

16 Απριλίου 2015

Αριθμ. Πρωτ.: \*\*

Πληροφορίες: Η. Δεμοίρου

Μ. Μπλιάτη

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝ.ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ & ΚΟΙΝ.ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ  
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
Σταδίου 29  
10110 Αθήνα

**Θέμα:** Προστασία υποψήφιας θετής μητέρας και θετής μητέρας έναντι απόλυσης

Αξιότιμοι κύριοι,

Ο Συνήγορος του Πολίτη στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, εξετάζει αναφορά εργαζόμενης στον ιδιωτικό τομέα, της οποίας καταγγέλθηκε η σύμβαση εργασίας, λίγες ημέρες αφότου ενημέρωσε τον εργοδότη της ότι πρόκειται να ολοκληρωθεί δικαστικά η διαδικασία της υιοθεσίας και ότι, μετά από την ολοκλήρωση της διαδικασίας, επιθυμεί να κάνει χρήση της ισόχρονης του μειωμένου ωραρίου άδειας φροντίδας παιδιού, που προβλέπεται από την ΕΓΣΣΕ, για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα.

Μέσω της αναφοράς της, η προσφεύγουσα επισημαίνει ότι υπάρχει η ανάγκη να προστατεύεται από απόλυση η μητέρα που υιοθετεί τέκνο, κατ' αναλογία με την αντίστοιχη προστασία που προβλέπεται για τις εργαζόμενες κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης τους και επί δεκαοκτώ μήνες μετά από τη γέννηση του παιδιού τους.

Σχετικά με το υπό εξέταση ζήτημα, θα θέλαμε να επισημάνουμε τα εξής:

## **I. Το νομικό πλαίσιο**

Κατ' αρχήν, απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας εργαζομένης από τον εργοδότη της, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και για χρονικό διάστημα δεκαοκτώ μηνών μετά από τον τοκετό, ή κατά την απουσία επί μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει *σπουδαίος λόγος* για την καταγγελία. Δεν μπορεί να θεωρηθεί ως σπουδαίος λόγος η τυχόν μείωση στην απόδοση που έχει η έγκυος στην εργασία της, για λόγους που συνδέονται με την εγκυμοσύνη της (άρθρο 15, παράγρ. 1 του ν. 1483/1984, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 36, παράγρ. 1 του ν. 3996/2011).

Ας σημειωθεί ότι η Οδηγία 92/85/ΕΟΚ προέβλεπε (άρθρο 10) ειδική προστασία για τη γυναίκα, θεσπίζοντας απαγόρευση απόλυσης κατά το χρονικό διάστημα από την έναρξη της εγκυμοσύνης μέχρι τη τέλος της άδειας μητρότητας, λαμβάνοντας υπ' όψιν το ενδεχόμενο να επηρεάσει η απόλυση δυσμενώς τη σωματική και ψυχική κατάσταση των εργαζομένων γυναικών



που εγκυμονούν, έχουν γεννήσει ή γαλουχούν, περιλαμβανομένου και του ιδιαίτερα σοβαρού κινδύνου να παρακινηθεί εξ αυτού η έγκυος να διακόψει την κύησή της. Το ελληνικό δίκαιο, ήδη με τη ρύθμιση του άρθρου 15 του ν. 1483/1984, παρέσχε προστασία στην έγκυο που, κατ' αρχήν, δεν υπολείπεται από την παρεχόμενη με την εν λόγω Οδηγία και, επομένως, ανταποκρίθηκε στις επιταγές του κοινοτικού δικαίου για το συγκεκριμένο ζήτημα.

Περαιτέρω, προβλέπεται ότι αν καταγγεληθεί η σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο, ο εργοδότης υποχρεούται να αιτιολογήσει δεόντως αυτήν, αναφέροντας στο έγγραφο της καταγγελίας τον σπουδαίο λόγο, και να προβεί σε σχετική κοινοποίηση προς το αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας (άρθρο 10, παράγρ. 2 του ΠΔ 176/97).

Επίσης, η εργαζόμενη που κάνει χρήση της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας, του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 και κάνει χρήση της εξάμηνης άδειας, δικαιούται, μετά από το πέρας αυτής, να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε ισοδύναμη θέση, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και συνθήκες και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας της θα δικαιούνταν κατά την απουσία της (άρθρο 16 του ν. 3896/2010).

Οι φυσικές μητέρες, λοιπόν, προστατεύονται από το ενδεχόμενο να απολέσουν τη θέση εργασίας τους έως και δεκαοκτώ μήνες από τη γέννηση του παιδιού τους, ενώ ουδόλως υπάρχει αντίστοιχη πρόβλεψη για τις θετές μητέρες. Κατά την άποψη του Συνηγόρου του Πολίτη, αυτό το έλλειμμα προστασίας για τις θετές μητέρες συνιστά παρέκκλιση από τη συνταγματική επιταγή του άρθρου 21, παράγρ. 1 για την προστασία της μητρότητας και τη συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της ισότητας (άρ.4 παρ.1)

## **II. Επισημάνσεις του Συνηγόρου του Πολίτη**

Με τον ν. 3996/2011, αυξάνεται η περίοδος προστασίας από απόλυση, ώστε να φθάσει τους δεκαοκτώ μήνες μετά από τον τοκετό. Στην αιτιολογική έκθεση του εν λόγω νόμου (σελ. 18), αναφέρεται ότι με τη ρύθμιση του άρθρου 36 επιχειρείται να προστατευθεί η θέση εργασίας των γυναικών και τους παρέχεται η δυνατότητα να επανέλθουν και να επανενταχθούν ομαλά στην εργασία τους, αφού έχουν λάβει τις άδειες και τις διευκολύνσεις που τους παρέχει η ισχύουσα νομοθεσία.

Οι διατάξεις του εργατικού και υπαλληλικού δικαίου που διασφαλίζουν τη θέση της μητέρας στην εργασία (για παράδειγμα άδειες κύησης και μειωμένου ωραρίου), της κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας που προβλέπουν ευνοϊκή μεταχείριση για τις μητέρες (ιδιαίτερες προϋποθέσεις συνταξιοδότησης κλπ), καθώς και κάθε άλλη προστατευτική της μητρότητας ρύθμιση εντάσσονται στο 'κοινωνικό κεκτημένο', όπως χαρακτηρίζεται, με τη μορφή του οποίου πρωτίστως εκδηλώνεται το κανονιστικό περιεχόμενο του άρθρου 21 παρ.1 του Συντάγματος που θέτει την οικογένεια, το γάμο, τη μητρότητα και την παιδική ηλικία υπό την προστασία του Κράτους. (Χρυσόγονος, Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, γ' έκδ. 2006, εκδ. Σάκκουλα, σ.540-41).

Σε αυτό το πλέγμα διατάξεων εντάσσεται και η προστασία της μητέρας από απόλυση για διάστημα 18 μηνών από τον τοκετό. Η διάταξη του άρθρου 21 του Συντάγματος όμως δεν διακρίνει ανάμεσα σε μητέρες που απέκτησαν τέκνο από γέννηση και σε αυτές που απέκτησαν τέκνο από υιοθεσία, όπως δεν διακρίνει ανάμεσα στα φυσικά και στα θετά τέκνα.

Το άρθρο 4 παρ.1 του Συντάγματος κατοχυρώνει την ισότητα των Ελλήνων πολιτών έναντι του νόμου. Η ισότητα αυτή νοείται ως ουσιαστική-αναλογική και όχι τυπική και δεσμεύει τον νομοθέτη (ό.π.π. σελ.123). Αυτό, κατ' αρχήν, σημαίνει ότι επιβάλλεται η ομοιόμορφη μεταχείριση αυτών που βρίσκονται σε όμοιες συνθήκες και η διαφορετική μεταχείριση των



διαφορετικών καταστάσεων. Η νομολογία μάλιστα προχώρησε σε ‘σημαντική διεύρυνση της δεσμεύσεως του νομοθέτη από την αρχή της ισότητας’, πέρα από αυτή που αναγνώριζε η θεωρία, δεχόμενη ότι ‘και η παράλειψη του νομοθέτη μπορεί να αποτελεί παράβαση της ισότητας’. (Δαγτόγλου, Συνταγματικό Δίκαιο, Ατομικά Δικαιώματα, τ.Β’, 1991, εκδ.Σάκκουλα, σελ.1040).

Στην περίπτωση που εξετάζουμε, ο νόμος παρέχει προστασία στη μέλλουσα μητέρα, που πρόκειται να γεννήσει, για όλο το διάστημα της εγκυμοσύνης έως τη γέννα και στη συνέχεια για τους επόμενους δεκαοκτώ μήνες μετά από αυτή. Όσον αφορά τη μέλλουσα μητέρα, η οποία πρόκειται να υιοθετήσει, καθώς και τη μητέρα η οποία υιοθέτησε και για το διάστημα μετά την τέλεση της υιοθεσίας, ο νόμος σιωπά. Διαπιστώνεται, επομένως, ότι η ελληνική εργατική νομοθεσία διακρίνει, όσον αφορά την προστασία που παρέχει στις μέλλουσες να αποκτήσουν παιδί εργαζόμενες, και σε όσες μόλις έχουν αποκτήσει, με βάση τον τρόπο απόκτησης του τέκνου (γέννηση ή υιοθεσία).

Η διάκριση αυτή όμως, θα ήταν συνταγματικά ανεκτή, μόνο στον βαθμό που αφορούσε διαφοροποιημένες συνθήκες. Για τον λόγο αυτό, είναι κατανοητή η χορήγηση άδειας λοχείας μόνο στη μητέρα που γέννησε, αφού αυτή η συνθήκη δεν αφορά τη μητέρα που υιοθέτησε. Αντίθετα, η προστασία της εργαζόμενης από απόλυση ενόψει απόκτησης ή αμέσως μετά την απόκτηση τέκνου δε νοείται να προβλέπεται μόνο για τη φυσική/βιολογική μητέρα και όχι για τη θετή, δεδομένου ότι ο τρόπος απόκτησης τέκνου αποτελεί, σε σχέση με το θέμα αυτό, συμπτωματικό και αδιάφορο γεγονός.

Επ’αυτού είναι χαρακτηριστικό το νομοθετικό πλαίσιο προστασίας της μητρότητας στην Κύπρο, όπου η ίδια ακριβώς προστασία παρέχεται τόσο στην έγκυο και εν συνεχεία φυσική/βιολογική μητέρα τέκνου, όσο και στην υποψήφια θετή και εν συνεχεία θετή μητέρα τέκνου. Συγκεκριμένα, στη μεν πρώτη περίπτωση, προστατεύεται η έγκυος για όλο το διάστημα της εγκυμοσύνης, και έως τρεις μήνες μετά το πέρας της (εκεί) άδειας μητρότητας, στη δε δεύτερη περίπτωση, η υποψήφια θετή μητέρα για όλο το διάστημα από τη στιγμή που θα βεβαιωθεί η πρόθεσή της ανάληψης φροντίδας παιδιού με σκοπό την υιοθεσία, και έως τρεις μήνες μετά το πέρας της (εκεί) άδειας μητρότητας. Κατά τον τρόπο αυτό, η εργατική νομοθεσία της Κύπρου διασφαλίζει την αναλογική-ουσιαστική ισότητα στην προστασία των ανάλογων συνθηκών των γυναικών εργαζομένων ενόψει της απόκτησης τέκνου και αμέσως μετά από αυτή, έναντι τερματισμού της απασχόλησής τους, ανεξάρτητα από τον τρόπο με τον οποίο το παιδί αποκτήθηκε (γέννηση ή υιοθεσία). (βλ.σχ. τον «περί Προστασίας της Μητρότητας» Νόμο 100 (I)/1997 της Κυπριακής Δημοκρατίας).

Τέλος, πρέπει επίσης να επισημανθεί ότι η επιδιωκόμενη προστασία της υποψήφιας και θετής μητέρας από απόλυση από την εργασία της θα πρέπει να εξεταστεί και στο ευρύτερο πλαίσιο του νομικοπολιτικού προβληματισμού για τον θεσμό της υιοθεσίας. Ήδη από το δεύτερο μισό του 20<sup>ου</sup> αιώνα, η υιοθεσία μετατόπισε το κέντρο βάρους της και από θεσμός ‘εξυπηρετικός της ανάγκης της θεραπείας της ατεκνίας αυτών που υιοθετούν’ απέκτησε τον παιδοκεντρικό χαρακτήρα που πλέον τη χαρακτηρίζει. Σήμερα δε, η υιοθεσία αποτελεί κύριο ‘εργαλείο άσκησης κοινωνικής πολιτικής’ στον τομέα της προστασίας των ανηλίκων που στερούνται οικογένειας ή βρίσκονται σε οικογενειακές συνθήκες που δεν επιτρέπουν την ομαλή ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους, κατά τη διατύπωση του ίδιου του Προέδρου της Νομοπαρασκευαστικής Επιτροπής του Υπουργείου Δικαιοσύνης για τη μεταρρύθμιση του Δικαίου της υιοθεσίας, η οποία παρήγαγε τον νόμο που αναμόρφωσε πλήρως τον θεσμό αυτό. (Δεληγιάννης, Ι. Η μεταρρύθμιση του δικαίου της υιοθεσίας κατά το Σχέδιο Νόμου της Νομοπαρασκευαστικής Επιτροπής του Υπουργείου Δικαιοσύνης, σε Εθνικός Οργανισμός Κοινωνικής Φροντίδας Κέντρο Βρεφών η Μητέρα, *Υιοθεσία: Τάσεις, Πολιτική, Πρακτική*, εκδ. Γρηγόρη, 2000, 25-34, σελ.26)



Ενόψει της μεταχείρισης του θεσμού της υιοθεσίας ως εργαλείου άσκησης κοινωνικής πολιτικής, είναι προφανής η ανάγκη προαγωγής του θεσμού και διασφάλισης και υποστήριξης των ενδιαφερόμενων υποψήφιων για την οικογενειακή αποκατάσταση των παιδιών που είναι διαθέσιμα για υιοθεσία. Η ανασφάλεια, όμως, της υποψήφιας θετής μητέρας, εργαζόμενης στον ιδιωτικό τομέα, σε σχέση με τον κίνδυνο απώλειας της εργασιακής της απασχόλησης, λόγω της ανάληψης από μέρους της της φροντίδας ενός παιδιού και της ενδεχόμενης προσπάθειας του εργοδότη να αποφύγει τις όποιες επιβαρύνσεις συνεπάγεται αυτή για την εργασία, αποτελεί σαφή αποτρεπτικό λόγο για την απόφαση να προβεί σε υιοθεσία μία εργαζόμενη του ιδιωτικού τομέα – ιδίως στις σημερινές δυσχερείς οικονομικές συνθήκες που χαρακτηρίζουν την αγορά εργασίας.

Έτσι όμως αποδυναμώνεται ένας πυλώνας άσκησης κοινωνικής πολιτικής στο πεδίο της προστασίας της ανηλικότητας και, μάλιστα, τη στιγμή που λόγω της κοινωνικής κρίσης επιβάλλεται αντίθετα η ενίσχυση κάθε θεσμού που μπορεί να συμβάλλει στην αποκατάσταση των πιο αδύναμων : των ανηλίκων που στερούνται προστατευτικού οικογενειακού περιβάλλοντος.

Λαμβάνοντας υπόψη τα πιο πάνω, γίνεται αντιληπτό ότι απαιτείται να προβλεφθεί νομοθετικά και στη χώρα μας η προστασία από απόλυση και για τις θετές μητέρες, αντίστοιχα με αυτή που προβλέπεται για τις φυσικές μητέρες.

Ο Συνήγορος του Πολίτη προτείνει να προστατεύονται από απόλυση οι υποψήφιες θετές μητέρες από την στιγμή που θα βεβαιωθεί η τοποθέτηση παιδιού στην οικογένειά της με σκοπό την υιοθεσία, από την αρμόδια Μονάδα Κοινωνικής Φροντίδας για τα παιδιά που έχει υπό την προστασία της ή την αρμόδια Κοινωνική Υπηρεσία (Διεύθυνση Κοινωνικής Πρόνοιας των εκάστοτε Περιφερειών) ή τη Διεθνή Κοινωνική Υπηρεσία, για τα λοιπά προς υιοθεσία τοποθετούμενα ανήλικα τέκνα.

Με δεδομένο όμως ότι στη χώρα μας η διαδικασία της υιοθεσίας καθαυτή είναι χρονοβόρα, ενώ επιπρόσθετα υφίσταται το αναντίρρητο γεγονός της επιβάρυνσης των δικαστηρίων και των καθυστερήσεων κατά τον προσδιορισμό, τη συζήτηση και την έκδοση των αποφάσεων<sup>1</sup>, το χρονικό διάστημα, κατά το οποίο η υποψήφια θετή και εν συνεχεία θετή μητέρα θα πρέπει να απολαμβάνει την ανάλογη με της φυσικής μητέρας προστασία από απόλυση, για λόγους ισότητας δεν θα πρέπει να ξεπερνά αυτό κατά το οποίο διασφαλίζεται η τελευταία.

Δηλαδή, παρότι από την τοποθέτηση του παιδιού μπορεί να παρέλθει διάστημα ακόμη και αρκετών ετών έως την τελεσιδικία της δικαστικής απόφασης της υιοθεσίας, η εφαρμογή της αρχής της ισότητας δεν επιτρέπει την παράταση του χρονικού διαστήματος προστασίας της (υποψήφιας) θετής μητέρας σε διάστημα μεγαλύτερο από αυτό για το οποίο διασφαλίζεται η μητέρα που αποκτά παιδί με γέννηση. Επομένως, το διάστημα προστασίας της μητέρας από απόλυση στην περίπτωση υιοθεσίας θα πρέπει να ισούται με το διάστημα προστασίας της μητέρας που αποκτά παιδί με γέννηση, αρχίζοντας από την τοποθέτηση του παιδιού με σκοπό την υιοθεσία. Και πάντως, προτείνεται να μην υπολείπεται από το προβλεπόμενο για την αντίστοιχη περίπτωση στην κυπριακή νομοθεσία.

Κατόπιν των ανωτέρω, παρακαλούμε για την τοποθέτησή σας σχετικά με την πρόταση του Συνηγόρου του Πολίτη, παραμένοντας στη διάθεσή σας για οποιαδήποτε διευκρίνιση ή πληροφορία.

---

<sup>1</sup> Στην από 25.10.2010 Αιτιολογική Έκθεση της πρότασης νόμου «Τροποποιήσεις στο θεσμικό πλαίσιο για την υιοθεσία», αναφέρεται ότι τα παιδιά ενδέχεται να περιμένουν από δύο έως τέσσερα έτη «μέχρι να αποκατασταθεί η οικογενειακή τους κατάσταση», δηλαδή μέχρι να ολοκληρωθεί δικαστικά η διαδικασία της υιοθεσίας.



Με τιμή

Γιώργος Μόσχος  
Βοηθός Συνήγορος του Πολίτη

**Κοινοποίηση:**

1. Κυρία \*\*