

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1	Εισαγωγή	4
I.	Η αρχή της ισότητας των φύλων	4
1.	Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων	5
2.	Αίτια της διατήρησης της ανισότητας.....	5
3.	Συνέπειες της διατήρησης της ανισότητας των φύλων.....	6
II.	Αντικείμενο της παρούσας εργασίας	6
III.	Μέθοδος και δομή της εργασίας.....	6
2	ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: Η αρχή της ισότητας των φύλων στην εργασία και ειδικότερα στον τομέα του τουρισμού	8
2.1	Γενικά	8
2.1.1	Άμεσες και έμμεσες διακρίσεις.....	8
2.1.1.1	Νομοθεσία.....	9
2.1.1.2	Νομολογία.....	9
2.2	Το Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης	10
2.2.1	Σχέση εθνικού δικαίου και δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης	10
2.2.2	Νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης	11
2.2.2.1	Θετικές δράσεις	11
2.2.3	Παράγωγο δίκαιο.....	13
2.2.3.1	Μέτρα με δεσμευτική ισχύ.....	13
2.2.3.1.1	Κανονισμοί.....	13
2.2.3.1.2	Οδηγίες	14
2.2.3.2	Μέτρα χωρίς δεσμευτική ισχύ.....	27
2.2.3.2.1	Συστάσεις	27
2.2.3.2.2	Προγράμματα δράσης	29
2.2.3.2.3	Εφαρμογή του Κοινοτικού δικαίου.....	29
2.2.4	Νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ).	

3 ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: Εθνική νομοθεσία για την ισότητα των φύλων στην εργασία **39**

3.1	Γενικά	39
3.2	Νομοθεσία για ισότητα των φύλων στην εργασία	39
3.2.1	Μορφές απασχόλησης	41
3.2.2	Θετικές δράσεις.....	43
3.2.3	Βάρος απόδειξης	43
3.3	Θέματα στα οποία ειδικότερα αναφέρεται το σύνολο της νομοθεσίας σχετικά με την ισότητα των φύλων στην εργασία.....	44
3.3.1	Πρόσβαση-επαγγελματικός προσανατολισμός-πρόσληψη	44
3.3.2	Αμοιβή	47
3.3.3	Κατάταξη επαγγελματιών - Χωριστή αγορά εργασίας.....	48
3.3.4	Όροι, συνθήκες εργασίας και επαγγελματική εξέλιξη	49
3.3.4.1	Απαγόρευση διάκρισης.....	49
3.3.4.2	Υπερωριακή απασχόληση.....	49
3.3.4.3	Εργασία τη νύχτα.....	50
3.3.4.4	Ασφαλιστικά δικαιώματα.....	50
3.3.4.5	Διευθυντικό δικαίωμα.....	50
3.3.4.6	Προστασία της αξιοπρέπειας	55
3.3.4.6.1	Σεξουαλική παρενόχληση	55
3.3.5	Προστασία Μητρότητας	59
3.3.5.1	Προστασία εγκύου.....	59
3.3.5.2	Ειδικό επίδομα μητρότητας.....	63
3.3.5.3	Άδεια μητρότητας.....	63
3.3.6	Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις.....	66
3.3.6.1	Γονική άδεια ανατροφής.....	67
3.3.6.2	Άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτώμενων μελών	69
3.3.6.3	Μονογονεϊκή άδεια.....	69
3.3.6.4	Εργασία με μειωμένο ωράριο.....	71
3.3.6.5	Προγραμματισμός αδειών.....	71

3.3.6.6	Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις	71
3.3.6.7	Καταγγελία-απόλυση.....	72
3.3.6.8	Άδεια απουσίας για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης των παιδιών	72
3.3.6.9	Υπολογισμός του χρόνου απουσίας.....	73
3.3.6.10	Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς.....	73
3.3.6.11	Άδεια λόγω μετάγγισης αίματος και αιμοκάθαρσης	73
3.3.6.12	Άδεια συμμετοχής εθελοντικά στους ολυμπιακούς αγώνες	73
3.3.7	Καταγγελία εργασιακής σύμβασης-Απόλυση	73
3.3.8	Ασφάλιση.....	74
3.3.9	Ενημέρωση των εργαζομένων	74
3.3.10	Έλεγχος εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας	75
3.3.10.1.1	Επιθεώρηση Εργασίας.....	75
	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ	78

1 Εισαγωγή

1. Η αρχή της ισότητας των φύλων

Η ισότητα των φύλων ως ειδικότερη έκφραση της ισότητας ενώπιον του νόμου και της προστασίας όλων των ατόμων έναντι των διακρίσεων, αποτελεί οικουμενικό δικαίωμα το οποίο έχει αναγνωρισθεί από την Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την Εξάλειψη κάθε μορφής Διάκρισης εις βάρος των Γυναικών, τα Σύμφωνα των Ηνωμένων Εθνών για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα και για τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα και από την Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και των Θεμελιωδών Ελευθεριών..

Τις διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας απαγορεύει ειδικότερα η Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας αριθ. 111, ενώ η ίση μεταχείριση διατηρήθηκε ως θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα και στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, όπου αναφέρεται ρητά ότι: για να εξασφαλιστεί η ίση μεταχείριση, πρέπει να καταπολεμηθούν οι παντός είδους διακρίσεις, ιδίως λόγω φύλου, χρώματος, φυλής, φρονημάτων και πεποιθήσεων και ότι πρέπει να καταπολεμηθεί η κοινωνική απομόνωση με επίδειξη πνεύματος αλληλεγγύης. Στο ίδιο κείμενο αναφέρεται, επίσης, ότι: "*Πρέπει να εξασφαλιστεί η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών. Η ισότητα ευκαιριών ανδρών και γυναικών πρέπει να αναπτυχθεί*", και ότι για το σκοπό αυτό, πρέπει, όπου απαιτείται, "*να ενταθούν οι ενέργειες που εξασφαλίζουν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, σε θέματα ιδίως πρόσβασης στην εργασία, αμοιβής, συνθηκών εργασίας, κοινωνικής προστασίας, παιδείας, επαγγελματικής εκπαίδευσης και σταδιοδρομίας. Πρέπει δε να θεσπιστούν μέτρα που να επιτρέπουν στους άνδρες και τις γυναίκες να συνδυάζουν ευκολότερα τις επαγγελματικές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις*" (άρθρο 16 του Χάρτη).

Στη Συνθήκη, εξάλλου, της Ευρωπαϊκής Ένωσης (άρθρο 6) αναφέρεται ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση, βασίζεται στις αρχές της ελευθερίας, της δημοκρατίας, του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών, καθώς και του κράτους

δικαίου, αρχές οι οποίες είναι κοινές για όλα τα κράτη μέλη και ότι Ε.Ε. σέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα, όπως κατοχυρώνονται με την Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και των θεμελιωδών Ελευθεριών και όπως προκύπτουν από τις κοινές συνταγματικές παραδόσεις των κρατών μελών, ως γενικές αρχές του κοινοτικού δικαίου.

Μέσα στα πλαίσια αυτά τα Συντάγματα των ευρωπαϊκών κρατών θεσπίζουν την αρχή τα ισότητας των φύλων ως θεμελιώδη αρχή.

1. Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων

Οι διακρίσεις με βάση το φύλο παρά την θεσμοθέτηση της αρχής της ισότητας των φύλων ως θεμελιώδους αρχής, εξακολουθούν να υφίστανται σε κάθε τομέα της κοινωνικής ζωής σε μεγαλύτερο ή σε μικρότερο βαθμό και εκδηλώνονται με διάφορους τρόπους, άλλοτε άμεσα και άλλοτε έμμεσα. Στα περισσότερα ευρωπαϊκά κράτη, πάντως, γίνονται προσπάθειες να καταργηθούν οι διακρίσεις φύλου με διάφορα νομοθετικά και άλλα μέτρα

2. Αίτια της διατήρησης της ανισότητας

Οι διακρίσεις φύλου διατηρούνται στη συντριπτική τους πλειοψηφία σε βάρος των γυναικών. Είναι δε αποτέλεσμα:

του οικονομικού κόστους της εφαρμογής της αρχής της ισότητας στον τομέα της εργασίας, που οδηγεί στην αποφυγή πρόσληψης των γυναικών σε καλά αμειβόμενες θέσεις

των πατριαρχικών και ανδροκρατικών αντιλήψεων που δεν έχουν ακόμη εξαλειφθεί και συντελούν σημαντικά στην συντήρηση των στερεοτύπων σε κάθε τομέα της κοινωνικής ζωής και χρησιμοποιούνται για την αποφυγή τήρησης της αρχής της ισότητας στον τομέα της εργασίας, ακριβώς λόγω του κόστους της εφαρμογής της.

της περιορισμένης συμμετοχής των γυναικών με οικογενειακές υποχρεώσεις στην αγορά εργασίας λόγω της αποκλειστικής τους απασχόλησης στην πράξη με την ανατροφή των παιδιών ή και την φροντίδα των ηλικιωμένων μελών της οικογένειας.

της αυξημένης γυναικείας ανεργίας η οποία εμποδίζει την έντονη διαμαρτυρία των γυναικών για τις υφιστάμενες διακρίσεις στον τομέα της εργασίας απέναντι στο κράτος και τον εργοδότη, αλλά και στην οικογένεια απέναντι στον εργαζόμενο σύντροφο.

3. Συνέπειες της διατήρησης της ανισότητας των φύλων

Η διατήρηση των διακρίσεων φύλου σε βάρος των γυναικών έχει σημαντικές συνέπειες, αφού αυτές καταλήγουν να αποτελούν το μεγαλύτερο ποσοστό των πιο οικονομικά αδύνατων πολιτών, ενώ εξακολουθώντας να επωμίζονται σχεδόν αποκλειστικά τις οικογενειακές ευθύνες, προσφέρουν με τον τρόπο αυτό στην οικονομία κάθε κοινωνίας πολύ περισσότερα από τους άνδρες.

II. Αντικείμενο της παρούσας εργασίας

Αντικείμενο της παρούσας εργασίας είναι η καταγραφή της εργατικής νομοθεσίας και νομολογίας, που αναφέρεται στην ισότητα των φύλων στην εργασία και ειδικότερα στον κλάδο του τουρισμού.

Δεδομένου ότι οι γενικές διατάξεις που αφορούν την ισότητα των φύλων στην εργασία περιλαμβάνουν και τις εργαζόμενες στον τομέα του τουρισμού, η παρούσα εργασία αν και επικεντρώνεται στον ξενοδοχειακό τομέα, αφορά σε γενικές γραμμές τις εργαζόμενες που απασχολούνται σε όλες τις τουριστικές επιχειρήσεις των κλάδων του τομέα αυτού, όπως είναι μεταξύ άλλων οι εργαζόμενες σε πρακτορεία ταξιδιών ή σε καταστήματα ειδών λαϊκής τέχνης.

III. Μέθοδος και δομή της εργασίας

Η καταγραφή της εργατικής νομοθεσίας και νομολογίας γίνεται θεματικά και με τη σειρά που τα θέματα ακολουθούν την πορεία της εργασιακής σχέσης από τη πρόσληψη έως στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Σε κάθε θέμα προτάσσεται μικρή εισαγωγή ως γενική αρχή της σχετικής νομοθεσίας, καθώς και η ανάλυση κάποιας έννοιας αν αυτό χρειάζεται.

Ακολουθεί αναφορά στις νομικές διατάξεις που αφορούν στο θέμα ανεξάρτητα από το νόμο στον οποίο περιλαμβάνονται. Συμπληρώνεται δε, η νομοθεσία σε ορισμένες περιπτώσεις και με διατάξεις νόμων που δεν αφορούν την ισότητα των φύλων, μπορούν όμως να εφαρμοστούν στη συγκεκριμένη περίπτωση.

Σε κάθε θέμα ακολουθεί επίσης σχετική ενδεικτική νομολογία, δηλαδή αποφάσεις ανωτέρων και ανωτάτων δικαστηρίων δεδομένου ότι η πάγια νομολογία αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την λύση κάποιου προβλήματος. Δύσκολα δηλαδή, μπορεί να εκδοθεί διαφορετική απόφαση για το ίδιο θέμα αν έχουν προηγηθεί πολλές αποφάσεις με την ίδια δικανική κρίση. Οι αποφάσεις που αναφέρονται εδώ αφορούν θέματα που είναι σημαντικά και χαρακτηριστικά για την εφαρμογή της ισότητας στον τομέα της εργασίας.

Στο τέλος κάθε θέματος υπάρχουν παρατηρήσεις σχετικά με την πραγματική κατάσταση των εργαζομένων γυναικών στον τομέα του τουρισμού βασισμένες σε κοινωνιολογικές και νομικές μελέτες που αναφέρονται στην επιλεκτική βιβλιογραφία της παρούσας εργασίας., με τη σκέψη ότι έτσι θα διευκολύνεται ο/η χρήστης/τρια να αντιληφθεί την πραγματική κατάσταση στον τομέα αυτόν ή να αναγνωρίσει τη δική της περίπτωση.

Ως συμπέρασμα και για την ολοκλήρωση της παρούσας εργασίας αναφέρονται τα αίτια της διατήρησης της ανισότητας των φύλων στον τομέα της εργασίας, της διατήρησης, δηλαδή, των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, οι συνέπειές τους και οι τρόποι περιορισμού τους.

Η βιβλιογραφία που περιλαμβάνεται στο τέλος της εργασίας είναι επιλεκτική, δεδομένου ότι εδώ καταγράφονται μόνον μερικά από τα κείμενα που αναφέρονται στο θέμα της ισότητας των φύλων στην εργασία και ειδικότερα στον τομέα του τουρισμού.

Ακολουθεί παράρτημα στο οποίο περιλαμβάνονται αυτούσια τα κείμενα των νόμων του ευρωπαϊκού και του εθνικού δικαίου που αφορούν την ισότητα των φύλων στην εργασία και τα κείμενα των κλαδικών ΣΣΕ που αφορούν τον τομέα του τουρισμού.

2 ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: Η αρχή της ισότητας των φύλων στην εργασία και ειδικότερα στον τομέα του τουρισμού

2.1 Γενικά

Αρχή της ίσης μεταχείρισης

Ως αρχή της ίσης μεταχείρισης νοείται η απουσία κάθε άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου (άρθρο 2 παρ.1 Π.Δ 105/2003 Προσαρμογή του εσωτερικού δικαίου προς τις διατάξεις της Οδηγίας 97/80, σχετικά με το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου.)

2.1.1 Άμεσες και έμμεσες διακρίσεις

Η διαφορετική αντιμετώπιση των δύο φύλων στον τομέα της εργασίας οδηγεί στην μεταξύ τους ανισότητα, άμεσα, όταν μία διάταξη, ένα κριτήριο ή μια πρακτική αναφέρεται μόνο στο ένα από τα δύο φύλα ή αντιμετωπίζει διαφορετικά το ένα φύλο ή έμμεσα, όταν μία διάταξη, ένα κριτήριο ή μια πρακτική εκ πρώτης όψεως ουδέτερη, δεν αναφέρεται μόνο στο ένα φύλο, αλλά στην πράξη θίγει σημαντικά μεγαλύτερο ποσοστό ατόμων ενός φύλου, εκτός αν ο στόχος που επιδιώκεται με την εφαρμογή αυτής της διάταξης, κριτηρίου ή πρακτικής, δικαιολογείται από αντικειμενικούς παράγοντες και τα μέσα για την επίτευξή του είναι κατάλληλα και αναγκαία. (Οδηγία 97/80).

Σύμφωνα δε με την πρόσφατη ρύθμιση του ελληνικού δικαίου :

- **Άμεση διάκριση** θεωρείται ότι υπάρχει όταν λόγω φύλου επιφυλάσσεται σε ένα πρόσωπο μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει ,έτυχε ή θα μπορούσε να τύχει άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση(άρθρο 2 παρ.2α Π.Δ 105/2003.)
- **Έμμεση διάκριση** θεωρείται ότι υπάρχει όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θα έθετε σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση πρόσωπα του ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη το

κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικώς για νόμιμο σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία(άρθρο 2 παρ.2β Π.Δ 105/2003 .

Παρατηρήσεις

Άμεσες διακρίσεις στον τομέα του τουρισμού δημιουργούνται π.χ. από την αναφορά στο μόνο στο ένα φύλο στις συλλογικές συμβάσεις του κλάδου των ξενοδοχοϋπαλλήλων ορισμένων ειδικοτήτων π.χ. καμαριέρα, πλύντρια, σιδερώτρια, καθαρίστρια κοινοχρήστων χώρων.

2.1.1.1 Νομοθεσία

Η εργατική νομοθεσία στο θέμα της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις περιλαμβάνεται:

στις γενικές αρχές του ευρωπαϊκού και του ελληνικού εργατικού δικαίου,
στις ειδικές διατάξεις του ευρωπαϊκού και του ελληνικού εργατικού δικαίου που αφορούν την ισότητα των φύλων στην εργασία,
στις Εθνικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΕΣΣΕ) και
στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας(Σ.Σ.Ε).κάθε κλάδου εργαζομένων.

2.1.1.2 Νομολογία

Το θέμα της ισότητας των φύλων στην εργασία έχει απασχολήσει τόσο το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο όσο και τα δικαστήρια των κρατών μελών.

Το ΔΕΚ έχει μέχρι σήμερα εκδώσει μεγάλο αριθμό αποφάσεων που αφορούν το θέμα αυτό, ενώ τα ελληνικά δικαστήρια έχουν ελάχιστα ασχοληθεί με το ίδιο θέμα με συνέπεια η εθνική μας νομολογία που αφορά την ισότητα των φύλων στην εργασία να είναι αρκετά περιορισμένη εκτός από έναν αριθμό αποφάσεων που αφορούν ορισμένα θέματα. Οι περισσότερες δικαστικές αποφάσεις, δηλαδή, αφορούν τα οικογενειακά επιδόματα και την καταβολή τους και στους δύο συζύγους ή την καταγγελία της σύμβασης εργασίας εγκύου εργαζομένης.

Παρατηρήσεις

Ο περιορισμένος αριθμός δικαστικών αποφάσεων για θέματα ισότητας των φύλων στην εργασία οφείλεται κυρίως στην αυξημένη γυναικεία ανεργία, στον αυξημένο, δηλαδή, φόβο της απόλυσης από την εργασία που η προσφυγή στην δικαιοσύνη συνεπάγεται για την εργαζόμενη, ακόμη και αν αυτή έχει γνώση των διακρίσεων που υφίσταται.

2.2 Το Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης

2.2.1 Σχέση εθνικού δικαίου και δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η Κοινότητα κατά την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, θα πρέπει, σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 2 της συνθήκης ΕΚ, να επιδιώξει να εξαλείψει τις ανισότητες και να προωθήσει την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, ιδίως διότι αυτές είναι συχνά τα θύματα πολλαπλών διακρίσεων, καθώς παρατηρείται ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν το πρόβλημα της ανεργίας συχνότερα από τους άνδρες, κατά ένα μεγάλο ποσοστό καταλαμβάνουν προσωρινές θέσεις εργασίας και αποτελούν την πλειονότητα των ατόμων που εργάζονται με μερική απασχόληση.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση η προσπάθεια για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στον τομέα της εργασίας εκφράζεται με την θέσπιση νομοθετικών μέτρων που πρέπει να εφαρμόζονται από όλα τα κράτη-μέλη έχουν, δηλαδή, δεσμευτική ισχύ.

Τα κράτη μέλη εγγυώνται την εφαρμογή της πιο πάνω αρχής και μεριμνούν για την ύπαρξη αποτελεσματικών μέσων που επιτρέπουν την τήρησή της. Οφείλουν συνεπώς, στα πλαίσια της εφαρμογής του κοινοτικού δικαίου να καταργούν τις διακρίσεις φύλου που απορρέουν από νομοθετικές, κανονιστικές, ή διοικητικές διατάξεις που υπάρχουν ακόμη στο εθνικό τους δίκαιο και είναι αντίθετες με την αρχή της ισότητας των φύλων

Τα κράτη μέλη παίρνουν, επίσης, τα αναγκαία μέτρα, ώστε οι διατάξεις που περιλαμβάνονται σε συλλογικές, συμβάσεις, μισθολόγια ή συμφωνίες περί μισθών ή σε ατομικές συμβάσεις εργασίας που είναι αντίθετες με την αρχή της ισότητας των αμοιβών να δύνανται να κηρυχθούν άκυρες.

2.2.2 Νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης

2.2.2.1 Θετικές δράσεις

Πρωτογενές δίκαιο

- Συνθήκη ίδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας

Στη Συνθήκη της ίδρυσης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας το μόνο άρθρο που αφορούσε την ισότητα ανδρών και γυναικών στον τομέα της εργασίας ήταν το άρθρο 119. Η ένταξη, όμως, του άρθρου αυτού στη συνθήκη της ΕΟΚ ήταν πολύ σημαντική δεδομένου ότι στο κείμενό του διατηρήθηκε και εκφράστηκε η αρχή της ίσης αξίας εργασίας. Το άρθρο 119 το οποίο υπήρξε αποτέλεσμα γαλλικής πρωτοβουλίας, είχε διπλό στόχο:

κοινωνικό: να θεσπίσει και στο Κοινοτικό Δίκαιο την αρχή της ίσης μεταχείρισης, η οποία είχε ήδη ενσωματωθεί στη σύμβαση υπ' αρ. 100 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

οικονομικό: γιατί, βάζοντας εμπόδιο σε κάθε απόπειρα για την εκτεταμένη χρήση του γυναικείου εργατικού δυναμικού ως φθηνότερου από το ανδρικό, βοήθησε στην επίτευξη ενός από τους θεμελιώδεις στόχους της κοινής αγοράς, την εγκαθίδρυση, δηλαδή, ενός συστήματος που να εξασφαλίζει, ότι ο ανταγωνισμός δεν θα στρεβλώνεται.

Το άρθρο 119 αντικαταστάθηκε από το άρθρο 141 Ευρ, Συνθ. το οποίο, όπως και οι Οδηγίες, έχει γενικό πεδίο εφαρμογής, , κάτι που πηγάζει από τη φύση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Για το λόγο αυτό τα μέτρα τα οποία αναφέρονται στο άρθρο 141 και στις Οδηγίες εφαρμόζονται τόσο στον ιδιωτικό τομέα, όσο και στον δημόσιο τομέα, καθώς και στους αυτοαπασχολούμενους.

Γενικά το άρθρο 141 και οι σχετικές Οδηγίες που έχουν εκδοθεί, σχηματίζουν ένα σώμα στο οποίο αλληλοσυμπληρώνονται και ενισχύονται, συμβάλλοντας από κοινού σε μια νέα κοινωνική και οικονομική δυναμική.

Το κείμενο του άρθρου 141 Ευρ. Συνθ. έχει ως εξής:

Κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

Για τους σκοπούς του παρόντος, ως «αμοιβή» νοούνται οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας.

Η ισότητα αμοιβής, χωρίς διακρίσεις φύλου, συνεπάγεται:

- α) ότι η αμοιβή που παρέχεται για όμοια εργασία που αμείβεται κατ' αποκοπήν καθορίζεται με βάση την ίδια μονάδα μετρήσεως,
- β) ότι η αμοιβή που παρέχεται για εργασία που αμείβεται με βάση τη χρονική διάρκεια είναι η ίδια για όμοια θέση εργασίας.

Το Συμβούλιο, αποφασίζοντας σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 251 και μετά από διαβούλευση με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, θεσπίζει μέτρα με τα οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ισότητας αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

Προκειμένου να εξασφαλιστεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία.

Με την διάταξη αυτή συνεπώς:

κατοχυρώνεται **η αρχή της ισότητας της αμοιβής** ως θεμελιώδης αρχή στο χώρο της εργασίας και διευκρινίζεται η έννοια και η εφαρμογή της.

προβλέπονται **θετικές δράσεις** υπέρ των γυναικών, προβλέπεται δηλαδή η δυνατότητα των κρατών-μελών να παίρνουν ευνοϊκά μέτρα υπέρ των γυναικών, δηλαδή να τις ευνοούν. κυρίως στα επαγγέλματα που αυτές αποτελούν μειοψηφία. (παρ. 4 της πιο πάνω διάταξης)

2.2.3 Παράγωγο δίκαιο

2.2.3.1 Μέτρα με δεσμευτική ισχύ

Με τα μέτρα αυτά εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ισότητας αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.

2.2.3.1.1 Κανονισμοί

Ο Κανονισμός «έχει γενική ισχύ, είναι δεσμευτικός ως προς όλα τα μέρη του και ισχύει άμεσα σε κάθε Κράτος-Μέλος» (άρθρο 189, παρ. 2 Ευρ. Συνθ.).

Συνεπώς, ο Κανονισμός υπερισχύει του εθνικού δικαίου, και όπου το εθνικό δίκαιο είναι αντίθετο προς τον Κανονισμό είναι άκυρο και δεν εφαρμόζεται.

Ο Κανονισμός δηλαδή πρέπει να εφαρμόζεται από τα Κράτη-Μέλη χωρίς να απαιτείται περαιτέρω παρέμβαση, ως ευθέως και άμεσα δεσμευτικός κανόνας γενικής ισχύος, όπως κάθε εθνικός νόμος και οι πολίτες μπορούν να τον επικαλούνται ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων.

Κανονισμός αριθ 2836/98, 22.12.1998 : περί της ενσωμάτωσης των θεμάτων φύλου στη συνεργασία για την ανάπτυξη.

Ο Κανονισμός αυτός εκδόθηκε επειδή κρίθηκε ότι η ανισότητα των φύλων και, ειδικότερα, η διάκριση εις βάρος των γυναικών, συνιστούν σημαντικό εμπόδιο για την ανάπτυξη. Αποτελεί δε συνέχεια πολυάριθμων πρωτοβουλιών της Κοινότητας στον τομέα αυτό, όπως είναι, κυρίως, η Ανακοίνωση για την ενσωμάτωση των θεμάτων του φύλου στη συνεργασία για την ανάπτυξη (18.9.1995) και το Ψήφισμα του Συμβουλίου της 20.12.1995 που αφορά το ίδιο θέμα.

Στόχος του πιο πάνω Κανονισμού είναι η δημιουργία γενικού πλαισίου για την προσέγγιση της εφαρμογής της ισότητας στην εργασία κατά τρόπο αποτελεσματικότερο.

Ο Κανονισμός αυτός αναφέρει επίσης τα μέτρα που είναι αναγκαία για την τήρηση των δεσμεύσεων που ανέλαβε η Κοινότητα στην Παγκόσμια Διάσκεψη για τις γυναίκες στο

Πεκίνο και την πλατφόρμα δράσης, που υπογράμμισε την ανάγκη κατάργησης των εμποδίων, ώστε να εφαρμοστεί η ισότητα των φύλων.

2.2.3.1.2 Οδηγίες

Η έκδοση Οδηγιών, οι οποίες ψηφίζονται και από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο είναι το αποτέλεσμα της αρμοδιότητας που έχει το Συμβούλιο σύμφωνα με την παρ.3 του άρθρου 141 της Ευρ. Συνθ., όπου αφήνεται να εννοηθεί από την διατύπωση του κειμένου, ότι το όργανο αυτό «θεσπίζει μέτρα με τα οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών»

Η Οδηγία είναι το συνηθέστερο μέσο με το οποίο η Ε.Ε. παίρνει μέτρα για την εξασφάλιση της ισότητας στα κράτη- μέλη. Εφαρμόζεται δε αυτή, συνήθως, μόνο μέσω της εθνικής νομοθεσίας (άρθρο 141 παρ.4)

Σε περίπτωση που ρύθμιση γίνεται με κοινοτική Οδηγία, τα κράτη μέλη έχουν σχετική ελευθερία δράσης,. Είναι, όμως, υποχρεωμένα να την εφαρμόσουν, να προσαρμόσουν δηλαδή, τη νομοθεσία τους στην Οδηγία. Μπορούν δε να πάρουν και πιο αυστηρά μέτρα στην ίδια κατεύθυνση αρκεί να είναι μέσα στα πλαίσια του minimum της οδηγίας.

Τα κράτη-μέλη φροντίζουν, επίσης, ώστε το δίκαιό τους (το εθνικό δίκαιο), να είναι όχι μόνο σύμφωνο με το κοινοτικό αλλά και να προβλέπει αποτελεσματική τιμωρία για τυχόν παραβίασή του και μάλιστα, όχι απλώς συμβολική ποινή. [Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων(ΔΕΚ), υπόθεση Von Colson Kamann (10.4.1984, 14/83)]

Οι μέχρι σήμερα Οδηγίες που αφορούν την ισότητα των φύλων στην εργασία είναι:

1. Οδηγία 75/117, 10.2.1975: περί της εφαρμογής της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών. (10 Φεβρουαρίου 1975, αρ. 75/117, Επίσημη Εφημερίδα, 19 Φεβρουαρίου 1975, L 45, 19).

Η αρχή αυτή συνεπάγεται, για την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, την κατάργηση κάθε διάκρισης βασιζόμενης στο φύλο για το σύνολο των στοιχείων και όρων αμοιβής.

Όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζόμενους, άνδρες και γυναίκες.

Κάθε εργαζόμενος που αδικείται από τη μη εφαρμογή της αρχής αυτής, πρέπει και μπορεί να διεκδικεί τα δικαιώματά του δια μέσου της δικαστικής οδού.

Τα κράτη μέλη καταργούν τις διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών που απορρέουν από νομοθετικές, κανονιστικές, ή διοικητικές διατάξεις που είναι αντίθετες στην αρχή αυτή.

Τα κράτη μέλη παίρνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε οι διατάξεις που περιλαμβάνονται σε συλλογικές, συμβάσεις, μισθολόγια ή συμφωνίες περί μισθών ή σε ατομικές συμβάσεις εργασίας και που είναι αντίθετες στην αρχή της ισότητας των αμοιβών να δύνανται να κηρυχθούν άκυρες.

Τα κράτη μέλη εγγυώνται την εφαρμογή της αρχής αυτής και μεριμνούν για την ύπαρξη αποτελεσματικών μέσων που να επιτρέπουν την τήρησή της.

Οι εργαζόμενοι προστατεύονται έναντι κάθε απόλυσης που αποτελεί αντίδραση του εργοδότη σε καταγγελία διατυπωμένη στο επίπεδο της επιχείρησης ή σε δικαστική προσφυγή που αποβλέπει στο να κάνει σεβαστή την αρχή της ισότητας των αμοιβών.

Τα μέτρα τα οποία λαμβάνονται για την εφαρμογή της Οδηγίας και οι ήδη ισχύουσες διατάξεις γνωστοποιούνται στους εργαζόμενους.

2. Οδηγία 76/207, 9.2.1976: περί της ισότητας στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική κατάρτιση και προώθηση και στις συνθήκες εργασίας. (9 Φεβρουαρίου 1976, αρ. 76/207, Επίσημη Εφημερίδα, 14 Φεβρουαρίου 1976, L39,40).

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης σε όλη τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης που είναι το αντικείμενο της Οδηγίας αυτής, συνεπάγεται την απουσία κάθε διάκρισης που βασίζεται στο φύλο άμεσα ή έμμεσα, σε συσχετισμό κυρίως με την οικογενειακή κατάσταση.

Η Οδηγία δεν θίγει τις διατάξεις που αφορούν στην προστασία της γυναίκας (εγκυμοσύνη, μητρότητα), ούτε τα μέτρα που αποσκοπούν στην άρση των ανισοτήτων που εκδηλώνονται στην πράξη και περιορίζουν τις ευκαιρίες των γυναικών.(θετικές δράσεις).

Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης συνεπάγεται την απουσία διακρίσεων όσον αφορά τους όρους, συμπεριλαμβανομένων και των κριτηρίων επιλογής απασχόλησης ή θέσεων εργασίας και για όλες τις βαθμίδες επαγγελματικής ιεραρχίας. Έτσι η αρχή της ίσης μεταχείρισης εφαρμόζεται όσον αφορά την πρόσβαση σε όλες τις μορφές και σε όλα τα επίπεδα του επαγγελματικού προσανατολισμού, της κατάρτισης, της επιμόρφωσης και της μετεκπαίδευσης. Όσον αφορά δε τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των όρων απόλυσης, συνεπάγεται την εξασφάλιση σε άνδρες και γυναίκες των αυτών όρων.

Σύμφωνα, επίσης, με το περιεχόμενο της Οδηγίας αυτής, τα κράτη- μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε:

Να ακυρωθούν οι νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αντίθετες προς την αρχή αυτή, ή να τροποποιηθούν αν βασίζονται σε λόγους προστασίας που δεν δικαιολογούνται.

Να δύνανται να κηρυχθούν άκυρες ή να τροποποιηθούν οι αντίθετες προς την αρχή αυτή διατάξεις που περιλαμβάνονται στις συλλογικές συμβάσεις, στις ατομικές συμβάσεις εργασίας, στους εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων και στα καταστατικά των ελευθέρων επαγγελμάτων.

Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από τη μη εφαρμογή της αρχής αυτής, πρέπει να μπορεί να διεκδικεί τα δικαιώματά του δια της δικαστικής οδού.

Οι εργαζόμενοι προστατεύονται έναντι κάθε απόλυσης, που συνιστά αντίδραση του εργοδότη σε καταγγελία που έχει στο επίπεδο της επιχείρησης ή σε δικαστική προσφυγή που αποβλέπει να κάνει σεβαστή την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Η Οδηγία αυτή επιτρέπει, επίσης, την ευνοϊκή μεταχείριση των γυναικών κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης (θετική διάκριση υπέρ των γυναικών, εφαρμογή του άρθρου 141 παρ. 4) Η ίδια Οδηγία όμως, επιτρέπει στα κράτη μέλη να αποκλείουν την πρόσβαση στις γυναίκες σε επαγγέλματα ασυμβίβαστα με τη γυναικεία φύση λόγω της φύσης ή των συνθηκών άσκησης τους (π.χ. στον χώρο των φυλακών).

Πρέπει εδώ να σημειωθεί ότι η απόφαση Kalanke (C – 450/93 Kalanke/Freie Hansestadt Bremen) του Δ.Ε.Κ. δημιούργησε αβεβαιότητα σχετικά με τη νομιμότητα των ποσοστώσεων και άλλων μορφών θετικής δράσης που στοχεύουν στην αύξηση του αριθμού των γυναικών σε ορισμένους τομείς ή βαθμίδες απασχόλησης, καθώς καταδίκασε την πρακτική της αυτόματης χορήγησης στις γυναίκες απόλυτης και

ανεπιφύλακτης προτεραιότητας, χωρίς πάντως και να καταδικάσει και τη γενικότερη εφαρμογή θετικών ενεργειών.

Η απόφαση αυτή αποτέλεσε το αντικείμενο επεξηγηματικής ανακοίνωσης της Επιτροπής που εκδόθηκε την 27 Μαρτίου 1996 και η οποία διευκρίνιζε ότι ανάμεσα στα πιθανά μέτρα που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, περιλαμβάνεται και η προνομιακή μεταχείριση, ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση και στην προώθηση εργαζόμενου του φύλου που υποεκπροσωπείται, αρκεί τέτοια μέτρα να μην αποκλείουν την εκτίμηση των ιδιαίτερων συνθηκών μιας συγκεκριμένης περίπτωσης.

3. Οδηγία 79/7, 19.12.1978: περί της ισότητας στην πρόσβαση, στις εισφορές και παροχές κοινωνικής ασφάλισης. (19 Δεκεμβρίου 1978, αρ. 79/7, Επίσημη Εφημερίδα, 10 Ιανουαρίου 1979, L 24).

Η Οδηγία αυτή αφορά την προοδευτική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης για άνδρες και γυναίκες σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης

Εφαρμόζεται στον ενεργό πληθυσμό συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων των οποίων η δραστηριότητα έχει διακοπεί (λόγω ασθένειας, ατυχήματος, ή μη ηθελημένης ανεργίας) και των ατόμων που αναζητούν εργασία, καθώς και των συνταξιούχων και των ανάπηρων εργαζομένων, ενώ δεν εφαρμόζεται στις διατάξεις περί παροχών προς επιζώντες και στις διατάξεις περί οικογενειακών παροχών.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης συνεπάγεται την απουσία κάθε διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο και ιδιαίτερα όσον αφορά:

- Το πεδίο εφαρμογής των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και τους όρους πρόσβασης στα συστήματα αυτά,
- Την υποχρέωση καταβολής εισφορών και των υπολογισμό των εισφορών,
- Τον υπολογισμό των παροχών και τις προϋποθέσεις διάρκειας και διατήρησης του δικαιώματος επί των παροχών

Συνεπώς καταργούνται οι νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης Η αρχή της ίσης μεταχείρισης όμως δεν θίγει τις διατάξεις περί προστασίας της γυναίκας λόγω μητρότητας.

Κάθε άτομο που θίγεται από τη μη εφαρμογή της αρχής αυτής, μπορεί να διεκδικεί τα δικαιώματά του δια της δικαστικής οδού.

Τα κράτη μέλη μπορούν, εξάλλου, να εξαιρούν από το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας:

Τον καθορισμό της ηλικίας συνταξιοδότησης (χορήγηση συντάξεων γήρατος και συντάξεων γενικώς),

Τα πλεονεκτήματα που παρέχονται σε άτομα που έχουν αναθρέψει παιδιά (ασφάλιση γήρατος, κτήση δικαιωμάτων παροχών μετά από περιόδους διακοπής της απασχόλησης,

Την αναγνώριση δικαιωμάτων παροχών γήρατος και αναπηρίας δυνάμει δικαιωμάτων που απορρέουν από τη σύζυγο,

Τη χορήγηση προσαυξήσεων επί μακροχρόνιων παροχών αναπηρίας, γήρατος, εργατικού ατυχήματος ή επαγγελματικής ασθένειας για την προστατευόμενη σύζυγο.

4. Οδηγία 86/613, 11.12.1986: σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα, (24 Ιουλίου 1986, αρ. 86/378, Επίσημη Εφημερίδα, 12 Αυγούστου, L 225,40).

Η Οδηγία αυτή αφορά την ισχύ της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης συμπεριλαμβανομένης της γεωργικής, καθώς και η προστασία της μητρότητας στα συστήματα αυτά.

Στόχος της είναι, δηλαδή, η συνέχιση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης των ατόμων που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα, η βελτίωση του καθεστώτος της /του συζύγου, η/ο οποία-ος συμμετέχει συστηματικά στην επαγγελματική δραστηριότητα του ανεξάρτητου επαγγελματία συζύγου του, χωρίς να είναι μισθωτός ή συνεταιίρος, καθώς και η προστασία της μητρότητας κατά την εν λόγω δραστηριότητα.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης συνεπάγεται την απουσία κάθε διάκρισης που βασίζεται στο φύλο.

Με τον όρο «ανεξάρτητοι επαγγελματίες» νοείται κάθε πρόσωπο που ασκεί κερδοσκοπική δραστηριότητα για δικό του λογαριασμό, σύμφωνα με τους όρους που προβλέπονται στην εθνική νομοθεσία, συμπεριλαμβανομένων και των γεωργών καθώς και όσοι ασκούν ελεύθερο επάγγελμα.

Τα κράτη μέλη καταργούν όλες τις διατάξεις που αντιβαίνουν στην αρχή της ίσης μεταχείρισης, κυρίως όσον αφορά την εγκατάσταση ή την επέκταση μιας επιχείρησης ή κάθε άλλης μορφής δραστηριότητας ανεξάρτητου επαγγελματία.

Εφ' όσον υπάρχει σε κράτος μέλος ανταποδοτικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης με συνεισφορά για τους ανεξάρτητους επαγγελματίες, οι σύζυγοι που δεν καλύπτονται από το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης ανεξάρτητων επαγγελματιών, πρέπει να μπορούν να εντάσσονται, εφ' όσον το επιθυμούν, σε σύστημα προαιρετικής ασφάλισης με συνεισφορά.

Τα κράτη μέλη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να εξετάζουν όλες τις ενδεικνυόμενες πρωτοβουλίες για την προώθηση της αναγνώρισης της εργασίας που παρέχουν οι σύζυγοι.

Τα κράτη μέλη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να εξετάζουν υπό ποιες προϋποθέσεις οι γυναίκες ανεξάρτητοι επαγγελματίες καθώς και οι σύζυγοι των ανεξάρτητων επαγγελματιών έχουν το δικαίωμα πρόσβασης σε υπηρεσίες αναπλήρωσης ή κοινωνικές υπηρεσίες ή δικαιούνται παροχές σε είδος (κοινωνική ασφάλιση ή σύστημα δημόσιας κοινωνικής κάλυψης) κατά τη διάρκεια απουσίας τους από την δραστηριότητα λόγω εγκυμοσύνης ή λόγω μητρότητας.

5. Οδηγία 92/85, 19.10.1992: περί προστασίας της εγκυμοσύνης και της μητρότητας. Επιτρέπει στον εθνικό νομοθέτη να απαγορεύσει την νυχτερινή εργασία στις εγκύους.

Η Οδηγία αυτή έχει ως στόχο την προαγωγή της βελτίωσης της υγείας και της ασφάλειας των εγκύων, των λεχώνων ή των θηλάζουσών εργαζομένων (οι οποίες πρέπει να θεωρούνται ως ομάδα που χρήζουν ιδιαίτερης προστασίας) στο χώρο εργασίας.

➤ «Έγκυος εργαζομένη», «λεχώνα εργαζομένη» και «θηλάζουσα εργαζομένη» θεωρείται κάθε έγκυος, λεχώνα ή θηλάζουσα εργαζομένη που πληροφορεί τον εργοδότη για την κατάστασή της απευθείας ή μέσω ιατρού, σύμφωνα με τις εθνικές νόμιμες διατάξεις ή/και πρακτικές.

Η Επιτροπή, μετά από διαβουλεύσεις με τα κράτη μέλη και με τη συνδρομή της Συμβουλευτικής Επιτροπής για την ασφάλεια την υγιεινή και την προστασία της υγείας στο χώρο εργασίας, καταρτίζει τις κατευθυντήριες γραμμές όσον αφορά την αξιολόγηση

των χημικών, φυσικών ή βιολογικών παραγόντων που θέτουν σε κίνδυνο την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, των κινήσεων και των στάσεων του σώματος, της διανοητικής και σωματικής κόπωσης και των άλλων σωματικών και διανοητικών επιβαρύνσεων. Για κάθε δραστηριότητα η οποία ενδέχεται να παρουσιάσει κίνδυνο, πρέπει να προσδιορίζεται η φύση, ο βαθμός και η διάρκεια της έκθεσης των γυναικών εργαζομένων από τον εργοδότη ή μέσω υπηρεσίας πρόληψης, ώστε να είναι δυνατή η εκτίμηση κάθε κινδύνου και να καθορίζονται τα ληπτέα μέτρα. Τα αποτελέσματα αυτών των εκτιμήσεων κοινοποιούνται στους εργοδότες και στις εργαζόμενες, μαζί με τα μέτρα για την υγεία και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας.

Η έκθεση των γυναικών εργαζομένων σ' αυτούς τους κινδύνους πρέπει να αποφεύγεται μέσω προσωρινής διευθέτησης των συνθηκών εργασίας τους και/ή του χρόνου εργασίας τους. Εάν η μεταφορά σε άλλη δραστηριότητα είναι τεχνικά και/ή αντικειμενικά αδύνατη, ή δεν μπορεί να απαιτηθεί λογικά για λόγους που θα όφειλαν να αιτιολογηθούν, ο εργοδότης πρέπει να εξασφαλίσει στις εργαζόμενες αυτές αλλαγή θέσης εργασίας. Εάν η μεταφορά σε άλλη δραστηριότητα είναι αδύνατη, οι εργαζόμενες διακόπτουν την εργασία κατά την αναγκαία περίοδο για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας τους.

Σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να ανατίθενται στις έγκυες εργαζόμενες εργασίες που η ειδική εκτίμηση αποκάλυψε έκθεση στους παράγοντες που αναφέρονται στο παράρτημα II τμήμα α της Οδηγίας και στις θηλάζουσες εργαζόμενες στους παράγοντες που αναφέρονται στο παράρτημα II τμήμα β της ίδιας Οδηγίας.

Τα κράτη μέλη παίρνουν μέτρα ώστε να μην είναι υποχρεωμένες οι εργαζόμενες να εκτελούν νυχτερινή εργασία κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης τους και για μια περίοδο μετά τον τοκετό, κατόπιν προσκομίσεως ιατρικού πιστοποιητικού, με δυνατότητα τοποθέτησης σε θέση ημερήσιας εργασίας ή, σε περίπτωση που αυτό δεν είναι δυνατό, με διακοπή της εργασίας ή παράταση της άδειας μητρότητας.

Η άδεια μητρότητας πρέπει να διαρκεί τουλάχιστον δεκατέσσερις συνεχείς εβδομάδες πριν και/ή μετά τον τοκετό, από τις οποίες δύο υποχρεωτικά πριν από την προβλεπόμενη ημερομηνία.

Οι έγκυες εργαζόμενες δικαιούνται διακοπή της εργασίας χωρίς απώλεια του μισθού ώστε να υποβάλλονται στις απαραίτητες πριν από τον τοκετό ιατρικές εξετάσεις, εφ' όσον αυτές πραγματοποιούνται κατά το χρόνο εργασίας.

Απαγορεύεται η απόλυση γυναικών για λόγους σχετικούς με την κατάστασή τους κατά την περίοδο που μεσολαμβάνει από την έναρξη της εγκυμοσύνης ως το τέλος της διακοπής της εργασίας. Σε περίπτωση απόλυσης, ο εργοδότης οφείλει να δικαιολογήσει την ενέργειά του αυτή γραπτά. Μέτρα προστασίας πρέπει να ληφθούν για την προστασία των εργαζομένων από τις συνέπειες παράνομης απόλυσης.

Πρέπει να διασφαλίζονται τα σχετικά με τη σύμβαση εργασίας δικαιώματα, συμπεριλαμβανομένων της διατήρησης του μισθού και της καταβολής ισοδύναμου επιδόματος στις εγκύους, λεχώνες ή θηλάζουσες εργαζόμενες.

Τα κράτη μέλη πρέπει να ενσωματώνουν στην εσωτερική τους έννομη τάξη τα απαραίτητα μέτρα που θα επιτρέψουν στις εργαζόμενες, που θεωρούν ότι δεν έχουν τηρηθεί απέναντί τους οι υποχρεώσεις που προκύπτουν από την παρούσα οδηγία, να εφαρμοστούν τα δικαιώματά τους μέσω της νομικής οδού μετά από ενδεχόμενη προσφυγή σε άλλες αρχές.

Η Οδηγία αυτή δεν μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα τον υποβιβασμό του επιπέδου προστασίας αυτών των εργαζομένων σε σχέση με την κατάσταση που υπήρχε σε κάθε κράτος μέλος κατά την ημερομηνία έκδοσής της.

6. Οδηγία 96/34, 3.6.1996: σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο όσον αφορά τη γονική άδεια.

Στόχος της Οδηγίας αυτής είναι η θέσπιση των ελάχιστων προϋποθέσεων όσον αφορά τη γονική άδεια και την απουσία από την εργασία λόγω ανωτέρας βίας, ως σημαντικού μέσου για τον συνδυασμό των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων και για την προώθηση ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών.

Με την Οδηγία αυτή αποκτά υποχρεωτική ισχύ η συμφωνία- πλαίσιο σχετικά με τη γονική άδεια, που έγινε στις 14.12.1995 μεταξύ των διεπαγγελματικών οργανώσεων UNICE, CEEP και CES., η οποία επισυνάπτεται στην Οδηγία ως παράρτημα. Η ως άνω συμφωνία- πλαίσιο προβλέπει τα εξής:

Αναγνωρίζει στους εργαζόμενους, άνδρες και γυναίκες, ατομικό δικαίωμα γονικής άδειας λόγω της γεννήσεως ή της υιοθεσίας τέκνου, ώστε να είναι σε θέση να προσφέρουν τις φροντίδες τους στο τέκνο τουλάχιστον για διάστημα τριών μηνών.

Οι όροι για τη χορήγηση γονικής άδειας και οι λεπτομέρειες εφαρμογής ορίζονται από το νόμο και/ή τις συλλογικές συμβάσεις στα κράτη μέλη, με την επιφύλαξη της συμμόρφωσης προς τις ελάχιστες προϋποθέσεις της συμφωνίας.

Τα κράτη μέλη και/ή κοινωνικοί εταίροι λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για την προστασία των εργαζομένων έναντι απολύσεως, η οποία οφείλεται στο ότι ζήτησαν ή έλαβαν γονική άδεια.

Με τη λήξη της γονικής άδειας ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να επιστρέψει στη θέση εργασίας που κατείχε ή, αν αυτό είναι αδύνατον, να αναλάβει αντίστοιχη ή ανάλογη εργασία σύμφωνα με τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας του.

Τα κεκτημένα δικαιώματα του εργαζομένου ή τα δικαιώματα που επρόκειτο να αποκτήσει κατά την έναρξη της γονικής άδειας, διατηρούνται ως τη λήξη της γονικής άδειας, οπότε και τίθενται σε ισχύ.

Τα κράτη μέλη και/ή κοινωνικοί εταίροι παίρνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να επιτρέπεται στους εργαζόμενους να απουσιάζουν από την εργασία, σύμφωνα με τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή την ισχύουσα πρακτική σε εθνικό επίπεδο, για λόγους ανωτέρας βίας σε σχέση με επείγουσες ανάγκες οικογενειακής φύσεως (σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος), που καθιστούν απαραίτητη τη φυσική παρουσία του εργαζομένου.

Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίσουν ευνοϊκότερες διατάξεις από τις διατάξεις που προβλέπει η Οδηγία.

Η εφαρμογή της Οδηγίας δεν συνιστά σε καμία περίπτωση επαρκή αιτία για τη δικαιολόγηση οποιασδήποτε μείωσης του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στον τομέα που καλύπτει η οδηγία.

Τα κράτη μέλη καθορίζουν το καθεστώς των κυρώσεων που επιβάλλονται για τις παραβάσεις των εθνικών διατάξεων, οι οποίες θεσπίζονται κατ' εφαρμογή της Οδηγίας. Οι κυρώσεις αυτές πρέπει να είναι αποτελεσματικές, ανάλογες με την παράβαση, ώστε να συνιστούν επαρκή αποτρεπτικό παράγοντα.

7. Οδηγία 97/80, 15.12.1997: Με την Οδηγία αυτή θεσπίστηκε το τεκμήριο παραβίασης της αρχής της ισότητας σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου.

Δέχθηκε δηλαδή η Οδηγία αυτή ότι το βάρος της απόδειξης ενώπιον του δικαστηρίου σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου έχει ο εναγόμενος εργοδότης, που πρέπει να αποδείξει ότι δεν παραβίασε την αρχή της ισότητας. Ο ενάγων/ενάγουσα, αντίθετα, δεν χρειάζεται να αποδείξει, πρέπει απλώς να παρουσιάσει τα πραγματικά περιστατικά που θεμελιώνουν τη διάκριση

Η Οδηγία αυτή εφαρμόζεται:

- α) στις περιπτώσεις που καλύπτονται από το άρθρο 141 της Συνθήκης της ΕΚ και από τις οδηγίες 75/117/ΕΟΚ (αρχής της ίσης αμοιβής), 76/207/ΕΟΚ (πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και στη σταδιοδρομία) και στο βαθμό που υπάρχει διακριτική μεταχείριση λόγω φύλου, 92/85/ΕΟΚ (προστασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων) και 96/34/ΕΚ, και
- β) σε κάθε αστική ή διοικητική διαδικασία που αφορά το δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα, εξαιρουμένων των εξώδικων εκούσιων διαδικασιών.

Η Οδηγία δεν επηρεάζει το δικαίωμα των κρατών μελών να θεσπίζουν αποδεικτικούς κανόνες ευνοϊκότερους για τον ενάγοντα.

Στην ίδια Οδηγία αναφέρεται ότι ως έκφραση αρχής της ίσης μεταχείρισης θεωρείται η απουσία κάθε άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου και δίνεται ο ορισμός της έμμεσης διάκρισης.

Έμμεση διάκριση υφίσταται όταν μία διάταξη, ένα κριτήριο ή μια πρακτική εκ πρώτης όψης ουδέτερη θίγει σημαντικά μεγαλύτερο ποσοστό ατόμων ενός φύλου, εκτός αν ο στόχος που επιδιώκεται με την εφαρμογή αυτής της διάταξης, κριτηρίου ή πρακτικής, δικαιολογείται από αντικειμενικούς παράγοντες και τα μέσα για την επίτευξή του είναι κατάλληλα και αναγκαία.

Η εφαρμογή των διατάξεων της Οδηγίας δεν αποτελεί σε καμία περίπτωση επαρκή λόγο για τη μείωση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στον τομέα που καλύπτει η οδηγία.

Η Οδηγία αυτή δεν εφαρμόζεται στις ποινικές διαδικασίες, εκτός αν τα κράτη- μέλη ορίζουν διαφορετικά.

8. Οδηγία 2000/78, 27.11.2000: σχετικά με τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία.

Η απασχόληση και η εργασία αποτελούν θεμελιώδη στοιχεία για τη διασφάλιση των ίσων ευκαιριών για όλους και συντελούν σε μεγάλο βαθμό στην πλήρη συμμετοχή των πολιτών στην οικονομική, πολιτιστική και κοινωνική ζωή καθώς και στην προσωπική ανέλιξη.

Σκοπός της παρούσας Οδηγίας είναι η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη.

Για τους σκοπούς της παρούσας Οδηγίας, η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει την απουσία άμεσης ή έμμεσης διάκρισης.

α) συντρέχει άμεση διάκριση όταν, ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο,

β) συντρέχει έμμεση διάκριση όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου σε σχέση με άλλα άτομα εκτός εάν, η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία, ή για τα πρόσωπα με κάποιο μειονέκτημα, ο εργοδότης ή κάθε πρόσωπο ή οργανισμός έναντι του οποίου ισχύει η παρούσα Οδηγία, υποχρεούται, δυνάμει της εθνικής νομοθεσίας, να λάβει κατάλληλα μέτρα, με σκοπό την εξάλειψη των μειονεκτημάτων που συνεπάγεται η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική.

Η παρενόχληση νοείται ως διάκριση εφόσον σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία

εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Στη συνάρτηση αυτή, η έννοια της παρενόχλησης μπορεί να οριστεί σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική των κρατών μελών.

Εντός των ορίων των εξουσιών που απονέμονται στην Κοινότητα, η παρούσα Οδηγία εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων φορέων, όσον αφορά:

- α) τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, την αυτοαπασχόληση και την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, συμπεριλαμβανομένων των προαγωγών,
- β) την πρόσβαση σε όλα τα είδη και όλα τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής πείρας,
- γ) τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων της αμοιβής και της απόλυσης,
- δ) την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε μια οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε οργάνωση τα μέλη της οποίας ασκούν ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που χορηγούνται από τέτοιες οργανώσεις.

Η Οδηγία δεν εφαρμόζεται στις πάσης φύσεως παροχές που καταβάλλουν τα δημόσια συστήματα ή τα εξομοιούμενα προς τα δημόσια, συμπεριλαμβανομένων των δημοσίων συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης ή προστασίας.

Τα κράτη μέλη, μπορούν, κατά παρέκκλιση, να προβλέπουν ότι η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε ένα από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1 της Οδηγίας, δεν συνιστά διάκριση όταν, λόγω της φύσης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου διεξάγονται αυτές, ένα τέτοιο χαρακτηριστικό αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο στόχος είναι θεμιτός και η προϋπόθεση είναι ανάλογη.

Προκειμένου να πραγματοποιηθεί η πλήρης ισότητα στην επαγγελματική ζωή, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν ειδικά

μέτρα με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1 της Οδηγίας.

Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ή να διατηρούν διατάξεις που είναι ευνοϊκότερες για την προστασία της αρχής της ίσης μεταχείρισης από αυτές που προβλέπονται στην Οδηγία.

Η εφαρμογή της Οδηγίας δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να αποτελέσει αφορμή μείωσης του επιπέδου προστασίας έναντι των διακρίσεων, το οποίο παρέχεται ήδη από τα κράτη μέλη στους τομείς που καλύπτονται από την Οδηγία.

Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ακόμη και εάν η σχέση στο πλαίσιο της οποίας πιστεύεται ότι σημειώθηκε η διάκριση έχει λήξει, έχει πρόσβαση σε δικαστικές ή/και διοικητικές διαδικασίες, συμπεριλαμβανομένων, όπου κρίνεται ενδεδειγμένο, διαδικασιών συνδιαλλαγής, για την πραγμάτωση των υποχρεώσεων εκ της παρούσας Οδηγίας.

Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι ενώσεις, οργανώσεις ή άλλα νομικά πρόσωπα, τα οποία έχουν, σύμφωνα με τα κριτήρια της εθνικής τους νομοθεσίας, έννομο συμφέρον να διασφαλίσουν ότι τηρούνται οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας, μπορούν να κινήσουν, είτε εξ ονόματος του ενάγοντος είτε προς υπεράσπισή του, και με την έγκρισή του, κάθε δικαστική ή/και διοικητική διαδικασία προβλεπόμενη για την εφαρμογή των υποχρεώσεων από την παρούσα Οδηγία.

Τα κράτη μέλη παίρνουν τα αναγκαία μέτρα, σύμφωνα με την εθνική δικονομία, προκειμένου να διασφαλίζουν, ότι όταν ένα πρόσωπο θεωρεί ότι θίγεται από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσάγει ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, τα πραγματικά περιστατικά, από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, εναπόκειται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Τα κράτη μέλη εισάγουν στην έννομη τάξη τους τα μέτρα εκείνα που απαιτούνται για την προστασία των εργαζομένων κατά της απόλυσης ή άλλης δυσμενούς μεταχείρισης που θα συνιστούσε αντίδραση του εργοδότη σε καταγγελία εντός της επιχείρησης ή σε κίνηση προσφυγής στη δικαιοσύνη με στόχο την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα ώστε να:

- α) καταργηθεί κάθε νομοθετική, κανονιστική ή διοικητική διάταξη που αντιβαίνει στην αρχή της ίσης μεταχείρισης,
- β) κηρύσσονται ή μπορούν να κηρυχθούν άκυρες ή να τροποποιούνται οποιεσδήποτε διατάξεις αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης οι οποίες περιέχονται στις ατομικές ή συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες, τους εσωτερικούς κανονισμούς των επιχειρήσεων, τα καταστατικά κερδοσκοπικών ή μη κερδοσκοπικών οργανώσεων και τα καταστατικά ανεξάρτητων επαγγελματικών οργανώσεων και συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και των εργοδοτών.

Τα κράτη μέλη καθορίζουν τους κανόνες επιβολής κυρώσεων σε περίπτωση παραβίασης των εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται κατ' εφαρμογή της παρούσας Οδηγίας και παίρνουν όλα τα αναγκαία μέτρα εφαρμογής τους. Οι κυρώσεις, οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν την καταβολή αποζημίωσης στο θύμα, πρέπει να είναι αποτελεσματικές, ανάλογες με την παράβαση και αποτρεπτικές.

2.2.3.2 Μέτρα χωρίς δεσμευτική ισχύ.

2.2.3.2.1 Συστάσεις

Συστάσεις της Επιτροπής που αφορούν την ισότητα των φύλων είναι:

- Η Σύσταση της 27.11.1991 για την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών κατά την εργασία.

Με τη Σύσταση αυτή στο προοίμιο της οποίας αναφέρεται ότι η σεξουαλική παρενόχληση η οποία μπορεί να εκδηλωθεί από μέρους ιεραρχικά ανωτέρων ή και ομοιοβάθμων συνιστά απαράδεκτη παραβίαση της αξιοπρέπειας των εργαζομένων και μπορεί να είναι αντίθετη στην ίση μεταχείριση, η Επιτροπή καλεί όλα τα κράτη μέλη να επιδιώξουν την ανάπτυξη θετικών μέτρων για τη δημιουργία στην εργασία ενός κλίματος μέσα στο οποίο οι γυναίκες και οι άνδρες θα σέβονται αμοιβαία την ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

Σύμφωνα με τη Σύσταση αυτή συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα ή άλλη συμπεριφορά που βασίζεται στη διαφορά φύλου είναι απαράδεκτη, αν α) είναι ανεπιθύμητη, παράλογη και προσβλητική για το άτομο που την υφίσταται, β) χρησιμοποιείται ως βάση για την λήψη απόφασης σε θέματα που σχετίζονται γενικά με την απασχόληση και γ) έχει σαν αποτέλεσμα να δημιουργεί στο θύμα εκφοβιστικό, εχθρικό ή ταπεινωτικό περιβάλλον.

Τέλος, με τη Σύσταση συνιστάται στα κράτη μέλη να αναλάβουν δράση για την προώθηση της ενημέρωσης σχετικά με το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης και να ενθαρρύνουν εργοδότες και εκπροσώπους των εργαζομένων να πάρουν μέτρα για την εφαρμογή του Κώδικα Πρακτικής για τα μέτρα καταπολέμησης της σεξουαλικής παρενόχλησης. {Απόφαση του Συμβουλίου σχετικά με την προστασία της αξιοπρέπειας των ανδρών και των γυναικών στην εργασία(90C 157/O2)}, ο οποίος συνοδεύει τη Σύσταση.

Σύμφωνα με τον Κώδικα αυτόν:

- «Σεξουαλική παρενόχληση σημαίνει ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα ή άλλη συμπεριφορά που βασίζεται στη διαφορά του φύλου, θίγει την αξιοπρέπεια ανδρών και γυναικών στη διάρκεια της εργασίας και εκφράζεται με λόγια ή με πράξεις».

Αφού διαπιστώνεται ότι η σεξουαλική παρενόχληση δεν αποτελεί μεμονωμένο φαινόμενο διευκρινίζεται ότι το ουσιώδες χαρακτηριστικό της είναι ότι αυτή είναι ανεπιθύμητη από τον/την θιγόμενο/η, καθώς και ότι πρέπει να διακρίνεται από τη φιλική συμπεριφορά, η οποία είναι ευπρόσδεκτη και αμοιβαία.

Τονίζεται ότι η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί εμπόδιο στην σωστή ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά και «μολύνει» το εργασιακό περιβάλλον και μπορεί να έχει καταστροφικό αποτέλεσμα στην υγεία, στην εμπιστοσύνη, στο ηθικό και στην απόδοση εκείνων που την υφίστανται, Έχει, όμως, άμεση επίπτωση και στην αποδοτικότητα της επιχείρησης και στην οικονομική της αποτελεσματικότητα.

Τέλος με τον Κώδικα αυτόν δίνονται οδηγίες σε εργοδότες, εκπροσώπους των εργαζομένων και τα ίδια τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης για τον καλλίτερο τρόπο αντιμετώπισης το φαινομένου αυτού.

2.2.3.2.2 Προγράμματα δράσης

Τα Προγράμματα δράσης εκδίδονται με πρωτοβουλία της Επιτροπής, που τείνει να συντονίσει τη δράση των κρατών, για ένα minimum εναρμόνισης σχετικά με διάφορους τομείς.

Σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ισότητας στην εργασία έχουν εκδοθεί μέχρι σήμερα τέσσερα Προγράμματα Δράσης και βρισκόμαστε τώρα στο 5ο Πρόγραμμα (2001 – 2005).

2.2.3.2.3 Εφαρμογή του Κοινοτικού δικαίου

Τα κράτη μέλη είναι υποχρεωμένα, όπως ήδη αναφέρθηκε, να εναρμονίζουν το εθνικό τους δίκαιο με το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Αν, όμως, το εθνικό δίκαιο εξακολουθεί να είναι αντίθετο προς την κοινοτική νομοθεσία ή δεν είναι απόλυτα σύμφωνο με τις κοινοτικές αρχές, στα πλαίσια της άμεσης εφαρμογής του κοινοτικού δικαίου μπορεί ο θιγόμενος/η, αν η αρχή της ισότητας των φύλων στην εργασία παραβιάζεται από τον εργοδότη, να ζητήσει από τον εθνικό δικαστή να εφαρμόσει απ' ευθείας στην περίπτωσή του την κοινοτική νομοθεσία, παραμερίζοντας την εθνική διάταξη, εάν αυτή υπάρχει, αλλά δεν είναι εναρμονισμένη με το κοινοτικό δίκαιο. Το εθνικό δίκαιο πάντως παραμένει πάντα σε ισχύ.

Η εφαρμογή του κοινοτικού δικαίου μπορεί να ζητηθεί με δύο τρόπους:

- **Άμεσα:** Ο θιγόμενος/η θα ενημερώσει την Επιτροπή, η οποία θα κινηθεί διαδικασία κατά του κράτους μέλους ενώπιον του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, (ΔΕΚ). Αυτή όμως είναι μια χρονοβόρα και όχι πάντα αποτελεσματική λύση.
- **Έμμεσα:** Ο θιγόμενος/η θα, ζητήσει από τον εθνικό δικαστή να εφαρμόσει στην περίπτωσή του/της απ' ευθείας το κοινοτικό δίκαιο. Τότε ο εθνικός δικαστής αφού έχει εφαρμόσει το εθνικό δίκαιο στη συγκεκριμένη περίπτωση οφείλει να θέσει προδικαστικό ερώτημα στο ΔΕΚ για την ερμηνεία της κοινοτικής διάταξης. Ο θιγόμενος/η, δηλαδή, θα προσφύγει στο Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

έμμεσα και το ΔΕΚ οφείλει να εκδώσει απόφαση με την ορθή κατά την άποψή του ερμηνεία της συγκεκριμένης διάταξης.

2.2.4 Νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ).

Αν η αρχή της ισότητας των ευκαιριών παραβιάζεται από τον εργοδότη, θα εφαρμοστεί φυσικά το εθνικό δίκαιο. Τί συμβαίνει όμως αν το εθνικό δίκαιο δεν είναι απόλυτα σύμφωνο με τις κοινοτικές αρχές? (το εθνικό δίκαιο, όχι μόνο πρέπει να είναι σύμφωνο με το κοινοτικό αλλά και να προβλέπει αποτελεσματική τιμωρία της παραβίασης και όχι απλώς συμβολική ποινή [ΔΕΚ, υπόθεση Von Colson Kamann (10.4.1984, 14/83)]).

Ο θιγόμενος/η θα ζητήσει στον εθνικό δικαστή του να εφαρμόσει απ' ευθείας το κοινοτικό δίκαιο, παραμερίζοντας την εθνική διάταξη, εάν αυτή υπάρχει. Τίθεται όμως θέμα ερμηνείας. Π.χ. τι ακριβώς σημαίνει όταν η Οδηγία προβλέπει ότι η γυναίκα μπορεί να αποκλείεται από επάγγελμα ασυμβίβαστο με τη φύση της?

Ο εθνικός δικαστής οφείλει τότε να θέσει προδικαστικό ερώτημα στο ΔΕΚ για την ερμηνεία της κοινοτικής διάταξης.

Το ΔΕΚ, απαντώντας στον εθνικό δικαστή σχετικά με την ερμηνεία των κοινοτικών διατάξεων, εξέδωσε μέχρι σήμερα σωρεία αποφάσεων σχετικά με θέματα που αφορούν την ισότητα των φύλων στην εργασία, με αποτέλεσμα να αναπτυχθεί πλούσια νομολογία (σύνολο των δικαστικών αποφάσεων του που έχουν εκδοθεί για συγκεκριμένο θέμα} την οποία ο εθνικός δικαστής οφείλει να ακολουθεί.

Κάθε φορά, δηλαδή, που τίθεται όμοιο θέμα, ο εθνικός δικαστής δεν υποχρεούται σε προδικαστική παραπομπή, αλλά οφείλει να ακολουθήσει την σχετική κοινοτική νομολογία από την οποία δεσμεύεται (βλ. άρθρο 234 Ευρ. Συνθ).

Η σημασία της κοινοτικής νομολογίας είναι συνεπώς μεγάλη, αφού η έκβαση μιας δίκης στην οποία επικαλούμαστε την παραβίαση της κοινοτικής νομοθεσίας σχετικά με την ισότητα των φύλων στην εργασία εξαρτάται από την ερμηνεία που θα δώσει το ΔΕΚ με την απόφασή του ως απάντηση στον εθνικό δικαστή ο οποίος δεσμεύεται από αυτήν.

Το ΔΕΚ μέχρι σήμερα με τη νομολογία του και την ερμηνεία του κοινοτικού δικαίου που περιλαμβάνεται σε αυτήν, έδωσε σημαντική θέση στις διατάξεις περί ισότητας, καθώς και στην ιεραρχία των κανόνων. Ειδικότερα:.

Το ΔΕΚ έχει επανειλημμένα δηλώσει ότι ο σεβασμός για τα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα είναι μια από τις γενικές αρχές του Κοινοτικού δικαίου, την τήρηση της οποίας έχει καθήκον να διασφαλίζει. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η εξάλειψη της διάκρισης μεταξύ των δύο φύλων συνιστά μέρος των θεμελιωδών αυτών δικαιωμάτων (βλ. και υπόθεση G. Defrenne vs. Sabena, αρ. 149/77).

Αναγνώρισε την άμεση εφαρμογή του άρθρου 141 της Συνθήκης. Αυτό συνεπάγεται την άμεση εφαρμογή των Οδηγιών που υιοθετήθηκαν με βάση αυτό το άρθρο. Αυτό σημαίνει ότι αν το εθνικό δίκαιο είναι αντίθετο προς την κοινοτική νομοθεσία και οι Οδηγίες δεν έχουν εφαρμοστεί, οι θιγόμενοι/ες μπορούν να ζητήσουν από τον εθνικό δικαστή να εφαρμόσει στην περίπτωσή τους την κοινοτική νομοθεσία, παραμερίζοντας το εθνικό δίκαιο, το οποίο παραμένει πάντα σε ισχύ. (υπόθεση Defrenne II (8.4.1976, 43/75)

Θεώρησε ότι η κατάργηση της άνισης μεταχείρισης λόγω φύλου, αποτελεί θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα και γενική αρχή του κοινοτικού δικαίου, κάτι πολύ σημαντικό, αφού η γενική αρχή του κοινοτικού δικαίου είναι ανώτερη από το παράγωγο δίκαιο. Μία Οδηγία ή ένας Κανονισμός δηλαδή, που δεν θα σέβεται σε κάποια διάταξη την αρχή της ίσης μεταχείρισης, θα πρέπει να ακυρωθεί από το ΔΕΚ, την δε ακύρωση μπορούν να ζητήσουν τα κράτη, οι θεσμοί της Ένωσης και οι πολίτες που θίγονται άμεσα. (υπόθεση Defrenne III (15.6.1978, 149/77).

Ερμηνεία

Το ΔΕΚ ανέπτυξε πλούσια νομολογία, απαντώντας στον εθνικό δικαστή σχετικά με την ερμηνεία των κοινοτικών διατάξεων.

Έτσι έδωσε ευρεία ερμηνεία:

Στην έννοια «εργαζόμενος».

Στην έννοια αυτή σύμφωνα με το ΔΕΚ περιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι ιδιωτικού και δημοσίου τομέα, καθώς και όσοι είναι σε αναζήτηση εργασίας (ΔΕΚ απόφαση Επιτροπής/ Γερμανία, 21.5.1985, 248/83).

Στην έννοια «αμοιβή».

Το ΔΕΚ έδωσε ευρεία ερμηνεία στην έννοια της αμοιβής. Σύμφωνα με την απόφαση Beune (28.9.1994, C-7/93), ως αμοιβή θεωρείται εκτός των άλλων και το επίδομα ανεργίας και η αποζημίωση.

Ανέκυψε το ερώτημα αν η αρχή της ίσης αμοιβής ερμηνεύεται σε σχέση μόνο με "ένα μεμονωμένο χώρο εργασίας". Το ερώτημα δεν κρίθηκε στο Δικαστήριο. Όμως, στην υπόθεση Defrenne II, το Δικαστήριο δήλωσε ότι "είναι αδύνατο να μην αναγνωρίσουμε ότι η πλήρης επίτευξη του σκοπού που διώκεται στο άρθρο 119, με την εξάλειψη κάθε διάκρισης, άμεσης και έμμεσης, μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων, όχι μόνο όσον αφορά σε μεμονωμένες επιχειρήσεις αλλά σε ολόκληρους κλάδους της βιομηχανίας κι ακόμα στο σύνολο του οικονομικού συστήματος, μπορεί σε ορισμένες περιπτώσεις να περιλαμβάνει την επεξεργασία κριτηρίων η θέση των οποίων σε ισχύ και εφαρμογή απαιτεί τη λήψη κατάλληλων μέτρων σε κοινοτικό και εθνικό επίπεδο" (ΔΕΚ 8 Απριλίου 1976, αρ. 43/75).

Πάντως, στην ίδια απόφαση, το Δικαστήριο περιόρισε το άμεσο αποτέλεσμα του άρθρου 119, σε εργασία που εκτελείται στην ίδια εγκατάσταση, ή υπηρεσία, είτε ιδιωτική είτε δημόσια. Σε μια άλλη υπόθεση ο γενικός εισαγγελέας είχε ωστόσο τη γνώμη ότι η Δανική κυβέρνηση, στην ως άνω Δανική υπόθεση, περιορίζοντας τη σύγκριση της εργασίας μέσα στην ίδια εγκατάσταση προσέθετε έναν όρο που δεν εμφανιζόταν ούτε στο άρθρο 119 ούτε στην οδηγία του 1975. Εξάλλου, όπως φαίνεται από την δεύτερη πρόταση του άρθρου 1 της οδηγίας (βλ. Παράρτημα), μια σύγκριση εργασιών μέσα στην ίδια εγκατάσταση μιας επιχείρησης, ή ακόμα και μέσα σε μια μόνη επιχείρηση, δεν θα είναι πάντοτε αρκετή. Υπό ορισμένες περιστάσεις, η σύγκριση εργασίας ίσης αξίας με άλλες επιχειρήσεις που καλύπτονται από την ίδια συλλογική σύμβαση είναι απαραίτητη.

Στην έννοια «εργασία ίσης αξίας».

Ίση αμοιβή για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας

Το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων κατ' επανάληψη έχει ασχοληθεί με το θέμα της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Στην υπόθεση Mary Murphy και άλλοι κατά Bord Telecom Eirann, αρ 157/ 86, κλήθηκε να συγκρίνει παρόμοιες εργασίες που προσέφεραν εργάτριες εργοστασίων και άνδρες εργαζόμενοι σε κατάστημα. Οι πρώτες απασχολούνταν σε εργασίες όπως λύση, καθαρισμός, λίπανση και εκ νέου

συναρμολόγηση τηλεφώνου και άλλου εξοπλισμού. Η δεύτερη ομάδα απασχολούνταν με τον καθαρισμό, συλλογή και μεταφορά εξοπλισμού και εξαρτημάτων με την παροχή γενικής βοήθειας όπου χρειαζόταν. Σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους, οι εργατρίες όχι μόνο παρείχαν εργασία μεγαλύτερης αξίας, αλλά και πληρώνονταν λιγότερο. Η ερώτηση ήταν αν η αρχή της ίσης εργασίας για ίση αμοιβή στο κοινοτικό δίκαιο εκτείνεται μέχρι την απαίτηση για ίση αμοιβή στη βάση της εργασίας ίσης αξίας, στην περίπτωση που η εργασία του απαιτούντος εκτιμάται ως μεγαλύτερης αξίας από εκείνη του προσώπου με το οποίο ο αιτών ζήτησε να συγκριθεί. Η απάντηση, βασισμένη στο άρθρο 119, υπήρξε θετική. Διαφορετικά, ο εργοδότης θα μπορούσε εύκολα να καταστρατηγεί την αρχή αναθέτοντας πρόσθετες ή επαχθέστερες εργασίες στους εργαζόμενους ενός συγκεκριμένου φύλου, οι οποίοι τότε θα αμείβονταν με χαμηλότερο μισθό.

Στην υπόθεση *Macarthy's Ltd κατά Wendy Smith* ανέκυψε το ερώτημα εάν η αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία περιορίζεται σε καταστάσεις κατά τις οποίες άνδρες και γυναίκες κάνουν ταυτόχρονα την ίδια εργασία για τον εργοδότη τους. Η Wendy Smith ήταν διευθύντρια αποθήκης με εβδομαδιαίες αποδοχές 50 λίρες Αγγλίας. Παραπονέθηκε για διάκριση στις αποδοχές γιατί ο άνδρας προκάτοχός της πριν από τέσσερις μήνες είχε αποδοχές 60 λίρες Αγγλίας. Το Δικαστήριο παραδέχθηκε ότι, όπως είχε σωστά κρίνει το Εφετείο Εργατικών Διαφορών, μπορεί να γίνει δεκτό ότι μια διαφορά στις απολαβές δύο εργαζομένων στην ίδια θέση εργασίας, αλλά σε διαφορετικές περιόδους μπορεί να εξηγηθεί με τη λειτουργία και επίδραση παραγόντων που είναι άσχετοι με οποιαδήποτε διάκριση βάσει του φύλου, όπως το χρονικό διάστημα που μεσολαβεί ανάμεσα στις περιόδους απασχόλησης, μια αλλαγή στις γενικές οικονομικές συνθήκες ή η άσκηση αυστηρότερης εισοδηματικής πολιτικής. Ελλείψει των δικαιολογιών αυτών, οι άνισες αποδοχές αντιτίθενται στο άρθρο 119. Η αρχή που διαφυλάσσεται στο άρθρο 119, ότι άνδρες και γυναίκες πρέπει να απολάβουν ίσης αμοιβής για ίση εργασία, δεν περιορίζεται έτσι σε καταστάσεις ταυτόχρονης παροχής ίσης εργασίας από άνδρες και γυναίκες για τον ίδιο εργοδότη. Υποβλήθηκε επίσης το ερώτημα αν θα μπορούσε μια γυναίκα να απαιτήσει όχι μόνο τις αποδοχές ενός ανδρός που πριν από εκείνη παρείχε την ίδια εργασία στον ίδιο εργοδότη, αλλά ακόμα γενικότερα, τις αποδοχές που θα δικαιούνταν η ίδια αν ήταν άνδρας, ακόμα και αν δεν υπήρχε ταυτόχρονα μαζί της ή πριν από εκείνη

κανένας άνδρας που να κάνει την ίδια δουλειά, κανένας "υποθετικός άνδρας εργαζόμενος". Η απάντηση ήταν ότι μια τέτοια πρόταση απαιτεί συγκριτικές μελέτες ολόκληρων κλάδων της βιομηχανίας και κατά συνέπεια την επεξεργασία κριτηρίων εκτίμησης από την Κοινότητα και τους εθνικούς νομοθέτες. Απ' αυτά συνάγεται ότι, σε περιπτώσεις πραγματικής διάκρισης εμπίπτουσες στο πεδίο άμεσης εφαρμογής του άρθρου 119, οι συγκρίσεις περιορίζονται σε προσεγγίσεις που μπορούν να ορισθούν με βάση τις σταθερές αποτιμήσεις της πραγματικής εργασίας των εργαζομένων διαφορετικού φύλου μέσα στην ίδια εγκατάσταση ή υπηρεσία. Τέλος, η διαδοχική απασχόληση δύο ατόμων στην ίδια θέση εργασίας σημαίνει ίση εργασία σύμφωνα με το άρθρο 119. Το Δικαστήριο δεν χρειάστηκε την έννοια "εργασία ίσης αξίας" που περιέχεται στην Οδηγία για να φθάσει σε αυτό το συμπέρασμα.

Στην έννοια των αμέσων και έμμεσων διακρίσεων

- Άμεση και έμμεση διάκριση

Το ΔΕΚ ερμηνεύοντας τη έννοια «ίση αξία» σχετικά με την αρχή ότι η ίση αμοιβή αφορά στην εργασία ίσης αξίας δέχτηκε ότι απαγορεύονται όχι μόνο οι άμεσες διακρίσεις (π.χ. άρνηση πρόσληψης ή απόλυση λόγω εγκυμοσύνης), αλλά και οι έμμεσες (π.χ. περισσότερες γυναίκες προσλαμβάνονται για μερική απασχόληση) (ΔΕΚ, απόφαση Mahlburg, 3.2.2000, C – 207/98, απόφαση Hertz, 8.11.1990, 179/8

Στην υπόθεση Jeanette Jenkins κατά Kingsgate το Δικαστήριο εξέδωσε απόφαση για την έννοια της έμμεσης διάκρισης σε σχέση με την μερική απασχόληση. Η κυρία Jenkins εργαζόταν με μερική απασχόληση και έπαιρνε για κάθε ώρα εργασίας αμοιβή κατά 10% μικρότερη από την ωριαία αμοιβή που καταβαλλόταν στους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση. Το Δικαστήριο αποφάσισε ότι η διαφορά στις αποδοχές μεταξύ των πλήρως και των μερικώς απασχολούμενων δεν συνιστά διάκριση κατά την έννοια που αυτή απαγορεύεται από το άρθρο 119 της Συνθήκης, εκτός αν στην πραγματικότητα απλώς αποτελεί έμμεσο τρόπο για τη μείωση των αποδοχών των μερικώς απασχολούμενων, εφόσον αυτή η ομάδα εργαζομένων απαρτίζεται αποκλειστικά ή κατά μέγιστο μέρος από γυναίκες (ΔΕΚ 31 Μαρτίου 1981, αρ. 96/80). Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης εξήγησε, ότι πλήρωσε λιγότερο τους μερικώς απασχολούμενους για να τους

ενθαρρύνει να εργασθούν με πλήρη απασχόληση. (Βλ. επίσης Ingrid Rinner, Kuhn/ Fww Spezial-Gebaudereinigung GmbH & Co. Kg, αρ. 171/88).

Το ίδιο πρόβλημα παρουσιάστηκε στην υπόθεση Karin von Weber von Hartz κατά Bilka-Kaufhaus, καθώς οι μερικώς απασχολούμενοι που εργάζονταν στη Bilka μπορούσαν να συνταξιοδοτηθούν κατά το σχέδιο της εταιρείας, μόνο αν σε σύνολο χρονικού διαστήματος 20 ετών είχαν εργασθεί με πλήρη απασχόληση για τουλάχιστον 15 χρόνια. Και πάλι το Δικαστήριο αποφάσισε ότι το άρθρο 119 παραβιάζεται, όταν οι μερικώς απασχολούμενοι εξαιρούνται από το σχέδιο συνταξιοδότησης και στην περίπτωση που η εξαίρεση αυτή αφορά σε αριθμό γυναικών πολύ μεγαλύτερο από εκείνο των ανδρών. Εκτός εάν η επιχείρηση αποδείξει ότι η εξαίρεση βασίζεται σε αντικειμενικούς παράγοντες που δεν σχετίζονται με καμία διάκριση βάσει του φύλου. (ΔΕΚ 13 Μαΐου 1986, αρ. 170,84).

Η έμμεση διάκριση συζητήθηκε επίσης στην υπόθεση Luisa Sabatini κατά του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Η Sabatini, υπάλληλος της EOK, είχε χάσει το επίδομα εκπατρισμού ύστερα από το γάμο της. Κατά τους κανονισμούς του προσωπικού της EOK, υπάλληλος "που παντρεύεται με άτομο το οποίο κατά την ημερομηνία του γάμου δεν δικαιούται του επιδόματος χάνει το δικαίωμα επιδόματος εκπατρισμού, εκτός αν με το γάμο γίνεται αρχηγός οικογένειας". Ως αρχηγός οικογένειας νοείται έγγαμος άνδρας υπάλληλος, ενώ έγγαμη γυναίκα υπάλληλος θεωρείται σπάνια αρχηγός οικογένειας. Το Δικαστήριο αποφάσισε, ότι η στέρηση του επιδόματος εκπατρισμού ύστερα από το γάμο του λήπτη θα μπορούσε να δικαιολογηθεί σε περιπτώσεις κατά τις οποίες αυτή η αλλαγή στην οικογενειακή κατάσταση είναι τέτοια, ώστε να δίνει τέλος στο καθεστώς εκπατρισμού, το οποίο συνιστά και τη νόμιμη αιτία λήψης του εν λόγω επιδόματος. Από την άποψη αυτή όμως, οι υπάλληλοι δεν μπορεί να έχουν διαφορετική μεταχείριση επειδή είναι άνδρες ή επειδή είναι γυναίκες, αφού ο τερματισμός της κατάστασης εκπατρισμού πρέπει και για τους άνδρες και για τις γυναίκες να εξαρτάται από κοινά κριτήρια, ανεξάρτητα από το φύλο. Συνεπώς, καθιστώντας τη διατήρηση του επιδόματος υποκείμενη στην κτήση της ιδιότητας της κεφαλής της οικογένειας, προκλήθηκε μεταξύ των υπαλλήλων μια αυθαίρετη διαφορά (διάκριση) στη μεταχείρισή τους (ΔΕΚ 7 Ιουνίου 1972, αρ. 20/71).

- Στο θέμα της επαγγελματικής κατάταξης

Η επαγγελματική κατάταξη συζητήθηκε στην υπόθεση Gisela Rummeler κατά DatoDruck. Μαζί με στοιχεία όπως ο βαθμός γνώσεων, συγκέντρωση και υπευθυνότητα, αναμειγνύονται και οι παράγοντες μυϊκή δύναμη και μυϊκές προσπάθειες. Το Δικαστήριο όρισε ότι η Οδηγία 75/117 δεν απαγόρευε τη χρήση κριτηρίων δύναμης ή μυϊκής προσπάθειας ή του κριτηρίου της φυσικής κόπωσης σ' ένα σύστημα επαγγελματικής κατάταξης με σκοπό τον καθορισμό των αποδοχών, εάν, εν όψει της φύσης των εργασιών, απαιτείται ένας ορισμένος βαθμός σωματικής δύναμης. Και εφόσον το σύστημα στο σύνολό του, και βάσει άλλων κριτηρίων, αποκλείει οποιαδήποτε διάκριση βάσει του φύλου. Το Δικαστήριο αποφάσισε ακόμη, ότι η χρήση των τιμών μέσης απόδοσης των εργαζομένων του ενός φύλου, ως βάση για τον καθορισμό της έκτασης στην οποία προβάλλονται αξιώσεις ή απαιτείται προσπάθεια κατά την εργασία ή ορίζεται το επαχθές της εργασίας, συνιστούν μία μορφή διάκρισης βάσει του φύλου, αντιτιθέμενης προς την Οδηγία. Ένα σύστημα επαγγελματικής κατάταξης πρέπει να λαμβάνει υπ' όψη κριτήρια με τα οποία μπορούν να αξιολογηθούν οι ιδιαίτερες ικανότητες του εργαζομένου κάθε φύλου. (ΔΕΚ, 1^η Ιουλίου 1986, αρ. 237 / 85).

- Στο θέμα της αποζημίωσης

Το ΔΕΚ αναγνώρισε τη δυνατότητα αποζημίωσης για κάθε είδους παραβίαση του κοινοτικού δικαίου (απόφαση Francovitch του 1991). Συνεπώς αν ο εθνικός δικαστής αποφανθεί υπέρ του ενάγοντα (ενάγουσας) και θεωρήσει ότι η ισότητα των φύλων παραβιάστηκε, ο θιγόμενος/η μπορεί να ζητήσει αποζημίωση ενώπιον του εθνικού δικαστή, ακόμη και αν το εθνικό δίκαιο δεν το προβλέπει, με βάση το ότι το κράτος με την νομοθεσία του παραβίασε το κοινοτικό δίκαιο.

Ερμήνευσε στενά τις εξαιρέσεις στην αρχή της ισότητας των φύλων.

Δέχθηκε ότι γενικά οι εξαιρέσεις δεν αφορούν ποτέ στην αμοιβή.

Δέχθηκε επίσης, ερμηνεύοντας την Οδηγία 76/207, ότι η Οδηγία αυτή επιτρέπει μεν στον εθνικό νομοθέτη να αποκλείσει τις γυναίκες από επαγγέλματα ασυμβίβαστα με τη φύση τους, όμως αυτή η εξαίρεση πρέπει να υπακούει στην αρχή της αναλογικότητας και να μην ξεπερνά αυτό που είναι εντελώς αναγκαίο.

Δέχθηκε ακόμη ότι ενώ κατά το άρθρο 2 παρ. 2 της Οδηγίας 76/207 "η παρούσα οδηγία δεν θίγει την ευχέρεια που έχουν τα Κράτη-μέλη να αποκλείουν από το πεδίο εφαρμογής της τις επαγγελματικές δραστηριότητες και, ενδεχομένως, την εκπαίδευση που απαιτείται για την πρόσβαση σ' αυτές, εφόσον λόγω της φύσης ή των συνθηκών άσκησης τους, το φύλο συνιστά παράγοντα αποφασιστικής σημασίας", πάντως το άρθρο 9 παρ. 2 απαιτεί από τα κράτη μέλη να συντάσσουν πλήρη και επαληθεύσιμο κατάλογο, με οποιαδήποτε μορφή, των επαγγελματικών δραστηριοτήτων που εξαιρούνται από την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και να κοινοποιούν τα αποτελέσματα στην Επιτροπή. Η Επιτροπή πρέπει τότε να επαληθεύει την εφαρμογή αυτής της διάταξης.

Απόφαση Kreil (11.1.2000, C – 285/1998), Το ΔΕΚ θεώρησε το γερμανικό Σύνταγμα αντίθετο με το κοινοτικό δίκαιο. Το γερμανικό Σύνταγμα (άρθρο 12α) περιέχει γενική απαγόρευση για τις γυναίκες να υπηρετούν στο στρατό όταν η θέση τους έχει σχέση με χειρισμό όπλων, ενώ επιτρέπει στις γυναίκες να υπηρετούν μόνο στις υγειονομικές, ιατρικές και μουσικές υπηρεσίες. Η ενδιαφερόμενη επικαλέστηκε την Οδηγία 76/207 που κατοχυρώνει την αρχή της ισότητας των ευκαιριών (άμεση εφαρμογή: επικαλείται την οδηγία, παρ' όλο που το γερμανικό δίκαιο δεν την εφαρμόζει). Η γερμανική κυβέρνηση υποστήριξε κατ' αρχάς ότι η οδηγία δεν εφαρμόζεται σε θέματα άμυνας (κρατική αρμοδιότητα) και επικουρικά ότι αν δεχτούμε ότι εφαρμόζεται, το άρθρο 2 της οδηγίας επιτρέπει εξαίρεση για επάγγελμα ασυμβίβαστο με τη γυναικεία φύση. Ο γερμανός δικαστής έθεσε προδικαστικό ερώτημα στο ΔΕΚ σχετικά με την ερμηνεία των διατάξεων: το άρθρο 2 της οδηγίας επιτρέπει μια διάταξη όπως το άρθρο 12α του γερμανικού Συντάγματος?

Το ΔΕΚ κατ' αρχάς θεώρησε ότι η Οδηγία εφαρμόζεται σε όλες τις δημόσιες υπηρεσίες, άρα και στις ένοπλες δυνάμεις. Στη συνέχεια το ΔΕΚ θεώρησε ότι το γερμανικό Σύνταγμα δεν τηρεί την αρχή της αναλογικότητας διότι περιέχει γενική απαγόρευση. Δεν υπάρχει λόγος μια γυναίκα να μην μπορεί να διδάξει το χειρισμό όπλων. Ο σκοπός της οδηγίας είναι να προστατέψει τη γυναίκα και τη σχέση της με το παιδί. Η γενική απαγόρευση του γερμανικού Συντάγματος δεν συνιστά μέσο προστασίας της γυναίκας αλλά διάκριση.

Παρατηρήσεις

Αξίζει εδώ να σημειωθεί ότι το πρόβλημα της σχέσης εθνικού Συντάγματος/κοινοτικού δικαίου δεν έχει λυθεί. Το ΔΕΚ έχει καταδικάσει και άλλη φορά εθνικά Συντάγματα, όπως και το ελληνικό, που απαγορεύει την εγκατάσταση παραρτημάτων αλλοδαπών σχολών, αλλά ποτέ μέχρι σήμερα Σύνταγμα δεν έχει αναθεωρηθεί λόγω απόφασης του ΔΕΚ. Ο εθνικός δικαστής μπορεί να παραμερίσει στη συγκεκριμένη περίπτωση το Σύνταγμα και να εφαρμόσει το κοινοτικό δίκαιο, αλλά το Σύνταγμα θα εξακολουθεί να ισχύει. Αν ο εθνικός δικαστής δεν εφαρμόσει την απόφαση του ΔΕΚ στην εκκρεμούσα δίκη, η Επιτροπή θα στραφεί κατά του κράτους μέλους, όμως αυτή είναι, όπως προαναφέρθηκε, μια διαδικασία χρονοβόρα.

Δέχθηκε την περιορισμένη απαγόρευση της νυκτερινής εργασίας

Το ΔΕΚ ερμηνεύοντας την Οδηγία 92/85 της 19.10.1992 δέχθηκε ότι το γεγονός ότι ο νομοθέτης μπορεί να απαγορεύσει τη νυκτερινή εργασία στις εγκύους δεν σημαίνει ότι ο νομοθέτης μπορεί να απαγορεύσει τη νυκτερινή εργασία γενικά στις γυναίκες. Όμως σ' αυτήν την περίπτωση ένας εργοδότης δεν τις προσλαμβάνει εύκολα (ΔΕΚ, αποφ. Stoeckel, 27.7.1991, 345/89).

Παρατηρήσεις

Το ΔΕΚ αρχίζει να αλλάζει τη νομολογία του σχετικά με την προτίμηση στις γυναίκες. Στην απόφαση Marschall της 11.11.1997 (C – 409/95), είχε δεχτεί ότι η εθνική νομοθεσία μπορεί να δίνει προτίμηση στις γυναίκες με ίσα προσόντα με τους άντρες στα επαγγέλματα όπου το ποσοστό των γυναικών είναι χαμηλό. Όμως στην απόφαση Abrahamsson της 6.7.2000 (C-407/98), θεώρησε ότι αυτό συνιστά διάκριση, και ότι η προτίμηση δεν πρέπει να είναι αυτόματη. Επίσης στην απόφαση Badeck της 28.3.2000 (C - 158/97) θεώρησε ότι η όποια προτίμηση δεν πρέπει να είναι απόλυτη και πρέπει να στηρίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια, όπως π.χ. ο βαθμός πτυχίου.

3 ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: Εθνική νομοθεσία για την ισότητα των φύλων στην εργασία

3.1 Γενικά

Η ισότητα των φύλων γενικά αναγνωρίστηκε στην Ελλάδα ρητά ως θεμελιώδης αρχή με το Σύνταγμα του 1975.

Στο ισχύον Σύνταγμα σχετικά με την ισότητα των φύλων αναφέρεται ειδικότερα ότι:

Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις (Άρθρο 4&2)

Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας. (Άρθρο 22)

Το κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών. (Άρθρο 116, β.)

3.2 Νομοθεσία για ισότητα των φύλων στην εργασία

Μετά την είσοδο της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Ένωση η νομοθεσία που αφορά την ισότητα των φύλων στην εργασία έπρεπε να εναρμονιστεί μέσα σε μια ορισμένη προθεσμία με την ευρωπαϊκή νομοθεσία. Αποτέλεσμα της εναρμόνισης αυτής ήταν η θέσπιση ή η τροποποίηση μιας σειράς σχετικών νόμων, διαταγμάτων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας(σ.σ.ε) κ.λ.π.

Με τη θέσπιση του ν.1414/84, που αποτελεί και το βασικό νόμο για θέματα ισότητας των φύλων στον τομέα της εργασίας, διατάξεις νόμων, διαταγμάτων συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών ή υπουργικών αποφάσεων, εσωτερικών κανονισμών ή οργανισμών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων, όροι ατομικών συμβάσεων, καθώς και διατάξεις που ρυθμίζουν την άσκηση ελευθέρου επαγγέλματος, εφ' όσον είναι αντίθετες με τις διατάξεις του νόμου αυτού καταργούνται.

Δεν θίγονται όμως α) ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων ή κανονισμών που ρυθμίζουν θέματα προστασίας της εγκυμοσύνης και της μητρότητας και β) διατάξεις που θεσπίζουν απαγόρευση απασχόλησης προσώπων του ενός φύλου σε ορισμένες

επαγγελματικές δραστηριότητες ή απαγόρευση επαγγελματικής τους κατάρτισης για τις δραστηριότητες αυτές, εφόσον το φύλο συνιστά παράγοντα αποφασιστικής σημασίας. Τα σημαντικότερα από τα σχετικά με την ισότητα των φύλων στην εργασία νομοθετικά κείμενα είναι μέχρι την ολοκλήρωση της παρούσας εργασίας τα ακόλουθα:

Νόμοι

- 1302/83, Για την επικύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας αριθ. 103/1952 "για την προστασία της μητρότητας".
- 1414/84, Εφαρμογή της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις
- 1483/84, Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις - Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων.
- 1759/88 «Ασφαλιστική κάλυψη ανασφάλιστων ομάδων, βελτίωση της κοινωνικοασφαλιστικής προστασίας και άλλες διατάξεις».
- 1892/90, Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις
- 2525/97, Ενιαίο Λύκειο, πρόσβαση των αποφοίτων του στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και άλλες διατάξεις
- 2639/98, Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις.
- 2683/99, Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. και άλλες διατάξεις

Προεδρικά Διατάγματα

- Π.Δ. 176/1997"Μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων, όπως τροποποιήθηκε με το π.δ. 41/03 σε συμμόρφωση με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ"
- Π.Δ.105/2003 «Προσαρμογή του εσωτερικού δικαίου προς τις διατάξεις της Οδηγίας 97/80 σχετικά με το βάρος της αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου»
- Π.Δ. 193/1988 «Επέκταση διατάξεων του ν. 1483/1984 (ΦΕΚ 153 τ. Α') στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τους ΟΤΑ»

Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις

- Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 1993,
- Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 1996-1997,
- Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2000 και
- Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2002/03

Κλαδικές συλλογικές συμβάσεις

Ειδικότερα για τον κλάδο του τουρισμού έχουν θεσπιστεί αρκετές σ.σ.ε. οι οποίες όπως έχουν τροποποιηθεί και ισχύουν σήμερα περιλαμβάνονται στο παράρτημα της παρούσας εργασίας.

Με το σύνολο των νομοθετημάτων αυτών, τα πλήρη κείμενα των οποίων περιλαμβάνονται στο Παράρτημα της παρούσας εργασίας, εφαρμόζεται η αρχή της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και ρυθμίζονται θέματα που αφορούν ειδικά τους/τις εργαζόμενους/ες στα πλαίσια της εναρμόνισης του εθνικού δικαίου με το κοινοτικό δίκαιο. Αναφέρονται δε τα περισσότερα στους εργαζομένους/ες με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου τόσο στο Δημόσιο, τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου(ΝΠΔΔ)και τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ),τον ιδιωτικό τομέα όσο και σε όσους/ες ασκούν ελεύθερο επάγγελμα (άρθρο 1ν.1414/84,άρθρο 8 παρ.1 ν. 1876/90.Όταν όμως οι όροι των Σ.Σ.Ε. είναι ευνοϊκότεροι υπερισχύουν κατ'αρχήν των νόμων (άρθρο 7 παρ.3 ν. 1876/90.

3.2.1 Μορφές απασχόλησης

Το νομοθετικό πλαίσιο αυτό αφορά συνεπώς και στους εργαζόμενους/ες στον τουρισμό με διάφορες μορφές απασχόλησης, όπως είναι η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου και η μερική απασχόληση.

Παρατηρήσεις

Η μερική απασχόληση και η ορισμένου χρόνου απασχόληση (εποχική) διάρκειας 2 -8 μηνών ανάλογα με τη διάρκεια της τουριστικής περιόδου του τόπου εργασίας, αποτελούν

όμως, τις συνηθέστερες μορφές απασχόλησης στον τουριστικό τομέα ιδιαίτερα στις ξενοδοχειακές μονάδες των παραθεριστικών περιοχών της χώρας.

Το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων με τον τρόπο αυτό είναι γυναίκες και κυρίως αγρότισσες οι οποίες εργάζονται για να εξασφαλίσουν συμπληρωματικό οικογενειακό εισόδημα, χωρίς να γνωρίζουν τα δικαιώματά τους ή χωρίς να τολμούν να τα διεκδικήσουν.

Μορφές απασχόλησης που δεν αναφέρονται στις Σ.Σ.Ε.

Πρόκειται για συμβάσεις έργου όπως:

➤ **Ενοικίαση προσωπικού**

Ενοικίαση, δηλαδή, εργαζομένων από γραφεία για την εκτέλεση συγκεκριμένων εργασιών (π.χ. καθαρίστριες, σερβιτόρες) με συμβάσεις μικρής διάρκειας, ωρών ή μιας μέρας.

Παρατηρήσεις

Οι εργαζόμενοι με τη μορφή αυτή εργασίας στον τομέα του τουρισμού είναι κυρίως γυναίκες που εργάζονται με αμοιβή συχνά κατώτερη από τη νόμιμη.

➤ **Εργολαβία**

Ορισμένες εργασίες μεγάλων συνήθως ξενοδοχειακών επιχειρήσεων ανατίθενται σε εργολάβους(π.χ. καθαριότητα)

Παρατηρήσεις

Το προσωπικό του εργολάβου απασχολείται συνήθως με μειωμένη αμοιβή. Αν είναι καθαρά γυναικείο εκτός από την έμμεση διάκριση που δημιουργεί για τις εργαζόμενες με σύμβαση αορίστου χρόνου εργασίας στον ίδιο χώρο, λειτουργεί και εκβιαστικά απέναντί τους σε περιόδους αυξημένης γυναικείας ανεργίας, ώστε να εργάζονται πιο εντατικά και/ή με χαμηλότερη αμοιβή.

Χαρακτηριστικό της τουριστικής αγοράς εργασίας είναι και οι εξωσυμβατικές ή άτυπες μορφές εργασίας (ελεύθερες συμφωνίες), αλλά και η ύπαρξη της κατηγορίας των συμβοηθούτων και μη αμειβόμενων μελών μιας οικογένειας.

Παρατηρήσεις

Στην κατηγορία των συμβοηθούτων και μη αμειβομένων μελών περιλαμβάνονται κυρίως γυναίκες (σύζυγοι ή κόρες), που απασχολούνται σε μικρές και μεσαίες οικογενειακές επιχειρήσεις και προσφέρουν άμισθη και συχνά όχι εντελώς ανειδίκευτη εργασία

3.2.2 Θετικές δράσεις

Γενική αρχή

Προκειμένου να εξασφαλιστεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη -μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία.

Νομοθεσία

Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. (Σύνταγμα, άρθρο 116, β).

Δεν αποτελούν διάκριση, ούτε τίγονται μέτρα που λαμβάνονται υπέρ του ενός μόνο φύλου, όταν συμβάλλουν στην καταπολέμηση της ανισότητας και στην αποκατάσταση της ισότητας των ευκαιριών. Τέτοια μέτρα είναι ιδίως προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, κίνητρα για την απασχόληση σε επαγγελματικούς τομείς όπου η εκπροσώπηση του ενός φύλου είναι μικρή και ειδική μέριμνα για πρόσωπα με ιδιαίτερες οικογενειακές υποχρεώσεις (Άρθρο 10 ν.1414/84)

3.2.3 Βάρος απόδειξης

Γενική αρχή

Το βάρος της απόδειξης ενώπιον του δικαστηρίου έχει σύμφωνα με την εθνική μας νομοθεσία ο ενάγων, ο οποίος πρέπει να αποδείξει τους ισχυρισμούς του και τα πραγματικά περιστατικά που τους θεμελιώνουν. Για τη στήριξη όμως των θιγομένων και

την αποτελεσματικότερη εφαρμογή της ισότητας των φύλων στον τομέα της εργασίας και για την προσαρμογή του εθνικού μας δικαίου στη σχετική Οδηγία εισάγεται νομοθετικά το τεκμήριο της παραβίασης της αρχής της ισότητας των φύλων στην εργασία.

Νομοθεσία

«Όταν ένα πρόσωπο ισχυρίζεται ότι βλάπτεται λόγω μη τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης λόγω φύλου και παρουσιάζει ,ενώπιον δικαστηρίου, πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, επιβάλλεται στο άλλο μέρος να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. (άρθρο 1 παρ 1 Π.Δ. 105/2003 σχετικά με το βάρος αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου.) Η παρ .1 όμως δεν εφαρμόζεται σε διαδικασίες στις οποίες εναπόκειται στο δικαστήριο να ερευνήσει τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης. (άρθρο 1 παρ 2 Π.Δ. 105/2003 .)

3.3 Θέματα στα οποία ειδικότερα αναφέρεται το σύνολο της νομοθεσίας σχετικά με την ισότητα των φύλων στην εργασία

Τα θέματα στα οποία ειδικότερα αναφέρεται το σύνολο της νομοθεσίας σχετικά με την ισότητα των φύλων στην εργασία είναι τα ακόλουθα:

3.3.1 Πρόσβαση-επαγγελματικός προσανατολισμός-πρόσληψη

Γενική αρχή

Η πρόσβαση σε όλους τους κλάδους και βαθμίδες κάθε απασχόλησης γίνεται αδιακρίτως φύλου και οικογενειακής κατάστασης.

Νομοθεσία

Απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση στην πρόσβαση, στο περιεχόμενο και στην εφαρμογή προγραμμάτων ή συστημάτων

επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης μαθητείας μετεκπαίδευσης, επιμόρφωσης, εκπαίδευσης για αλλαγή επαγγέλματος, λαϊκής επιμόρφωσης, ενημέρωσης και πληροφόρησης των εργαζομένων ή των οικογενειών τους και γενικά προγραμμάτων, που συντελούν στην πνευματική, οικονομική και κοινωνική τους εξέλιξη και ανάπτυξη και

στη συμμετοχή σε εξετάσεις και στον καθορισμό των προϋποθέσεων απόκτησης ή απονομής διπλωμάτων, πιστοποιητικών ή άλλων τίτλων σπουδών, καθώς και στη χορήγηση υποτροφιών και εκπαιδευτικών αδειών ή στην παροχή άλλων σπουδαστικών ευεργετημάτων. (Άρθρο 2 ν.1414/84).

Συνεπώς στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς που αφορούν επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών, απαγορεύεται να γίνεται αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση ή να χρησιμοποιούνται κριτήρια και στοιχεία που έστω και έμμεσα καταλήγουν στη διάκριση των φύλων.

Η ειδική αναφορά του ενός μόνο φύλου, όμως, σε διαφημίσεις, αγγελίες και προκηρύξεις δεν συνιστά διάκριση σε βάρος του άλλου φύλου, όταν είναι αναγκαία επειδή η εργασία και το αποτέλεσμα της μόνο από το φύλο αυτό μπορούν να παρασχεθούν. (άρθρο 10 ν.1414/84).

Νομολογία

Η νομολογία μέχρι σήμερα έχει αναφερθεί σε ορισμένα θέματα που αφορούν την ισότητα των φύλων στην εργασία. Οι σημαντικότερες σχετικές δικαστικές αποφάσεις αναφέρονται σε θέματα όπως:

➤ **Πρόσληψη με διαγωνισμό (Χωριστή πρόσληψη ανδρών και γυναικών).ΑΠ 1661/1995 Τμ. Β. και ΑΠ 199/1995 Β΄Τμ**

«Στις προκηρύξεις επιλογής προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας απαγορεύεται να γίνεται αναφορά στο φύλο ή να χρησιμοποιούνται κριτήρια και στοιχεία που έστω και έμμεσα καταλήγουν σε διάκριση των φύλων. Σε περίπτωση που ο εργοδότης προκηρύξει χωριστά ορισμένο αριθμό θέσεων για κάθε φύλο η διάκριση αυτή

θεωρείται ανίσχυρη. Οι διαγωνισθέντες θεωρούνται επιτυγχόντες κατά τη σειρά βαθμολογίας χωρίς να λαμβάνεται υπ' όψιν το φύλο».

➤ **Πρόσληψη με ποσοτικούς περιορισμούς (ποσόστωση) σε βάρος των γυναικών ΣτΕ 1917/1998.**

«Ποσοτικοί περιορισμοί, υπό τη μορφή ποσοτώσεων (πχ. 150 άνδρες και 10 γυναίκες) κατά την πρόσληψη εις βάρος των γυναικών, χωρίς να υπάρχουν συγκεκριμένα και πρόσφορα κριτήρια, που θα δικαιολογούσαν τις διακρίσεις αυτές, παραβιάζουν την αρχή της ισότητας και για το λόγο αυτό είναι ανίσχυρες».

➤ **Πρόσληψη με μειωμένο ωράριο. -Έμμεση διάκριση Ειρην. Αθηνών 774/1999**

Η πρόσληψη εργαζομένων μειωμένης απασχόλησης όταν προβλέπεται και ισχύει μόνο για τις γυναίκες εργαζόμενες (πχ. καθαρίστριες), υπό συγκεκριμένη ειδικότητα αποτελεί έμμεση διάκριση λόγω φύλου, διότι μόνο γυναίκες εργαζόμενες υφίστανται τις συνέπειες της μειωμένης απασχόλησης που συνιστά μορφή πολυετούς μισθολογικής καθηλώσεως τους.»

➤ **Πρόσληψη εγκύου (Βλ. Προστασία μητρότητας)**

Παρατηρήσεις

Σε μικρές και μεσαίες τουριστικές επιχειρήσεις συνήθως είναι πρόσληψη εργαζόμενης για μία ειδικότητα, η οποία όμως στην πράξη ασκεί καθήκοντα και άλλων ειδικοτήτων, όπως καμαριέρας, σερβιτόρας και καθαρίστριας με την αμοιβή μίας ειδικότητας ή η πρόσληψη καμαριέρας για συγκεκριμένο αριθμό δωματίων που στη συνέχεια επιφορτίζεται με διπλάσιο σχεδόν αριθμό.

Κριτήρια, εξάλλου, για την πρόσληψη αποτελεί και:

- ✓ η προϋπηρεσία, η οποία στην πράξη αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την μη πρόσληψη αφού συνεπάγεται την αύξηση των αποδοχών, με συνέπεια πολλές εργαζόμενες να δέχονται να προσληφθούν χωρίς την αναφορά του παράγοντα αυτού

- ✓ η εμφάνιση ή το νεαρό της ηλικίας, που εξακολουθούν να αποτελούν σοβαρό κριτήριο πρόσληψης για πολλές κατηγορίες εργαζομένων στα ξενοδοχεία. Το κριτήριο αυτό δημιουργεί διάκριση σε βάρος των γυναικών μεγαλύτερης ηλικίας, αφού οι τελευταίες συνήθως ή δεν προσλαμβάνονται ή προσλαμβάνονται σε θέσεις με χαμηλότερες αποδοχές.

3.3.2 Αμοιβή

Γενική αρχή

Ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει ίση αμοιβή, χωρίς διάκριση φύλου, σε πρόσωπα που έχουν τα ίδια προσόντα, παρέχουν τις ίδιες υπηρεσίες και εξυπηρετούν ίδια κατηγορία αναγκών. Εξαιρέσεις δικαιολογούνται μόνο αν συντρέχει σπουδαίος λόγος.

Νομοθεσία

Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.(Άρθρο 22 Συντάγματος, άρθρο 4 Ν 1483/84, άρθρο 4 Ν 1414/84)

Ως «αμοιβή» νοείται ο βασικός μισθός και οι οικειοθελείς ή πρόσθετες παροχές που παρέχονται από τον εργοδότη ανεξάρτητα από την νομική πηγή που τις προβλέπει, όπως είναι τα επιδόματα οικογενειακών βαρών ,η προϋπηρεσία κ.λ.π.

Η ισότητα αμοιβής, χωρίς διακρίσεις φύλου, συνεπάγεται:

- ✓ ότι η αμοιβή που παρέχεται για όμοια ή ίσης αξίας εργασία που αμείβεται κατ' αποκοπήν, καθορίζεται με βάση την ίδια μονάδα μετρήσεως,
- ✓ ότι η αμοιβή που παρέχεται για εργασία που αμείβεται με βάση τη χρονική διάρκεια, είναι η ίδια για όμοια θέση εργασίας αορίστου χρόνου.

Παρατηρήσεις

Η αυξημένη γυναικεία ανεργία αποτελεί αντικίνητρο για διεκδίκηση δικαιωμάτων. Οι γυναίκες από φόβο εύκολα συμβιβάζονται και δέχονται αμοιβές χαμηλότερες ,δεν ζητούν

αυξημένη αμοιβή για υπερωριακή απασχόληση, για νυχτερινή εργασία, εργασία για τις αργίες και τις Κυριακές, επιδόματα κ.λπ.

Οι εργαζόμενες στα ξενοδοχεία, εξάλλου είναι στην πλειοψηφία τους ανειδίκευτες, χωρίς, δηλαδή, κάποια τουριστική εκπαίδευση, με συνέπεια να μην δικαιούνται εκπαιδευτικά επιδόματα που θα προσαύξαναν την αμοιβή τους.

Στον τομέα του τουρισμού ειδικότερα το χάσμα των αμοιβών φθάνει σήμερα στο 15,5%.

3.3.3 Κατάταξη επαγγελματιών - Χωριστή αγορά εργασίας

Η κατάταξη των επαγγελματιών για τον καθορισμό των αμοιβών πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και να εφαρμόζεται χωρίς διακρίσεις φύλου (άρθρο 4 παρ. 3 ν. 1414/84). Χωριστή είναι η αγορά εργασίας, δηλαδή, όταν για συγκεκριμένο επάγγελμα ή ειδικότητα διατηρείται ο χαρακτηρισμός του ως «γυναικείου» χωρίς να εμπίπτει στις συγκεκριμένες εξαιρέσεις.

«Ίση αξία». Η αρχή αυτή συνεπάγεται για το σύνολο της αμοιβής, την κατάργηση κάθε διάκρισης βασιζόμενης στο φύλο για την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία.

Παρατηρήσεις

Η χωριστή αγορά εργασίας αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την διατήρηση των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, αφού χαρακτηριστικό της είναι η υποβάθμιση της αξίας των «γυναικείων» επαγγελματιών, απέναντι στα «ανδρικά», με συνέπεια την χαμηλότερη αμοιβή τους.

Στον κλάδο των ξενοδοχείων οι «γυναικείες» κατηγορίες μισθωτών όπως της καμαριέρας, πλύντριας, λαντζέρας, καθαρίστριας, είναι οι χαμηλότερα αμειβόμενες, παρόλο που στις περιόδους αιχμής της τουριστικής περιόδου απαιτούν εξοντωτικούς ρυθμούς εργασίας.

Αντίθετα σε πολύ μικρότερα ποσοστά βρίσκονται γυναίκες σε κατηγορίες καλύτερα αμειβόμενες, όπως σερβιτόρες, ρεσεπιονίστ, τηλεφωνήτριες, ή στην κατηγορία προσωπικού υψηλών θέσεων ειδικότητας (διευθυντές ξενοδοχείων, chefs κ.λπ.)

Νομολογία

Αρείου Πάγου Ολ 7/1993, ΕφΑθ. 2575/1998, Ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει ίση αμοιβή χωρίς διάκριση φύλου, σε πρόσωπα που έχουν τα ίδια προσόντα, παρέχουν τις ίδιες υπηρεσίες και εξυπηρετούν ίδια κατηγορία αναγκών. Εξαιρέσεις δικαιολογούνται μόνο αν συντρέχει σπουδαίος λόγος.

ΣτΕΟλ 2944/2000, ΑΕΔ 3/2001. Οικογενειακά επιδόματα Στην έννοια της αμοιβής περιλαμβάνονται και τα οικογενειακά επιδόματα (γάμου και τέκνων), τα οποία χορηγούνται και στους δύο συζύγους με τις ίδιες ακριβώς προϋποθέσεις, είτε αυτοί είναι μισθωτοί, συνταξιούχοι, ιδιωτικοί υπάλληλοι.

Παρατηρήσεις

Υπάρχει μεγάλος αριθμός σχετικών δικαστικών αποφάσεων με το ίδιο περιεχόμενο που όμως δεν αναφέρονται εδώ αφού δεν έχουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον.

3.3.4 Όροι, συνθήκες εργασίας και επαγγελματική εξέλιξη

3.3.4.1 Απαγόρευση διάκρισης

Απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο του εργαζομένου όσον αφορά στους όρους, στις συνθήκες εργασίας και την επαγγελματική εξέλιξη του και σταδιοδρομία. (άρθρο 5 παρ.1 ν.1414/84)

3.3.4.2 Υπερωριακή απασχόληση

Η υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων και η απασχόλησή τους κατά τις Κυριακές και αργίες γίνεται με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις και για τα δύο φύλα. (άρθρο 5 παρ.2 ν.1414/84)

3.3.4.3 Εργασία τη νύχτα

Η εργαζόμενη γυναίκα με πλήρη ή μερική απασχόληση κατά την νύχτα μετακινείται σε αντίστοιχη θέση της ημέρας, εφόσον υποβάλει σχετικό ιατρικό πιστοποιητικό που βεβαιώνει την ανάγκη λήψης αυτού του μέτρου για λόγους που αφορούν την ασφάλεια και την υγεία της. Εάν δεν είναι δυνατή η μετακίνηση, απαλλάσσεται τελείως από την εργασία. (άρθρο 7 Π.Δ. 176/1997).

3.3.4.4 Ασφαλιστικά δικαιώματα

Είναι άκυρος όρος συλλογικής σύμβασης εργασίας ή κανονισμού εργασίας που έχει διάκριση με βάση το φύλο του εργαζομένου ως προς τα επαγγελματικά ασφαλιστικά συστήματα.(άρθρο.81 ν. 2676/99, Οργανωτική και λειτουργική αναδιάρθρωση των φορέων κοινωνικής ασφάλισης και άλλες διατάξεις.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών εφαρμόζεται και στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και συνεπάγεται την εξάλειψη κάθε διάκρισης λόγω φύλου, είτε άμεσης είτε έμμεσης ιδιαίτερα σε συσχετισμό με την ύπαρξη γάμου ή την εν γένει οικογενειακή κατάσταση. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν θίγει όμως τις διατάξεις που αφορούν την προστασία της γυναίκας λόγω μητρότητας (άρθρο 4 Π.Δ. 87/02 «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).

3.3.4.5 Διευθυντικό δικαίωμα

Διευθυντικό δικαίωμα είναι η αρμοδιότητα του εργοδότη να προβαίνει ελεύθερα στη ρύθμιση κάθε θέματος που ανάγεται στην οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησής του προς επίτευξη των σκοπών αυτής και να καθορίζει τους όρους εργασίας των μισθωτών όπως τον τόπο και χρόνο παροχής εργασίας καθώς και κάθε άλλη λειτουργία που είναι αναγκαία για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης.

Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, όμως, δεν είναι απεριόριστο ούτε ανεξέλεγκτο. Περιορίζεται από τους όρους της ατομικής συλλογικής σύμβασης, την οικεία συλλογική σύμβαση, τον κανονισμό εργασίας της επιχείρησης και υπόκειται στον έλεγχο των

δικαστηρίων. Εξάλλου ή αρχή της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις εφαρμόζεται και σχετικά με το διευθυντικό δικαίωμα.(Εφ. Αθηνών 9621/1998).

Παρατηρήσεις

Οι εργαζόμενες από απειρία, άγνοια ή άλλους λόγους δυσκολότερα αμφισβητούν το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη στη συγκεκριμένη περίπτωση παρ'όλο που συχνά έχει βαρύτερες συνέπειες για τις ίδιες και την οικογένειά τους παρά για τους άνδρες και η άσκησή του μπορεί να θεωρηθεί καταχρηστική.

Οι κυριότεροι περιορισμοί του διευθυντικού δικαιώματος αφορούν τα εξής θέματα:

➤ Ίση μεταχείριση

Γενική αρχή

Απαγορεύεται στον εργοδότη διαφορετική και άνιση μεταχείριση των μισθωτών γενικά, εξαιρώντας τους από οικειοθελείς παροχές, οι οποίοι ανήκουν στην ίδια κατηγορία και ειδικότητα, εργάζονται με αυτές τις συνθήκες, έχουν τις ίδιες ικανότητες και την ίδια απόδοση και επιδεικνύουν την ίδια επιμέλεια στην παροχή της εργασίας στους. Η ίση μεταχείριση αφορά όχι μόνο στη μισθολογική εξέλιξη αλλά και σε κάθε παροχή όπως προαγωγική εξέλιξη, μείωση νομίμου ωραρίου κλπ.

Νομοθεσία

- «Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να εκπληρώσει την παροχή όπως απαιτεί η καλή πίστη, αφού ληφθούν υπόψη και τα συναλλακτικά ήθη» (Άρθρο 288 ΑΚ).
- «Για τη σύσταση ή αλλοίωση ενοχής με δικαιοπραξία απαιτείται σύμβαση, εφ' όσον ο νόμος δεν ορίζει διαφορετικά» (Άρθρο 361 ΑΚ.)
- «Η μονομερής από τον εργοδότη και βλαπτική για τον υπάλληλο μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας, θεωρείται ως καταγγελία αυτής.» (Άρθρο 6 Ν.2112/1920 όπως συμπληρώθηκε από το 5 Ν 4558/30)

Νομολογία

- Αρείου Πάγου 1178/99 «Ο εργοδότης δικαιούται να τοποθετεί τον εργαζόμενο στη θέση στην οποία αυτός κρίνει ότι εκείνος μπορεί να αποδώσει, ανάλογα με τις γνώσεις, την ειδικότητα και τις ικανότητές του, προς το συμφέρον της επιχείρησης, χωρίς ο τελευταίος να παγιώνει, ως κεκτημένο δικαίωμα, την απασχόλησή του στη θέση στην οποία έχει εθισθεί και ανετότερα διεξάγει την εργασία του. Μόνο προφανής υπέρβαση των ορίων της καλής πίστης ή των χρηστών ηθών ή του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος αυτού καθιστά, σύμφωνα με το άρθρο 281 ΑΚ, παράνομη και συνακόλουθα άκυρη την μεταβολή της θέσης του μισθωτού εκ μέρους του εργοδότη.
- Αρείου Πάγου 927/99 (Τμ. Β') Ο εργοδότης δικαιούται και να μεταβάλει τον τόπο παροχής της εργασίας, **(μετάθεση)** εφ' όσον η επιχειρηματική δραστηριότητα ασκείται σε περισσότερους τόπους, υπό την απαραίτητη όμως προϋπόθεση ότι το δικαίωμά του αυτό δεν περιορίζεται στη συγκεκριμένη περίπτωση από ειδική διάταξη νόμου ή από τους όρους της συμβάσεως εργασίας ή από τον κανονισμό εργασίας, δεν συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως και η άσκησή του δεν υπερβαίνει προφανώς τα όρια τα οποία επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος αυτού (άρθρο 281 ΑΚ)
- Αρείου Πάγου 1182/99 (Τμ. Β') Δικαίωμα εργοδότη ο οποίος διατηρεί περισσότερα γραφεία, καταστήματα ή εργοστάσια στον ίδιο τόπο ή σε διαφορετικούς τόπους, να τοποθετεί ή να μεταθέτει σ' ένα από αυτά οποιονδήποτε υπάλληλό του, ειδικότερα αν αυτό επιβάλλεται από οικονομικοτεχνικούς λόγους ή από τη συρρίκνωση της δραστηριότητας της επιχ/σεως.
- Αρείου Πάγου 630/2000 (Τμ. Β') Δυνατότητα εργοδότη να μεταβάλει επιτρεπτός τους όρους της συμβάσεως όταν έχει επιφυλάξει για τον εαυτό του το δικαίωμα αυτό με σχετικό όρο στη σύμβαση καθώς και όταν το δικαίωμα προκύπτει από ΣΣΕ, Κανονισμό ή πρακτική της εκμεταλλεύσεως. - Ο εργοδότης ασκώντας το διευθυντικό δικαίωμα, δικαιούνται να προσδιορίζει και τον *τόπο απασχολήσεως* του μισθωτού, εντός πάντοτε των ορίων του άρθρου 281 ΑΚ. - Δεν είναι καταχρηστική η μετάθεση μισθωτού από την Αθήνα στα Χανιά, όταν δεν υπήρχε συμβατικός όρος αποκλειών τη μετακίνησή του αυτή. - Η άρνηση συνεχίσεως της εργασίας του συνιστά εκ μέρους του καταγγελία.

- Αρείου Πάγου 22/99 «Η εξουσία του εργοδότη για **προαγωγή** υπαλλήλου κατ' επιλογήν ή κατ' εξαίρεσιν συνιστά άσκηση όχι φυσικής ευχερείας, αλλά του διευθυντικού δικαιώματός του. Η άσκηση αυτού του δικαιώματος ελέγχεται δικαστικώς ως προς την κατάχρησή της, προς διασφάλισιν του δικαιώματος εξελίξεως των ικανών υπαλλήλων και του συμφέροντος της επιχείρησης για στελέχωσή της με ικανούς υπαλλήλους.»
- Αρείου Πάγου 1036/97 (Τμ. Β') Επί συμβάσεως ορισμένου χρόνου δικαιούται και ο μισθωτός να καταγγείλει προώρα και χωρίς τήρηση της προθεσμίας τη σύμβαση, όταν υπάρχει σπουδαίος λόγος. - Σπουδαίος λόγος είναι δυνατόν ν' αποτελεί και **η βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως** ή η καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος από τον εργοδότη- Η άσκηση του δικαιώματος αυτού ελέγχεται μόνον για καταχρηστικότητα, από τα δικαστήρια. - Κρίση ότι η ενέργεια αυτή, αν και ενέχει διασάλευση της ιεραρχίας, δεν είναι καταχρηστική αλλά εξυπηρετεί τα συμφέροντα της επιχείρησης που επιβάλλουν την επιλογή των ικανοτέρων και καταλληλότερων υπαλλήλων για την άσκηση συγκεκριμένων υπηρεσιακών καθηκόντων.(Περίπτωση τοποθετήσεως ως Υποδιευθυντή, υπαλλήλου με τον βαθμό του Τμηματάρχη Β', παραλειφθέντος του κατέχοντος τον βαθμό του Υποδιευθυντή Β')
- Αρείου Πάγου 843/99 (Τμ. Β') Βλαπτική μεταβολή δεν συντρέχει, **όταν ο εργοδότης τοποθετεί το μισθωτό σε διαφορετικό τμήμα** της επιχείρησης από εκείνο στο οποίο είχε αρχικά τοποθετηθεί για να προσφέρει την εργασία του, και **με άλλο αντικείμενο απασχολήσεως**, αν τούτο επιβάλλει το οικονομικό συμφέρον της επιχείρησης, όπως συμβαίνει στην περίπτωση της καταργήσεως ή περιορισμού της λειτουργίας του αρχικού τμήματος, λόγω συρρικνώσεως της επιχειρηματικής δραστηριότητας, ή για την αρτιότερη λειτουργία της επιχείρησης και **εφ' όσον τα νέα καθήκοντά του δεν είναι υποδεέστερα** για τον εργαζόμενο και δεν επέρχεται μείωση των αποδοχών του.
- Εφετείου Αθηνών 5797/99 –Διευθυντικό δικαίωμα εργοδότη και όρια. Μονομερής βλαπτική μεταβολή από μέρους του εργοδότη υφίσταται όχι μόνο όταν δι' αυτής προκαλείται υλική ζημία του μισθωτού (μείωση αποδοχών), αλλά και όταν αυτή επιφέρει ηθική βλάβη με την **ανάθεση υποδεέστερης εργασίας** έναντι εκείνης που

είχε συμφωνηθεί. Κρίση ότι η μείωση των αποδοχών και της προσωπικότητός του εσκοπήθη από τον εργοδότη λόγω της ιδιότητός του ως συνδικαλιστή. - Καταχρηστική η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος. (Περίπτωση μάρμαν που τοποθετήθηκε σε υποδεέστερη θέση στην οποία δεν ελάμβανε φιλοδωρήματα.)

- Μονομ. Πρωτοδικείο Θεσ/νίκης 8641/99Ο εργοδότης δεν δικαιούται να υποβιβάζει μονομερώς τον μισθωτό με την ανάθεση καθηκόντων κατώτερης φύσεως ή να προβαίνει σε δυσμενή μεταχείριση αυτού. - Ο υποβιβασμός συνιστά προσβολή της προσωπικότητας του μισθωτού.
- Αρείου Πάγου 1042/99 (Τμ. Β')**Η αφαίρεση από τον μισθωτό των καθηκόντων ορισμένης θέσεως** και γενικά ο προσδιορισμός των καθηκόντων τα οποία οφείλει να εκτελεί, ανήκει στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά από σύμβαση ή από διάταξη νόμου. Η άσκηση, ωστόσο, του δικαιώματος τούτου, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 648, 656 και 281 του ΑΚ και 7 του Ν. 2112/20, αν υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη, τα συναλλακτικά ήθη καθώς και ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος, συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή της εργασιακής σύμβασης και ο μισθωτός δικαιούται να ζητήσει, εκτός άλλων, να υποχρεωθεί ο εργοδότης στην αποδοχή των υπηρεσιών της προηγούμενης θέσης και στην καταβολή μισθών υπερημερίας.

Παρατηρήσεις

Η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών με οικογενειακές υποχρεώσεις δεν είναι εύκολη αφού η ύπαρξη οικογένειας είναι ανασταλτικός παράγων για την προώθησή τους σε υψηλότερες θέσεις του ξενοδοχειακού κλάδου. Πρέπει εδώ να σημειωθεί ότι συχνά και οι ίδιες γυναίκες καταλήγουν να αρνούνται υψηλότερη θέση αφού αυτό συνεπάγεται αδυναμία συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (μεγαλύτερα ωράρια συχνότερη νυχτερινή εργασία κ.λ.π.

3.3.4.6 Προστασία της αξιοπρέπειας

Σημαντική έκφραση της άνισης μεταχείρισης των εργαζομένων είναι η προσβλητική συμπεριφορά απέναντί τους.

Τέτοια συμπεριφορά μπορεί να συμπεριλαμβάνει προσβολές που βασίζονται στο φύλο, εχθρότητα, προσβλητικά σχόλια για επαγγελματικές ικανότητες, εμφάνιση, ενδυμασία κ.λ.π. η οποία μειώνει, γελοιοποιεί, εκφοβίζει ή καταχράται σωματικά έναν/μία εργαζόμενο/η.

3.3.4.6.1 Σεξουαλική παρενόχληση

Ειδικότερη έκφραση της προστασίας της αξιοπρέπειας είναι η προστασία του από σεξουαλική παρενόχληση με την έννοια όπως αυτή ορίζεται με τη Σύσταση 27.11.1991 για την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών κατά την εργασία.

Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί μορφή άνισης μεταχείρισης αφού πραγματοποιείται συνήθως σε βάρος των εργαζομένων γυναικών, από τον εργοδότη, προϊστάμενο, συνάδελφο, πελάτη της επιχείρησης.

Μπορεί να εκφραστεί:προφορικά: με σχόλια, αστεία, υπαινιγμούς, σφυρίγματα, πιέσεις για σύναψη σεξουαλικών σχέσεων, ή με πράξεις όπως επίδειξη ασέμνων φωτογραφιών, σχεδίων κ.λ.π. και γενικότερα πορνογραφικού υλικού, χειρονομίες , αγγίγματα ή σκουντήματα σκόπιμα ή ακόμη σεξουαλική επίθεση .

Νομοθεσία

Εθνική νομοθεσία που να αντιμετωπίζει συγκεκριμένα την σεξουαλική παρενόχληση δεν υπάρχει. Υπάρχουν όμως ορισμένες διατάξεις στο Σύνταγμα, σε νόμους και σε συλλογικές συμβάσεις οι οποίες καλύπτουν εν μέρει αυτό το κενό νόμου, έτσι ώστε να μπορεί να αντιμετωπιστεί και δικαστικά.

Σύνταγμα

Το αρθρ. 2 παράγρ. 1 ορίζει ότι ο σεβασμός και η προστασία της αξίας του ανθρώπου, αποτελούν την πρωταρχική υποχρέωση της πολιτείας. Το αρθρ. 5 παράγρ. 1 ορίζει ότι ο πολίτης έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να

συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της Χώρας. Το άρθρο. 22 παράγρ. 1, ορίζει ότι η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος. Το αρθρ. 25 ορίζει ότι τα δικαιώματα του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου και η αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου τελούν υπό την εγγύηση του Κράτους. Τα δικαιώματα αυτά ισχύουν και στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών. Η καταχρηστική άσκηση δικαιώματος δεν επιτρέπεται. Το αρθρ. 106 παράγρ. 2, ορίζει η ιδιωτική οικονομική πρωτοβουλία δεν επιτρέπεται να αναπτύσσεται εις βάρος της ελευθερίας και της ανθρώπινης αξιοπρέπειας.

Εργατικό δίκαιο

- Άρθρο 11 της από 9.6.93 Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. <<Κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων εργατοτεχνιτών-τριών και υπαλλήλων και άλλες διατάξεις>>, τα συμβαλλόμενα μέρη -εις το πλαίσιο της ισότητας των δύο φύλων- μεταξύ άλλων, συμφωνούν να συμβάλουν από κοινού <<στην λήψη μέριμνας για αξιοπρεπή μεταχείριση και συμπεριφορά στους χώρους εργασίας σε ζητήματα που συνδέονται με το φύλο τους>>.
- Άρθρο 17 της από 23.5.2000 ΕΓΣΣΕ, όπου ορίζεται ότι <<οι συμβαλλόμενες εργοδοτικές οργανώσεις υπογραμμίζουν προς τα μέλη τους τις υποχρεώσεις που προκύπτουν για τις επιχειρήσεις από το νομοθετικό πλαίσιο καθ' όσον αφορά την προστασία του ατόμου σχετικά με θέματα προσωπικού χαρακτήρα, που αποσκοπεί στην προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων>>

Αστικός Κώδικας

- Το άρθρο 57 περί προσβολής της προσωπικότητας, ορίζει ότι «όποιος προσβάλλεται παράνομα στην προσωπικότητά του έχει δικαίωμα να απαιτήσει να αρθεί η προσβολή και να μην επαναληφθεί στο μέλλον. Αξίωση αποζημίωσης με τις διατάξεις για την αδικοπραξία δεν αποκλείονται».
- Το άρθρο 281 περί καταχρήσεως δικαιώματος, ορίζει, «ότι η άσκηση του δικαιώματος απαγορεύεται να υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός του δικαιώματος».

- Το άρθρο 288 ορίζει «ο οφειλέτης έχει υποχρέωση να εκπληρώσει την παροχή όπως απαιτεί η καλή πίστη, αφού ληφθούν υπόψη και τα συναλλακτικά ήθη»,
- Το άρθρο 662 περί ασφαλείας και υγιεινής των χώρων εργασίας, ορίζει ότι «ο εργοδότης οφείλει να διαρρυθμίζει τα σχετικά με την εργασία και το χώρο της καθώς και τα σχετικά με τη διαμονή, τις εγκαταστάσεις και τα μηχανήματα ή εργαλεία, έτσι ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζόμενου.
- Το άρθρο 914 περί αδικοπραξίας ορίζει «όποιος ζημιώσει άλλον παράνομα και υπαίτια έχει υποχρέωση να τον αποζημιώσει».
- Το άρθρο 932 ορίζει «Σε περίπτωση αδικοπραξίας, ανεξάρτητα από την αποζημίωση για την περιουσιακή ζημία, το δικαστήριο μπορεί να επιδικάσει εύλογη κατά την κρίση του χρηματική αποζημίωση λόγω ηθικής βλάβης, αυτό ισχύει ιδίως για εκείνον που έπαθε προσβολή της υγείας, της τιμής ή της αγνείας ή στερήθηκε την ελευθερία του».

Ποινικός Κώδικας.

- Άρθρο 337: Όποιος με ασελγείς χειρονομίες ή προτάσεις που αφορούν ασελγείς πράξεις, προσβάλλει βάνανυσα την αξιοπρέπεια άλλου στο πεδίο της γενετήσιας ζωής τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι ενός έτους ή χρηματική ποινή.
- Άρθρο 353: Όποιος δημόσια επιχειρεί ακόλαστη πράξη και προκαλεί με αυτήν σκάνδαλο τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι δυο ετών.
- Άρθρο 361: Όποιος προσβάλλει την τιμή του άλλου με λόγο ή με έργο ή με οποιονδήποτε άλλο τρόπο τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι ενός έτους ή με χρηματική ποινή. Η χρηματική ποινή μπορεί να επιβληθεί και μαζί με την ποινή φυλάκισης.

Νομολογία

- ΑΠ Τμ. Β'1655/1999. Απόλυση(Καταγγελία της σχέσεως εργασίας) που γίνεται διότι ο μισθωτός απέκρουσε σεξουαλική παρενόχληση εκ μέρους του εργοδότη ή προς συγκάλυψη αυτής είναι καταχρηστική και συνεπώς άκυρη. (Είναι προφανής υπέρβαση των ορίων της καλής πίστης και των χρηστών ηθών.)
- Εφ. Θεσ. 957/2001.Η απόφαση αυτή δέχθηκε, ότι εξαιτίας της συνεχούς σεξουαλικής παρενόχλησης της εργαζομένης εκ μέρους του διευθυντού και υπευθύνου

καταστήματος της εναγομένης εταιρείας, επήλθε ηθική μείωση και βαρεία προσβολή στην προσωπικότητα και αξιοπρέπεία της, ώστε η εξακολούθηση της εργασίας της στο χώρο της επιχειρήσεως με πνεύμα αμοιβαίας κατανόησης και συνεργασίας να αποβαίνει -κατ' αντικειμενική κρίση και κατά την καλή πίστη- εκτάκτως δυσχερής γι' αυτήν. Στη συνέχεια δέχθηκε η απόφαση ότι ορθώς η εργαζόμενη θεώρησε την ως άνω εις βάρος της συμπεριφορά ως μονομερή και βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας της, εκ μέρους της εναγομένης εργοδότης, ότι η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας που έγινε διότι η εργαζόμενη απέκρουσε σεξουαλική παρενόχλησή της εκ μέρους του εργοδότη ή προς συγκάλυψη αυτής, είναι καταχρηστική και συνεπώς άκυρη και ότι ορθώς η εργαζόμενη απεχώρησε από την εργασία, αξιώνοντας την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, η οποία και της επιδικάστηκε.

- Εφ. Αθηνών 5789/98 «Υπέρβαση δε του δικαιώματος του εργοδότη υπάρχει και όταν η καταγγελία έγινε επειδή ο μισθωτός απέκρουσε τις ερωτικές προτάσεις και τη σεξουαλική παρενόχληση του εργοδότη, διότι στην περίπτωση αυτή η καταγγελία είναι αντίθετη με την καλή πίστη και τα χρηστά ήθη. Ειδικότερα, η σεξουαλική παρενόχληση, που συνίσταται στην ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως που θίγει την αξιοπρέπεια του μισθωτού, κατά την εργασία, αποτελεί προσβολή της προσωπικότητας του παρενοχλούμενου και η καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως εκ μέρους του εργοδότη λόγω της αντίδρασης του μισθωτού στην εν λόγω προσβολή της προσωπικότητάς του είναι καταχρηστική».
- Εφετείου Αθηνών 4937/2001 Υποχρέωση προστασίας του εργοδότη προς την μισθωτή από τις προσβολές των συναδέλφων της. Παράλειψη εργοδότη και άρνησή του να λάβει μέτρα προστασίας της θιγόμενης. Παραίτησή της ισοδυναμεί με καταγγελία συμβάσεως από τον εργοδότη με συνέπεια να οφείλεται αποζημίωση.

Παρατηρήσεις

Δικαστικές αποφάσεις για την σεξουαλική παρενόχληση είναι ελάχιστες.. Οι βασικοί λόγοι είναι ότι:

- ✓ οι γυναίκες διστάζουν να απευθυνθούν στη δικαιοσύνη για τέτοιο θέμα, φοβούμενες το διασυρμό αλλά και να βιώσουν για μια ακόμη φορά το γεγονός.
- ✓ δεν είναι εύκολο να αποδειχθεί πάντα η σεξουαλική παρενόχληση. Συχνά γίνεται σε πολύ προσωπικό επίπεδο και δεν υπάρχουν μάρτυρες
- ✓ αυξημένη γυναικεία ανεργία, η οποία οδηγεί στην απροθυμία των θυμάτων να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους.

Πάντως αν και η νομολογία είναι φτωχή όσον αφορά περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, οι περισσότερες από τις μέχρι σήμερα λίγες δικαστικές αποφάσεις δικαιώνουν το θιγόμενο πρόσωπο και προβλέπουν αποζημιώσεις για το λόγο αυτό.

3.3.5 Προστασία Μητρότητας

Έννοια εγκύου – λεχώνας – γαλουχούσας εργαζόμενης, κατά το Π.Δ.. (176/97 όπως αυτό τροποποιήθηκε με το Π.Δ.. 41/2003):

- Έγκυος εργαζόμενη, είναι κάθε εργαζόμενη γυναίκα που βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, και έχει πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάστασή της εφόσον τούτο απαιτείται για την λήψη θετικού μέτρου υπέρ της εγκύου,
- Λεχώνα εργαζόμενη, είναι κάθε εργαζόμενη γυναίκα που διανύει το στάδιο μετά τον τοκετό, για χρονικό διάστημα μέχρι δύο μηνών και έχει πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάστασή της εφόσον τούτο απαιτείται για την λήψη θετικού μέτρου υπέρ της λεχώνας και
- Γαλουχούσα εργαζόμενη, είναι κάθε εργαζόμενη γυναίκα που γαλουχεί για χρονικό διάστημα μέχρι ένα έτος από τον τοκετό, και έχει πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάστασή της εφόσον τούτο απαιτείται για την λήψη θετικού μέτρου υπέρ της γαλουχούσας.

3.3.5.1 Προστασία εγκύου

Πρόσληψη

Γενική αρχή

Η έγκυος γυναίκα έχει κάθε δικαίωμα ελεύθερης πρόσβασης και πρόσληψης στην εργασία.

Νομοθεσία

Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης της. Σε εργασίες που για την πρόσληψη είναι αναγκαία 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 λοχείας (Άρθρο 3 παρ.3 ν.1414/84).

➤ **Εργασία τη νύχτα**

Γενική αρχή

Η εργαζόμενη σε νυχτερινή εργασία μπορεί να ζητήσει την μετακίνησή της σε θέση ημέρας κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης της

Νομοθεσία

Οι εργαζόμενες γυναίκες που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, ή λοχείας ή γαλουχίας, και εργάζονται με πλήρη ή μερική απασχόληση κατά την νύχτα, μετακινούνται σε αντίστοιχη θέση ημέρας, εφόσον υποβάλλουν ιατρικό πιστοποιητικό που βεβαιώνει την ανάγκη λήψης αυτού του μέτρου για λόγους που αφορούν την ασφάλεια και την υγεία τους. Στην περίπτωση που η μετακίνηση αυτή είναι αντικειμενικά αδύνατη, απαλλάσσονται από την εργασία (Άρθρο 7:Π.Δ. 176/97)

➤ **Κίνδυνος για την υγεία της εγκυμονούσας ή λεχώνας ή γαλουχούσας γυναίκας**

Γενική αρχή

Ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα προκειμένου να αποφευχθεί η έκθεση της υγείας της εγκυμονούσας ή λεχώνας ή γαλουχούσας γυναίκας σε κίνδυνο,

Νομοθεσία

Ο εργοδότης οφείλει να διαθέτει μια γραπτή εκτίμηση των υφιστάμενων κατά την εργασία κινδύνων για την υγεία της εγκυμονούσας ή λεχώνας ή γαλουχούσας γυναίκας. Στην εκτίμηση αυτή προσδιορίζεται η φύση, ο βαθμός και η διάρκεια της έκθεσης των εγκύων, λεχωνών και γαλουχουσών γυναικών στον συγκεκριμένο κίνδυνο, ώστε να είναι δυνατό να αξιολογηθούν όλοι οι κίνδυνοι για την ασφάλεια ή την υγεία τους και να καθοριστούν τα ληπτέα μέτρα.

Ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα προκειμένου να αποφευχθεί η έκθεση των εργαζομένων αυτών σε κίνδυνο, με την μόνιμη ή προσωρινή προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή του χρόνου εργασίας τους ή εάν αυτό είναι αδύνατο με αλλαγή θέσης ή και πλήρη απαλλαγή από την εργασία. (άρθρα 3 έως 6 Π.Δ. 176/1997)

- Ενημέρωση για τους κινδύνους

Οι εργαζόμενες έγκυες, λεχώνες ή γαλουχούσες γυναίκες ενημερώνονται σχετικά με τα αποτελέσματα της αξιολόγησης και σχετικά με κάθε μέτρο που αφορά την ασφάλεια και την υγεία τους κατά την εργασία. Την ίδια ενημέρωση πρέπει να έχουν και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων.

- Απαγόρευση απώλειας των πάσης φύσεως αποδοχών ή άλλων δικαιωμάτων

Στις παραπάνω περιπτώσεις προσαρμογής των συνθηκών εργασίας ή/και του χρόνου εργασίας, ή μετακίνησης από νυκτερινή εργασία σε θέση εργασίας ημέρας ως και αλλαγής θέσης εργασίας, σε καμία περίπτωση δεν επέρχεται απώλεια των πάσης φύσεως αποδοχών ή άλλων δικαιωμάτων που απορρέουν από την σύμβαση ή από την σχέση εργασίας της εργαζόμενης. (άρθ. 11 Π.Δ. 176/97 όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 Π.Δ. 41/2003)

- Απαλλαγή από την εργασία για εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου

Η έγκυος εργαζόμενη, απαλλάσσεται από την εργασία χωρίς περικοπή αποδοχών, για να υποβάλλεται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές οι εξετάσεις πρέπει να γίνουν κατά την διάρκεια του χρόνου εργασίας. (άρθρο 9 Π.Δ. 176/1997)

- Απαλλαγή από την εργασία για ασθένεια που προέρχεται από την κύηση
Η έγκυος εργαζόμενη, απαλλάσσεται από την εργασία χωρίς περικοπή αποδοχών σε περίπτωση ασθένειας, που σύμφωνα με ιατρική βεβαίωση, προέρχεται από την κύηση.

➤ **Καταγγελία εγκύου**

Γενική αρχή

Ο εργοδότης δεν μπορεί να απολύσει έγκυο εργαζόμενη γυναίκα.

Απαγορεύεται και είναι απολύτως άκυρη η απόλυση εγκύου από τον εργοδότη της, τόσο κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης της, όσο και για το χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό ή και περισσότερο εφόσον αρρωστήσει και η ασθένειά της οφείλεται στην κύηση ή στον τοκετό, εκτός και αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία.

Σπουδαίο λόγο αποτελεί, το οριστικό κλείσιμο της επιχείρησης στην οποία απασχολείται η έγκυος, η μη συμμόρφωση της εργαζόμενης στις οδηγίες του εργοδότη, η αμελής ή πλημμελής και μη προσήκουσα εκτέλεση της εργασίας και η επανειλημμένη απουσία από την εργασία εφόσον δεν οφείλεται, εφόσον βέβαια τούτα δεν οφείλονται στην εγκυμοσύνη κ.λ.π. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης οφείλει να αιτιολογήσει γραπτώς την καταγγελία και να προβεί σε σχετική κοινοποίηση και προς τις αρμόδιες υπηρεσίες επιθεώρησης εργασίας των Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων.

(άρθρο 15 Ν. 1483/1984, άρθρο 10 π.δ. 176/1997)

Νομολογία

- ✓ Μείωση της απόδοσης της εργασίας της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη κλπ. (ΑΠ 1051/88, Εφ. Αθηνών 3354/88, Εφ. Αθηνών 6523/89)
- ✓ Δεν απαιτείται γνώση του εργοδότη περί της εγκυμοσύνης της εργαζομένης.
- ✓ Η απαγόρευση απόλυσης ισχύει και σε άκυρη σύμβαση εργασίας.
- ✓ (ΑΠ 1291/88, ΑΠ 205/1999, Μον. Πρωτ. Αθηνών 2083/1994, Μον. Πρωτ. Θηβών 117/1993, Εφ. Αθηνών 111177/87).

3.3.5.2 Ειδικό επίδομα μητρότητας

Ειδικά για τις περιπτώσεις εργαζόμενων γυναικών με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου που το «ειδικό επίδομα μητρότητας» καταβάλλεται από τον φορέα ασθενοείας, κατά τον πρώτο μήνα απαλλαγής από την εργασία ο εργοδότης καταβάλλει το ήμισυ του επιδόματος αυτού. (άρθρ. 11 παρ. 4 π.δ. 41/2003)

Για την καταβολή του «ειδικού επιδόματος μητρότητας» από τους φορείς ασθενοείας προβλέπονται τα εξής : α. Η ασφαλισμένη πρέπει να έχει συμπληρώσει στην ασφάλιση του φορέα 200 ημέρες εργασίας κατά τα δύο έτη που προηγούνται της ημερομηνίας έναρξης απαλλαγής από την εργασία β. Το ποσό του ειδικού επιδόματος μητρότητας ισούται με το ποσό του επιδόματος ασθενοείας κάθε φορέα, χωρίς τους περιορισμούς των ανωτάτων ορίων που τυχόν προβλέπονται από την νομοθεσία του γ. Προκειμένου οι ασφαλιστικοί οργανισμοί να καταβάλλουν το ειδικό επίδομα μητρότητας, πρέπει ο εργοδότης να υποβάλει στον ασφαλιστικό οργανισμό την προβλεπόμενη γραπτή εκτίμηση κινδύνου, από την οποία να προκύπτουν οι συγκεκριμένοι κίνδυνοι καθώς και υπεύθυνη δήλωση ότι η αλλαγή θέσης είναι τεχνικά και αντικειμενικά αδύνατη δ. Για την διαπίστωση όλων των παραπάνω οι ασφαλιστικοί οργανισμοί διατηρούν το δικαίωμα ελέγχου ε. Προκειμένου να καταβληθεί στην εργαζόμενη το ανωτέρω επίδομα κατά την διάρκεια της γαλουχίας εκτός από τα προβλεπόμενα στην περίπτωση (γ) απαιτείται βεβαίωση από αρμόδιο γιατρό του οικείου ασφαλιστικού φορέα από την οποία να προκύπτει ότι η εργαζόμενη γαλουχεί. (άρθρ. 11 παρ. 5 Π.Δ. 41/2003)

3.3.5.3 Άδεια μητρότητας

Γενική αρχή

- Η έγκυος γυναίκα που απασχολείται σε οποιονδήποτε εργοδότη σε όλη την χώρα, με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, δικαιούται άδεια μητρότητας.
- Οι εργαζόμενες που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης δικαιούνται να πάρουν άδεια μητρότητας σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις,
- με την προσκόμιση ιατρικού πιστοποιητικού που να βεβαιώνει την πιθανή ημερομηνία του τοκετού.
- ένα μέρος της άδειας πρέπει να λαμβάνεται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό.

Σύμφωνα με τη νομολογία πρέπει να αναφέρεται ρητά στα σχετικά άρθρα του νόμου ότι μια άδεια γενικώς είναι άνευ αποδοχών άλλως θεωρείται ότι ο εργαζόμενος δικαιούται αυτή την άδεια μετ' αποδοχών.

Νομοθεσία

Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας δεν μπορεί να είναι μικρότερη των δέκα έξι (16) εβδομάδων. Οκτώ (8) εβδομάδες θα χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες μετά τον τοκετό.

Η χρονική διάρκεια αυτής της άδειας, που πρέπει να λαμβάνεται υποχρεωτικά, μετά τον τοκετό, καθορίζεται από την εθνική νομοθεσία, όμως δεν μπορεί να είναι μικρότερη από έξι (6) εβδομάδες. Το υπόλοιπο της συνολικής άδειας θα μπορεί να λαμβάνεται, ανάλογα με το τι θα προβλεφθεί από την εθνική νομοθεσία, είτε πριν από την πιθανολογούμενη ημερομηνία του τοκετού, είτε μετά τη λήξη της υποχρεωτικής άδειας, είτε κατά ένα μέρος πριν από την πιθανολογούμενη ημερομηνία του τοκετού και κατά το υπόλοιπο μέρος μετά τη λήξη της υποχρεωτικής άδειας.

Όταν ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της άδειας θα χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλίζεται ο προβλεπόμενος χρόνος συνολικής άδειας των 16 εβδομάδων. (Π.Δ. 41/2003)

Όταν ο τοκετός πραγματοποιείται σε χρόνο μεταγενέστερο από αυτόν που είχε πιθανολογηθεί αρχικά, η άδεια που είχε ληφθεί προηγουμένως παρατείνεται, σε κάθε περίπτωση, μέχρι την πραγματική ημερομηνία του τοκετού χωρίς αυτή η παράταση να συνεπάγεται την αντίστοιχη μείωση του χρόνου της άδειας, που πρέπει να λαμβάνεται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό.

Σύμφωνα όμως με την από 23/5/2000 Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας η έγκυος γυναίκα που απασχολείται σε οποιονδήποτε εργοδότη σε όλη την χώρα, με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, δικαιούται άδεια μητρότητας, η οποία από 23/5/2000 είναι χρονικής διάρκειας 17 εβδομάδων. Από το συνολικό διάστημα αυτό, 8 εβδομάδες θα χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού (άδεια τοκετού) και οι υπόλοιπες 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό (άδεια λοχείας).

Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο μεταγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, η άδεια παρατείνεται μέχρι την πραγματική ημερομηνία του τοκετού, χωρίς η παράταση αυτή να συνεπάγεται την αντίστοιχη μείωση της αδείας που η εργαζόμενη δικαιούται να λάβει μετά τον τοκετό. Στην τελευταία αυτή περίπτωση η συνολική άδεια υπερβαίνει τις 17 εβδομάδες. Έτσι για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, σύμφωνα με την ανωτέρω συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία αφού περιέχει ευμενέστερη ρύθμιση υπερισχύει του νόμου, η άδεια μητρότητας ανέρχεται σε 17 εβδομάδες,

➤ Χρηματικές παροχές

Γενική αρχή

Για όλο το χρονικό διάστημα που η εργαζόμενη τελεί σε άδεια μητρότητας, δικαιούται πλήρεις αποδοχές.

Νομοθεσία

Κατά το διάστημα της αδείας μητρότητας η γυναίκα δικαιούται να λάβει επιπλέον από τον εργοδότη της τις αποδοχές 15 ημερών, εάν έχει χρόνο εργασίας από 10 ημέρες έως 1 χρόνο και ενός μηνός εάν έχει συμπληρώσει έτος υπηρεσίας.

Από τις αποδοχές αυτές ο εργοδότης δικαιούται να αφαιρέσει ό,τι η εργαζόμενη έλαβε εξ αιτίας του τοκετού, δυνάμει υποχρεωτικής εκ του νόμου ασφαλίσεως.

Το χρονικό διάστημα που η εργαζόμενη τελεί σε άδεια μητρότητας, συνυπολογίζεται στον χρόνο ασφάλισης (άρθρα 8 Ν 176/1997, Ν 1302/82, ΕΓΣΣΕ 9/6/93, ΕΓΣΣΕ 2000-2001).

Νομολογία

Εφετ. Αθηνών 917/1996 εργαζόμενος που κωλύεται να εργασθεί λόγω σπουδαίου λόγου που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του, τέτοιος δε είναι η κοινή νόσος, ατύχημα, ή κυοφορία και τοκετός για τις γυναίκες, διατηρεί την αξίωσή του για καταβολή μισθών, επί ένα μεν μήνα, εάν το κώλυμα επήλθε ένα τουλάχιστον έτος μετά την έναρξη της σύμβασης εργασίας, επί 15 δε ημέρες, εάν τούτο επήλθε σε χρόνο μικρότερο του έτους από την έναρξή της, πάντως οπωσδήποτε μετά 10ήμερη παροχή εργασίας. Η

απουσία δε αυτή, είναι ανεξάρτητη από την άδεια μητρότητας που δικαιούται η γυναίκα, το διάστημα δε αυτό συνυπολογίζεται στον χρόνο ασφάλισης.

➤ **Άδεια για θηλασμό και φροντίδα παιδιού**

Για το θηλασμό και τις αυξημένες ανάγκες του βρέφους, η εργαζόμενη μητέρα δικαιούται είτε να διακόπτει την εργασία της για μία ώρα κάθε ημέρα, είτε να προσέρχεται αργότερα κατά μία ώρα κάθε ημέρα, είτε να αποχωρεί νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε ημέρα, και για χρονικό διάστημα 2 ετών από της ημέρας του τοκετού.

Κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη η μείωση του χρόνου εργασίας μπορεί να ορίζεται σε δύο ώρες ημερησίως, επί ένα όμως έτος μετά τον τοκετό. Η ημέρα του τοκετού δεν συνυπολογίζεται στο διάστημα αυτό.

Η διάταξη που προβλέπει τα παραπάνω δεν τάσσει ως προϋπόθεση ότι η γυναίκα θηλάζει πράγματι, με φυσικό μάλιστα θηλασμό το παιδί της.

Τη μείωση του ωραρίου δικαιούται και η απασχολούμενη με εκ περιτροπής εργασία, δηλαδή επί λιγότερες ημέρες την εβδομάδα, αλλά με πλήρες ωράριο ημερησίως.

Το δικαίωμα της αδείας θηλασμού και φροντίδας τέκνου, έχουν και οι θετοί γονείς παιδιών ηλικίας έως έξι ετών. Με την από 23/5/2000, ΕΓΣΣΕ (άρθρο 8)

Την άδεια απουσίας για την φροντίδα του παιδιού, μπορεί να ζητήσει εναλλακτικά και ο άνδρας, εάν δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα.

Για τον χρόνο απουσίας της λόγω της αδείας θηλασμού η εργαζόμενη μητέρα δικαιούται πλήρεις αποδοχές. (ν. 1302/82, ΕΓΣΣΕ 9.6.1993, ΕΓΣΣΕ 23.5.2000)

Νομολογία

- ✓ ΑΠ 14/1992, Εφ. Αθηνών 2811/1997

3.3.6 Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις

Γενική αρχή

Εργαζόμενοι που έχουν υποχρεώσεις προς εξαρτώμενα από αυτούς παιδιά ή άλλα μέλη της οικογενείας τους, έχουν ανάγκη ιδιαίτερης φροντίδας και υποστήριξης, ώστε να

διευκολύνεται η προετοιμασία τους για την είσοδο στην απασχόληση, η διατήρησή της καθώς και η επαγγελματική τους εξέλιξη.

Νομοθεσία

Η υποστήριξη αφορά εργαζόμενους:

- και των δύο φύλων με εξαρτώμενα από αυτούς παιδιά ,φυσικά ή υιοθετημένα, ή άλλα μέλη της οικογενείας τους που χρήζουν ιδιαίτερης μέριμνας,
- έγγαμους και άγαμους,
- που εργάζονται με σχέσεις ιδιωτικού δικαίου, ή σχέση έμμισθης εντολής σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις (άρθρο 1 ν. 1483/1984 σε συνδυασμό με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2002).
- Απαγορεύεται κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση σε βάρος των εργαζομένων αυτής της κατηγορίας, που αναφέρεται στην είσοδό τους στην απασχόληση, στη διατήρησή της και στην επαγγελματική τους εξέλιξη. (άρθρο 4 ν. 1483/1984)

Η υποστήριξη αυτή παρέχεται με:

3.3.6.1 Γονική άδεια ανατροφής

Χορηγείται για τις ανάγκες ανατροφής των παιδιών, στους μισθωτούς κάθε επιχείρησης ανεξάρτητα του αριθμού απασχολούμενων σε αυτές, σε άντρες και γυναίκες. Η άδεια αυτή μπορεί να φθάσει μέχρι τρεισήμισι (3,5) μήνες για κάθε γονέα

Ο γονέας, δηλαδή, που έχει εξαρτώμενο από αυτόν παιδί και εργάζεται σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση, δικαιούται να λάβει γονική άδεια ανατροφής του παιδιού στο χρονικό διάστημα από τη λήξη άδειας της μητρότητας και μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των 3,5 ετών.

Σε περίπτωση διάστασης, χηρείας, διαζυγίου ή αν το τέκνο έχει γεννηθεί χωρίς γάμο τη γονική αυτή άδεια την παίρνει ο γονέας που έχει την επιμέλεια του παιδιού και η διάρκεια της αυξάνεται σε έξι (6) μήνες. (άρθρο 5 παρ. 1 και 4 ν.1483/84, σε συνδυασμό με το ν. 2939/98), χορηγείται δε με τις εξής προϋποθέσεις :

- Ο μισθωτός/η να έχει συμπληρώσει ένα έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη και

- Ο άλλος γονέας να εργάζεται έξω από το σπίτι.

Αν υπάρχουν περισσότερα παιδιά το δικαίωμα του γονέα είναι αυτοτελές για το κάθε παιδί, εφ' όσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένας χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη. (5 παρ.4)

Η άδεια αυτή δίνεται από τον εργοδότη με βάση τη σειρά προτεραιότητας των αιτήσεων των ενδιαφερομένων δικαιούχων..

Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς είναι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα (στην ίδια επιχείρηση ή εκμετάλλευση), αποφασίζουν από κοινού ποιος θα κάνει πρώτος χρήση της άδειας και για πόσο χρονικό διάστημα.

Μετά τη λήξη της γονικής άδειας ανατροφής ο εργαζόμενος δικαιούται να επανέλθει στην εργασία του στην ίδια ή παρόμοια θέση, η οποία όμως δε μπορεί να είναι κατώτερη από αυτήν που είχε πριν πάρει τη γονική άδεια διατροφής.

- Χρηματικές αποδοχές

Η γονική άδεια ανατροφής είναι άνευ αποδοχών

- Ασφαλιστικά δικαιώματα

Ο εργαζόμενος γονέας που έχει λάβει γονική άδεια ανατροφής, έχει κατά το χρονικό διάστημα της απουσίας από την εργασία του πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του φορέα, υποχρεούται όμως να καταβάλει ολόκληρη την ασφαλιστική του εισφορά εργατική και εργοδοτική, που αντιστοιχεί στο διάστημα αυτό .

Ο χρόνος της γονικής άδειας ανατροφής λαμβάνεται υπ' όψιν τόσο για τη θεμελίωση του ασφαλιστικού δικαιώματος, όσο και για την προσαύξηση του ποσού της σύνταξης. (άρθρο 6.ν. 1483/84).

3.3.6.2 Άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτώμενων μελών

Σε περίπτωση ασθένειας των εξαρτωμένων παιδιών τους ή των άλλων μελών της οικογένειας, οι εργαζόμενοι και των δυο φύλων δικαιούνται, ανεξάρτητα από δικαιώματα που παρέχονται από άλλες διατάξεις, να παίρνουν με αίτησή τους προς τον εργοδότη τους, άδεια που δε θα είναι μεγαλύτερη από 6 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος.

Η άδεια αυτή:

- μπορεί να δοθεί ολόκληρη ή τμηματικά

3.3.6.3 Μονογονεϊκή άδεια

Η άδεια αυτή αφορά τους/ις χήρους-ες, την άγαμη μητέρα ενώ τον άγαμο πατέρα εφ' όσον όμως έχει αναγνωρίσει τα παιδιά νόμιμα, και εφόσον έχει την επιμέλεια του παιδιού. Η άδεια αυτή είναι έξι (6) εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούται ο γονέας από άλλες διατάξεις και αφορά παιδιά μέχρι 12 ετών. Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργάσιμων ημερών. Η άδεια χορηγείται εφ' άπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας και είναι με αποδοχές. (άρθρο 7 Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης 2002/3).

- Ερμηνεία προστατευομένων μελών

Στην έννοια εξαρτώμενα παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειας που έχουν ανάγκη για φροντίδα ή υποστήριξη και για τα οποία χορηγείται η σχετική άδεια, περιλαμβάνονται:

α. Τα μέχρι 16 ετών παιδιά, φυσικά ή υιοθετημένα, εφ' όσον οι γονείς τους έχουν την επιμέλεια τους.

β. Τα παιδιά που είναι άνω των 16 ετών αλλά έχουν αποδεδειγμένα ανάγκη από ειδικές φροντίδες για λόγους βαριάς ασθένειας ή αναπηρίας εφ' όσον οι γονείς έχουν την επιμέλεια.

γ. Ο ή η σύζυγος εφ' όσον για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί.

δ. Οι γονείς και οι άγαμοι αδελφοί και αδελφές που για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας δε μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν, εφ' όσον ο εργαζόμενος έχει τη φροντίδα τους και το ετήσιο εισόδημά τους δεν είναι μεγαλύτερο από το ετήσιο εισόδημα του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη που αμείβεται με το γενικό κατώτερο όριο ημερομισθίου που ισχύει κάθε φορά, υπολογιζόμενο με 25 ημερομίσθια το μήνα. (άρθρο 2. ν.1483/84).

- Η ασθένεια ή η αναπηρία των ανωτέρω εξαρτημένων προσώπων αποδεικνύεται με πρόσφατη ιατρική γνωμάτευση νοσηλευτικού ιδρύματος, νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου που εποπτεύεται από το υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας, η οποία πρέπει να θεωρηθεί από το διευθυντή γιατρό της σχετικής κλινικής ή με γνωμάτευση γιατρού του ασφαλιστικού φορέα στον οποίο υπάγονται τα πρόσωπα αυτά (ΙΚΑ κλπ). (άρθρο 3 παρ.1.ν.1483/84).

- Το ετήσιο εισόδημα των γονέων και των άγαμων αδελφών που για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας δε μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν, εφ' όσον ο εργαζόμενος έχει τη φροντίδα τους και το ετήσιο εισόδημά τους δεν είναι μεγαλύτερο από το ετήσιο εισόδημα του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη που αμείβεται με το γενικό κατώτερο όριο ημερομισθίου που ισχύει κάθε φορά, υπολογιζόμενο με 25 ημερομίσθια το μήνα αποδεικνύεται με τα εξής αποδεικτικά:

Βεβαίωση της οικονομικής εφορίας που υπάγονται αυτά τα μέλη

Βεβαίωση του ασφαλιστικού φορέα από τον οποίο συνταξιοδοτούνται ή επιδοτούνται

Βεβαίωση της αρμόδιας αρχής σε περίπτωση που είναι άπορα. (άρθρο 3 παρ.2.ν.1483/84).

- Χρηματικές παροχές

Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές

3.3.6.4 Εργασία με μειωμένο ωράριο

Οι γονείς που εργάζονται σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική, ή σωματική αναπηρία μπορούν να ζητήσουν να μειωθεί το ωράριο εργασίας τους κατά μία ώρα την ημέρα με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους.

Η πνευματική, ψυχική και σωματική αναπηρία καθώς και ο καταλληλότερος για τη φροντίδα του παιδιού γονέας ορίζεται με πρόσφατη ιατρική γνωμάτευση νοσηλευτικού ιδρύματος, νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου που εποπτεύεται από το υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας, η οποία πρέπει να θεωρηθεί από το διευθυντή γιατρό της σχετικής κλινικής ή με γνωμάτευση γιατρού του ασφαλιστικού φορέα στον οποίο υπάγονται τα πρόσωπα αυτά (ΙΚΑ κλπ).. (άρθρ3παρ1 , 8.ν.1483/84)).

Οι εργαζόμενοι που έχουν από την πρόσληψή τους ή μεταγενέστερα συμφωνία προφορική ή γραπτή με τον εργοδότη τους, να απασχολούνται για λόγους οικογενειακών υποχρεώσεων με μειωμένο ωράριο, έχουν δικαίωμα να αναλάβουν εργασία ή να επανέλθουν, με αίτησή τους, σε απασχόληση με πλήρες ωράριο, εάν υπάρχει κενή θέση, ανεξάρτητα εάν εξακολουθούν οι περιστάσεις που τους ανάγκασαν να εργάζονται με μειωμένο ο ωράριο.

3.3.6.5 Προγραμματισμός αδειών

Οι εργοδότες που απασχολούν εργαζομένους που προστατεύουν παιδιά μέχρι 16 ετών φυσικά ή υιοθετημένα, εφ' όσον οι γονείς τους έχουν την επιμέλειά τους ή παιδιά που είναι άνω των 16 ετών αλλά έχουν αποδεδειγμένα ανάγκη από ειδικές φροντίδες για λόγους βαριάς ασθένειας ή αναπηρίας εφ' όσον οι γονείς έχουν την επιμέλεια, υποχρεούνται κατά τον προγραμματισμό του χρόνου χορήγησης των ετήσιων αδειών απουσίας του προσωπικού τους να παίρνουν υπόψη τις ανάγκες των εργαζομένων αυτής της κατηγορίας.

3.3.6.6 Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις

Ρυθμίσεις σχετικές με τα δικαιώματα που παρέχονται στους εργαζομένους και των δύο φύλων, που έχουν υποχρεώσεις προς εξαρτώμενα από αυτούς παιδιά ή άλλα μέλη της

οικογενείας τους που έχουν ανάγκη τις φροντίδες ή την υποστήριξή τους, οι οποίες προβλέπονται σε συμφωνίες εργαζομένων και εργοδοτών ή σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις, υπερισχύουν εάν είναι ευνοϊκότερες.

3.3.6.7 Καταγγελία-απόλυση

Οι οικογενειακές υποχρεώσεις αυτής της κατηγορίας εργαζομένων δεν αποτελούν λόγο καταγγελίας της σχέσης εργασίας τους.

Απόλυση εξ' αιτίας άσκησης του δικαιώματος για λήψη γονικής αδειάς ανατροφής είναι άκυρη(άρθρο 15 ν.1483/84, : άρθρο 5-6 Ν 1483/84, Ν 2639/98, Ν 2335/95

3.3.6.8 Άδεια απουσίας για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης των παιδιών

Οι εργαζόμενοι και των δυο φύλων που έχουν υποχρεώσεις προς εξαρτώμενα παιδιά ή μέλη που έχουν παιδιά μέχρι 16 ετών, τα οποία παρακολουθούν μαθήματα προσχολικής, στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, δικαιούνται να απουσιάζουν ορισμένες ώρες ή ολόκληρη ημέρα από την εργασία τους μέχρι συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργασίμων ημερών κάθε ημερολογιακό έτος, με άδεια του εργοδότη, για να επισκεφθούν το σχολείο των παιδιών τους, με σκοπό την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης.

Η άδεια απουσίας χορηγείται και στους δυο γονείς, οι οποίοι αποφασίζουν από κοινού κάθε φορά ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση του δικαιώματος αυτού και για πόσο χρονικό διάστημα, που πάντως δεν μπορεί να υπερβαίνει συνολικά και για τους δυο γονείς τις τέσσερις εργάσιμες ημέρες. (άρθρο 9 ν1483/84).

Αν ο ένας από τους δύο γονείς δεν εργάζεται, η άδεια αυτή δίνεται στον εργαζόμενο γονέα μόνο αν κρίνεται απαραίτητο.

- Χρηματικές παροχές

Η άδεια αυτή είναι μετ' αποδοχών

3.3.6.9 Υπολογισμός του χρόνου απουσίας

Ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων από την εργασία τους είτε λόγω γονικής άδειας ανατροφής, είτε λόγω ασθενείας των εξαρτωμένων μελών είτε για την παρακολούθηση των σχολικών επιδόσεων των παιδιών τους, λογίζεται ως πραγματικός χρόνος υπηρεσίας για τον υπολογισμό των αποδοχών τους, για τη χορήγηση ετήσιας κανονικής άδειας απουσίας και του επιδόματος άδειας, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης του σε περίπτωση απόλυσής τους (άρθρο 14 ν.1583/84)

Νομολογία

Αρείου Πάγου (Ολ) 4/2000 Η άδεια για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης των παιδιών είναι μετ' αποδοχών

3.3.6.10 Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς

Η άδεια αυτή είναι δύο ημερών μετ' αποδοχών και αφορά στο θάνατο συζύγου, τέκνου, αδελφών και γονέων. (Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2003 άρθρο 9).

3.3.6.11 Άδεια λόγω μετάγγισης αίματος και αιμοκάθαρσης

Η άδεια αυτή έχει διάρκεια μέχρι 22 ημερών κατ' έτος. Είναι μετ' αποδοχών και είναι πέραν της κανονικής άδειας (Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2003 άρθρο 8).

3.3.6.12 Άδεια συμμετοχής εθελοντικά στους ολυμπιακούς αγώνες

Η άδεια αυτή έχει ανώτατο όριο μέχρι 10 ημερών. Είναι μετ' αποδοχών. Και δίδεται μετά την 1^η Οκτωβρίου 2004. Εθνική Συλλογική Σύμβαση του 2003

3.3.7 Καταγγελία εργασιακής σύμβασης-Απόλυση

Γενική αρχή

- ✓ Απαγορεύεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας α) για λόγους που αναφέρονται στο φύλο και β) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότης

εξαιτίας δικαστικής απόφασης ή άλλης ενέργειας του εργαζομένου, που έχει ως σκοπό της ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις (άρθρο 6 ,ν.1483/84).

- ✓ Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας που γίνεται εξ αιτίας της άσκησης του δικαιώματος για λήψη αδειας γονικής ανατροφής είναι άκυρη.
- ✓ Απαγόρευση καταγγελίας εγκύου (Βλ.Προστασία μητρότητας)
- ✓ Απαγόρευση καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση.

3.3.8 Ασφάλιση

Είναι άκυρος όρος συλλογικής σύμβασης εργασίας ή κανονισμού εργασίας που έχει διάκριση με βάση το φύλο του εργαζομένου ως προς τα επαγγελματικά ασφαλιστικά συστήματα. (αρ.81 Ν. 2676/98 Ασφαλιστικός νόμος).

Παρατηρήσεις

Παραβιάσεις στην ασφάλιση (π.χ. μειωμένα ένσημα) σε πλήρως απασχολούμενους και καθόλου ένσημα σε μερικώς απασχολούμενο είναι πιο συνηθισμένο φαινόμενο στις γυναίκες που εργάζονται στον τουρισμό κυρίως γιατί ο μεγαλύτερος αριθμός τους συγκεντρώνεται στις χαμηλές μισθολογικές κατηγορίες των ξενοδοχείων, ή απασχολούνται σε ξενοδοχεία που έχουν εποχιακό χαρακτήρα. και δέχονται να εργαστούν χωρίς ασφάλιση ή με μειωμένα ένσημα.

3.3.9 Ενημέρωση των εργαζομένων

Νομοθεσία

Οι υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας υποχρεούνται να παρέχουν στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και στους εργαζομένους ατομικά, κάθε πληροφορία και στοιχείο που αναφέρεται στα θέματα που ρυθμίζονται με το νόμο αυτό. (άρθρο 7 ν.1414/84).

Στη Διεύθυνση Όρων Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας συνιστάται «Τμήμα Ισότητας των φύλων»(άρθρο 8 ν.1414/84)

Σε όλες τις Επιθεωρήσεις Εργασίας συνιστάται «Γραφείο Ισότητας των φύλων» (άρθρο 8 ν.1414/84)

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, έχουν δικαίωμα να ενημερώνουν τους εργαζόμενους για το περιεχόμενο του νόμου αυτού και τα μέτρα που λαμβάνονται για την υλοποίησή του και για την εξασφάλιση της αρχής της ισότητας της αμοιβής και ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων. (άρθρο 7 ν.1414).

Οι εργοδότες υποχρεούνται να διευκολύνουν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις στην ενημέρωση αυτή που γίνεται εγγράφως σε πίνακες ανακοινώσεων που βρίσκονται στην επιχείρηση ή προφορικά ή με διανομή εντύπων στους χώρους εργασίας, εκτός του χρόνου απασχόλησης ή με άλλον πρόσφορο τρόπο.(άρθρο 7 ν.1414/84)

Παρατηρήσεις

Η ενημέρωση είναι σημαντικός παράγων στις εργασιακές σχέσεις αφού δίνει τη δυνατότητα διεκδίκησης των δικαιωμάτων από την σύμβαση εργασίας. Οι εργαζόμενες όμως στον τουρισμό έχουν συνήθως χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, αφού οι κατηγορίες στις οποίες συνωστίζονται δεν απαιτούν αυξημένα προσόντα.

Ιδιαίτερα οι αγρότισσες, ως αναλφάβητες ή απόφοιτες στοιχειώδους εκπαίδευσης, δύσκολα γνωρίζουν τα δικαιώματά τους και σπάνια προσφεύγουν για ενημέρωση στις αρμόδιες υπηρεσίες.

Μόνο στις μεγάλες ξενοδοχειακές επιχειρήσεις υπάρχουν σωματεία εργαζομένων, ώστε να μπορούν να διεκδικηθούν οι όροι των εργασιακών συμβάσεων. Ενώ όμως συνήθως τα 2/3 των μελών του σωματείου είναι γυναίκες σπάνια εκπροσωπούνται στο διοικητικό του συμβούλιο

3.3.10 Έλεγχος εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας

3.3.10.1.1 Επιθεώρηση Εργασίας

Ο θεσμός της Επιθεώρησης Εργασίας έχει δημιουργηθεί για τον έλεγχο του κράτους σχετικά με την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας και στους Επιθεωρητές Εργασίας μπορούν να καταφεύγουν οι εργαζόμενοι για τα προβλήματά τους σχετικά με την σύμβαση εργασίας τους.

Μετά από πρόσφατη νομοθετική ρύθμιση (ν.2639/1998 και ΠΔ 219/2000), οι Επιθεωρητές Εργασίας έχουν οργανωθεί στο Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), που υπάγεται απευθείας στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Οι Επιθεωρητές Εργασίας αναφέρουν στον Υπουργό Εργασίας τα κενά της ισχύουσας νομοθεσίας, καθώς και τα τυχόν προβλήματα που δημιουργούνται κατά την εφαρμογή της. Επίσης έχουν την αρμοδιότητα ελέγχου της ασφαλιστικής κάλυψης των εργαζομένων, παράλληλα και ανεξάρτητα από τους ασφαλιστικούς οργανισμούς.

Οι Επιθεωρητές Εργασίας οφείλουν να ασκούν τις ελεγκτικές τους αρμοδιότητες όλο το 24ωρο και όλες τις ημέρες της εβδομάδας. Όταν κρίνουν αναγκαίο, μπορούν να εισέρχονται οποιαδήποτε ώρα της ημέρας ή της νύχτας στους χώρους εργασίας, χωρίς προειδοποίηση προς τον εργοδότη.

Οι εργαζόμενοι που θεωρούν ότι θίγονται από παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας ή οι συνδικαλιστές, μπορούν να υποβάλουν καταγγελία στην αρμόδια υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε., η οποία στη συνέχεια καλεί και τα δύο μέρη με προοπτική τη συμφιλίωση. Αν επιτευχθεί συμβιβασμός, καταρτίζεται πρακτικό συμβιβασμού, που περιέχει τις δηλώσεις των μερών. Τα πρακτικά αυτά μπορούν να χρησιμοποιηθούν στα δικαστήρια ως απόδειξη των περιεχομένων σε αυτά πραγματικών περιστατικών και των δηλώσεων των μερών. Με τη διαδικασία ενώπιον του Σ.ΕΠ.Ε. μπορούν να επιτευχθούν σημαντικοί και ανέξοδοι εξώδικοι συμβιβασμοί.

Παρατηρήσεις

Ο θεσμός της Επιθεώρησης Εργασίας έχει αποδυναμωθεί με συνέπεια την συνεχιζόμενη παραβίαση γενικά της εργατικής νομοθεσίας, ενώ ο θεσμός του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, που ιδρύθηκε πρόσφατα, είναι πολύ νωρίς για να κριθεί αν είναι αποτελεσματικότερος.

Επιθεωρήσεις Εργασίας, εξάλλου, δεν υπάρχουν σε πολλές περιοχές της χώρα ή η έδρα του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας είναι μακριά, με συνέπεια ο έλεγχος να είναι δυσχερής, αλλά και να μην γίνονται καταγγελίες από τους εργαζόμενους/ες.

Πρέπει, εξάλλου, να σημειωθεί ότι, σύμφωνα με επίσημα στοιχεία του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας για το έτος 2001, σε σχέση με τον κλάδο των Ξενοδοχείων και

Εστιατορίων υπεβλήθησαν μόνο 536 μηνύσεις και επεβλήθησαν μόνο 831 πρόστιμα ύψους 161.950.000 δραχμών.

Τα πρόστιμα αυτά αφορούσαν κυρίως παραβάσεις της Κυριακής και εβδομαδιαίας ανάπαυσης (109), παραβάσεις χρονικών ορίων (73), παραβάσεις περί την ετήσια άδεια με αποδοχές (25), μη καταβολή δεδουλευμένων (14), παράνομη απασχόληση αλλοδαπών (16) και παράνομη απασχόληση (11), ενώ δεν καταγγέλθηκε καμία παράβαση περί της ισότητας των φύλων

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Αίτια της διατήρησης της ανισότητας των φύλων στην εργασία και ειδικότερα στον τομέα του τουρισμού.

Τα σημαντικότερα αίτια της διατήρησης της ανισότητας των φύλων στον τομέα της εργασίας και ειδικότερα της διατήρησης του καθεστώτος των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών είναι:

- η γενικότερη περιρρέουσα ατμόσφαιρα, σύμφωνα με την οποία το θέμα της ισότητας των φύλων εξακολουθεί να αντιμετωπίζεται ως δευτερεύον Από την παρούσα μελέτη προκύπτει σαφώς η ύπαρξη σημαντικών διακρίσεων φύλου στον τομέα της εργασίας και ειδικότερα στον τομέα του τουρισμού. Η παραδοχή, όμως, του μεγέθους και της σημασίας της ανισότητας αυτής, τόσο από την πολιτεία, όσο και από το σύνολο των εργαζομένων, είναι σημαντικός παράγων για τη διεκδίκηση της ισότητας.
- ο περιορισμένος έλεγχος για την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας και
- η μεγάλη έκταση παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας σε θέματα σχετικά με την ισότητα των φύλων.

Στον τομέα του τουρισμού ιδιαίτερα η παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας κυρίως σε βάρος των γυναικών είναι συνηθισμένο φαινόμενο, αν και στις μεγάλες μονάδες του ξενοδοχειακού κλάδου εφαρμόζεται συνήθως το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο.

Οι παραβιάσεις αυτές πλήττουν κυρίως το γυναικείο εργατικό δυναμικό, γιατί οι εργαζόμενες αντιδρούν και διεκδικούν λιγότερο από τους άνδρες και είναι πιο δεκτικές σε συμβιβασμούς ή υποχωρήσεις λόγω :

- της υποταγής τους στη χωριστή αγορά εργασίας που εξακολουθεί να ισχύει με αφορμή τη διατήρηση των στερεοτύπων, έτσι ώστε να θεωρείται αυτονόητη η υποβάθμιση της «γυναικείας» απασχόλησης,
- του φόβου της απόλυσης που οφείλεται στην αυξημένη γυναικεία ανεργία και
- του χαμηλού εκπαιδευτικού επιπέδου των περισσότερων γυναικών που εργάζονται στον τουρισμό όπως πχ. είναι οι αγρότισσες.

Η παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας γίνεται με διάφορους τρόπους, όπως είναι η μη καταβολή δεδουλευμένων ή επιδομάτων, η μη καταβολή προσαυξήσεων για νυχτερινή εργασία, η απασχόληση κατά τις Κυριακές και αργίες χωρίς αυξημένη αμοιβή, η μη καταβολή αμοιβής για υπερωριακή απασχόληση, η ελλιπής ασφαλιστική κάλυψη κ.λπ. Συχνά μάλιστα οι εργαζόμενες υπογράφουν στις μισθολογικές καταστάσεις ότι έχουν πάρει τις νόμιμες αποδοχές τους, ενώ στην πραγματικότητα έχουν εισπράξει μικρότερη αμοιβή.

Σημαντικός παράγων επίσης για την αδυναμία διεκδίκησης των δικαιωμάτων είναι και η μη ενιαία η ρύθμιση της σύμβασης εργασίας για όλους τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε διαφορετικούς τομείς κάθε κλάδου.

Η πολυδιάσπαση αυτή δημιουργεί συχνά πλήρη άγνοια ή σύγχυση στους εργαζόμενους των διαφορετικών κλάδων ως προς το τι ισχύει στην δική τους περίπτωση, επιφέρει εντελώς περιορισμένη δυνατότητα εντοπισμού των διακρίσεων φύλου, αλλά και συνδικαλισμού, σημαντικού παράγοντα για την ενημέρωση των εργαζομένων και για τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους.

Μετά τις διαπιστώσεις αυτές εύκολα μπορεί να συμπεράνει κανείς ότι η εφαρμογή της ισότητας των φύλων στην εργασία προϋποθέτει:

- την ενημέρωση των εργαζομένων γυναικών με σαφή, ορατό και κατανοητό τρόπο σχετικά με τα δικαιώματά τους και την κατάργηση των διακρίσεων σε κάθε επάγγελμα
- την ευαισθητοποίηση των αρμόδιων οργάνων της πολιτείας για τον έλεγχο της ισότητας των φύλων στην εργασία
- την εξεύρεση λύσεων από την πολιτεία για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που δημιουργούνται από την εφαρμογή της ισότητας στην πράξη, ώστε τα σχετικά δικαιώματα των εργαζομένων να μπορούν να διεκδικηθούν και να επιβληθούν.
- την λήψη των κατάλληλων νομοθετικών μέτρων, ώστε η σιωπηλή αποδοχή της υπάρχουσας κατάστασης να μετατραπεί σε αποτελεσματική συμπαράσταση της πολιτείας προς τις εργαζόμενες και να γίνει έτσι δυνατή η επιβολή στην πράξη της ισότητας των φύλων στην εργασία, αλλά και να ενθαρρύνονται οι αδικούμενες εργαζόμενες να διεκδικούν τα δικαιώματά τους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αυδή – Καλκάνη Τρις, Φεμινισμός και εργασία στην Ελλάδα σήμερα, Αθήνα 1989
- Βάγιας Α., Η εφαρμογή στην Ελλάδα του Κοινοτικού Δικαίου της ισότητας των δύο φύλων, Ελληνική Δικαιοσύνη 33, 35 επ.
- Δαγτόγλου Π., ευρωπαϊκό Κοινοτικό Δίκαιο (1989)
- Ζαχαράτος Γ., Τουρισμός, απασχόληση και επαγγελματική κατάρτιση, Ενημέρωση, τ. 15, 1996, σ. 13-20.
- Ζαχαράτος Γ., Τσάρτας Π. κ.ά., Μελέτη για την απασχόληση στον Τουρισμό (υποκλάδοι Ξενοδοχείων, Πρακτορείων και Εστίασης), Αθήνα, Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων, Μάιος 2001.
- Θανοπούλου Μαρία, Ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών στον τουριστικό τομέα. Εμπειρική διερεύνηση της υπάρχουσας κατάστασης και επισήμανση προοπτικών. Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)
- Καλογερόπουλος Α., Η ίση μεταχείριση των εργαζόμενων ανδρών και γυναικών στο κοινοτικό δίκαιο
- Κασσιμάτη Κ., Θανοπούλου Μ., Τσάρτας Π., *Η γυναικεία απασχόληση στον τουριστικό τομέα. Διερεύνηση της αγοράς εργασίας και επισήμανση προοπτικών*, Αθήνα, Ευρωπαϊκή κοινότητα –Πάντειο Πανεπιστήμιο. Κέντρο Κοινωνικής Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής, 1995.
- Κουκουλής Φ.Γ., Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας ,ο γαλλικός νόμος του 1992 ,Επιθ.Εργ.Δικαίου,τ.55.1996,σελ.765 επ.
- Κουκούλη – Σπηλιωτοπούλου Σ., Η ισότητα μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση κατά το Κοινοτικό Δίκαιο, Ελληνική Δικαιοσύνη 33, 29 επ.
- *Κώδικας πρακτικής για την εφαρμογή της ισότητας της αμοιβής για εργασία ίσης αξίας για τις γυναίκες και τους άνδρες*. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Απασχόληση και κοινωνικές υποθέσεις, Λουξεμβούργο, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων 1996.
- Ληξουριώτης Γ., *Εργασιακές σχέσεις στον κλάδο του τουρισμού*, εισήγηση, Εκπαιδευτικό Σεμινάριο ΟΜΕΔ, 10-11 Απριλίου 1998.

- Ληξουριώτης Γ., *Εργασιακές σχέσεις στον τουρισμό στην περιφέρεια Κρήτης κι ειδικά στους νομούς Ηρακλείου και Λασιθίου*, εισήγηση, Εκπαιδευτικό σεμινάριο ΟΜΕΔ, 8-9 Μαΐου 1999.κό Σεμινάριο ΟΜΕΔ, 10-11 Απριλίου 1998.
- Ληξουριώτης Γ., *Εργασιακές σχέσεις στον Τουρισμό και ειδικότερα στα Ιόνια Νησιά*, εισήγηση, Περιφερειακό εκπαιδευτικό σεμινάριο ΟΜΕΔ, Ν. Ζάκυνθος.
- Λυμπεροπούλου - Τρύφωνος Χ., *Η κοινοτική αρχή της ίσης μεταχείρισης και το ελληνικό ασφαλιστικό δίκαιο*
- Μήτσου Τ., *Η κοινοτική αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων και το ελληνικό εργατικό δίκαιο*
- Μπακόπουλος Α., *Η ισότητα αμοιβών στο Κοινοτικό Δίκαιο*, Ελληνική Δικαιοσύνη 33, 20 επ.
- Μπερνίτσας Π., *Δίκαιο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (1990)*.
- Ντερμανάκης Ε. Νίκος, *Η ανισότητα των αμοιβών σε επιλεγμένους κλάδους και επαγγέλματα στην Ελλάδα Οι περιπτώσεις των κλάδων του λιανικού εμπορίου, του τουρισμού, των τραπεζών και της υγείας*, Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα 2003
- Παπάζογλου-Μητροπούλου Αμ., *Η αρχή της ισότητας των φύλων και η εφαρμογή της κατά την πρόσβαση στην απασχόληση*, *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τ. 6, Απρίλιος 1997, σ. 78-96.
- Παπαρρήγα-Κωσταβάρα Κ., *Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας* ΝοΒ 43/1995 σελ.617
- Περάκης Σ.- Ληξουριώτης Ι., *Ευρωπαϊκός Κοινωνικός χώρος και Κοινοτικός Κοινωνικός Χάρτης (1990)*
- Σκύφτη - Μουστακάκη Ζ., *Η ίση μεταχείριση στην κοινωνική ασφάλιση κατά το κοινοτικό δίκαιο*
- Ταμπάκης Α., *Η σεξουαλική παρενόχλησις εις τας εργασιακάς σχέσεις*, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας τ.57/2001σελ.1219 επ.
- Χρυσομάλλης Μ., *Στοιχεία Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Δικαίου (1991)*
- Quintin O., *Η κοινοτική πολιτική στον τομέα της ισότητας*

Πρακτικά συνεδρίων

- Συνέδριο με θέμα: *"Η ισότητα ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και στην Κοινωνική Ασφάλιση κατά το Κοινοτικό Δίκαιο"*, Αθήνα, 12-13 Δεκεμβρίου 1986, Ανάπτυχο, Ελληνική Δικαιοσύνη τόμος 29, εκδ. Σάκκουλας, 1988.
- Ευρωπαϊκό Συνέδριο *«Στρατηγικές για την ισότητα των δύο φύλων. Ευρώπη – Ελλάδα 1996-2005»*, Αθήνα, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, 2000

Νομικά περιοδικά

- Αρμενόπουλος Έκδοση Δικηγορικού Συλλόγου Θεσσαλονίκης
- Ελληνική Δικαιοσύνη
- Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
- Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
- Νομικό Βήμα Έκδοση Δικηγορικού Συλλόγου Αθηνών
- Κώδικας Νομικού Βήματος Έκδοση Δικηγορικού Συλλόγου Αθηνών
- Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών Έκδοση Δικηγορικού Συλλόγου Αθηνών