίδιου 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...».

Κάθε εργαζόμενος-η, που θεωρεί ότι θίγεται, στο πνεύμα των ανωτέρω διατάξεων, δικαιούται να προσφύγει στις αρμόδιες διοικητικές αρχές, Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη, ο οποίος σύμφωνα με το άρθρο 25 του ίδιου νόμου ενεργεί ως φορέας προώθησης και παρακολούθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών ανδρών και γυναικών, σύμφωνα και με το άρθρο 20 της εναρμονισθείσας Οδηγίας, αλλά και στις δικαστικές αρχές.

Επίσης, σε περίπτωση παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών ανδρών και γυναικών, ενεργοποιούνται οι διατάξεις του άρθρου 24 του ίδιου νόμου, περί αντιστροφής του βάρους αποδείξεως όπου ορίζονται τα εξής :

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

2. Η παράγραφος 1 εφαρμόζεται επίσης στις περιπτώσεις που τίθεται ζήτημα άνισης μεταχείρισης λόγω φύλου, οι οποίες εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ, όπως ενσωματώθηκε ιδίως με τα προεδρικά διατάγματα 176/1997...».

Γ. Ο ν.1387/1983 (ΦΕΚ Α'110), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, ο οποίος ρυθμίζει τις Ομαδικές Απολύσεις δεν κάνει ιδιαίτερη μνεία στις εργαζόμενες σε κατάσταση εγκυμοσύνης.

Σύμφωνα με την παρ.2 του άρθρου 3 του ν.1387/1983 (ΦΕΚ Α'110), μεταξύ των θεμάτων για τα οποία ο εργοδότης οφείλει να ενημερώσει τους εκπροσώπους των εργαζομένων πριν προχωρήσει σε ομαδικές απολύσεις είναι αφενός ο αριθμός και οι κατηγορίες των υπό απόλυση εργαζομένων και αφετέρου ο προσδιορισμός των κριτηρίων για την επιλογή των απολυτέων.

Σκοπός των διατάξεων αυτών δεν είναι ο ονομαστικός προσδιορισμός των υπό απόλυση εργαζομένων, κάτι τέτοιο θα άφηνε τις διαβουλεύσεις κενές περιεχομένου, αλλά είναι να ληφθούν μέτρα προκειμένου να αποφευχθούν ή μειωθούν οι απολύσεις ή να αμβλυνθούν οι συνέπειές τους. Επιπλέον όσον αφορά τον προσδιορισμό των κριτηρίων, αυτός έχει γίνει από τη νομολογία και την επιστήμη και είναι κατά βάση κοινωνικά και αντικειμενικά, ώστε να επιλεγούν οι εργαζόμενοι που θα υποστούν την μικρότερη βλάβη. Η υποχρέωση αυτή του εργοδότη για επιλογή με βάση κοινωνικά κριτήρια εδράζεται αφενός στην γενική ρήτρα της καλής πίστης, αφετέρου δε στην αντίληψη ότι δεν επιτρέπεται να απολυθεί ο συγκεκριμένος εργαζόμενος του οποίου η θέση εργασίας παύει να υφίσταται, αλλά ένας άλλος υπό σύγκριση εργαζόμενος για τον οποίο υπάρχει η δυνατότητα περαιτέρω απασχόλησης σε άλλον εργοδότη και τούτο διότι ο νόμος δεν μπορεί να προστατεύει γενικά οποιονδήποτε «κάτοχο θέσης εργασίας» αλλά εκείνον τον εργαζόμενο που συγκριτικά με άλλους χρήζει κοινωνικής προστασίας.

Συμπληρωματικά στα ανωτέρω, σάς γνωρίζουμε ότι στο Τμήμα Συμφιλίωσης της Διεύθυνσης Συλλογικών Ρυθμίσεων δεν έχει εξεταστεί υπόθεση διένεξης μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης και εργοδότη/οργάνωσης εργοδοτών, η οποία να άπτεται θεμάτων προστασίας της εγκυμοσύνης και της μητρότητας.

Δ. Σε ουδεμία έννομη τάξη εφαρμόζεται πλήρως η νομοθεσία, σε οποιοδήποτε τομέα. Αν συνέβαινε αυτό, θα είχε πραγματοποιηθεί το Κράτος Δικαίου και θα το είχαμε ως υπόδειγμα. Η έννοια όμως αυτή, είναι μια στόχευση, ένας διαρκής αγώνας και ποτέ μια πάγια κατάσταση. Περαιτέρω, η εφαρμογή της νομοθεσίας γίνεται σε πρώτο επίπεδο εκουσίως από τους πολίτες και καθιερώνεται έτσι πρωτίστως η συν-ευθύνη όλων μας στις τυχόν παρεκκλίσεις, δευτερευόντως από προστατευτικούς/ελεγκτικούς μηχανισμούς ή εν τέλει τα Δικαστήρια, τα οποία, βρίσκονται εκτός ελέγχου της εκτελεστικής εξουσίας προς την οποία απευθύνατε τα ερωτήματά σας.

Όπως αναλύθηκε εκτενέστατα παραπάνω, το νομικό πλαίσιο στην πατρίδα μας είναι συστηματικό και λειτουργικό, προβλέπει δε εκτεταμένο πλέγμα ρυθμίσεων, στο δε επίκαιρο θέμα της Απόφασης του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης επί της υπόθεσης C-103/16 (σχετικός σύνδεσμος: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=201097&mode=req&pageIndex=1&dir=&occ=first&part=1&text=&doclang=EL&cid=531017>) η οποία επέτρεψε την απόλυση εγκύου εργαζομένης μόνο στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων και μάλιστα υπό προϋποθέσεις, αλλά προσθέτως η Απόφαση επισημαίνει ότι δεν «αποκλείεται όμως η ευχέρεια των κρατών μελών να διασφαλίσουν υψηλότερη προστασία στις εγκύους, λεχώνες ή γαλουχούσες εργαζόμενες», συμβαίνει στην έννομη τάξη μας να υπάρχει το πρόσθετο κριτήριο αποφυγής απόλυσης μιας εγκύου εργαζομένης (βλ. ανωτέρω σημείο Γ), της επιλογής δηλαδή προς ομαδική απόλυση των εργαζομένων που αναμένεται να υποστούν την μικρότερη βλάβη, όπως στην περίπτωση που αυτοί είναι εφικτό να ξαναβρούν σύντομα εργασία, ενώ οι έγκυοι συμπολίτες μας όχι.

Ε. Το ανωτέρω προστατευτικό νομοθετικό πλαίσιο, μπορεί να λειτουργήσει αποτελεσματικά, α) πρωτίστως και κυρίως με την συνεργασία των εργαζομένων που υφίστανται διακρίσεις και παράνομη μεταχείριση (κατασταλτικά) και εδώ είναι που παρεμβαίνει το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, β) επικουρικός, με τους αποδεδειγμένα εντατικοποιημένους ελέγχους του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας (ΣΕΠΕ) στους χώρους εργασίας (προληπτικά), για την προστασία των εργαζομένων γυναικών από δυσμενή μεταχείριση λόγω μητρότητας.

Όσον αφορά θέματα αρμοδιότητας του Σ.ΕΠ.Ε σας γνωρίζουμε ότι με το ν.3896/2010 και το ν.4443/2016, το ΣΕΠΕ επιλαμβάνεται καταγγελιών στο πλαίσιο προστασίας της εγκυμοσύνης και της μητρότητας, κυρίως με την διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών, σε άμεση συνεργασία με τον Συνήγορο του Πολίτη, ο οποίος μπορεί να παρίσταται στη πιο πάνω διαδικασία και να ενεργεί αυτεπαγγέλτως στις καταγγελίες που περιέρχονται υπόψη του. Το πόρισμα του Συνηγόρου του Πολίτη είναι δεσμευτικό για τις υπηρεσίες του Σ.Ε.ΠΕ, οι οποίες σε περίπτωση που προκύπτουν παραβάσεις των παραπάνω διατάξεων, επιβάλλουν τις κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθ. 11 του ν. 4443/2016 σε συνδυασμό με το άρθ. 24 του ν. 3996/2011).

Πιο συγκεκριμένα, το διάστημα από Ιανουάριο 2017 έως σήμερα, καταγράφηκαν συνολικά 113 καταγγελίες στις περιφερειακές υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. που αφορούσαν την παραβίαση των διατάξεων προστασίας της μητρότητας. Όλες οι ανωτέρω καταγγελίες εξετάστηκαν από τις υπηρεσίες με την διαδικασία των εργατικών διαφορών – όπως γίνεται άλλωστε σε κάθε καταγγελία που αφορά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας – και επιλύθηκαν ή ματαιώθηκαν από τα αντιτιθέμενα μέρη, ενώ σε εκκρεμότητα παραμένουν 25 υποθέσεις που βρίσκονται στα δικαστήρια ή σε αναμονή στο Συνήγορο του Πολίτη.

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΕΥΤΥΧΙΑ ΑΧΤΣΙΟΓΛΟΥ