



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ
ΓΡΑΦΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ**

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

Αθήνα
Αριθ. Εσωτ. Πρωτ.:746

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

ΚΟΙΝ.: Γραμματεία Υπουργού/Πολιτική
Γραμματεία

ΘΕΜΑ: «Το δημογραφικό ζήτημα αποδυναμώνει τον Ελληνισμό».

ΣΧΕΤ: Η αριθ. πρωτ. **2008/28.11.2023** Ερώτηση.

Σε απάντηση της σχετικής Ερώτησης, που κατατέθηκε στη Βουλή από το βουλευτή κ. Ι. Δημητροκάλλη και όσον αφορά τις διευκολύνσεις που προβλέπονται από το ισχύον πλαίσιο για τις μονογονεϊκές οικογένειες και τα μέτρα προστασίας των εργαζομένων μητέρων, θέμα που ανάγεται στις αρμοδιότητες του Υπουργείου μας, σας γνωρίζουμε τα ακόλουθα :

Ι. ν. 4808/2021

Με τις διατάξεις του Μέρους ΙΙΙ (Κεφ. Α' και Γ') του ν. 4808/2021 προσαρμόσθηκε η εθνική μας νομοθεσία προς τις διατάξεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ης Ιουνίου 2019 «σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου».

Στο ανωτέρω πλαίσιο και σε σχέση με τις διευκολύνσεις για τις μονογονεϊκές οικογένειες, ισχύουν τα εξής:

Άδειες για μονογονεϊκές οικογένειες

Με το άρθρο 45 του παραπάνω νόμου (άρθρο 237 του π.δ. 80/2022, Α' 222 - Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου) καθορίζεται ότι στον εργαζόμενο γονέα, κατά την έννοια του άρθρου 33, που έχει χρεώσει και στον άγαμο γονέα που έχει την αποκλειστική επιμέλεια παιδιού, χορηγείται άδεια έξι (6) εργάσιμων ημερών ετησίως, με αποδοχές, επιπλέον αυτής που δικαιούται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδειας οκτώ (8) εργάσιμων ημερών ετησίως.

Εξάλλου, με την αριθ. 107342/14.11.2022 (ΑΔΑ ΠΒΖΩ46ΜΤΛΚ-ΚΒΠ) διευκρινιστική εγκύκλιο της Γενικής Γραμματέως Εργασιακών Σχέσεων, αναφορικά με το πεδίο εφαρμογής της ως άνω ρύθμισης, αποσαφηνίζεται ότι δικαιούχοι της εν λόγω άδειας, πέραν των χήρων και των άγαμων γονέων που έχουν την επιμέλεια του τέκνου, όπως ρητά ορίζεται από τη διάταξη, είναι επίσης οι εργαζόμενοι γονείς ή τρίτα πρόσωπα, που τους έχει ανατεθεί η κατ' αποκλειστικότητα άσκηση της γονικής μέριμνας του προσώπου του τέκνου/παιδιού με δικαστική απόφαση, καθώς και οι εργαζόμενοι γονείς στους οποίους έχει ανατεθεί η κατ' αποκλειστικότητα άσκηση της επιμέλειας του προσώπου του τέκνου τους, με δικαστική απόφαση ή με έγγραφη συμφωνία λύσης του γάμου ή του συμφώνου συμβίωσης, ή σε περίπτωση διακοπής της συμβίωσης των συζύγων ή των μερών του συμφώνου συμβίωσης ή ακύρωσης του γάμου.

Γονική άδεια

Με το άρθρο 28 του ν. 4808/2021 (άρθρο 221 του π.δ. 80/2022, Α' 222) καθιερώνονται ειδικές ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τη χορήγηση της γονικής άδειας και του επιδόματος αυτής εις διπλούν σε περιπτώσεις μονογονεϊκών οικογενειών που εκλείπει ο άλλος γονέας.

Ειδικότερα, προβλέπεται ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα στην γονική άδεια για κάθε εργαζόμενο γονέα, φυσικό, θετό ή ανάδοχο, καθώς και για κάθε πρόσωπο που ασκεί τη γονική μέριμνα. Η άδεια έχει διάρκεια τεσσάρων (4) μηνών και μπορεί να χορηγηθεί συνεχόμενα ή τμηματικά, ανάλογα με τις ανάγκες του εργαζόμενου, σύμφωνα με την αίτησή του και με τα όσα ειδικότερα ορίζονται, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό.

Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η γονική άδεια χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.

Μόνη προϋπόθεση για τη χορήγηση της άδειας αποτελεί η επί 1 έτος απασχόληση (συνεχόμενη ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου) του εργαζόμενου στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμου, διαταγμάτων, κανονισμών, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.

Επιπρόσθετα, θεσμοθετείται η καταβολή επιδόματος από τη ΔΥΠΑ ενισχύοντας τη δυνατότητα των γονέων να κάνουν χρήση της άδειας αυτής, με σκοπό την αύξηση της χρήσης της, ιδιαιτέρως από τους πατέρες, προκειμένου να υποστηριχθεί η απασχόληση αλλά και η επαγγελματική ανέλιξη των μητέρων.

Ειδικότερα, από τη ΔΥΠΑ θα καταβάλλεται για τους πρώτους δύο μήνες της άδειας επίδομα γονικής άδειας σε κάθε γονέα, μηνιαίως, ποσού ίσου με τον ελάχιστο νομοθετημένο μισθό, όπως κάθε φορά καθορίζεται, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδείας με βάση το προαναφερόμενο ποσό.

Αν υπάρχουν περισσότερα παιδιά, το δικαίωμα των γονέων στη γονική άδεια και στο επίδομα είναι αυτοτελές για το καθένα από αυτά, εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένας (1) χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδικότερη διάταξη ή ευνοϊκότερη συμφωνία των μερών.

Λαμβάνονται επίσης υπόψη οι ιδιαίτερες ανάγκες των οικογενειών, σε περίπτωση πολλαπλών γεννήσεων αλλά και ειδικών κατηγοριών μονογονέων.

Έτσι, κατ' εξαίρεση, γονείς διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων δικαιούνται να λάβουν τη γονική άδεια για κάθε παιδί ξεχωριστά, διακεκομμένα ή και συνεχόμενα, χωρίς δηλαδή να μεσολαβήσει ένας χρόνος πραγματικής υπηρεσίας. Επίσης, δικαιούνται να λάβουν το επίδομα της γονικής άδειας από τη ΔΥΠΑ για δύο (2) μήνες επιπλέον, ανεξαρτήτως του αριθμού των παιδιών που γεννήθηκαν μαζί.

Ακόμη γονείς μόνοι, λόγω θανάτου του άλλου γονέα ή λόγω ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης του τέκνου από τον άλλο γονέα, δικαιούνται τη γονική άδεια και το επίδομα εις διπλούν (δηλαδή, δικαιούνται να λάβουν συνολικά γονική άδεια διάρκειας οκτώ μηνών (8) μηνών διακεκομμένα ή συνεχόμενα, εκ των οποίων επιδοτούνται οι τέσσερις μήνες από τη ΔΥΠΑ).

Εξάλλου, με την παρ. 6 θεσμοθετείται διαδικασία για τη χορήγηση της άδειας, σύμφωνα με την οποία θα πρέπει να χορηγείται συνεχόμενα, τμηματικά ή με άλλο ευέλικτο τρόπο, διατηρώντας το δικαίωμα στην καταβολή επιδόματος από τη ΔΥΠΑ και σύμφωνα με την αίτηση του εργαζόμενου, η οποία υποβάλλεται στον εργοδότη με κάθε πρόσφορο τρόπο, εγγράφως, ή ηλεκτρονικά και στην οποία προσδιορίζει την έναρξη και τη λήξη της.

Η αίτηση υποβάλλεται στον εργοδότη τουλάχιστον ένα (1) μήνα πριν την έναρξη της άδειας, εκτός αν συντρέχουν έκτακτοι λόγοι, οι οποίοι καθιστούν αναγκαία την έναρξη της άδειας σε μικρότερο χρονικό διάστημα. Ο εργοδότης, κατόπιν διαβούλευσης, απαντά στην αίτηση του εργαζόμενου άμεσα και κατ' ανώτατο εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της. Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια στον αιτούμενο χρόνο, εκτός αν αυτό θα διατάρασσε σοβαρά την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Σε αυτήν την περίπτωση, υποχρεούται να τεκμηριώσει εγγράφως τον λόγο αναβολής χορήγησής της προς τον εργαζόμενο και μπορεί να του προτείνει εναλλακτικές λύσεις ως προς τον χρόνο χορήγησής της ή ευέλικτους τρόπους

Διανομή μέσω 'ΤΡΙΔΑ' με UID: 657837f3ec7923460a4cbfc5 στις 15/12/23 12:20

Σελίδα 2 από 7

χορήγησής της. Σε κάθε περίπτωση, ο εργοδότης, εφόσον δεν υπάρχει άλλη συμφωνία, υποχρεούται να χορηγήσει τη γονική άδεια εντός δύο (2) μηνών από την υποβολή της αίτησης. Επιπλέον, καθίσταται σαφές ότι αιτήσεις γονέων με αναπηρία, γονέων παιδιών με αναπηρία, με μακροχρόνια ή αιφνίδια ασθένεια, πολύτεκνων και μόνων γονέων λόγω θανάτου γονέα, ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης τέκνων, καθώς και γυναικών μετά την άδεια μητρότητας και την ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας, χορηγούνται με απόλυτη προτεραιότητα. Επίσης, προτεραιότητα δίνεται στις αιτήσεις γονέων παιδιών λόγω νοσηλείας ή ασθένειας του παιδιού ή λόγω αναπηρίας ή σοβαρής ασθένειας συζύγου, συντρόφου συμβίωσης, συγγενούς, γονέων παιδιών διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων, καθώς και γονέων έπειτα από πρόωρο τοκετό.

Η γονική άδεια, μετά από σχετική αίτηση του εργαζόμενου, μπορεί εναλλακτικά να χορηγείται με κάθε ευέλικτο τρόπο που εξυπηρετεί τα μέρη, όπως ενδεικτικά με τη μορφή μειωμένου ημερήσιου ωραρίου ή σε ημέρες άδειας, οι οποίες μπορούν να κατανέμονται σε εβδομαδιαία ή σε μηνιαία βάση, χωρίς να θίγεται το δικαίωμα του εργαζόμενου να λάβει το επίδομα γονικής άδειας. Στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος, με την αίτησή του, προσδιορίζει τον αντίστοιχο χρόνο του συνόλου ή του τμήματος της γονικής άδειας που επιθυμεί να λάβει με ευέλικτο τρόπο, καθώς και το είδος της ευελιξίας του οποίου επιθυμεί να κάνει χρήση. Ο εργοδότης εξετάζει την αίτηση, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της επιχείρησης και του εργαζόμενου και σε περίπτωση τυχόν απόρριψής της τεκμηριώνει τους λόγους γραπτώς, εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της.

Κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας παρέχεται προς τους εργαζόμενους ενημέρωση για τις διαδικασίες προαγωγών και για την εσωτερική στελέχωση κενών θέσεων εργασίας και πρέπει να τους επιτρέπεται να συμμετέχουν σε αυτές τις διαδικασίες και να υποβάλλουν υποψηφιότητα για αυτές τις θέσεις, χωρίς καμία διάκριση σε βάρος τους.

Παράλληλα, για τους δύο πρώτους μήνες που ο εργαζόμενος λαμβάνει επίδομα από τη ΔΥΠΑ ασφαλίζεται στους κλάδους κύριας σύνταξης και ασθένειας του οικείου ασφαλιστικού φορέα, καθώς και στους οικείους φορείς επικουρικής ασφάλισης, οι δε προβλεπόμενες εισφορές υπολογίζονται επί του κατά περίπτωση παραπάνω αναφερόμενου ποσού, από το οποίο η ΔΥΠΑ παρακρατεί την προβλεπόμενη εισφορά ασφαλισμένου και την αποδίδει στον οικείο ασφαλιστικό φορέα, μαζί με την προβλεπόμενη εισφορά εργοδότη που βαρύνει την ίδια.

Για τον μη επιδοτούμενο χρόνο γονικής άδειας (υπόλοιποι 2 μήνες), ο οποίος λαμβάνεται υπόψη τόσο για τη θεμελίωση του ασφαλιστικού δικαιώματος όσο και για τον υπολογισμό του ποσού της σύνταξης, ο γονέας μπορεί να αποκτήσει πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του φορέα κατόπιν αναγνώρισης του χρόνου απουσίας του, σύμφωνα με το άρθρο 40 του ν. 2084/1992 (Α' 165), εφόσον δεν έχει συμφωνηθεί να του καταβάλει αποδοχές ο εργοδότης.

Μετά τη λήξη της γονικής άδειας, ο εργαζόμενος γονέας δικαιούται να επιστρέψει στην ίδια θέση εργασίας ή σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα δικαιούνταν κατά την απουσία του.

Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων από την εργασία τους λόγω γονικής άδειας στο σύνολό του (επιδοτούμενο και μη επιδοτούμενο τμήμα) λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό των αποδοχών τους, τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας απουσίας και του επιδόματος αδείας, την επαγγελματική εξέλιξη, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσής τους.

Επίσης, με το Κεφάλαιο Γ' του Μέρους ΙΙΙ του ν. 4808/2021 καθιερώθηκε ειδικό πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων για την ενάσκηση των σχετικών δικαιωμάτων. Παράλληλα, με το Κεφ. Β' του Μέρους ΙΙΙ του ίδιου νόμου κωδικοποιούνται και βελτιώνονται εργασιακά δικαιώματα για τους γονείς και φροντιστές.

Το Γ' κεφάλαιο του ν. 4808/2021 θεσπίζει κοινές διατάξεις για τα δικαιώματα των Κεφαλαίων Α' και Β' του ίδιου νόμου, όπως κωδικοποιήθηκε με τα άρθρα από 238 έως 243 του π.δ. 80/2022, Α' 222).

Με τις σχετικές ρυθμίσεις προβλέπεται ότι τα κεκτημένα και υπό κτήση δικαιώματα διατηρούνται μετά τη λήξη των σχετικών αδειών, ότι οι ρυθμίσεις αυτές αποτελούν τα ελάχιστα

Διανομή μέσω 'ΤΡΙΑΔΑ' με UID: 657837f3ec7923460a4cbfc5 στις 15/12/23 12:20

Σελίδα 3 από 7

όρια προστασίας των εργαζομένων και δεν θίγουν ή καταργούν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις, με στόχο την πραγμάτωση της αρχής της εύνοιας υπέρ του μισθωτού, ενώ απαγορεύονται οι διακρίσεις μεταξύ των εργαζομένων, επειδή ζήτησαν ή έλαβαν άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα καθώς και κάθε δυσμενής σε βάρος τους συνέπεια, επειδή υπέβαλαν καταγγελία εντός της επιχείρησης ή τυχόν κίνησαν νομική διαδικασία, με σκοπό να επιβληθεί η συμμόρφωση με τα δικαιώματα αυτά.

Επιπλέον, ρυθμίζεται και επεκτείνεται η προστασία από απόλυση εργαζομένων, οι οποίοι ζήτησαν ή έλαβαν άδεια ή απουσία από την εργασία ή επειδή άσκησαν τα δικαιώματα που προβλέπονται, αλλά και εκπροσώπων τους οι οποίοι παρενέβησαν υπέρ τους σε σχέση με τα θέματα αυτά, προβλέποντας ακόμη και την ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασής τους η οποία έγινε για τους ανωτέρω λόγους.

Ακόμη, σε περίπτωση απόλυσης εργαζομένου, επειδή ζήτησε ή έλαβε άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση που προβλέπεται στο Μέρος ΙΙΙ, ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί τους λόγους της απόλυσης εγγράφως. Παραβίαση της υποχρέωσης αυτής συνιστά μαχητό τεκμήριο, ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας έλαβε χώρα κατά παράβαση της παρ. 1 του άρθρου 48 του ίδιου νόμου.

Επίσης, περιλαμβάνονται διατάξεις για την μεταφορά του αποδεικτικού βάρους. Έτσι, αν εργαζόμενος που θεωρεί ότι απολύθηκε κατά παράβαση της παρ. 1, τεκμηριώνει ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση ότι απολύθηκε γιατί ζήτησε ή έλαβε άδεια ή διευκόλυνση, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση έγινε για άλλους λόγους.

Περαιτέρω, επεκτείνεται η υφιστάμενη απαγόρευση της απόλυσης για τις εργαζόμενες μητέρες για χρονικό διάστημα δεκαοκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία τους για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, και στους εργαζόμενους πατέρες, για χρονικό διάστημα έξι (6) μηνών από τη γέννηση κάθε τέκνου, εκτός αν υφίσταται σπουδαίος λόγος. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη ή στις οικογενειακές υποχρεώσεις της εργαζόμενης.

ΙΙ. ν.3896/2010-Προστασία των εργαζομένων μητέρων

Με τις διατάξεις του Ν. 3896/2010 προσαρμόστηκε η εθνική μας νομοθεσία με τις διατάξεις της οδηγίας 2006/54/ΕΚ και δημιουργήθηκε ενιαίο και σαφές νομοθετικό πλαίσιο για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα, σύμφωνα με το πνεύμα και τις διατάξεις της σχετικής Οδηγίας (άρθρα 33 έως 56 του π.δ. 80/2022).

Πέραν της εναρμόνισης με την προαναφερόμενη οδηγία, επιδιώκεται η συνέργεια όλων των αρμόδιων θεσμικών μηχανισμών της Πολιτείας καθώς και η συνεργασία τους με τους κοινωνικούς εταίρους, τις μη κυβερνητικές οργανώσεις και τις επιχειρήσεις, προκειμένου να καταπολεμηθεί στην πράξη το έλλειμμα ισότητας με κριτήριο το φύλο που χαρακτηρίζει την αγορά εργασίας, δυσχεραίνοντας τη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση και αυξάνοντας αντίστοιχα τα ποσοστά της γυναικείας ανεργίας. Ο νόμος αποσκοπεί στο να ενθαρρύνει αλλαγές (proactive legislation) θεσπίζοντας ένα πλέγμα διατάξεων που εξασφαλίζουν την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής, μέσω του ορισμού αρμόδιου φορέα για την ενιαία εξέταση των καταγγελιών που αφορούν την παραβίασή της, αλλά και μέσω ενός συστήματος διευρυμένης έννομης προστασίας και κατάλληλων και αποτρεπτικών κυρώσεων.

Διευκρινίζεται ότι οι διατάξεις του ως άνω νόμου έχουν ευρύτατο πεδίο εφαρμογής (άρθρο 17) που καλύπτει τα άτομα που απασχολούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση στο Δημόσιο, στον ευρύτερο δημόσιο τομέα καθώς και στον ιδιωτικό τομέα, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της σύμβασης έργου και της έμμισθης εντολής, και ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών, στα άτομα που ασκούν ελευθέρια

Διανομή μέσω 'ΙΡΙΔΑ' με UID: 657837f3ec7923460a4cbfc5 στις 15/12/23 12:20

Σελίδα 4 από 7

επαγγέλματα, καθώς και στα άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση, ή είναι υποψήφια για επαγγελματική εκπαίδευση οποιουδήποτε είδους και μορφής.

Η έκταση εφαρμογής του νόμου καταλαμβάνει την πρόσβαση στην απασχόληση και τους όρους πρόσληψης (άρθρο 11), απαγορεύοντας κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή λόγω οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά στους όρους πρόσβασης στη μισθωτή ή μη απασχόληση ή γενικά στην επαγγελματική ζωή, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξαρτήτως του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας. Επίσης, απαγορεύεται κάθε αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση ή η χρήση κριτηρίων και στοιχείων που καταλήγουν σε άμεση ή έμμεση διάκριση με βάση το φύλο, σύμφωνα με τους ορισμούς του νόμου, όσον αφορά στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς, που αφορούν σε επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών.

Στο ανωτέρω πλαίσιο με το άρθρο 2, ορίζονται οι έννοιες της άμεσης και έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, της αμοιβής και των επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης.

Επισημαίνεται ότι με τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 22 του ν. 4604/2019 (Α' 50) αντικαταστάθηκαν οι περιπτώσεις α', β' και δ' του άρθρου 2 του ν. 3896/2010 (Α' 170), σχετικά με τους ορισμούς της άμεσης και έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης στους τομείς της εργασίας και απασχόλησης ως εξής:

«α. "άμεση διάκριση": κάθε πράξη ή παράλειψη που αποκλείει ή θέτει σε εμφανώς μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, καθώς και κάθε εντολή, παρότρυνση ή συστηματική ενθάρρυνση προσώπων να προβαίνουν σε δυσμενή ή άνιση μεταχείριση άλλων λόγω φύλου.»

«β. "έμμεση διάκριση": κάθε πράξη ή παράλειψη που θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, δυνάμει μιας ουδέτερης εκ πρώτης όψης διάταξης, κριτηρίου ή πρακτικής, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από νόμιμο σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία.»

«δ. "σεξουαλική παρενόχληση": οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό. Διατάξεις που προβλέπουν κυρώσεις για την επίδειξη τέτοιας συμπεριφοράς εφαρμόζονται ως ισχύουν.»

Επίσης, στο άρθρο 3 (του ν. 3896/2010) περιλαμβάνεται ρητή απαγόρευση κάθε μορφής άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση. Η παρενόχληση, η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που οφείλεται στην ανοχή ή στην απόρριψη αυτής της συμπεριφοράς, συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται. Ακόμη, ορίζεται ότι διάκριση λόγω φύλου συνιστούν α) οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που συνδέεται με αλλαγή φύλου β) η εντολή που ενέχει διάκριση εις βάρος ενός προσώπου λόγω φύλου και γ) η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας.

Επιπρόσθετα, στο άρθρο 12, περιλαμβάνεται ρητή απαγόρευση κάθε μορφής άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω του φύλου ή της οικογενειακής κατάστασης του εργαζομένου όσον αφορά στους όρους, στις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, στις προαγωγές, καθώς και το σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης προσωπικού.

Παράλληλα, με το άρθρο 14 απαγορεύεται ρητά η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σχέσεως εργασίας και της υπαλληλικής σχέσης, καθώς και κάθε άλλη δυσμενή μεταχείριση: α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, β) όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 2, γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη ή υπεύθυνου για επαγγελματική κατάρτιση, σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια προσώπου εργαζομένου επαγγελματικά καταρτιζόμενου, ή εκπροσώπου του, στο χώρο της επιχείρησης ή επαγγελματικής κατάρτισης, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, η οποία είναι σχετική με την εφαρμογή του νόμου.

Διανομή μέσω 'ΤΡΙΔΑ' με UID: 657837f3ec7923460a4cbfc5 στις 15/12/23 12:20

Σελίδα 5 από 7

Εξάλλου, με τη διάταξη του άρθρου 16 εξασφαλίζεται το δικαίωμα της εργαζόμενης που έχει λάβει την άδεια μητρότητας ή την ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας, 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, με το άρθρο 20, το δικαίωμα αυτό της επιστροφής στην ίδια θέση εργασίας επεκτείνεται και στους εργαζόμενους που κάνουν χρήση οποιασδήποτε άδειας προβλέπεται για τη γέννηση, ανατροφή ή υιοθεσία παιδιού.

Επιπλέον, με το άρθρο 20 διασφαλίζεται ότι παραμένουν σε ισχύ τυχόν ευνοϊκότερες διατάξεις νόμων, διαταγμάτων ή κανονισμών που ρυθμίζουν θέματα προστασίας της εγκυμοσύνης και της μητρότητας ή την προστασία της πατρότητας ή την προστασία της οικογενειακής ζωής.

Επιπρόσθετα, καθορίζεται ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας. Σε εργασίες όπου για την πρόσληψη απαιτείται η προσκόμιση ιατρικής βεβαίωσης, η έγκυος προσλαμβάνεται χωρίς την ιατρική αυτή βεβαίωση, εφόσον οι ιατρικές εξετάσεις που απαιτούνται είναι επικίνδυνες για την υγεία της ίδιας ή του εμβρύου. Στην περίπτωση αυτή, η προσκόμιση της ιατρικής βεβαίωσης γίνεται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας.

Οι ρυθμίσεις του εν λόγω νόμου αναφέρονται επίσης και στην έννομη προστασία (άρθρο 22), οι οποίες προβλέπουν ότι κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από τη μη τήρηση των διατάξεων του παρόντος νόμου, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι σημειώθηκε η διάκριση, έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας, καθώς και δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών (ΣΕΠΕ) συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών διαμεσολάβησης από το Συνήγορο του Πολίτη. Η άσκηση των δικαιωμάτων αυτών δεν επηρεάζει τις προβλεπόμενες προθεσμίες δικαστικής και διοικητικής προσφυγής.

Ακόμη, στο ίδιο άρθρο ορίζεται ότι νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον μπορούν, κατόπιν συναίνεσης του θιγόμενου από παραβάσεις του παρόντος νόμου, να ασκούν στο όνομά του προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών. Μπορούν επίσης να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του ενώπιον των διοικητικών ή δικαστικών αρχών.

Επιπλέον, με το άρθρο 24 τίθεται ο κανόνας της αντιστροφής του βάρους αποδείξεως στις περιπτώσεις διακρίσεων λόγω φύλου. Ειδικότερα, όταν ένα πρόσωπο ισχυρίζεται ότι υφίσταται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου 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, 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 αντιστροφή του βάρους απόδειξης εφαρμόζεται επίσης στις περιπτώσεις που τίθεται ζήτημα άνισης μεταχείρισης λόγω μητρότητας, άδειας μητρότητας, ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας και γονικής άδειας ανατροφής.

Όσον αφορά τα θέματα των μηχανισμών και των κυρώσεων, για την καταπολέμηση όλων των διακρίσεων με βάση το φύλο, τη φυλή, το χρώμα, την εθνική ή εθνοτική καταγωγή, των γενεαλογικών καταβολών, των θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, την αναπηρία ή χρόνια πάθηση, την ηλικία, την οικογενειακή ή κοινωνική κατάσταση, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα ή χαρακτηριστικά φύλου, στους τομείς της απασχόλησης και της εργασίας ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 25 του ν. 3896/2010 και του άρθρου 14 του ν.4443/2016. Με τις ανωτέρω διατάξεις η Ανεξάρτητη Αρχή «Συνήγορος του Πολίτη» έχει οριστεί ως ο αρμόδιος εθνικός φορέας για την παρακολούθηση της εφαρμογής της αρχής της των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και της αρχής της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη και στις συνθήκες εργασίας, ενώ έχει καθορισθεί ειδικό σχήμα συνεργασίας με το Σώμα Επιθεώρησης

Εργασίας, το οποίο είναι ο αρμόδιος εθνικός μηχανισμός για τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας καθώς και για την επιβολή κυρώσεων, σύμφωνα και με την τελευταία τροποποίηση που επήλθε στον καταστατικό νόμο του Συνηγόρου του Πολίτη (ν. 3094/2003) με τις διατάξεις των άρθρων 18, 19 και 20 του νόμου 4443/2016.

Σημειώνεται επίσης ότι με τις παραγράφους 5-12 του άρθρου 20 του ν. 4443/2016, επανακαθορίζεται το σχήμα συνεργασίας των Υπηρεσιών του ΣΕΠΕ με την ως άνω Ανεξάρτητη Αρχή, σε σχέση με το προηγούμενο νομοθετικό πλαίσιο που είχε καθιερωθεί με τις διατάξεις του άρθρου 25 του ν. 3896/2010. Με τις προαναφερόμενες διατάξεις, επαναλαμβάνεται η υποχρέωση των Υπηρεσιών του ΣΕΠΕ εφόσον παραλαμβάνουν καταγγελίες -μεταξύ άλλων και- σχετικά με την εφαρμογή του ν. 3896/2010 και του ν. 4443/2016 να προβαίνουν στην κατά νόμο διερεύνησή τους και να ενημερώνουν αμελλητί 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, ενώ απόκλιση από αυτό επιτρέπεται μόνο με παράθεση πλήρους και εμπεριστατωμένης αιτιολογίας.

Τέλος, σε περίπτωση παραβίασης των διατάξεων του ως άνω νόμου, επιβάλλονται αστικές κυρώσεις για την πλήρη αποζημίωση του θύματος, η οποία θα καλύπτει την ηθική βλάβη και κάθε θετική ή αποθετική ζημία καθώς και διοικητικές και ποινικές κυρώσεις, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 23 του ν. 3896/2010, όπως ισχύει κάθε φορά και του άρθρου 11 του ν.4443/2016.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΣΠΥΡΙΔΩΝ - ΑΔΩΝΙΣ ΓΕΩΡΓΙΑΔΗΣ