

Κύριο Βασίλειο Οικονόμου  
Πρόεδρο της Διαρκούς Κοινοβουλευτικής Επιτροπής  
Κοινωνικών Υποθέσεων

Αξιότιμε κύριε Πρόεδρε,

Στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της Αρχής, σύμφωνα με το άρθρο 103 παρ. 9 του Συντάγματος και το νόμο 3094/2003, έχω την τιμή να θέσω υπ' όψη της Διαρκούς Κοινοβουλευτικής Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεωντις παρακάτω παρατηρήσεις επί του σχεδίου νόμου του υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων *«Για την Προστασία της Εργασίας -Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» -Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας -Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία -Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής».*

Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις του σχεδίου νόμου αφορούν την απασχόληση και την εργασία ιδίως στον ιδιωτικό τομέα, πεδίο στο οποίο ο Συνήγορος του Πολίτη έχει ειδική αρμοδιότητα στις περιπτώσεις που καταγγέλλεται διάκριση για έναν από τους προστατευόμενους λόγους, όπως αυτοί προσδιορίζονται στην νομοθεσία για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης (ν. 3896/2010 και 4443/2016), με την οποία ενσωματώθηκε στο

εθνικό μας δίκαιο, δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και συγκεκριμένα, οι Οδηγίες 2006/54/ΕΚ, 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ).

Σύμφωνα με την ως άνω ειδική νομοθεσία, ο Συνήγορος του Πολίτη είναι ο ανεξάρτητος εθνικός φορέας για την εποπτεία και προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών (ν. 3896/2010, Οδηγία 2006/54/ΕΚ) και για την ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα (ν.4443/2016, Οδηγίες 2000/43/ ΕΚ και 2000/78/ΕΚ).

Στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς του αυτής, ο Συνήγορος του Πολίτη αποτιμά θετικά την Κύρωση της Σύμβασης 190 της ΔΟΕ και την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2019/1158, της τελευταίας, δε, σε χρόνο αρκετά προγενέστερο από τον χρόνο που η ίδια η Οδηγία θέτει ως προθεσμία για την ενσωμάτωση (Αύγουστος 2022).

## **ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ**

*«Για την Προστασία της Εργασίας -Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» -Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας -Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία -Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής»*

## **ΜΕΡΟΣ Ι: ΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 190 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ "ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ"**

Αναμφίβολα θετική κρίνεται η κύρωση της σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας. Η Σύμβαση 190 διευρύνει το πλαίσιο προστασίας κατά της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και πλαισιώνει επικουρικά το ήδη υφιστάμενο πλαίσιο προστασίας για την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση ως μορφές διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, εθνικής ή φυλετικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.

## **ΜΕΡΟΣ ΙΙ: ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ ΜΕΤΡΩΝ ΚΑΙ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗ ΒΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Το ρυθμιστικό πεδίο της Σύμβασης καταλαμβάνει και ζητήματα που ρυθμίζονται με την υφιστάμενη ειδική νομοθεσία κατά των διακρίσεων (ν.3896/2010 και ν.4443/2016 με τους οποίους ενσωματώθηκαν στο εθνικό δίκαιο οι Οδηγίες 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ). Για την αναγκαία συνεκτικότητα και την οριοθέτηση της πρόσθετης προβλεπόμενης με την Κύρωση της Σύμβασης προστασίας, αλλά και για την αναγκαία ασφάλεια δικαίου, απαιτείται σαφής προσδιορισμός του πεδίου εφαρμογής των προτεινόμενων ρυθμίσεων, των κρίσιμων ορισμών των εννοιών της βίας και της παρενόχλησης και των αρμοδιοτήτων των φορέων στους οποίους ανατίθεται η εφαρμογή των ρυθμίσεων.

Στο κατατεθέν σχέδιο νόμου ελήφθησαν ήδη υπόψη παρατηρήσεις που υπεβλήθησαν στον επισπεύδοντα Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, επί του κειμένου του σχεδίου που είχε τεθεί σε δημόσια διαβούλευση:

- Σε ό, τι αφορά το ζήτημα της εφαρμογής της Σύμβασης στο δημόσιο τομέα, μολονότι προκύπτει ότι η κύρια στόχευση είναι ο ιδιωτικός τομέας, προστέθηκε παράγραφος 2 στο άρθρο 3 με την οποία προβλέπεται ότι : «Ως προς τους εργαζόμενους και απασχολούμενους κατ τα ανωτέρω στον δημόσιο τομέα εφαρμόζονται τα άρθρα 4 έως και 8, 13, 14, 15 και αναλογικά το άρθρο 12.»

- Επίσης, έχει συμπληρωθεί η διατύπωση του άρθρου 4 κατά τρόπο σύμφωνο προς τις επισημάνσεις της Αρχής, για την ενσωμάτωση των ορισμών που προβλέπονται στις διατάξεις των ν.3892/2010 και 4443/2016. Σημειώνεται, ότι οι επισημάνσεις της Ανεξάρτητης Αρχής συνίσταντο στο ότι

α) η βία και η παρενόχληση είναι όροι ευρύτεροι της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Σαφώς εμπεριέχουν την έμφυλη βία και παρενόχληση που καταλαμβάνουν ειδικό πεδίο μνείας και προστασίας στην παρ. 1 εδ. β, αλλά δεν εξαντλούνται σε αυτήν. Βία και παρενόχληση στην εργασία μπορούν να προκαλέσουν μια σειρά άλλοι λόγοι που δεν προσδιορίζονται περιοριστικά στη Σύμβαση και στον νόμο – και ορθώς. Στους λόγους πάντως που μπορούν να προκαλέσουν βία και παρενόχληση και επομένως διάκριση, περιλαμβάνονται και οι λοιποί λόγοι διάκρισης που τυγχάνουν προστασίας στο πλαίσιο της ειδικής εθνικής νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση και την καταπολέμηση των διακρίσεων (εθνική, φυλετική καταγωγή, θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, αναπηρία, χρόνια πάθηση, ηλικία, οικογενειακή ή κοινωνική κατάσταση, σεξουαλικός προσανατολισμός, ταυτότητα ή χαρακτηριστικά φύλου, όπως προσδιορίζονται στο ν. 4443/2016, και

β) ο όρος «κοινωνικό φύλο» δέον όπως αντικατασταθεί από το ορθότερο «φύλο, ταυτότητα φύλου, χαρακτηριστικά ή έκφραση φύλου».

- Επίσης, συμπληρώθηκε η διατύπωση των άρθρων 12,15, 16, 17 με τη ρητή και ειδική αναφορά στις διατάξεις που διέπουν την αρμοδιότητα του Συνηγόρου του Πολίτη (ν. 3892/2010 και 3094/2003) και 18. Με τη συμπλήρωση αυτή αίρονται κατ'αρχήν, ασάφειες σχετικά με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο προστασίας και την αρμοδιότητα της Αρχής σε σχέση με τις υποθέσεις βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

**ΜΕΡΟΣ III: Ενσωμάτωση Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές, την κατάργηση της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου και Ρυθμίσεις για τις Άδειες που σχετίζονται με την προστασία της οικογένειας**

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α: ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΟΔΗΓΙΑΣ (ΕΕ) 2019/1158**

Η ενσωμάτωση της Οδηγίας αποτιμάται αναμφίβολα θετικά, ιδίως όσον αφορά τον χρόνο που αναλαμβάνεται η οικεία νομοθετική πρωτοβουλία, τουλάχιστον ένα έτος νωρίτερα από τον χρόνο που λήγει η προθεσμία για την ενσωμάτωση (Αύγουστος 2022), και βεβαίως για το γεγονός, ότι πέρα από τη σημασία που έχει για τη διευκόλυνση της συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, έχει σημασία και στο πλαίσιο εφαρμογής της Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία και τις διευκολύνσεις που παρέχονται για τους φροντιστές των ατόμων με αναπηρία.

Ο Συνήγορος του Πολίτη, ως φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ήδη από τον Νοέμβριο του 2019 με εκτενή έγγραφη παρέμβασή του προς την (τότε) Γενική Γραμματέα Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, κα Συρεγγέλα, είχε επισημάνει τα κενά προστασίας στις οικείες άδειες τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, είχε εστιάσει στις βασικές προβλέψεις της προς ενσωμάτωση Οδηγίας και είχε υποβάλει συγκεκριμένες προτάσεις για την αντιμετώπιση διαχρονικά διαπιστωμένων και ανεπίλυτων προβλημάτων εργαζόμενων μητέρων και γονέων.

Θετικά αποτιμάται η εφαρμογή των ρυθμίσεων σε όλους τους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς, θετούς, ανάδοχους, καθώς και στις τεκμαιρόμενες μητέρες που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, αλλά και η διεύρυνση του είδους των σχέσεων εργασίας που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής. Και τα δύο ζητήματα αποτελούν θέματα για τα οποία είχε επανειλημμένα παρέμβει ο Συνήγορος στο παρελθόν και είχε ζητήσει σχετική νομοθετική ρύθμιση.

Δεν διευκρινίζεται αν το μη επιδοτούμενο από τον ΟΑΕΔ διάστημα είναι με αποδοχές ή χωρίς. Συγκεκριμένα, στο άρθρο 28 παρ. 9 εδ. β' προβλέπεται ότι: «Για τον μη επιδοτούμενο χρόνο γονικής άδειας, ο γονέας δύναται να αποκτήσει πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του φορέα κατόπιν αναγνώρισης του χρόνου απουσίας του, σύμφωνα με το άρθρο 40 του ν. 2084/1992 (Α'165), εφόσον δεν έχει συμφωνηθεί να του καταβάλει αποδοχές ο εργοδότης». Εκτιμούμε, ότι η χορηγούμενη άδεια θα πρέπει να είναι μετ' αποδοχών ή να επιδοτείται στην πλήρη διάρκειά της, άλλως εγείρονται σοβαρές επιφυλάξεις αν θα εκπληρώσει στην πράξη τον σκοπό θέσπισής της.

Σημαντική κρίνεται η αποδοχή της πρότασης του Συνηγόρου του Πολίτη σχετικά με την αναδιατύπωση του τίτλου και του περιεχομένου της

διάταξης του άρθρου 32 του σχεδίου, σχετικά με την αρμοδιότητα του Συνηγόρου του Πολίτη, ως αρμόδιου φορέα ισότητας για τα ζητήματα που αφορούν τις διακρίσεις.

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β' Άδειες σχετικές με την προστασία της οικογένειας**

Με το άρθρο 33 αποσαφηνίζεται το πεδίο εφαρμογής του κεφαλαίου Β' (αρ. 33-35) το οποίο σύμφωνα με σχέδιο που είχε τεθεί σε δημόσια διαβούλευση εφαρμόζονταν στον ιδιωτικό τομέα. Με την αναδιατυπωμένη ρύθμιση ορίζεται, ότι εφαρμόζεται «σε όλους τους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς, θετούς, ανάδοχους, καθώς και στις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, οι οποίοι απασχολούνται, με σχέση πλήρους ή μερικής απασχόλησης: α) στον ιδιωτικό τομέα, β) σε υπηρεσίες του Δημοσίου, κατά το μέρος που εφαρμόζεται σε αυτούς η εργατική νομοθεσία, γ) σε υπηρεσίες του Δημοσίου με σύμβαση έμμισθης εντολής και δ) με συμβάσεις ή σχέσεις μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης, του άρθρου 115 του ν. 4052/2012.

Η επισήμανση της Αρχής σχετικά με το άρθρο 34 (άδεια μητρότητας) και την απουσία πρόβλεψης για την υποχρέωση ανάληψης του κόστους από τον ασφαλιστικό φορέα, έχει μάλλον ληφθεί υπόψη, αφού στη νέα του μορφή το άρθρο παραπέμπει στη διατύπωση του αρ. 44 παρ. 1 του ν. 4488/2017, τροποποιώντας μόνο την παρ. 2, και αυτό προς το θετικότερο, με επέκταση της άδειας και στις γυναίκες που υιοθετούν τέκνο μέχρι την ηλικία των 8 ετών.

Υιοθετούνται επίσης με τις διατάξεις των άρθρων 35 και 36 του σχεδίου, προτάσεις της Αρχής που συμβάλλουν ουσιαστικά στην αναβάθμιση του θεσμικού πλαισίου προστασίας της μητρότητας (άδεια υποβοηθούμενης αναπαραγωγής, άδεια προστασίας μητρότητας στις θετές και τεκμαιρόμενες μητέρες).

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ: ΚΟΙΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΑΔΕΙΕΣ ΤΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ Α ΚΑΙ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ Β**

Ο Συνήγορος του Πολίτη επισημαίνει, ότι η διατύπωση που έχει υιοθετηθεί για το βάρος απόδειξης στο άρθρο 48 (Προστασία από την απόλυση και βάρος απόδειξης) ενδεχομένως δημιουργήσει σύγχυση αναφορικά με την



αποδεικτική διαδικασία και την πραγματική αντιστροφή του βάρους απόδειξης. Θα πρέπει να διευκρινισθεί, ότι και σε αυτές τις περιπτώσεις έχει εφαρμογή η αντιστροφή του βάρους απόδειξης, δηλ. η απόδειξη *prima facie* με την επίκληση γεγονότων ή στοιχείων, ικανών να δημιουργήσουν μαχητό τεκμήριο, το οποίο καλείται να ανατρέψει ο εργοδότης.

Προτείνεται, συνεπώς, διατύπωση για την αντιστροφή του βάρους απόδειξης ανάλογη με εκείνη του άρθρου 24 ν. 3896/2010, με την οποία έχει ενσωματωθεί το άρθρο 19 της Οδηγία 2006/54 για την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην εργασία.

(«*Αν εργαζόμενος, που θεωρεί ότι απολύθηκε κατά παράβαση της παρ. 1, επειδή ζήτησε ή έλαβε άδεια ή διευκόλυνση του παρόντος Μέρους, επικαλείται ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, γεγονότα ή στοιχεία, με τα οποία πιθανολογείται ότι απολύθηκε για τους ανωτέρω λόγους, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση έγινε για άλλους λόγους. Η ρύθμιση της παρούσας δεν ισχύει στην ποινική δίκη*».).

Επίσης, στην παρ. 4 του άρθρου 48, παραμένει το 18μηνο για τη μητέρα και εισάγεται 6μηνο για προστασία από την απόλυση για τον πατέρα. Κατά την εκτίμηση της Αρχής, θα πρέπει να υπάρχει ίδιος χρόνος προστασίας και για τους δύο γονείς. Σε αντίθετη περίπτωση, δεν εξακολουθεί μόνο η διάκριση σε βάρος εργαζομένων πατέρων, αν και βελτιωμένη σε σχέση με το ισχύον καθεστώς, αλλά διατηρείται παράλληλα και η έμμεση διάκριση έναντι γυναικών εργαζόμενων, μιας και ο μεγαλύτερος –και με τη νέα ρύθμιση– χρόνος προστασίας από την απόλυση μπορεί να λειτουργήσει ως ανασταλτικός παράγων επιλογής τους από την αρχή.

Τέλος, η διάταξη της παρ. 2 που αφορά την αντιστροφή του βάρους απόδειξης για το σύνολο των λόγων που αναφέρονται στο άρθρο 66, θα πρέπει να εναρμονίζεται με τις προβλέψεις των ν.3896/2010 και 4443/2016. Οι νόμοι αυτοί, οι οποίοι μνημονεύονται μάλιστα ειδικά στη διάταξη περιλαμβάνουν ήδη διατάξεις για την αντιστροφή του βάρους απόδειξης (άρθρο 9 ν.4443/2016 και άρθρο 24 ν.3896/2010) και μάλιστα ενσωματώνουν προβλέψεις των αντίστοιχων Οδηγιών της ΕΕ (2006/54, 2000/78, 2000/43). Η παρ. 2, συνεπώς, θα πρέπει να αναθεωρηθεί και να εναρμονιστεί με το περιεχόμενο των διατάξεων των ως άνω νόμων, αλλά και των προβλέψεων περί κατανομής του βάρους απόδειξης του άρθρου 12 της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158, του άρθρου 19 της Οδηγίας 2006/54, του άρθρου 10

της Οδηγίας 2000/78 και του άρθρου 8 της Οδηγίας 2000/43, για λόγους που σχετίζονται με την ορθή και συνεκτική ενσωμάτωση και εφαρμογή των Οδηγιών.

#### **ΜΕΡΟΣ V: ΣΥΣΤΑΣΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗΣ ΑΡΧΗΣ «ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»**

Με το Μέρος V του σχεδίου νόμου συνιστάται ανεξάρτητη διοικητική αρχή με την επωνυμία «Επιθεώρηση Εργασίας» και σκοπό τον έλεγχο τήρησης της εργατικής νομοθεσίας (άρθρο 100 παρ. 1). Η Επιθεώρηση Εργασίας θα απολαμβάνει λειτουργικής ανεξαρτησίας, διοικητικής και οικονομικής αυτοτέλειας και δεν θα υπόκειται σε έλεγχο ή εποπτεία από κυβερνητικά όργανα, κρατικούς φορείς ή άλλες διοικητικές αρχές και θα υπόκειται σε κοινοβουλευτικό έλεγχο, σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Κανονισμό της Βουλής (άρθρο 100 παρ. 2). Από την έναρξη λειτουργίας της Επιθεώρησης Εργασίας καταργείται το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.) και η Επιθεώρηση Εργασίας καθίσταται καθολικός διάδοχός του, ενώ γενικές και ειδικές διατάξεις που ισχύουν για το Σ.Ε.Π.Ε., τις υπηρεσίες και το προσωπικό του ισχύουν και για την Επιθεώρηση Εργασίας. Από την έναρξη λειτουργίας της, όπου στις κείμενες διατάξεις αναφέρεται το Σ.Ε.Π.Ε. νοείται η Επιθεώρηση Εργασίας (άρθρο 100 παρ. 5).

Ως προς την αρμοδιότητα της Επιθεώρησης Εργασίας να ερευνά περιπτώσεις παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σε επίπεδο διατύπωσης, προκύπτει αντίφαση ανάμεσα στις περ. β'' και ιδ' της παρ. 3 του άρθρου 101, καθώς στη μεν πρώτη αναφέρεται σε έρευνα παράλληλα και ανεξάρτητα από άλλες αρχές ενώ στη δεύτερη σε συνεργασία με το Συνήγορο του Πολίτη δυνάμει του άρθρου 3 παρ. 6 περ. α' του ν. 3094/2003. Η αντίφαση αίρεται ερμηνευτικά αν θεωρηθεί η περ. ιδ' ειδικότερη σε σχέση με την περ. β', προτείνεται, εν τούτοις, η διασαφήνιση του ζητήματος και στο γράμμα της προτεινόμενης διάταξης.

Η μέχρι σήμερα συνδυασμένη εφαρμογή των ρυθμίσεων του ν. 3094/2003 όπως ισχύει (άρ. 3 παρ. 6 περ. α και άρ. 4 παρ. 5), έχει συμβάλει αποτελεσματικά στο να καταστεί πράξη η αρχή της ίσης μεταχείρισης και η καταπολέμηση των διακρίσεων στο πεδίο κοινής αρμοδιότητας του ιδίου και του Σ.Ε.Π.Ε. Ωστόσο, η αναφορά στο νομοσχέδιο για συνεργασία της Επιθεώρησης Εργασίας με το Συνήγορο του Πολίτη στη βάση του άρθρου 3 παρ. 6 περ. α και η ταυτόχρονη παράλειψη αναφοράς στη διάταξη του άρθρου 4 παρ. 5, επιτρέπει ερμηνευτικά το συμπέρασμα, ότι, στο εξής, τα



πορίσματα έρευνας του Συνηγόρου του Πολίτη δεν θα παράγουν κανενός είδους δεσμευτικότητα για την Επιθεώρηση Εργασίας. Συνεπώς, προτείνεται να περιληφθεί στην περ. ιδ' της παρ. 3 του άρθρου 101 του σχεδίου νόμου ρητή αναφορά στο άρθρο 4 παρ. 5 του ν. 3094/2003.

Επισημαίνεται, ότι οι ενσωματωμένες στο κείμενο του σχεδίου νόμου που κατετέθη στη Βουλή και συζητείται ενώπιον της Επιτροπής σας επισημάνσεις της Αρχής στα μέρη I, II και III, περί συμπλήρωσης και διασαφήνισης των ρυθμίσεων σε ό,τι αφορά την αρμοδιότητά της, δεν καλύπτουν το ουσιαστικό κενό που δημιουργείται στην αποτελεσματική προστασία των θυμάτων των διακρίσεων που προσφεύγουν στην Επιθεώρηση Εργασίας και την Αρχή. Και τούτο, διότι τα κεφάλαια στα οποία έχουν γίνει οι σχετικές προσθήκες, αφορούν μεμονωμένες πτυχές της αρμοδιότητας της Αρχής (βία και παρενόχληση που σχετίζονται με το φύλο και προστασία μητρότητας και οικογενειακής κατάστασης), ενώ αντίθετα ο ρόλος της ως φορέας της Ίσης Μεταχείρισης, είναι ευρύτερος με αναφορά σε όλα τα απαγορευμένα πεδία διάκρισης και επιτάσσει μια στενή και σταθερή συνεργασία με την Επιθεώρηση Εργασίας.

Υπενθυμίζεται, ότι η μέχρι σήμερα ασκούμενη αρμοδιότητα της Αρχής, υπαγορεύεται από το ενωσιακό δίκαιο για την Ίση Μεταχείριση (Οδηγίες 2000/43 για τη φυλετική ισότητα, 2000/78 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και 2006/54 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας). Από αυτές, οι Οδηγίες 2000/43 (άρθρο 13) και 2006/54 (άρθρο 20) αναφέρονται ρητά σε υποχρέωση των κρατών-μελών να ορίσουν φορέα αρμόδιο για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, με αρμοδιότητες την παροχή ανεξάρτητης συνδρομής στα θύματα διακρίσεων τη διενέργεια ανεξάρτητων ερευνών για τις διακρίσεις και δημοσίευση ανεξάρτητων εκθέσεων και διατύπωσης συστάσεων για κάθε θέμα που αφορά τέτοιες διακρίσεις, κριτήρια που πληροί ο Συνήγορος του Πολίτη, δεδομένης και της συνταγματικής του κατοχύρωσης.

Τονίζεται, ότι η ενιαία ανάθεση της αρμοδιότητας καταπολέμησης των διακρίσεων στον Συνήγορο, αποτέλεσε σταθερή σύσταση διεθνών οργανισμών<sup>1</sup> από το 2009 και μέχρι το 2015, όταν η κείμενη τότε

---

<sup>1</sup>Η Επιτροπή του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών για την Εξάλειψη των Φυλετικών Διακρίσεων (CERD), με τη λήξη της 75<sup>ης</sup> συνόδου της (Γενεύη, 3-28.8.2009), στις

νομοθεσία (ν.3304/2005) προέβλεπε τον επιμερισμό των αρμοδιοτήτων μεταξύ Συνηγόρου του Πολίτη, ΣΕΠΕ και Επιτροπής Ίσης Μεταχείρισης του Υπουργείου Δικαιοσύνης. Παράλληλα, η ΟΚΕ<sup>2</sup> (Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή) στο πλαίσιο του θεσμικού της ρόλου για την ίση μεταχείριση, κατέγραφε συστηματικά στις ετήσιες εκθέσεις της την απουσία στοιχείων και συνεργασίας τόσο με το ΣΕΠΕ όσο και με την Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης του Υπουργείου Δικαιοσύνης. Ειδικά, δε, για την εφαρμογή της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ, το 2014 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο πλαίσιο των ελεγκτικών αρμοδιοτήτων της κίνησε διαδικασία πιθανής παραβίασης της Οδηγίας, με αντικείμενο ειδικού ελέγχου την ανεξαρτησία και την αποτελεσματικότητα των δύο φορέων (ΣΕΠΕ και Επιτροπής Ίσης Μεταχείρισης) κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους ως φορέων προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Επισημαίνεται, επίσης, ότι πλέον τόσο η Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 2018<sup>3</sup> όσο και το ECRI το 2017<sup>4</sup>, σε συστάσεις τους για τα πρότυπα που θα πρέπει να πληρούν οι φορείς ισότητας, αναφέρονται στην ανάγκη διασφάλισης σειράς εγγυήσεων και προτύπων για την ανεξάρτητη και αποτελεσματική λειτουργία των εθνικών φορέων, έναντι ιδίως της εκτελεστικής εξουσίας.

Για όλους τους παραπάνω λόγους προτείνεται η αναδιατύπωση της περ. ιγ) της παρ. 3 του άρ. 103 ως ακολούθως

---

καταληκτικές της παρατηρήσεις επισημαίνει «τη διασπορά αρμοδιοτήτων ανάμεσα στον Συνήγορο του Πολίτη, την Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης και την Επιθεώρηση Εργασίας» σημειώνοντας ότι «...ο Συνήγορος του Πολίτη είναι το μόνο ανεξάρτητο σώμα» και συνιστώντας «...στο κράτος μέλος να εξετάσει το ενδεχόμενο ανάθεσης σε αυτόν της συνολικής αρμοδιότητας επί καταγγελιών για φυλετικές διακρίσεις, τις οποίες θα εξετάζει σε συνεργασία με τα λοιπά όργανα». Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας (ECRI) στην έκθεση που δημοσιεύθηκε στις 15 Σεπτεμβρίου 2009<sup>1</sup> κάνει αντίστοιχες παρατηρήσεις, συνιστώντας μάλιστα την ενσωμάτωση συγκεκριμένων ρυθμίσεων για τη βελτίωση της παρεχόμενης προστασίας. Πανομοιότυπες συστάσεις επαναλαμβάνει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας του Συμβουλίου της Ευρώπης (ECRI) και στην έκθεσή της για την Ελλάδα που δημοσιεύθηκε τον Φεβρουάριο του 2015<sup>1</sup>. Βλ σχετ. <https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Greece/GRC-CbC-IV-2009-031-GRC.pdf> , <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Greece/GRC-CbC-V-2015-001-GRC.pdf>

<sup>2</sup> Βλ, Εκθέσεις ΟΚΕ (Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής) Ετών 2005-2009, διαθέσιμες σε [http://www.oke.gr/oke\\_treat.html](http://www.oke.gr/oke_treat.html)

<sup>3</sup><https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0951&from=EN>

<sup>4</sup><https://rm.coe.int/ecri-general-policy-/16808b5a23>

«ιγ) Ενημερώνει και συνεργάζεται με τον Συνήγορο του Πολίτη, σύμφωνα με την περ. α' της παρ. 6 του άρθρου 3 του ν. 3094/2003 (Α' 10) και την παρ. 5 του άρθρου 4, του ν. 3094/2003, ενημερώνει το Τμήμα Ισότητας των Φύλων της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για θέματα ίσης μεταχείρισης, βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συνεργάζεται με το Τμήμα Ισότητας των Φύλων της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, τον Συνήγορο του Πολίτη και τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών, για την ενημέρωση και για την εφαρμογή από τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων των ρυθμίσεων της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία. Για το σκοπό αυτόν τα σχετικά στατιστικά στοιχεία τηρούνται ανά φύλο.»

**Η προσθήκη ρητής αναφοράς στη διαδικασία της παρ. 5 του άρ. 4 ν. 3094/2003 κρίνεται σκόπιμη, καθώς είναι πιθανή η δημιουργία της εντύπωσης ενδεχόμενης επικάλυψης αρμοδιοτήτων και σύγχυσης ρόλων μεταξύ δύο (πλέον) ανεξάρτητων αρχών, ιδίως εν όψει των στοιχ. ε' και η' της παρ. 2 του άρ. 103 του σχεδίου νόμου, όπου η διατύπωση των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας παραπέμπει ευθέως στις αρμοδιότητες του Συνηγόρου του Πολίτη, όπως αυτές ορίζονται στους ν. 3094/2003 και 4443/2016. Σημειώνεται, ότι δεν πρόκειται μεν για νέες αρμοδιότητες ή για νέες ή αναδιατυπωμένες με το προωθούμενο σχέδιο νόμου ρυθμίσεις, εντούτοις το γεγονός της μετατροπής του Σ.ΕΠ.Ε. σε ανεξάρτητη αρχή, δηλαδή εξωτερικό ως προς τη Διοίκηση μηχανισμό παρακολούθησης και ελέγχου της εφαρμογής της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση και προαγωγής των δικαιωμάτων των ΑμεΑ, ομοίως προς τον Συνήγορο του Πολίτη, καθιστά σκόπιμη είτε την επαναξιολόγηση της διατήρησης των διατάξεων των στοιχ. ε' και η' της παρ. 2 του άρ. 101 του σχεδίου νόμου είτε, κατ' ελάχιστον, την ρητή αναφορά στο στοιχ. ιδ' στη παρ. 5 του άρ. 4 ν. 3094/2003, σύμφωνα με την ανωτέρω προτεινόμενη αναδιατύπωση.**

Στον καθορισμό της διαδικασίας επίλυσης εργατικών διαφορών (άρ. 122 σχεδίου νόμου) δεν περιλαμβάνεται πρόβλεψη για πρόσκληση του Συνηγόρου του Πολίτη να παραστεί στη συζήτηση υποθέσεων διακρίσεων. Με βάση πρακτική που ακολουθείτο με πρωτοβουλία της Αρχής ήδη από το ν.3896/2010 για τις υποθέσεις διακρίσεων λόγω φύλου, αλλά και μετά το ν. 4443/2016 και για τους λοιπούς λόγους διάκρισης, στελέχη του Συνηγόρου του Πολίτη συχνά παρίστανται στις συζητήσεις αυτές. Η θεσμοθέτηση της πρακτικής με νομοθετική πρόβλεψη εκτιμάται

ότι θα ενίσχυε την ασφάλεια δικαίου και θα προστάτευε τα στελέχη του Συνηγόρου που παρίστανται στις εργατικές διαφορές από το ενδεχόμενο στρεψοδικίας εναντίον τους. Σημειώνεται ότι αντίστοιχη πρόβλεψη έχει εισαχθεί στο άρθρο 18 παρ. 3 του υπό κατάθεση νομοσχεδίου, το οποίο όμως αφορά μόνο τις διαφορές λόγω βίας και παρενόχλησης που εισάγονται στην Επιθεώρηση Εργασίας και όχι διαφορές που ανάγονται σε παραβίαση της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων, οι οποίες αποτελούν σημαντικό πεδίο συνεργασίας με το Συνήγορο του Πολίτη.

Επιπροσθέτως, η πρόβλεψη για υποχρέωση έκδοσης πορίσματος εντός μίας εβδομάδας από τη συζήτηση δεν λαμβάνει υπόψη τις περιπτώσεις διερεύνησης της υπόθεσης λόγω ενδεχόμενης παραβίασης της αρχής της Ίσης Μεταχείρισης και έκδοσης πορίσματος από το Συνήγορο του Πολίτη. Υπενθυμίζεται, ότι το πόρισμα στηρίζεται σε οικεία έρευνα που περιλαμβάνει τη λήψη μαρτυρικών καταθέσεων και ως εκ τούτου απαιτεί έναν εύλογο χρόνο. Συνεπώς, για την πληρότητα της προστασίας των εργαζομένων κατά των διακρίσεων είναι αναγκαία η μνεία σχετικής εξαίρεσης όταν ερευνάται η υπόθεση από την Αρχή.

Λαμβανομένων υπόψη των ως άνω επισημάνσεων προτείνονται οι ακόλουθες αναδιατυπώσεις στις παρ. 5 και 6 του άρ. 122:

- προσθήκη εδαφίου στη παρ. 5: «5....Για τη διεξαγωγή της εργατικής διαφοράς ενημερώνεται ο Συνήγορος του Πολίτη, όταν η καταγγελία εμπίπτει στο πεδίο αρμοδιότητάς του σύμφωνα με το άρθρο 4 του ν. 3094/2003 (Α' 10), διαβιβάζοντας τον φάκελο και πρόσκληση για παράσταση εκπροσώπου του.»

- προσθήκη εδαφίου στη παρ. 6 ως ακολούθως: «Στις περιπτώσεις που η υπόθεση διερευνάται από το Συνήγορο του Πολίτη, κατά τα οριζόμενα από τη διάταξη του άρθρου 4 παρ. 5 ν. 3094/2003, το πόρισμα του Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων εκδίδεται εντός μίας εβδομάδας από την κοινοποίηση σε αυτόν/ην του πορίσματος της Αρχής του Συνηγόρου του Πολίτη».

Στο πλαίσιο της συνταγματικής του αποστολής και των αρμοδιοτήτων του, όπως καθορίζονται από τον εκτελεστικό του Συντάγματος νόμο 3094/2003, ο Συνήγορος του Πολίτη θέτει υπ' όψιν της υμέτερης Επιτροπής τις ανωτέρω παρατηρήσεις και προτάσεις, με σκοπό την αποσαφήνιση του

περιεχομένου ορισμένων ρυθμίσεων και τη διασφάλιση της αναγκαίας ασφάλειας και συνεκτικότητας του δικαίου και των προβλέψεών του.

Με τιμή

Ανδρέας Ι. Ποττάκης  
Συνήγορος του Πολίτη