



**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: Φίλιππος Κωνσταντίνου
Τηλέφωνο : 2131516116
E-MAIL : yperts@ypakp.gr

Αθήνα, 12.09.2016
Αριθ. Πρωτ.: 842

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

ΘΕΜΑ: «Σχετικά με την προστασία του δικαίωματος στην εργασία των θετών μητέρων»
Σχετ.: Η με Α.Π.: 6760/5-7-16 Ερώτηση.

Σε συνέχεια του ανωτέρω σχετικού, που κατατέθηκε στη Βουλή από τον Βουλευτή, κ. Σ. Καλαφάτη, σας πληροφορούμε τα εξής:

Η προστασία της μητρότητας κατοχυρώνεται από τα άρθρα 4 παρ. 1 και 2 και 22 παρ. 1 του Συντάγματος, καθώς και από το ευρωπαϊκό και διεθνές δίκαιο, όπως για παράδειγμα τις διατάξεις της οδηγίας 92/85/ΕΚ, 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.

Ως προς το θέμα της προστασίας εργαζόμενης από απόλυση λόγω μητρότητας ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 15 του ν. 1483/1984, όπως έχει τροποποιηθεί με τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 36 του ν. 3996/2011, σύμφωνα με τις οποίες 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.

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. Με το άρθρο 18 του ως άνω νόμου, ορίζεται ότι συνιστά διάκριση, σύμφωνα με τους ορισμούς και το πεδίο εφαρμογής του νόμου, μεταξύ άλλων και η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γονέων λόγω, άδειας ανατροφής, φροντίδας, υιοθεσίας ή αναδοχής παιδιού.

Εν όψει των ανωτέρω, υφίσταται πράγματι κενό προστασίας, το οποίο πρέπει να καλυφθεί με νομοθετική ρύθμιση, που θα προωθήσει στο άμεσο μέλλον το Υπουργείο.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Γ. ΚΑΤΡΟΥΓΚΑΛΟΣ

ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
ΤΗΣ ΕΠΙΣΤΟΛΗΣ