



ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ

Β' ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΗΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΣΧΕΔΙΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΝΟΜΩΝ

ΕΚΘΕΣΗ ΕΠΙ ΤΟΥ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ

**«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/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου
και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις»**

I. Γενικές παρατηρήσεις

A. Με το φερόμενο προς συζήτηση και ψήφιση Νοχ ενσωματώνεται στο ελληνικό δίκαιο η οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 «για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης» (ΕΕ L 204 της 26.7.2006, σελ. 23) (στο εξής, η οδηγία).

Η οδηγία κωδικοποιεί τέσσερις οδηγίες που περιλαμβάνουν διατάξεις, οι οποίες αποσκοπούν στην εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών [την οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 15ης Φεβρουαρίου 1975 «περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών» (ΕΕ L 45 της 19.2.1975, σελ. 19), την οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976 «περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας» (ΕΕ L 39 της 14.2.1976, σελ. 40), την οδηγία 86/378/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 24ης Ιουλίου 1986 «για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης» (ΕΕ L 225 της 12.8.1986, σελ. 40) και την οδηγία 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997 «σχετικά με το βάρος αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου» (ΕΕ L 14 της 20.1.1998, σελ. 6), ό-

πως ισχύουν. Εκτός, όμως, από την κωδικοποίηση, σκοπός της ως άνω οδηγίας είναι να διευρύνει την ήδη παρεχόμενη προστασία, διασφαλίζοντας την εφαρμογή, όχι μόνον της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, αλλά και της αρχής της ύπαρξης ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες στους τομείς της εργασίας, της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση αναγνώρισε, ήδη από τη δημιουργία της (άρθρο 119 ΣυνθΕΟΚ, για τη σχετική νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, βλ. Α. Αναγνώστου-Δεδούλη, Ε. Γαληνού, Η ισότητα των φύλων στην κοινωνική προστασία, 2008, σελ. 5-6) και προώθησε την αρχή της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών. Άλλωστε, η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αναγνωρίζεται ως θεμελιώδης αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε όλες τις Συνθήκες. Επεκτείνοντας τη βάση αυτή, θέσπισε, στη συνέχεια, ένα συνεκτικό σύνολο διατάξεων του παράγωγου κοινοτικού δικαίου, που αποσκοπούν στη διασφάλιση της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων σε θέματα απασχόλησης, επαγγελματικής κατάρτισης και κοινωνικής προστασίας, με απώτερο σκοπό να αποτελέσει η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών «έναν πλήρη ολοκληρωμένο στρατηγικό στόχο στο σύνολο των πολιτικών» της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η ενωσιακή στρατηγική σε θέματα ισότητας μεταξύ των φύλων επιτρέπει την ένταξη της διάστασης αυτής σε όλες τις ευρωπαϊκές δραστηριότητες, κατά τρόπο ώστε να συμβάλλουν στην επίτευξη του στόχου της εξάλειψης των ανισοτήτων και την προαγωγή της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών [βλ. την Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών – Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010 (COM(2006) 92 τελικό), την Ανακοίνωση της Επιτροπής της 7ης Ιουνίου 2000 «Προς μια κοινοτική στρατηγική-πλαίσιο για την ισότητα των φύλων (2001-2005)» (COM(2000) 335 τελικό) και την Ανακοίνωση της Επιτροπής της 21ης Φεβρουαρίου 1996 «Ενσωμάτωση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ των γυναικών και των ανδρών στο σύνολο των κοινοτικών πολιτικών και στόχων» (COM(96) 67 τελικό)]. Καινοτομία των τελευταίων ετών προς την κατεύθυνση της επίτευξης ουσιαστικής ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών συνιστά η υιοθέτηση μηχανισμών εξωδικαστικής επίλυσης των σχετικών διαφορών, η παροχή συνδρομής στα θύματα και από ανεξάρτητες αρχές, καθώς και η εισαγωγή στοιχείων «ήπιου δικαίου» (soft law), ιδίως μέσω της ενίσχυσης πρακτικών κοινωνικού διαλόγου, διαλόγου με τις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις και με τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και, κυρίως, επιχειρήσεων.

Επισημαίνεται ότι, συμφώνως προς τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής, ΔΕΕ –από τον Δεκέμβριο του 2009 και μετά), η ενσωμάτωση οδηγίων στην εσωτερική έννομη τάξη δεν εξαντλείται με την

ψήφιση των σχετικών νομοθετικών κειμένων. Κάθε κράτος μέλος δεσμεύεται να εξασφαλίσει ότι οι ρυθμίσεις των οδηγιών θα εκτελούνται προσηκό-ντως ακόμα και μετά την ενσωμάτωσή τους στο εθνικό δίκαιο, τόσο κατά την εφαρμογή των σχετικών διατάξεων από τις αρμόδιες διοικητικές αρχές, όσο και κατά την ερμηνεία τους από τα εθνικά δικαστήρια [βλ. απόφαση ΔΕΚ της 11ης Ιουλίου 2002, υπόθεση C-62/00 (αίτηση για έκδοση προδικαστικής απόφασης), Marks & Spencer plc κατά Commissioners of Customs & Excise (Συλλογή 2002, σελ. I 06325), σκέψη 27]. Τα εθνικά δικαστήρια οφείλουν, περαιτέρω, να προβαίνουν, κατά το μέτρο του δυνατού, στην ερμηνεία και εφαρμογή του εθνικού δικαίου υπό το φως του κειμένου και του σκοπού της εκάστοτε εφαρμοζόμενης οδηγίας, προκειμένου, αφ' ενός, να επιτευχθεί ο στόχος της και, αφ' ετέρου, να συμμορφωθεί το κράτος μέλος προς το άρθρο 288 (πρώην 249) της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης [βλ. απόφαση ΔΕΚ της 4ης Ιουλίου 2006 (αίτηση για έκδοση προδικαστικής απόφασης), Konstantinos Adeneler and others κατά Ellinikos Organismos Galaktos (Συλλογή 2002, σελ. I 06325) σκέψη 108, και απόφαση ΔΕΚ της 5ης Οκτωβρίου 2004, υποθέσεις C-397/01 έως C-403/01 (αίτηση για έκδοση προδικαστικής απόφασης), Bernhard Pfeiffer and Others κατά Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV (Συλλογή 2004, σελ. I-8835), σκέψη 113].

Β. Στην ελληνική έννομη τάξη η ισότητα των φύλων κατοχυρώνεται συνταγματικώς με τα άρθρα 4 παρ. 2 («Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις») και 116 παρ. 2 του Συντάγματος («Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών»). Σχετική με την αρχή της ισότητας των φύλων είναι και η διάταξη του εδαφίου β' της παρ. 1 του άρθρου 22 του Συντάγματος, με την οποία κατοχυρώνεται για όλους τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διάκρισης, το δικαίωμα ίσης αμοιβής για ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία (βλ., Στ. Γιαννακούρου, Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, 2008 και Ν. Γεωργιάδου, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων, 2002). Το νομοθετικό και το κανονιστικό πλαίσιο στο πεδίο της αρχής της ισότητας των φύλων σε θέματα εργασίας χαρακτηρίζεται, κατά το μεγαλύτερο μέρος του, από την ενσωμάτωση κοινοτικών οδηγιών και περιλαμβάνει, ιδίως, τους ν. 1414/1984 «Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις» (οι περισσότερες διατάξεις του οποίου έχουν καταργηθεί), 1483/1984 «Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις. Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων» και 3488/2006 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφο-

ρά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις», και τα π.δ. 87/2002 «Για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης σε συμμόρφωση προς τις Οδηγίες 96/97/ΕΚ και 86/378/ΕΟΚ» και 105/2003 «Προσαρμογή του εσωτερικού δικαίου προς τις διατάξεις της Οδηγίας 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου της 15.12.1997 (ΕΕ L 14 της 20.1.1998, σελ. 6) "σχετικά με το βάρος αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου"».

Γ. Το υπό ψήφιση Νοσχ αποτελείται από τρία μέρη:

Οι διατάξεις του Πρώτου Μέρους (άρθρα 1 έως 16) περιλαμβάνουν τις προς ενσωμάτωση στο εθνικό δίκαιο ρυθμίσεις της οδηγίας. Ειδικότερα, προσδιορίζεται ο σκοπός του Νοσχ (άρθρο 1), παρατίθενται οι ορισμοί εννοιών για την εφαρμογή του (άρθρο 2), ορίζεται η έκταση της απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου (άρθρο 3) και διευρύνεται ? κατά την παροχή όμοιας εργασίας ? το δικαίωμα για καταβολή ίσης αμοιβής μεταξύ των φύλων (άρθρο 4). Περαιτέρω, σχετικώς με την απαγόρευση διάκρισης λόγω φύλου στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, ορίζεται το πεδίο εφαρμογής των σχετικών διατάξεων του Νοσχ (άρθρο 5) καθώς και η έκταση της σχετικής απαγόρευσης (άρθρο 6), προσδιορίζονται, ενδεικτικώς, οι κυριότερες περιπτώσεις τέτοιων διακρίσεων (άρθρο 7) και καθορίζεται ο τρόπος εφαρμογής και η αναδρομικότητα της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ως προς τους αυτοαπασχολούμενους και τους μισθωτούς (άρθρα 8 και 9). Ρητώς, επίσης, προβλέπεται ότι οι διατάξεις, συμφώνως προς τις οποίες άνδρες και γυναίκες έχουν τη δυνατότητα συνταξιοδότησης σε μεταβλητή ηλικία υπό τους ίδιους όρους, δεν θεωρούνται ασύμβατες με το παρόν Νοσχ (άρθρο 10). Στο πεδίο της απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου κατά την επαγγελματική εξέλιξη και κατάρτιση όπως και στους όρους εργασίας και συμμετοχής σε ενώσεις εργαζομένων (άρθρα 11, 12, 13 και 15), επεκτείνεται η απαγόρευση της καταγγελίας της σχέσης εργασίας και στην περίπτωση που η καταγγελία συνιστά εκδικητική ενέργεια εκ μέρους του εργοδότη κατά εργαζομένου που έχει προβεί σε διαμαρτυρία ή καταγγελία εναντίον του (άρθρο 14), και θεσπίζεται δικαίωμα επανόδου στην ίδια ή ισοδύναμη θέση εργασίας και για την εργαζόμενη μητέρα που έχει κάνει χρήση της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας κατ' εφαρμογή του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 (άρθρο 16).

Με τις διατάξεις του Δεύτερου Μέρους (άρθρα 17 έως 29) θεσπίζονται μέτρα που κρίνονται αναγκαία, συμφώνως προς την αιτιολογική έκθεση η οποία συνοδεύει το παρόν Νοσχ (σελ. 2), για την προσαρμογή του ελληνικού δικαίου προς τις επιταγές της οδηγίας. Συγκεκριμένως, προσδιορίζεται το πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του Νοσχ (άρθρο 17), προστίθεται στις περι-

πτώσεις απαγορευμένης διακριτικής μεταχείρισης η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γονέων λόγω υιοθεσίας ή αναδοχής παιδιού (άρθρο 18), οι οποίοι, περαιτέρω, απολαμβάνουν του δικαιώματος του άρθρου 16 του Νσχ (άρθρο 20 παρ. 3) και διευκρινίζεται ότι δεν συνιστά διάκριση η λήψη μέτρων που αποσκοπούν στην εξάλειψη τυχόν υφιστάμενων διακρίσεων σε βάρος του λιγότερο εκπροσωπούμενου φύλου (άρθρο 19). Επίσης, επεκτείνεται η χρονική απαγόρευση για καταγγελία της σύμβασης εργασίας εργαζομένης (κατ' άρθρο 15 του ν. 1483/1984), από τους δώδεκα, στους δέκα πέντε μήνες από την ημερομηνία του τοκετού (άρθρο 20 παρ. 4), επανακαθορίζονται οι δικαιούχοι των επιδομάτων γάμου και τέκνων (άρθρο 21), διευρύνεται το δικαίωμα των σωματείων και ενώσεων εργαζομένων για άσκηση προσφυγής στο όνομα του θιγέντος από παραβάσεις του παρόντος Νσχ, όχι μόνο ενώπιον διοικητικών, αλλά και ενώπιον δικαστικών αρχών (άρθρο 22), καθορίζονται οι αστικές, διοικητικές και ποινικές κυρώσεις για κάθε παράβαση των διατάξεων του Νσχ (άρθρο 23) και επαναλαμβάνεται η ρύθμιση περί αντιστροφής του βάρους απόδειξης κατά τη διερεύνηση των σχετικών υποθέσεων τόσο στην αστική και τη διοικητική δίκη, όσο και ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών (άρθρο 24). Περαιτέρω, συμπληρώνονται οι διατάξεις του ν. 3094/2003 σχετικά με τις αρμοδιότητες του Συνηγόρου του Πολίτη που πηγάζουν από τον ορισμό του ως φορέα για την παρακολούθηση και την προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών (άρθρο 25), επεκτείνεται η υποχρέωση λήψης μέτρων πρόληψης και αντιμετώπισης διακρίσεων λόγω φύλου και στους υπευθύνους για θέματα επαγγελματικής κατάρτισης (άρθρο 26), ρυθμίζονται ζητήματα σχετικά με το Τμήμα Ισότητας των Φύλων του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (άρθρο 27) και με τις Υπηρεσίες Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (άρθρο 28), και ορίζεται ότι ενθαρρύνεται ο κοινωνικός διάλογος με τις μη κυβερνητικές οργανώσεις (άρθρο 29).

Το Τρίτο Μέρος (άρθρα 30 και 31) περιλαμβάνει τις διατάξεις που καταργούνται με το υπό ψήφιση Νσχ και ορίζει την έναρξη ισχύος του.

II. Παρατηρήσεις επί των επιμέρους άρθρων του Νσχ

1. Επί του άρθρου 7 παρ. 1 περίπτ. στ)

Ρητώς ορίζεται, εν προκειμένω, ότι αντιβαίνουν στην αρχή της ίσης μεταχείρισης διατάξεις που βασίζονται στο φύλο, «προκειμένου να επιβάλουν διαφορετικά όρια ηλικίας για τη συνταξιοδότηση». Συναφώς, κρίθηκε, με την απόφαση του ΔΕΚ της 26ης Μαρτίου 2009, υπόθεση C-559/07, Επιτροπή κατά Ελληνικής Δημοκρατίας (ΕΕ C 113 της 16.5.2009, σελ. 9), ότι η Ελλάδα είχε παραβιάσει τις υποχρεώσεις της κατ' άρθρο 141 ΕΚ (νυν άρθρο 157 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της ΕΕ), διότι διατηρούσε σε ισχύ διατάξεις που

προέβλεπαν διαφορετική μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων ως προς την ηλικία συνταξιοδότησης και την ελάχιστη προαπαιτούμενη υπηρεσία βάσει του ελληνικού κώδικα πολιτικών και στρατιωτικών συντάξεων (π.δ. 166/2000). Επισημαίνεται ότι, προς τον σκοπό της εξίσωσης των ορίων ηλικίας για άνδρες και γυναίκες, ο ν. 3863/2010 (άρθρο 10) και ο ν. 3865/2010 (άρθρο 6) περιλαμβάνουν σχετικές μεταβατικές διατάξεις (αύξηση κατά ένα ή δύο συντάξιμα έτη για κάθε ημερολογιακό έτος) για τις γυναίκες ασφαλισμένες του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και για τις γυναίκες ασφαλισμένες του Δημοσίου, αντιστοίχως, ενώ το προτεινόμενο άρθρο δεν περιλαμβάνει αντίστοιχη πρόβλεψη. Τίθεται συνεπώς το ερώτημα εάν αυτές οι μεταβατικές διατάξεις θα συνεχίσουν να ισχύουν ή εάν πρέπει να θεωρούνται καταργηθείσες δυνάμει της υπό ψήφιση διάταξης (εφόσον, εννοείται, αυτή ψηφισθεί ως έχει).

2. Επί του άρθρου 17

Θα ήταν, ενδεχομένως, σκόπιμη η αντικατάσταση της λέξης «άτομα» από τη λέξη «πρόσωπα». Επίσης, η τελευταία φράση του πρώτου εδαφίου του άρθρου αυτού («καθώς και στα άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση») θα μπορούσε να απαλειφθεί, διότι επαναλαμβάνεται στο δεύτερο εδάφιο του ίδιου άρθρου.

3. Επί του άρθρου 19

Με τις διατάξεις του άρθρου 19 επαναλαμβάνεται, κατά το περιεχόμενό της, η παρ. 4 του άρθρου 4 του προτεινόμενου να καταργηθεί με το παρόν Νοσχ ν. 3488/2006, συμφώνως προς την οποία «Δεν συνιστά διάκριση η λήψη ή η διατήρηση ειδικών ή θετικών μέτρων με σκοπό την εξάλειψη τυχόν υφιστάμενων διακρίσεων εις βάρος του λιγότερο εκπροσωπούμενου φύλου και την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας [...]». Τα θετικά μέτρα, δηλαδή η με θεσμικά μέσα ενίσχυση κατηγορίας προσώπων, αποτελούν, τόσο στην ελληνική έννομη τάξη (βλ. άρθρο 116 παρ. 2 του Συντάγματος μετά την Αναθεώρηση του 2001), όσο και οικουμενικώς (σε περισσότερες από είκοσι χώρες σε όλες τις ηπείρους), καθώς και σε επίπεδο διεθνούς δικαίου (λ.χ., συμβάσεις στο πλαίσιο του Ο.Η.Ε.), μέσο για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού της αρχής της ισότητας, που δεν είναι άλλος από την πραγματική (ουσιαστική) ισότητα (βλ. Γ. Γεραπετρίτη, *Ισότητα και Θετικά Μέτρα*, 2007, σελ. 1-15, 391-397). Η κατά περίπτωση, πάντως, εισαγωγή τέτοιων μέτρων με νομοθετικές ή κανονιστικές διατάξεις δεν διέπεται από απεριόριστη διακριτική ευχέρεια, αλλά υπόκειται στα όρια που θέτουν κυρίως η αρχή της ισότητας και η αρχή της αναλογικότητας και αξιολογείται, κατά περίπτωση, κατά τον δικανικό έλεγχο (πολύ περισσότερο, μάλιστα, όταν κατά την εφαρμογή θεσπισθέντος θετικού μέτρου αλληλεπιδρούν περισσότερα συνταγματικώς κατοχυρωμένα δικαιώματα).

4. Επί του άρθρου 22 παρ. 2

Συμφώνως προς το άρθρο 22 παρ. 2 του Νσχ, νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον μπορούν, κατόπιν συναίνεσης του θιγομένου από παραβάσεις του παρόντος νόμου, να ασκούν στο όνομά του προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων δικαστικών και διοικητικών αρχών. Επισημαίνεται ότι, με τον όρο «συναίνεση», συμφώνως προς το άρθρο 236 του Αστικού Κώδικα, νοείται η συγκατάθεση που παρέχεται από τον θιγόμενο πριν από την ενέργεια του νομικού προσώπου ή της ένωσης προσώπων. Η οδηγία (άρθρο 17) κάνει λόγο για «έγκριση» του θιγομένου, η οποία, συμφώνως προς το άρθρο 238 του Αστικού Κώδικα, παρέχεται μετά την ενέργεια των ως άνω προσώπων για λογαριασμό του θιγομένου. Στο πλαίσιο αυτό χρήζει, ενδεχομένως, διευκρίνισης αν ο νομοθέτης υιοθετεί τον όρο «συναίνεση» με την ανωτέρω έννοια, συναποδεχόμενος, όμως, και τον κίνδυνο πιθανής παρόδου των προβλεπόμενων προθεσμιών και ματαίωσης της επιδιωκόμενης προστασίας, ή αν είναι προτιμότερη η υιοθέτηση του όρου «έγκριση», ώστε να αποφευχθεί το ενδεχόμενο αυτό (βλ. αναλυτικότερα Σ. Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου, Συνταξιοδότηση και εναρμόνιση οικογένειας και εργασίας, Επιθεώρηση Δικαίου Κοινωνικής Ασφάλισης 2009, σελ. 782).

5. Επί του άρθρου 24 παρ. 1

Για λόγους νομικής ακριβολογίας υπό το φως του δικονομικού δικαίου της απόδειξης, θα ήταν, ενδεχομένως, σκόπιμο να αντικατασταθεί ο όρος «να θεμελιώσει» από τον όρο «να αποδείξει».

6. Επί του άρθρου 25 παρ. 8 α΄

Συμφώνως προς την περίπτ. α΄ της παρ. 8 του άρθρου 25 του Νσχ, εάν η διαμεσολάβηση του Συνηγόρου του Πολίτη δεν ευοδωθεί, η εν λόγω Αρχή διαβιβάζει το πόρισμά της «στον καθ' ύλην αρμόδιο φορέα για την άσκηση της πειθαρχικής ή και κυρωτικής αρμοδιότητας, ο οποίος οφείλει να ενημερώσει περί αυτού τον Συνήγορο του Πολίτη». Εν προκειμένω, πρέπει να διευκρινισθεί αν στην έννοια του αρμόδιου για την επιβολή κυρώσεων οργάνου εμπίπτουν και οι δικαστικές αρχές, δεδομένου ότι προβληματίζει, ενόψει του άρθρου 87 παρ. 1 του Συντάγματος, η καθιέρωση υποχρέωσης του δικαστηρίου να ενημερώνει τον Συνήγορο του Πολίτη για την έκβαση κάθε σχετικής υπόθεσης.

7. Επί του άρθρου 27 παρ. 2

Συμφώνως προς το άρθρο 27 παρ. 2 του Νσχ, το Τμήμα Ισότητας των Φύλων συγκροτείται, μεταξύ άλλων, και από «έναν ανώτερο υπάλληλο της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφα-

λισης». Δεδομένου ότι ο όρος «ανώτερος υπάλληλος» δεν είναι ο αρμόζων εν προκειμένω, προτείνεται να ορίζεται, ως μέλος του ως άνω Τμήματος, είτε ο προϊστάμενος του αρμόδιου Τμήματος είτε υπάλληλος της ως άνω Διεύθυνσης που θα επιλέγεται από τον αρμόδιο προϊστάμενο.

8. Επί του άρθρου 28

Η περίπτ. α. της παρ. 1 του άρθρου 28 του Νσχ προβλέπει ότι «Στη Διεύθυνση Όρων Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης λειτουργεί από 2.2.1984 Τμήμα Ισότητας των Φύλων». Η ως άνω περίπτ. α. θα ήταν σκόπιμο να απαλειφθεί, δεδομένου ότι δεν εισάγει ρύθμιση, αλλά έχει πληροφοριακό χαρακτήρα. Το ίδιο ισχύει και για την περίπτ. α. της παρ. 2 του ίδιου άρθρου.

9. Επί του άρθρου 30 παρ. 2

Συμφώνως προς την παρ. 2 του άρθρου 30 του Νσχ «Από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου καταργούνται, επίσης, όροι συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή άλλων συλλογικών συμφωνιών, διαιτητικών αποφάσεων του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α΄), εσωτερικών κανονισμών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων συμβατικής ισχύος, καθώς και ατομικών συμβάσεων εργασίας, εφόσον αντίκεινται στις διατάξεις του παρόντος».

Επισημαίνεται συναφώς η απόφαση του ΔΕΕ της 28ης Οκτωβρίου 1999, υπόθεση C-187/98, Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων κατά Ελληνικής Δημοκρατίας (Συλλογή 1999, σελ. Ι-07713). Εν προκειμένω το Δικαστήριο έκρινε ότι, στο πλαίσιο της αυτονομίας της οποίας απολαύουν οι κοινωνικοί εταίροι όταν διαπραγματεύονται συλλογικές συμβάσεις εργασίας, επιτρέπεται κατ' αρχήν «στα κράτη μέλη να αφήνουν πρωτίστως στους κοινωνικούς εταίρους τη φροντίδα να γίνει πραγματικότητα η αρχή της ίσης αμοιβής» (σκέψη 46). Εντούτοις, κατά το ΔΕΕ, η ευχέρεια αυτή δεν απαλλάσσει τα κράτη μέλη «από την υποχρέωση να εξασφαλίσουν με κατάλληλα νομοθετικά, κανονιστικά ή διοικητικά μέτρα ότι όλοι οι εργαζόμενοι [...] θα μπορούν να τύχουν της προστασίας [...] που προβλέπει» το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. «Η κρατική εγγύηση πρέπει να εκδηλώνεται σε όλες τις περιπτώσεις έλλειψης αποτελεσματικής προστασίας, όποιος κι αν είναι ο λόγος της έλλειψης αυτής [...] ακόμη [και] όταν συλλογική σύμβαση δεν διασφαλίζει την αρχή της ίσης αμοιβής σε όλη της την έκταση» (σκέψη 47) [για το ίδιο ζήτημα, βλ. και απόφαση της 30ής Ιανουαρίου 1985, υπόθεση 143/83, Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων κατά Βασιλείου Δανίας (Συλλογή 1985, σελ. 00427) σκέψη 8]. Με την εν λόγω απόφαση κρίθηκε ότι η Ελλάδα παρέβη τις υποχρεώσεις που υπέχει από διατάξεις του δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, διότι δεν κατήργησε ρητώς και, μάλιστα, αναδρομικώς, ρυθμίσεις, οι ο-

ποίες περιείχαν διακρίσεις λόγω φύλου και οι οποίες συμπεριλαμβάνονταν σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Αθήνα, 24.11.2010

Οι εισηγήτριες
Αθηνά Κοντογιάννη
Επιστημονική Συνεργάτις
Μαριάνθη Καλυβιώτου
Ειδική Επιστημονική Συνεργάτις

Ο προϊστάμενος του Τμήματος
Μελετών Οικονομίας, Περιβάλλοντος και Τεχνολογίας
Κώστας Παπαδημητρίου
Αν. Καθηγητής της Νομικής Σχολής
του Πανεπιστημίου Αθηνών

Ο προϊστάμενος του Α΄ Τμήματος
Νομοτεχνικής Επεξεργασίας
Ξενοφών Παπαρρηγόπουλος
Αν. Καθηγητής του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας

Ο προϊστάμενος της Β΄ Διεύθυνσης
Επιστημονικών Μελετών
Αστέρης Πλιάκος
Αν. Καθηγητής του Οικονομικού
Πανεπιστημίου Αθηνών

Ο Πρόεδρος του Επιστημονικού Συμβουλίου
Κώστας Μαυριάς
Καθηγητής της Νομικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών