



**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: 213 1516475
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα, 18 Ιουλίου 2018
Αριθ. Πρωτ.: 483

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

ΘΕΜΑ: Σχετικά με την προστασία εγκύων στους εργασιακούς χώρους.

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ.5936/14-5-2018 Ερώτηση.

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού που κατατέθηκε στη Βουλή από το Βουλευτή, κ.Ν.Νικολόπουλο, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α. Το Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων του ΣΕΠΕ, Περιστερίου επιλήφθηκε της υπόθεσης που αφορούσε προσβολή προσωπικότητας και καταγγελία σύμβασης εργασίας εγκύου με τη διενέργεια εργατικής διαφοράς που έλαβε χώρα ύστερα από την υποβολή σχετικής αίτησης της εργαζόμενης κατά της επιχείρησης με την επωνυμία «Ο Φούρνος του Παππού» στο Περιστέρι.

Κατά την εξέταση της διαφοράς την 03/04/2018 και την 18/04/2018 η επιχείρηση προέβαλε σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας της εργαζόμενης. Κατά τη διαδικασία επίλυσης της ως άνω εργατικής διαφοράς παρέστη εκπρόσωπος του Συνηγόρου του Πολίτη. Παρά τις προσπάθειες της Επιθεωρήτριας, για επαναπρόσληψη της εργαζόμενης, η επιχείρηση απέκλεισε το ενδεχόμενο αυτό.

Στην συνέχεια, ο Συνήγορος του Πολίτη απέστειλε στην ανωτέρω Υπηρεσία το υπ' αριθμ. 242287 /23740/2018/30-05-2018 Πόρισμά του με βάση το οποίο εισηγείται την επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε βάρος της επιχείρησης για παραβίαση του άρθρ. 15, παρ. 1 του Ν 1483/1984 κα ι του αρθρ. 14, περ. γ του Ν.3896/2010 κατά την καταγγελία της σύμβασης εργασίας της συγκεκριμένης εργαζόμενης.

Κατόπιν τούτου η Υπηρεσία προέβη στην επιβολή προστίμου ύψους 1.500 ευρώ για την ως άνω παράβαση η οποία διαμορφώθηκε ως εξής: «Κατά την διενέργεια της εργατικής διαφοράς μεταξύ της επιχείρησης και της προσφεύγουσας διαπιστώθηκε ότι ύστερα από την κατάθεση αιτήσεων της προσφεύγουσας για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην

Υπηρεσία μας, η επιχείρηση προέβει εξωδίκως στην καταγγελία της ατομικής σύμβασης εργασίας της εγκύου-εργαζομένης με την επίκληση σπουδαίου λόγου που αφορά στην ακαταλληλότητά της ως προς την εκτέλεση των καθηκόντων της, χωρίς όμως η εργοδοτική πλευρά να αποδείξει τους ισχυρισμούς της. Κατά συνέπεια προκύπτει ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας της εγκύου – εργαζομένης έλαβε χώρα ως αντίδραση του εργοδότη για τις καταγγελίες της εργαζόμενης ενώπιον της Υπηρεσίας μας».

Β. Όσον αφορά την νομοθεσία για την προστασία των εγκύων εργαζομένων σας γνωρίζουμε τα ακόλουθα:

- 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 εργαζομένης 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.

- Παράλληλα, το θέμα της προστασίας της μητρότητας σας 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, 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».

Επιπρόσθετα, 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.».

Επίσης, 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...».

Στο ανωτέρω πλαίσιο, 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 2006/54/EK, αλλά και στις δικαστικές αρχές.

Υπογραμμίζεται ότι με την τελευταία διάταξη του άρθρου 20 του ν. 4344/2016 (με την οποία τροποποιήθηκε η παρ. 5 του άρθρου 4 του ν. 3094/2003) εξειδικεύθηκε περαιτέρω ο

τρόπος συνεργασίας των δύο φορέων, ως προς τη διαπίστωση των παραβάσεων και την επιβολή των διοικητικών κυρώσεων, με τη θέσπιση ισχυρής δέσμευσης και υποχρέωσης επιβολής της εισηγούμενης από την Ανεξάρτητη Αρχή διοικητικής κύρωσης, σύμφωνα με το διατακτικό του πορίσματός της, παρέκκλιση από το οποίο επιτρέπεται μόνο με παράθεση πλήρους και εμπεριστατωμένης αιτιολογίας.

Επισημαίνεται ότι σε περίπτωση παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών ανδρών και γυναικών, ενεργοποιούνται οι διατάξεις του άρθρου 24 του ιδίου 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...».

- Από τα ανωτέρω καθίσταται σαφές ότι το εθνικό μας δίκαιο παρέχει αυξημένη προστασία έναντι της καταγγελίας προς τις εργαζόμενες λόγω μητρότητας και μάλιστα ανεξάρτητα από τη γνώση περί εγκυμοσύνης της ίδια ή του εργοδότη (ΜΠΡ ΑΘ 807/2008).

Ακόμα δε, και στην περίπτωση που υφίσταται άκυρη σχέση εργασίας, απαγορεύεται η απόλυση κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, καθώς αναγνωρίζεται η απλή σχέση εργασίας ανεξάρτητα από το κύρος της σύμβασης (ΕΦ ΠΑΤΡ 352/1006), ενώ σύμφωνα με την ΑΠ 892/2003 η ανωτέρω προστασία της εγκυμοσύνης ισχύει και για τις εργαζόμενες με άκυρη σύμβαση εργασίας καθώς και σε αυτές που δεν έχει προηγηθεί η σύναψη σύμβασης. Σπουδαίο λόγο σύμφωνα με τη νομολογία αποτελεί κάθε περιστατικό που κατ' αντικειμενική κρίση καθιστά αδύνατη τη συνέχιση της εργασιακής σχέσης από τον εργοδότη. Ενδεικτικά, σπουδαίοι λόγοι σύμφωνα με τη νομολογία θεωρούνται η μη υπακοή στις οδηγίες του εργοδότη, η ουσιώδης παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων της εργαζόμενης με αποτέλεσμα τη βλάβη στον εργοδότη, καθώς και η διακοπή λειτουργίας της εργοδότης επιχείρησης, ενώ δεν θεωρείται σπουδαίος λόγος η μείωση της απόδοσης της εργαζόμενης που οφείλεται στην εγκυμοσύνη (ΕΦ ΘΕΣ 342/2015).

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ