

Φύλο και εργασιακές σχέσεις

Ειδική έκθεση 2015
(άρθρο 25 παράγρ. 8
Ν. 3896/2010)

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Διάκριση λόγω φύλου σε όρους δημόσιων προσκλήσεων

Προστασία μητρότητας

Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής

Θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος

ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Μονομερής βλαπτική μεταβολή όρων εργασίας

Χορήγηση μειωμένου ωραρίου ανατροφής

Δηλώσεις οικειοθελούς αποχώρησης
υποκρύπτουσες καταγγελία σύμβασης

Καταγγελίες σύμβασων εργασίας

Εξωδικαστικές επιλύσεις εργατικών διαφορών

ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ

Χορήγηση επιδόματος βρεφονηπιακού σταθμού

Επίδομα μητρότητας αυτοαπασχολούμενων

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ
ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Κατά το έτος 2015 παρατηρήθηκε μικρή μείωση του συνολικού αριθμού των αναφορών που υποβλήθηκαν ενώπιον του Συνηγόρου και αφορούσαν το φύλο και τις εργασιακές σχέσεις. Το φαινόμενο αυτό ενδέχεται να οφείλεται στη δύσκολη οικονομική συγκυρία στην οποία βρέθηκε η χώρα εντός του έτους, με αποκορύφωμα την επιβολή περιορισμών στην κίνηση κεφαλαίων, καθώς δημιουργήθηκε εύλογα στους εργαζομένους τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα η πεποίθηση ότι η διεκδίκηση των εργασιακών δικαιωμάτων τους κινδυνεύει να αποβεί άκαρπη, εφόσον τόσο το κράτος όσο και οι ιδιώτες εργοδότες καλούνται να αντιμετωπίσουν πολύ σοβαρότερα προβλήματα.

Μια γενικότερης φύσεως παρατήρηση αφορά το γεγονός ότι στον δημόσιο τομέα ενσωματώνεται μεν (αν και με μεγάλες καθυστερήσεις) η ευρωπαϊκή νομοθεσία για την ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την εργασία, καθότι αυτό αποτελεί ρητή υποχρέωση της χώρας ως κράτους μέλους της ΕΕ, αλλά η συνήθως πρόχειρη και κατά λέξη ενσωμάτωση, χωρίς μελέτη και προσαρμογή στα εγχώρια δεδομένα, οδηγεί σε αδυναμία της Διοίκησης να εφαρμόσει τις διατάξεις αποτελεσματικά, και εντέλει σε πλημμελή εφαρμογή ή ακόμη και εν τοις πράγμασι ακύρωση. Δύο χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν οι ακόλουθες ρυθμίσεις:

- Η χορήγηση της τετράμηνης άδειας ανατροφής του Ν. 4075/2012, η οποία δεν χορηγείται στο ένστολο προσωπικό, ενώ σε άλλες κατηγορίες υπαλλήλων (αναπληρωτές εκπαιδευτικοί) χορηγείται μεν, αλλά δεν λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας, όπως ρητά ορίζεται στον νόμο, με συνέπεια να αναιρείται στην πράξη επί της ουσίας ο σκοπός προστασίας του ευρωπαϊού νομοθέτη. Εξαιτίας των σχετικών δυσλειτουργιών, παρουσιάστηκε αύξηση του αριθμού των αναφορών στο πεδίο ισότητας φύλου στον δημόσιο τομέα.
- Στον τομέα των αυτοαπασχολούμενων, παρά το ιδιαίτερα θετικό βήμα που πραγματοποιήθηκε εντός του 2014 με την ενεργοποίηση της χορήγησης επιδόματος μητρότητας από τον ΟΑΕΕ και το ΕΤΑΑ προς τις ασφαλισμένες και τη θέσπιση του δικαιώματος λήψης άδειας ανατροφής από πατέρες – συζύγους αυτοαπασχολούμενων γυναικών, στην πράξη εξακολουθούν να εμφανίζονται προβλήματα στη χορήγηση των παροχών στη συγκεκριμένη κατηγορία δικαιούχων, κυρίως λόγω ερμηνευτικών προβλημάτων που ανακύπτουν κατά την εφαρμογή των σχετικών διατάξεων.

Άλλη σημαντική παρατήρηση είναι ότι μεγάλος αριθμός αναφορών που δέχεται ο Συνήγορος αφορά την παροχή πληροφόρησης σχετικά με εργασιακά δικαιώματα, ιδιαίτερα στον τομέα συμφιλίωσης προσωπικής – επαγγελματικής ζωής (λ.χ. άδειες μητρότητας και ανατροφής), πράγμα που αναδεικνύει την αδυναμία των υπηρεσιών (Διευθύνσεις Προσωπικού), στα καθήκοντα των οποίων καταρχήν εντάσσεται η λειτουργία αυτή, να ανταποκριθούν εγκαίρως και με ακρίβεια σε σχετικά αιτήματα δημοσίων υπαλλήλων, με συχνή συνέπεια την απώλεια δικαιωμάτων των

εργαζομένων, π.χ. λόγω παρέλευσης προθεσμιών. Στις περιπτώσεις αυτές, ο Συνήγορος συνεχίζει να επισημαίνει την αναγκαιότητα έγκαιρης και επαρκούς απάντησης, όμως η ακρίβεια και η αποτελεσματικότητα της διαδικασίας φαίνεται να παρεμποδίζονται τόσο από την προαναφερθείσα πλημμελή ενσωμάτωση και δυσχερή εφαρμογή διατάξεων όσο και από το γραφειοκρατικό σύστημα του Δημοσίου (συνεχή ερωτήματα προς τις αρμόδιες διευθύνσεις των υπουργείων), την υποστελέχωση πολλών υπηρεσιών και την ελλιπή κατάρτιση των υπαλλήλων.

Από την άλλη πλευρά, οι απασχολούμενοι στον ιδιωτικό τομέα, ο οποίος συνεχίζει να συρρικνώνεται, διστάζουν να διεκδικήσουν τα εργασιακά τους δικαιώματα ή παραιτούνται μερικώς από αυτά, υπό τον φόβο της πιθανής απώλειας της θέσης εργασίας τους είτε της απώλειας του συνόλου των δικαιωμάτων τους, λόγω της οικονομικής δυσπραγίας των εργοδοτών. Αυτή την εικόνα αποκόμισε ο Συνήγορος κατά τη συμμετοχή του σε τριμερείς συμφιλιωτικές συναντήσεις στα κατά τόπους αρμόδια τμήματα Επιθεώρησης Εργασίας.

Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα εργαζόμενων μητέρων των οποίων οι συμβάσεις εργασίας καταγγέλλονται εκ μέρους των εργοδοτών: σε πολλές περιπτώσεις καταλήγουν να συναινούν σε αποζημίωση πολύ μικρότερη της οριζόμενης από τον νόμο, η οποία επιπρόσθετα καταβάλλεται τμηματικά.

Τέλος, επισημαίνεται μια σημαντική εξέλιξη για πρώτη φορά εντός του 2015: ο Συνήγορος σε δύο περιπτώσεις αναφορών για σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας κατέληξε ότι πράγματι τεκμηριώθηκε η τέλεση σεξουαλικής παρενόχλησης με θύματα γυναίκες εργαζόμενες και προχώρησε σε εισήγηση για την επιβολή προστίμου.

ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Από τη διερεύνηση των αναφορών με αντικείμενο την ισότητα των φύλων στον δημόσιο τομέα, ο Συνήγορος διαπιστώνει για άλλη μια χρονιά την επιλεκτική προστασία των εργαζομένων, που τελείται με την κατά περίπτωση ερμηνεία της νομοθεσίας, βάσει του φορέα στον οποίο απασχολούνται και όχι βάσει του είδους της εργασιακής τους σύμβασης (βλ. ειδική έκθεση «Προϋποθέσεις και διαδικασία χορήγησης της ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας», Οκτώβριος 2010, σ. 12-14). Ενώ, λοιπόν, εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα απολαμβάνουν των δικαιωμάτων τους, που πηγάζουν από τον υπαλληλικό κώδικα, άλλοι εργαζόμενοι απασχολούμενοι με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου σε φορείς που ανήκουν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα στερούνται τόσο των δικαιωμάτων του υπαλληλικού κώδικα, με την αιτιολογία ότι δεν είναι δημόσιοι υπάλληλοι, όσο και των δικαιωμάτων του εργατικού δικαίου, με την αιτιολογία ότι απασχολούνται στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Ο Συνήγορος έχει επανειλημμένως τονίσει το πρόβλημα στις αρμόδιες κρατικές υπηρεσίες, χωρίς κάποιο αποτέλεσμα.

Παράλληλα, ο Συνήγορος διαπιστώνει ότι η ευρωπαϊκή νομοθεσία ενσωματώνεται τύποις στην εθνική νομοθεσία, στην πράξη όμως η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης είτε είναι πλημμελής είτε απουσιάζει πλήρως.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το ζήτημα θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος ανδρών – πατέρων ανηλίκων ή ανίκανων παιδιών, στην περίπτωση των οποίων δεν τυγχάνουν εφαρμογής οι ίδιοι όροι και προϋποθέσεις που ισχύουν στην περίπτωση συνταξιοδότησης των γυναικών συναδέλφων τους. Η συσταλτική ερμηνεία των σχετικών διατάξεων από τη Διοίκηση καταλήγει στην πράξη να αποδυναμώνει τον ρόλο του πατέρα στην ανατροφή των παιδιών και δεν συνάδει με τον σκοπό του νομοθέτη περί προστασίας της οικογένειας.

Ιδιαίτερος θετικό βήμα στο πεδίο της ισότητας του φύλου στον δημόσιο τομέα αποτέλεσε η έκδοση του Ν. 4325/2015, με τον οποίο καταργήθηκε ο θεσμός της διαθεσιμότητας και με τον τρόπο αυτό εργαζόμενες μητέρες επανήλθαν στις θέσεις εργασίας τους.

Διάκριση λόγω φύλου σε όρους δημόσιων προσκλήσεων

Διάκριση λόγω φύλου σε διαγωνισμό του Λιμενικού Σώματος

Υποψήφιος σε διαγωνισμό κατάταξης στο Λιμενικό Σώμα – Ελληνική Ακτοφυλακή (ΛΣ – ΕΑ) κατήγγειλαν ότι στις αθλητικές δοκιμασίες της πρόσκλησης για την εισαγωγή στο ΛΣ ορίστηκαν κοινά ελάχιστα όρια και για τα δύο φύλα, πράγμα που συνιστά παραβίαση της αρχής της ισότητας των φύλων, επειδή οδηγεί στον αποκλεισμό μεγάλης μερίδας γυναικών υποψηφίων, που αδυνατούν να επιτύχουν τα όρια τα οποία αφορούν κυρίως τις φυσικές δυνατότητες των ανδρών. Τόσο για λόγους της διεθνούς αθλητικής πρακτικής (διαφοροποίηση των φύλων σε σχέση με αθλητικά επιτεύγματα) όσο και της νομολογίας του ΔΕΕ, σύμφωνα με την οποία ίση μεταχείριση συνιστά όχι μόνο η αντιμετώπιση των ίδιων καταστάσεων με τον ίδιο τρόπο, αλλά και η αντιμετώπιση διαφορετικών καταστάσεων με διαφορετικό τρόπο, η θέσπιση κοινών ελάχιστων ορίων στις αθλητικές δοκιμασίες αποτελεί έμμεση διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύεται.

Η συγκεκριμένη διακριτική πρακτική υφίσταται στις αθλητικές δοκιμασίες όλων των ενστόλων των ΕΔ και των Σωμάτων Ασφαλείας, και ο Συνήγορος ασχολείται με αυτήν από το έτος 2010, χωρίς ωστόσο να έχει εισακουσθεί. Ο Συνήγορος ζήτησε στοιχεία και έθεσε ερωτήματα προς το ΛΣ υπό το πρίσμα του ισχύοντος δικαίου για την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου στους όρους πρόσβασης στην επαγγελματική ζωή, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης. Το ΛΣ – ΕΑ διατύπωσε την άποψη που έχει υποστηριχθεί και κατά το παρελθόν από τους συγκεκριμένους φορείς, ότι για λόγους δημοσίου συμφέροντος και επειδή το ΛΣ είναι στρατιωτικά συντεταγμένο ένοπλο Σώμα Ασφαλείας οι γυναίκες υποψήφιοι για ει-

σαγωγή σε αυτό πρέπει να έχουν τα αυτά σωματικά προσόντα με τους άνδρες ώστε να ασκούν με την ίδια επιτυχία τα κύρια καθήκοντά τους. Από σχετική δικαστική απόφαση (η οποία αφορούσε την εκδίκαση αντίστοιχης υπόθεσης παρελθόντος διαγωνισμού του ΛΣ – ΕΑ) δεν προκύπτει ότι τα επιλεγέντα ελάχιστα όρια επιδόσεων, κοινά και για τα δύο φύλα, συνιστούν ρύθμιση αναγκαία και πρόσφορη για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού, που είναι η άσκηση της συγκεκριμένης επαγγελματικής δραστηριότητας και η διατήρηση της επιχειρησιακής ετοιμότητας και της εύρυθμης λειτουργίας του ΛΣ. Περαιτέρω, ο συγκεκριμένος διαγωνισμός αφορούσε ειδικότητες διπλωματούχων μηχανικών ΑΕΙ, οι οποίοι θα απασχολούνταν σε γραφείο και όχι σε μάχιμες θέσεις του ΛΣ. Εν κατακλείδι, ο Συνήγορος απήυθυσε στον φορέα σύσταση να αρθεί, στους μελλοντικούς διαγωνισμούς, η εν λόγω έμμεση διάκριση λόγω φύλου (υποθέσεις 194168, 194708/2014).

Απάλειψη όρου ενέχοντα διάκριση λόγω φύλου σε δημόσια πρόσκληση του ΟΑΕΔ

Πατέρας απευθύνθηκε στον Συνήγορο, διότι σε δημόσια πρόσκληση του ΟΑΕΔ για συμμετοχή σε πρόγραμμα επιδότησης διακοπών εργαζομένων, ανέργων και των οικογενειών αυτών με Επιταγή Κοινωνικού Τουρισμού έλαβε χώρα δυσμενής διάκριση λόγω φύλου. Ειδικότερα, ενώ από τις διαζευγμένες μητέρες αιτούσες ζητήτο απλώς υπεύθυνη δήλωση, από τον πατέρα διαζευγμένο αιτούντα ζητήτο δικαστική απόφαση ανάθεσης της επιμέλειας των τέκνων του. Ο Συνήγορος, απευθυνόμενος στη Διεύθυνση Ασφάλισης του ΟΑΕΔ, επιχειρηματολόγησε αναφέροντας ότι η συγκεκριμένη διάταξη της δημόσιας πρόσκλησης ενδέχεται να θεωρηθεί πως εισάγει διάκριση λόγω φύλου και ζήτησε αντικειμενική δικαιολόγηση της ισχύουσας διαφοροποίησης. Η Διεύθυνση Ασφάλισης του ΟΑΕΔ ανταποκρίθηκε θετικά, δεσμευόμενη ότι ο συγκεκριμένος όρος της διαφοροποίησης των δικαιολογητικών θα αρθεί, αρχής γενομένης από το Πρόγραμμα του έτους 2015-2016 (υπόθεση 190904/2014).

Προστασία μητρότητας

Διαθεσιμότητα κατά το διάστημα προστασίας μητρότητας

Κατά τα έτη 2013 και 2014, ο Συνήγορος απευθύνθηκε με σειρά εγγράφων του στο Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης για το ζήτημα της διαθεσιμότητας (ενδεικτικές υποθέσεις 178584/2013, 1829481, 183644, 184497/2014, βλ. *Ετήσια Έκθεση 2013*, σ. 117 και *Ετήσια Έκθεση 2014*, σ. 135).

Μετά την έκδοση των Ν. 4235/2014 και 4250/2014, ο Συνήγορος επανήλθε στο θέμα, ζητώντας να υπαχθούν στις εξαιρέσεις διαθεσιμότητας, κατ' αναλογία με τα προβλεπόμενα στους εν λόγω νόμους, οι υπάλληλοι που διανύουν την περίοδο προστασίας λόγω μητρότητας, δηλαδή από την πρώτη ημέρα της κύησης έως και 18 μήνες μετά τον τοκετό. Τελικά, εκδόθηκε ο Ν. 4325/2015, με τον οποίο ο θεσμός της διαθεσιμότητας καταργήθηκε και οι αναφερόμενες επανήλθαν στις θέσεις εργασίας τους.

Απώλεια θέσης ευθύνης υπαλλήλου μετά την επιστροφή από άδεια λόγω μητρότητας

Προϊσταμένη τμήματος σε υπηρεσία δήμου, με την επιστροφή της στην εργασία της έπειτα από άδεια λόγω μητρότητας, δεν επανήλθε στη θέση ευθύνης που κατείχε αλλά τοποθετήθηκε σε θέση απλής υπαλλήλου στο ίδιο τμήμα. Ζήτησε από την υπηρεσία της να επανατοποθετηθεί σε θέση ευθύνης αντίστοιχη με αυτήν που κατείχε πριν από την έναρξη της άδειας μητρότητας, το αίτημά της όμως δεν έγινε δεκτό (υπόθεση 181202/2014). Ο Συνήγορος επισήμανε στην υπηρεσία ότι


η εργαζόμενη που έχει λάβει την εκάστοτε ισχύουσα άδεια μητρότητας δικαιούται μετά το πέρας της άδειας 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 θα δικαιούνταν. Τελικά, η αναφερόμενη επανατοποθετήθηκε στην πρότερη θέση ευθύνης της.

Χορήγηση επιδόματος κυοφορίας – λοχείας

Πολίτης που πληρούσε όλες τις προϋποθέσεις για τη λήψη του επιδόματος κυοφορίας – λοχείας έλαβε απορριπτική απάντηση από το αρμόδιο υποκατάστημα ΙΚΑ – ΕΤΑΜ, με την αιτιολογία της εκπρόθεσμης υποβολής αίτησης. Ο Συνήγορος, απευθυνόμενος εγγράφως στη Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων και τη Διοίκηση του ΙΚΑ, επισήμανε την υποχρέωση προστασίας της μητρότητας, σύμφωνα με τον νόμο, τη νομολογία του ΣτΕ, του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και τις διεθνείς συμβάσεις. Τόνισε ότι η θέσπιση χρονικών περιορισμών για την άσκηση ήδη θεμελιωμένου δικαιώματος προς λήψη ασφαλιστικών παροχών είναι αντίθετη προς τα παραπάνω και πρότεινε την επανεξέταση της υπόθεσης (υπόθεση 188855/2014).

Χορήγηση επιδόματος ανεργίας σε απόλυση κατά τη διάρκεια προστασίας μητρότητας

Ο ΟΑΕΔ απέρριψε το αίτημα απολυθείσας εγκύου για χορήγηση επιδόματος ανεργίας, με την αιτιολογία ότι η απόλυσή της ήταν άκυρη, ως πραγματοποιηθείσα εντός της περιόδου προστασίας μητρότητας. Η ενδιαφερόμενη προσέφυγε με αίτηση θεραπείας κατά της απορριπτικής απόφασης, ωστόσο η αίτησή της απερρίφθη και πάλι. Παράλληλα, υπέβαλε αναφορά στον Συνήγορο, ο οποίος απευθύνθηκε στον ΟΑΕΔ και επισήμανε ότι η ακυρότητα της απόλυσης εργαζομένης κατά τη διάρκεια της προστασίας μητρότητας επαφίεται αποκλειστικά στη δικαστική κρίση και συνεπώς η άρνηση του ΟΑΕΔ να της χορηγήσει το επίδομα με τη συγκεκριμένη αιτιολογία είναι αυθαίρετη (βλ. *Ετήσια Έκθεση 2013*, σ. 118). Κατόπιν νεότερης προσφυγής της ενδιαφερόμενης ενώπιον του ΔΣ του ΟΑΕΔ, το εν λόγω συλλογικό όργανο εξέδωσε απόφαση με την οποία έκανε δεκτές τις προτάσεις του Συνηγόρου και αποφάσισε τη συνέχιση εφαρμογής σχετικής εγκυκλίου του έτους 1986, με την οποία είχε ρητά ορισθεί ότι οι απολυόμε-

νες κατά παράβαση των διατάξεων περί προστασίας μητρότητας πριν από την πάροδο του δεκαοκταμήνου δικαιούνται επίδομα ανεργίας (υπόθεση 165880/2013) .

Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής

Μη αναγνώριση τετράμηνης άδειας ανατροφής άνευ αποδοχών σε εκπαιδευτικούς ως διαστήματος πραγματικής υπηρεσίας

Προσωρινή αναπληρώτρια εκπαιδευτικός πλήρους ωραρίου, με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, προσέφυγε στον Συνήγορο επειδή, σύμφωνα με βεβαίωση που έλαβε από το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, η χορηγηθείσα σε αυτήν τετράμηνη άδεια ανατροφής άνευ αποδοχών, δυνάμει του Ν. 4075/2012, αφαιρέθηκε από τον συνολικό χρόνο προϋπηρεσίας της. Όταν απευθύνθηκε στο υπουργείο για το εν λόγω ζήτημα, έλαβε απάντηση στην οποία έγινε επίκληση προγενέστερων του εν λόγω νόμου γνωμοδοτήσεων του ΝΣΚ. Ο Συνήγορος επισήμανε στο υπουργείο την ύπαρξη ρητής νομοθετικής διάταξης, που προβλέπει ότι ο χρόνος απουσίας των εργαζομένων εξαιτίας αυτής της γονικής άδειας λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για τον υπολογισμό των αποδοχών τους, τη χορήγηση της κανονικής άδειας και του επιδόματος αδειας, την επαγγελματική εξέλιξη, καθώς και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσής τους. Επίσης, τόνισε ότι, από την έναρξη ισχύος του Ν. 4075/2012, καταργείται κάθε διάταξη που ρυθμίζει δυσμενέστερα τα θέματα του εν λόγω νόμου. Το υπουργείο ενημέρωσε τον Συνήγορο ότι έχει υποβληθεί σχετικό ερώτημα στο ΝΣΚ (υπόθεση 189795/2014).


Θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος

Συνταξιοδότηση πατέρων ανηλίκων

Με πόρισμά του προς το ΓΛΚ και το Υπουργείο Οικονομικών, ο Συνήγορος υπογράμμισε ότι με βάση την αρχή της ισότητας των φύλων και οι άνδρες δημόσιοι υπάλληλοι πρέπει να συνταξιοδοτούνται με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις που συνταξιοδοτούνται οι γυναίκες συνάδελφοί τους.

Ειδικότερα, ο Συνήγορος επισήμανε ότι το ΓΛΚ θα πρέπει να επανεξετάσει αιτήματα για άμεση συνταξιοδότηση ανδρών, υπηρετούντων στο Δημόσιο, με τρία παιδιά ανήλικα ή ανίκανα, και να τους απονεμίει σύνταξη με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις που ίσχυαν για τις γυναίκες συναδέλφους τους κατά τον χρόνο υποβολής των αιτημάτων τους.

Επίσης, ο Συνήγορος επανήλθε σε ήδη από το 2011 διατυπωθείσα πρόταση, κατά την οποία οι σχετικές διατάξεις του άρθρου 6 Ν. 3865/2010 θα πρέπει να ερμηνεύονται σύμφωνα με την αρχή της ισότητας, ούτως ώστε ο πατέρας (ιδίως ο χήρος) με τέκνα ανίκανα προς κάθε βιοποριστική εργασία ή αυτός που


έχει τρία τουλάχιστον παιδιά ή ανήλικα, όταν συμπληρώνει τις προϋποθέσεις των νέων διατάξεων, να δικαιούται πλήρη σύνταξη, χωρίς επιπρόσθετες εξαιρέσεις ή προϋποθέσεις υπέρ ή σε βάρος του ενός ή του άλλου φύλου. Σε κάθε περίπτωση, θα μπορούσε να δοθεί δικαίωμα επιλογής στους πατέρες αυτής της κατηγορίας σχετικά με την υπαγωγή τους στις νέες ασφαλιστικές διατάξεις. Η Διεύθυνση Νομοπαρασκευαστικής Εργασίας του ΓΛΚ ενημέρωσε τον Συνήγορο ότι οι προτάσεις του πορίσματος του θα συνεκτιμηθούν με τα σχετικά νομολογιακά δεδομένα κατά την κατάρτιση των διατάξεων του προσεχούς συνταξιοδοτικού νομοσχεδίου (υπόθεση 200580/2015) .

Ανάλογη είναι και η περίπτωση συνταξιούχου δημόσιου υπαλλήλου που προσέφυγε ενώπιον του Ελεγκτικού Συνεδρίου με αίτημα να του καταβληθούν οι αναλογούσες συντάξεις του, από την επομένη της υποβολής της αρχικής του αίτησης συνταξιοδότησης, η οποία απερρίφθη λόγω μη νόμιμων προϋποθέσεων, έως και την ημερομηνία της οριστικής συνταξιοδότησής του, διαμαρτυρούμενος επειδή το ΓΛΚ απέρριψε το αίτημά του να λάβει σύνταξη με τις ευνοϊκές διατάξεις που ίσχυαν, ως προς το όριο ηλικίας, για την αντίστοιχη κατηγορία μητέρων δημοσίων υπαλλήλων, που είχαν ανήλικα τέκνα. Ο Συνήγορος, ως φορέας παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, απευθύνθηκε στο ΓΛΚ επισημαίνοντας το νομικό, νομολογιακό και κοινοτικό πλαίσιο που ισχύει ως προς την εφαρμογή της αρχής της ισότητας, αναφορικά με τις προϋποθέσεις και τα χρονικά όρια συνταξιοδότησης μεταξύ ανδρών και γυναικών. Πρότεινε δε την επανεξέταση της υπόθεσης υπό το πρίσμα της διερεύνησης της δυνατότητας μεταρρύθμισης της απορριπτικής απόφασης που εξεδόθη για τον αναφερόμενο, περιλαμβάνοντας και το αιτούμενο χρονικό διάστημα. Ωστόσο, το ΓΛΚ ενέμεινε στην αρχική του απόφαση (υπόθεση 190535/2014).

Αναγνώριση πλασματικού χρόνου ασφάλισης σε πατέρα για ανατροφή τέκνου

Πατέρας ανήλικου τέκνου ζήτησε από το Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης την αναγνώριση πλασματικού χρόνου ασφάλισης για την ανατροφή του παιδιού, προκειμένου να θεμελιώσει δικαίωμα συνταξιοδότησης με τις προϋποθέσεις που ίσχυαν μέχρι την 31.12.2010, αφού η σύζυγός του και μητέρα του ανήλικου δεν επρόκειτο να κάνει χρήση του δικαιώματος και ήταν πρόθυμη να το μεταβιβάσει στον πατέρα. Κατά την άποψη του Ταμείου, εάν η μητέρα δεν συγκεντρώνει προϋποθέσεις συνταξιοδότησης για να ασκήσει το δικαίωμα αναγνώρισης χρόνου, δεν είναι δυνατή η εκχώρηση του δικαιώματος στον ασφαλισμένο πατέρα.

Ο Συνήγορος διατύπωσε την άποψη ότι η αρχή της ισότητας των φύλων επιβάλλει τα κοινωνικά μέτρα ενίσχυσης της οικογένειας να εφαρμόζονται και στους δύο γονείς, ενώ κατά τη γραμματική διατύπωση της διάταξης το δικαίωμα ασκείται αδιακρίτως από τους δικαιούχους γονείς κατά τον χρόνο υποβολής της αίτησης για πλήρη σύνταξη λόγω γήρατος.

Επικαλέστηκε, μάλιστα, τη σημαντική σχετική νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τις συνταγματικές επιταγές της προστασίας της οικογένειας και της αρχής της ισότητας, υπογραμμίζοντας ότι, αντί τα ασφαλιστικά όργανα να ενθαρρύνουν τους πατέρες να κάνουν χρήση του δικαιώματός τους στην ανατροφή και διαπαιδαγώγηση των παιδιών τους, ερμηνεύουν τη διάταξη κατά τρόπο ώστε ο πατέρας να αποθαρρύνεται από την άσκηση του εν λόγω δικαιώματος. Μετά την παρέμβαση του Συνηγόρου, το ΕΤΑΠ – ΜΜΕ επανεξέτασε την υπόθεση και ικανοποίησε το αίτημα του ασφαλισμένου (υπόθεση 185959/2014) .

ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Ένα μεγάλο ποσοστό των αναφορών που δέχτηκε ο Συνήγορος κατά το 2015 αφορούσε θέματα ίσης μεταχείρισης των φύλων στην απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα. Οι αναφορές αυτές αφορούν ως επί το πλείστον τις δυσμενείς διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες εργαζόμενες κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και μητρότητας. Γυναίκες εργαζόμενες, όταν γνωστοποιούν ότι βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, συχνά αντιμετωπίζουν από τους εργοδότες συμπεριφορές που τις εξωθούν σε παραίτηση. Άλλοτε πάλι, όταν οι εργοδότες ενημερώνονται για την εγκυμοσύνη εργαζόμενης, είτε προβαίνουν σε μονομερή βλαπτική μεταβολή των συμβάσεων εργασίας της εργαζόμενης (λ.χ. μεταβολή του τόπου παροχής υπηρεσιών ή του ωραρίου), είτε την απολύουν, είτε –χωρίς προηγουμένη ενημέρωση– κοινοποιούν δήθεν εκ μέρους της οικειοθελή αποχώρηση από την εργασία στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας «Εργάνη» και στον ΟΑΕΔ.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η συντριπτική πλειονότητα των αναφορών που είτε υποβάλλονται από τις εργαζόμενες απευθείας στον Συνήγορο είτε διαβιβάζονται σε αυτόν από τα κατά τόπους τμήματα του ΣΕΠΕ, αφορούν καταγγελίες εργαζόμενων γυναικών σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ήτοι, επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι 10 άτομα προσωπικό). Στις επιχειρήσεις αυτές παρατηρείται αυξημένη παραβίαση της νομιμότητας όσον αφορά τα εργασιακά δικαιώματα εγκύων και τεκουσών. Το φαινόμενο αυτό εξηγείται πιθανώς από το γεγονός ότι οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις είναι αυτές που πλήττονται περισσότερο από την οικονομική κρίση και βλέποντας τα έσοδά τους καθημερινώς να συρρικνώνονται και τις οικονομικές τους υποχρεώσεις να πληθαίνουν, αντιμετωπίζουν τη μητρότητα των εργαζομένων και τα εργασιακά δικαιώματα που απορρέουν από αυτήν ως ένα πρόσθετο βάρος. Πολύ συχνά οι ίδιοι οι εργοδότες παραδέχονται ότι δίνουν προτεραιότητα στις φορολογικές και άλλες οικονομικές τους υποχρεώσεις (προς λοιπούς εργαζόμενους, δανειστές κ.λπ.) και θεωρούν ήσσοнос σημασίας την προστασία των εργαζόμενων μητέρων. Άλλοτε πάλι, οι μη συνεπείς προς τις υποχρεώσεις τους εργοδότες, κατά το διάστημα απουσίας της μητέρας λόγω τοκετού ή αδειών μητρότητας, διακόπτουν τη δραστηριότητα της επιχείρησής τους, μεταβιβάζουν την επιχείρηση σε νέο εργοδότη, αλλάζουν εγκαταστάσεις και εν γένει εξαφανίζονται χωρίς να έχουν ενημερώσει την εργαζόμενη μητέρα.

Το κλίμα αυτό δυσχεραίνει σε μεγάλο βαθμό τον ρόλο του Συνηγόρου, τόσο ως διαμεσολαβητή μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων όσο και ως φορέα προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών, αφού καλείται να συνεκτιμήσει τόσο τα δικαιώματα των εργαζόμενων μητέρων όσο και τις οικονομικές δυσκολίες και την αναγκαιότητα επιβίωσης των εργοδοτικών επιχειρήσεων προκειμένου να εξεύρει κοινό έδαφος συνεργασίας.

Στις υποθέσεις που αφορούν τον ιδιωτικό τομέα ο Συνήγορος συνεργάζεται με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ). Τα τελευταία χρόνια η συνεργασία μεταξύ των δύο φορέων έχει βελτιωθεί και σε αυτό συνέβαλαν τα προγράμματα επιμόρφωσης των επιθεωρητών εργασίας σε θέματα ίσης μεταχείρισης των φύλων, με συμμετοχή στελεχών του Συνηγόρου σε συνεργασία με το ΙΝΕΠ, τα οποία συνεχίστηκαν και ολοκληρώθηκαν εντός του 2015 και οδήγησαν στην καλύτερη και εις βάθος κατανόηση της νομοθεσίας περί διακρίσεων εκ μέρους των επιθεωρητών εργασίας.

Παρά το γεγονός ότι το διαμεσολαβητικό έργο του Συνηγόρου στις συνθήκες της κρίσης καθίσταται ιδιαίτερα δυσχερές, αξίζει να σημειωθεί ότι πολλές υποθέσεις έχουν αίσια έκβαση, επιλύονται δηλαδή συμβιβαστικά. Ειδικότερα, ο Συνήγορος ενημερώνει τους εργοδότες για τα δικαιώματα των εργαζομένων (τα οποία οι εργοδότες συχνά αγνοούν) και, όταν χρειάζεται, για τις διοικητικές κυρώσεις που επισύρει η τυχόν μη συμμόρφωση των εργοδοτών. Με την παρέμβαση του Συνηγόρου, σε πολλές περιπτώσεις οι εργοδότες ανακαλούν καταγγελίες συμβάσεων εργασίας προστατευόμενων μητέρων, αίρουν μονομερείς βλαπτικές μεταβολές και χορηγούν το μειωμένο ωράριο λόγω φροντίδας τέκνου στους δικαιούχους γονείς.

Μονομερής βλαπτική μεταβολή όρων εργασίας

Ο Συνήγορος εξακολουθεί να δέχεται μεγάλο αριθμό αναφορών προερχόμενων από εργαζόμενες, οι οποίες υφίστανται βλαπτικές μεταβολές των όρων εργασίας τους, κατά το χρονικό διάστημα που καλύπτονται από προστασία μητρότητας. Σε ορισμένες περιπτώσεις, όταν επιστρέφουν στην εργασία τους από άδεια μητρότητας, διαπιστώνουν ότι οι επιχειρήσεις στις οποίες απασχολούνταν είτε έχουν παύσει τη λειτουργία τους είτε έχουν μεταφέρει την έδρα τους σε άλλον τόπο και συχνά, οι εργοδότες, γνωρίζοντας ότι απόλυση κατά τη διάρκεια προστασίας μητρότητας είναι άκυρη, προσπαθούν με διάφορους τρόπους, ακόμη και επιδεικνύοντας προσβλητική συμπεριφορά απέναντί τους, να τις εξωθήσουν σε οικειοθελή αποχώρηση (παραίτηση), με σκοπό να εξοικονομήσουν τόσο την αποζημίωση απόλυσης όσο και την αμοιβή της εργαζόμενης για τους 18 μήνες της περιόδου προστασίας μητρότητας.

Μεταφορά έδρας επιχείρησης και άρνηση απασχόλησης εργαζομένης

Εργαζόμενη, όταν επέστρεψε στην εργασία της μετά την άδεια

κύησης, λοχείας και την εξάμηνη άδεια προστασίας μητρότητας, διαπίστωσε ότι η επιχείρηση (κατάστημα πώλησης παγωμένου γιαουρτιού) δεν λειτουργούσε πλέον και υπέβαλε καταγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας. Κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς, παρουσία εκπροσώπου του Συνηγόρου, ο Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος της εργοδότης εταιρείας δήλωσε ότι η έδρα της εταιρείας έχει πλέον μεταφερθεί και ότι η εταιρεία παραμένει ακόμη ενεργή. Ο Συνήγορος συνέστησε στην εργοδοτική πλευρά να απασχολήσει πραγματικά την εργαζόμενη, εφόσον η εταιρεία εξακολουθούσε να δραστηριοποιείται και δεν είχε διακόψει τη λειτουργία της. Η εργοδότης εταιρεία δεν ανταποκρίθηκε. Ο Συνήγορος θεώρησε ότι η άρνηση αποδοχής της προσφερόμενης από τον εργαζόμενο εργασίας συνεπάγεται μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας εκ μέρους του εργοδότη, εξομοιούμενη σύμφωνα με το άρθρο 7 Ν. 2112/1920 με καταγγελία, η οποία ήταν άκυρη λόγω του ότι η εργαζόμενη διένυε το διάστημα της προστασίας μητρότητας. Ο Συνήγορος εισηγήθηκε πρόστιμο σε βάρος της εργοδότης εταιρείας (υπόθεση 194421/2014).

Μεταβολή τόπου παροχής υπηρεσιών

Εργαζόμενη ως υπάλληλος σε επιχείρηση παροχής ιατρικών υπηρεσιών προσέφυγε στην Επιθεώρηση Εργασίας διαμαρτυρούμενη για το γεγονός ότι η εργοδότης εταιρεία έκλεισε το υποκατάστημα που διατηρούσε στη Θεσσαλονίκη, σε χρονικό διάστημα κατά το οποίο η ίδια απουσίαζε σε άδεια λόγω μητρότητας. Μετά το τέλος των σχετικών αδειών μητρότητας, η εργοδότης εταιρεία κάλεσε την εργαζόμενη να εργαστεί στο κατάστημά της στην Αθήνα. Όταν η εργαζόμενη αρνήθηκε, η εργοδότης εταιρεία προχώρησε σε κατάθεση αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης της εργαζομένης προς τον ΟΑΕΔ. Κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς ενώπιον της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας ουδείς εκπρόσωπος της επιχείρησης προσήλθε. Η εργαζόμενη προσκόμισε όμως την αναγγελία των όρων ατομικής σύμβασης εργασίας, όπου ως τόπος παροχής της εργασίας της αναγραφόταν η Θεσσαλονίκη. Ο Συνήγορος με πόρισμά του έκρινε ότι η εργαζόμενη δεν είχε υποχρέωση να απασχοληθεί στο κατάστημα της εταιρείας στην Αθήνα, καθώς κάτι τέτοιο δεν προβλεπόταν στην ατομική σύμβαση εργασίας της, αλλά και επειδή τούτο ερχόταν σε αντίθεση με τα οριζόμενα στη διάταξη του άρθρου 16 Ν. 3896/2010 και μη νομίμως ο εργοδότης ζήτησε από την εργαζόμενη να αλλάξει τον τόπο εργασίας της. Περαιτέρω, ο Συνήγορος θεώρησε ότι η εργαζόμενη δεν αποχώρησε οικειοθελώς από την εργασία της, αλλά ότι η εργοδότης επιχείρηση ακύρωσε κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας της, χωρίς να τηρήσει τις προϋποθέσεις νομιμότητας της καταγγελίας συμβάσεως εργασίας προστατευόμενης εργαζομένης εκ του νόμου λόγω μητρότητας (αιτιολογημένη έγγραφη καταγγελία, κοινοποίηση στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας του λόγου καταγγελίας της σύμβασης, καταβολή αποζημίωσης). Ο Συνήγορος εισηγήθηκε πρόστιμο σε βάρος της επιχείρησης (υπόθεση 203593/2015).

Σε άλλη περίπτωση, εργαζόμενη προσελήφθη από ομόρρυθμη εταιρεία παροχής επιχειρηματικών συμβουλών και διαχει-

ρισης πρατηρίων υγρών καυσίμων ως ταμίας και ως πωλήτρια υγρών καυσίμων. Η εταιρεία σταμάτησε να εκμεταλλεύεται το υποκατάστημα στο οποίο απασχολείτο η εργαζόμενη και τη μετέφερε σε άλλο υποκατάστημα πώλησης υγρών καυσίμων, ενώ βρισκόταν σε κατάσταση εγκυμοσύνης. Διαρκούσης της άδειας μητρότητας, η εργαζόμενη επικοινωνήσε με τον εργοδότη της προκειμένου να πληροφορηθεί σε ποιο υποκατάστημα θα εργάζεται μετά τη λήξη της άδειάς της, εκείνος, όμως, της ζήτησε να παραιτηθεί, λέγοντάς της ότι δεν μπορεί να την απολύσει, επειδή προστατεύεται λόγω μητρότητας. Η εργαζόμενη με εξώδικο ζήτησε από τον εργοδότη να της γνωστοποιήσει τον χρόνο και τον τόπο όπου θα παρείχε την εργασία της μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας, αλλά επειδή δεν έλαβε απάντηση υπέβαλε καταγγελία στο ΣΕΠΕ. Ωστόσο, ο εργοδότης δεν ανταποκρίθηκε στις δύο προσκλήσεις της Επιθεώρησης Εργασίας. Σύμφωνα με τα στοιχεία του συστήματος «Εργάνη», η προσφεύγουσα φαινόταν ως εργαζόμενη στην επιχείρηση, δηλαδή δεν βρέθηκε έντυπο του ΟΑΕΔ από το οποίο να προκύπτει ότι είχε λυθεί η εργασιακή σχέση, η δε επιχείρηση φαινόταν ενεργή. Η Επιθεώρηση Εργασίας ζήτησε από τον εργοδότη εγγράφως εξηγήσεις, εκείνος όμως δεν απάντησε. Καθώς η συμφιλιωτική επίλυση της υπόθεσης και η συνέχιση της εργασιακής σχέσης φάνηκε αδύνατη, ο Συνήγορος εισηγήθηκε στο ΣΕΠΕ την επιβολή διοικητικών κυρώσεων στην εταιρεία (υπόθεση 193986/2014).

Προσβλητική συμπεριφορά εργοδότη

Εργαζόμενη κατήγγειλε στην Επιθεώρηση Εργασίας ότι η συμπεριφορά του εργοδότη άλλαξε άρδην από τότε που εκείνη τον ενημέρωσε σχετικά με την εγκυμοσύνη της. Ειδικότερα, ανέφερε ότι της φερόταν απρεπώς, την είχε διώξει από το γραφείο της στη μέση της ημέρας, δεν της κατέβαλλε τις συμπεφωνημένες αποδοχές, την απασχολούσε υπερωριακώς χωρίς επιπλέον αμοιβή, ενώ αναζητούσε λάθη στην εργασία της και την κατηγορούσε ότι κλέβει από το ταμείο της επιχείρησης. Τελικά, της απαγόρευσε να εισέλθει στον χώρο της επιχείρησης, κλειδώνοντάς την έξω από το γραφείο. Στη συνάντηση που πραγματοποιήθηκε στα γραφεία του ΣΕΠΕ, ο εργοδότης ζήτησε αναβολή στη συζήτηση της υπόθεσης για την επόμενη ημέρα, λόγω ανειλημμένων εκ μέρους του επαγγελματικών υποχρεώσεων. Στο πλαίσιο της καλής πίστης, το αίτημά του έγινε δεκτό και συμφωνήθηκε η αναβολή. Όμως, στη δεύτερη συνάντηση ουδείς εκπρόσωπος της επιχείρησης προσήλθε, ούτε υπήρξε κάποια ειδοποίηση σχετικά με τη μη προσέλευση (υπόθεση 191425/2014). Από την εξέταση όλων των στοιχείων της υπόθεσης,

ο Συνήγορος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ουδώς αντικρούσθηκε η καταγγελία της αναφερόμενης, καθώς ο εργοδότης δεν προσκόμισε αποδεικτικά στοιχεία προκειμένου να αντικρούσει το μαχητό τεκμήριο που είχε δημιουργηθεί σε βάρος του, αλλά ούτε προέβη σε ενέργειες που να καταδεικνύουν τη βούλησή του να επιλυθεί το ζήτημα. Δεδομένου ότι δεν κατέστη δυνατόν να επιλυθεί η εργατική διαφορά, κατόπιν εισήγησης του Συνηγόρου το ΣΕΠΕ επέβαλε διοικητικές κυρώσεις.

Χορήγηση μειωμένου ωραρίου ανατροφής

Χορήγηση μειωμένου ωραρίου σε αεροσυνοδό

Εργαζόμενη σε αεροπορική εταιρεία διαμαρτυρήθηκε στο ΣΕΠΕ επειδή δεν της χορηγούνταν το μειωμένο ωράριο φροντίδας παιδιού, που προβλέπεται από την ΕΓΣΣΕ. Απαντώντας σε έγγραφο του Συνηγόρου, η εταιρεία υποστήριξε ότι ειδικά για το ιπτάμενο προσωπικό που εργάζεται σε αεροπορικές εταιρείες τόσο το ωράριο όσο και οι όροι εργασίας ρυθμίζονται με διάταξη του ευρωπαϊκού δικαίου, αυξημένης τυπικής ισχύος και ότι το νόμιμο ωράριο δεν είναι το οκτάωρο, ώστε να υπολογιστεί επ' αυτού η μειωμένη απασχόληση. Επίσης, υποστήριξε ότι ενόψει των ειδικών συνθηκών εργασίας (πτήσεις με μη επακριβώς προσδιορισμένη χρονική διάρκεια) και των ιδιαιτεροτήτων του επαγγέλματος του ιπτάμενου προσωπικού, μεταξύ των οποίων και οι αεροσυνοδοί, ο ευρωπαίος νομοθέτης καθόρισε με διαφορετικό τρόπο τα ανώτατα όρια εργασίας για το εν λόγω προσωπικό από αυτά που ισχύουν για όλους τους υπόλοιπους εργαζόμενους. Ακόμη, η εταιρεία ανέφερε ότι η χορήγηση του μειωμένου ωραρίου με τη μορφή της ισόχρονης άδειας τελεί υπό την αίρεση της συμφωνίας του εργοδότη. Όμως, επισήμανε ότι, στην πραγματικότητα, στην εργαζόμενη χορηγείται μειωμένο ωράριο από την εταιρεία, αφού συνυπολογίζεται ο χρόνος επιφυλακής στον χρόνο εργασίας και, τελικά, υπολογίζεται το μειωμένο ωράριο επί των 60 ωρών εβδομαδιαίως. Δηλαδή αφαιρούνται 7 ώρες από αυτό, ώστε να προκύπτει ωράριο 53 ωρών εβδομαδιαίως, το οποίο κατά την εταιρεία συνιστά μειωμένο ωράριο. Ο Συνήγορος ενημέρωσε την εταιρεία ότι το μειωμένο ωράριο φροντίδας παιδιού ισχύει για όλους τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα και δεν δικαιολογείται καμία επί τα χείρω απόκλιση. Επιπλέον, στις διατάξεις που ισχύουν για την οργάνωση του χρόνου εργασίας που προβλέπεται για το ιπτάμενο προσωπικό της πολιτικής αεροπορίας αναφέρεται ότι η εργασία πρέπει να οργανώνεται σύμφωνα με τη γενική αρχή της προσαρμογής της εργασίας στον εργαζόμενο. Επισήμανε ότι η εταιρεία αφαιρεί μία ώρα εργασίας, όχι από τον ημερήσιο χρόνο εργασίας της αεροσυνοδού, αλλά από τον μέγιστο χρόνο εργασίας, στον οποίο συμπεριλαμβάνονται και οι περίοδοι επιφυλακής για την ανάληψη εργασίας και άρα δεν πρόκειται για μειωμένο ωράριο επί της ουσίας. Τελικά υιοθετήθηκε η συμβιβαστική πρόταση να χορηγηθεί στην εργαζόμενη μία επιπλέον ημέρα άδειας ανά εβδομάδα, ως τμηματική χορήγηση της άδειας απουσίας με αποδοχές αντί του μειωμένου ωραρίου και μέχρι εξαντλήσεως των ωρών μειωμένης απασχόλησης που η αεροσυνοδός δικαιούται, σύμφωνα με τον νόμο (υπόθεση 196080/2014).

Μειωμένο ωράριο πατέρα για ανατροφή τέκνων

Υπάλληλος στην εταιρεία «Σταθερές Συγκοινωνίες ΑΕ» (ΣΤΑΣΥ ΑΕ) κατήγγειλε ότι ο τρόπος με τον οποίο προγραμματίζει η εταιρεία τις βάρδιές του καθιστά αδύνατη την εκ μέρους του χρήση του μειωμένου ωραρίου για την ανατροφή των τέκνων του. Συγκεκριμένα, ο προγραμματισμός της εργοδότης επιχείρησης όριζε ότι ο εργαζόμενος είχε κατά το πλείστον νυχτε-

ρινές βάρδιες, παρότι η επιχειρησιακή ΣΣΕ της εργοδότης εταιρείας αναφέρει πως όσοι κάνουν χρήση μειωμένου ωραρίου τοποθετούνται σε πρωινές βάρδιες. Πραγματοποιήθηκαν αλληπάλληλες συναντήσεις των μερών στα γραφεία της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας, στις οποίες παρέστη και εκπρόσωπος του Συνηγόρου. Τελικώς, όπως πληροφορήθηκε ο Συνήγορος, η ΣΤΑΣΥ ΑΕ κατέθεσε το πρόγραμμα Ιουνίου, που ικανοποιούσε τον εργαζόμενο. Ωστόσο, στο ενδιάμεσο χρονικό διάστημα των αλληπάλληλων αναβολών και των διαπραγματεύσεων αναλώθηκε πολύτιμος χρόνος από τη συνολική διάρκεια του μειωμένου ωραρίου (υπόθεση 201028/2015).

Δηλώσεις οικειοθελούς αποχώρησης υποκρύπτουσες καταγγελία σύμβασης

Κατά την περίοδο προστασίας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, πολλοί εργοδότες, αντιλαμβανόμενοι την αδυναμία τους να προβούν σε απόλυση, καταθέτουν στον ΟΑΕΔ δηλώσεις περί οικειοθελούς αποχώρησης των εργαζόμενων γυναικών, και μάλιστα συχνά εν αγνοία τους.

Εργαζόμενη, προστατευόμενη έναντι καταγγελίας της σύμβασης εργασίας λόγω μητρότητας, προσέφυγε στην Επιθεώρηση Εργασίας διαμαρτυρούμενη για το γεγονός ότι ο εργοδότης της δεν υπέγραφε το απαραίτητο έγγραφο προκειμένου να λάβει την εξάμηνη άδεια του ΟΑΕΔ. Κατά τη διερεύνηση της υπόθεσης ο Συνήγορος πληροφορήθηκε από την εργοδοτική πλευρά ότι είχε υποβληθεί από τον εργοδότη στον ΟΑΕΔ δήλωση περί οικειοθελούς αποχώρησης της εργαζόμενης, γεγονός που η ίδια αγνοούσε. Κατά τη συζήτηση της υπόθεσης στην Επιθεώρηση Εργασίας η πλευρά του εργοδότη δήλωσε ότι, όταν η εργαζόμενη επέστρεψε μετά το πέρας της άδειας λοχείας, της ζητήθηκε, λόγω φόρτου εργασίας, να εργαστεί και να μη λάβει αμέσως την ετήσια άδεια και έπειτα να λάβει την εξάμηνη άδεια του ΟΑΕΔ. Μετά την άρνηση της εργαζόμενης ο εργοδότης κατέθεσε μονομερώς και χωρίς προηγούμενη ενημέρωση της εργαζόμενης δήλωση οικειοθελούς αποχώρησής της στον ΟΑΕΔ. Σημειωτέον ότι ο εργοδότης προσέλαβε δύο υπαλλήλους το ίδιο διάστημα. Ο Συνήγορος έκρινε ότι μη νομίμως ο εργοδότης ζήτησε από την εργαζόμενη να μη λάβει την κανονική της άδεια καθώς, δεδομένης και της ανάγκης της εργαζόμενης να βρίσκεται κοντά στο νεογέννητο βρέφος της, θα έπρεπε να είχε επιδείξει ιδιαίτερη ευαισθησία. Επίσης, ουδέποτε είχε δηλώσει στην εργαζόμενη ότι θεώρησε τη συμπεριφορά της ως οικειοθελή αποχώρηση, ενώ παράλληλα παρέλειψε να την ενημερώσει ότι είχε υποβάλει εκ μέρους της σχετική δήλωση στον ΟΑΕΔ. Συνέχισε δε την παρελκυστική συμπεριφορά του με το να ζητά αναβολή συζήτησης της υπόθεσης από την Επιθεώρηση Εργασίας, πράγμα που οδήγησε σε λήξη της σύμβασης εργασίας. Ο Συνήγορος θεώρησε ότι η εργαζόμενη δεν αποχώρησε οικειοθελώς από την εργασία της, αλλά ότι ο εργοδότης κατήγγειλε τη σύμβασή της και εισηγήθηκε πρόστιμο στην αρμόδια Επιθεώρηση (υπόθεση 192507/2014).

Σε άλλη περίπτωση, εργαζόμενη κατήγγειλε ότι ο εργοδότης

κατέθεσε στο όνομά της οικειοθελή αποχώρηση, ενώ η ίδια βρισκόταν στην περίοδο προστασίας μητρότητας. Ο εργοδότης δήλωσε ότι η εργαζόμενη οικειοθελώς αποχώρησε από την εργασία της την 8.1.2015. Στο πλαίσιο της αντιστροφής του βάρους απόδειξης ο εργοδότης προσκόμισε αντίγραφο των μηνυμάτων στο κινητό του, απ' όπου προκύπτει ότι την 8.1.2015 η εργαζόμενη του απέστειλε γραπτό μήνυμα για τη μη προσέλευσή της στην εργασία για λόγους υγείας. Συνεπώς, σε κάθε περίπτωση, η εργαζόμενη δεν απουσίασε αδικαιολόγητα από την εργασία της. Στις 9.1.2015 η εργαζόμενη έστειλε και πάλι γραπτό μήνυμα με το οποίο ενημέρωνε τον εργοδότη της ότι θα τον πληροφορούσε για την ακριβή ημερομηνία επιστροφής της στην εργασία μετά την επίσκεψή της στον γιατρό. Εκ των προσαχθέντων εγγράφων, όμως, προέκυψε ότι η εργαζόμενη είχε επισκεφτεί δημόσιο νοσοκομείο στις 8.1.2015 απ' όπου και έλαβε ιατρικό σημείωμα περί χορήγησης αναρρωτικής άδειας, γεγονός που δεν ανέφερε στον εργοδότη. Από την άλλη πλευρά, και ο εργοδότης δεν απέστειλε κάποια εξώδικη δήλωση προς την εργαζόμενη είτε αναζητώντας την είτε ζητώντας της να του προσκομίσει τη σχετική ιατρική βεβαίωση (υπόθεση 197689/2015).

Κατά την άποψη του Συνηγόρου, δεν υπήρχε βούληση της εργαζόμενης να εγκαταλείψει την εργασία της, αλλά ούτε και βούλησή της να ενημερώσει ακριβώς τον εργοδότη για τους λόγους της απουσίας της, ως όφειλε. Ούτε όμως ο εργοδότης αναζήτησε (μέσω εξώδικου) την εργαζόμενη και χωρίς καμία άλλη ενέργεια κατέθεσε δήλωση περί οικειοθελούς αποχώρησής της από την εργασία της. Ο Συνήγορος δεν εισηγήθηκε πρόστιμο λόγω οικείου πταίσματος και των δύο μερών.

Καταγγελίες σύμβασεων εργασίας

Εργαζόμενη με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ευρισκόμενη στην περίοδο προστασίας μητρότητας, υπέβαλε αίτηση για διενέργεια εργατικής διαφοράς επειδή ο εργοδότης της κατέθεσε έγγραφο στον ΟΑΕΔ, σύμφωνα με το οποίο έληξε η σύμβαση εργασίας της. Ο εργοδότης δεν ανταποκρίθηκε στις προσκλήσεις που του στάλθηκαν από το ΣΕΠΕ να παραστεί σε συναντήσεις στα γραφεία του, προκειμένου να καταβληθεί προσπάθεια επίλυσης της εργατικής διαφοράς, πράγμα που επισύρει διοικητικές κυρώσεις. Ο Συνήγορος ενημέρωσε εγγράφως τον εργοδότη για την προστασία από απόλυση λόγω μητρότητας και έθεσε ερωτήματα σχετικά με το έγγραφο λήξης σύμβασης ορισμένου χρόνου που κατατέθηκε εκ μέρους του στον ΟΑΕΔ. Παράλληλα, επειδή υπήρχαν στοιχεία ότι η εταιρεία δεν διατηρούσε πλέον υποκαταστήματα, πληροφορήθηκε τον εργοδότη ότι είχε τη δυνατότητα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας της προστατευόμενης μητέρας για σπουδαίο λόγο, λόγω διακοπής της λειτουργίας της επιχείρησης, καταβάλλοντας στην εργαζόμενη τη νόμιμη αποζημίωσή της και εξοφλώντας τις όποιες υπόλοιπες οφειλές του προς εκείνη. Αντιθέτως, στην περίπτωση κατά την οποία διαπιστωθεί παρα-

βίαση της εργατικής νομοθεσίας και εάν δεν συμμορφωθεί με τις συστάσεις της Επιθεώρησης Εργασίας και του ίδιου του Συνηγόρου αναφορικά με την τήρηση του νόμου, είναι δυνατόν να του επιβληθούν οι προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις. Όμως, ο εργοδότης δεν απάντησε στο έγγραφο του Συνηγόρου και κατόπιν σχετικής εισήγησης της Αρχής το ΣΕΠΕ προέβη σε επιβολή προστίμου (υπόθεση 171132/2013).

Εργαζόμενη σε εταιρεία Υπηρεσιών Ασφαλείας ως προσωπικό ασφαλείας, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου από το έτος 2008, κατήγγειλε ότι η εργοδότης εταιρεία προέβη σε αναιτιώδη καταγγελία της σύμβασής της, σε χρόνο κατά τον οποίο η ίδια προστατευόταν εκ του νόμου λόγω μητρότητας. Στη συνέχεια, και μετά την προσφυγή της εργαζομένης στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, η εργοδότης εταιρεία απέστειλε εξώδικη δήλωση, με την οποία αναγνώρισε την ακυρότητα της απόλυσης της εργαζομένης και την κάλεσε σε επανασαχόληση. Η εργαζόμενη δεν προσήλθε προς απασχόληση, η εταιρεία επανέλαβε την κλήση της με νέα εξώδικη δήλωση, αλλά και πάλι η εργαζόμενη δεν ανταποκρίθηκε. Η εργοδότης απέστειλε προς τον Συνήγορο νέα εξώδικη δήλωση, με την οποία τον πληροφορούσε ότι η εργαζόμενη δεν προσήλθε στην εργασία της μετά την κλήση της. Μετά ταύτα, η εργαζόμενη απέστειλε εξώδικη δήλωση προς την εργοδότης εταιρεία με την οποία ζητούσε από την εργοδότης εταιρεία να δεσμευτεί ότι θα τη διατηρούσε στη θέση εργασίας μετά το πέρας της δεκαοκτάμηνης προστασίας εκ του νόμου λόγω μητρότητας. Ο Συνήγορος επισήμανε ότι η ανάκληση της απόλυσης μετά την καταγγελία της εργαζομένης προς την Επιθεώρηση Εργασίας, με την οποία η ίδια ζήτησε την ακύρωση της απόλυσής της, ουσιαστικά ερμηνεύεται ως δήλωση του εργοδότη ότι αποδέχεται τις υπηρεσίες της σύμφωνα με τους πριν από την απόλυση όρους. Το γεγονός αυτό επιφέρει παύση της υπερημερίας του εργοδότη, με συνέπεια η αρχική σύμβαση εργασίας να παραμένει σε ισχύ, χωρίς να απαιτείται ο εργοδότης να προσφέρει τους οφειλόμενους, έως τη δήλωσή του, μισθούς υπερημερίας. Λαμβανομένων αυτών υπόψη, ο Συνήγορος δεν εισηγήθηκε την επιβολή διοικητικού προστίμου σε βάρος της εργοδότης εταιρείας (υπόθεση 196354/2014).

Εξωδικαστικές επιλύσεις εργατικών διαφορών

Αξιοσημείωτος αριθμός των εργατικών διαφορών επιλύονται συμφιλιωτικά με τη συνεργασία Συνηγόρου και ΣΕΠΕ. Το γεγονός αυτό αποτελεί απόδειξη του επιτυχούς διαμεσολαβητικού ρόλου του Συνηγόρου, αλλά και της ουσιαστικής συνεργασίας του με το ΣΕΠΕ. Σε συνθήκες οικονομικής κρίσης, μάλιστα, είναι πολύ ελπιδοφόρο το γεγονός ότι

δύο φορείς (Συνήγορος και ΣΕΠΕ) συνεργάζονται αποτελεσματικά και στέκονται αρωγοί στον δοκιμαζόμενο πολίτη, ο οποίος δεν χρειάζεται να προσφύγει στη δικαιοσύνη για να δικαιωθεί, συνεπώς αποφεύγει την ψυχική και οικονομική επιβάρυνση ενός δικαστικού αγώνα.

Κατωτέρω παρατίθενται ενδεικτικά δύο υποθέσεις που επιλύθηκαν συμφιλιωτικά με τη συνεργασία των δύο προαναφερθέντων θεσμών.

Εργαζόμενη υπέβαλε αίτηση για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας επειδή, όταν επέστρεψε στην εργασία της μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας, δεν έγιναν δεκτές οι προσφερόμενες υπηρεσίες της, χωρίς να έχει καταγγελθεί η σύμβαση εργασίας (υπόθεση 181178/2014). Κατά τη διάρκεια της συνάντησης που πραγματοποιήθηκε στα γραφεία του αρμόδιου Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων,


ο εργοδότης ενημερώθηκε σχετικά με την εκ του νόμου υποχρέωσή του να παράσχει εργασία στην προσφεύγουσα και το ενδεχόμενο επιβολής διοικητικών κυρώσεων, σε περίπτωση που συνεχίζει να μην τηδέχεται στην επιχείρηση. Τελικά, ο εργοδότης κάλεσε την προσφεύγουσα να επιστρέψει στην εργασία της, πράγμα που συνέβη.

Εργαζόμενη κατήγγειλε στο ΣΕΠΕ ότι ο εργοδότης αρνούνταν να της χορηγήσει το μειωμένο ωράριο φροντίδας παιδιού, της όφειλε δεδουλευμένες αποδοχές και της συμπεριφερόταν κατά τρόπο τέτοιο ώστε να την εξωθήσει σε παραίτηση. Τελικά, καταγγέλθηκε η σύμβαση εργασίας της. Κατά τις συναντήσεις που πραγματοποιήθηκαν στα γραφεία του ΣΕΠΕ, η πλευρά της επιχείρησης ενημερώθηκε σχετικά με το πλαίσιο των διατάξεων που αναφέρονται στην απαγόρευση απόλυσης κατά τη διάρκεια της προστασίας λόγω μητρότητας, καθώς και τη χορήγηση του μειωμένου ωραρίου φροντίδας παιδιού (υπόθεση 187242/2014). Κατά τη διάρκεια των συναντήσεων αυτών,

η πλευρά του εργοδότη δήλωσε ότι δεν γνώριζε τις προβλέψεις του νόμου και ότι ανακαλεί την καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Επίσης, δεσμεύθηκε ότι θα καταβληθούν άμεσα οι δεδουλευμένες αποδοχές της εργαζομένης και ότι το μειωμένο ωράριο θα χορηγείται, πράγμα το οποίο συνέβη.

ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ

Χορήγηση επιδόματος βρεφονηπιακού σταθμού

Το Ταμείο Πρόνοιας Δικηγόρων Αθηνών αρνήθηκε να χορηγήσει σε πατέρα δικηγόρο το επίδομα βρεφονηπιακού σταθμού, με την αιτιολογία ότι δικαιούχοι του επιδόματος είναι οι άμεσα ασφαλισμένες γυναίκες δικηγόροι και οι γυναίκες ασκούμενες δικηγόροι. Ο Συνήγορος απευθύνθηκε στη Διεύθυνση Ασφάλισης – Παροχών του ΕΤΑΑ, επισημαίνοντας ότι το επίμαχο άρθρο του Κανονισμού Περιθάλψης του Ταμείου εισάγει διάκριση λόγω φύλου (υπόθεση 197537/2015). 

Ο Συνήγορος κάλεσε την αρμόδια υπηρεσία του Ταμείου να μεριμνήσει για την τροποποίηση του σχετικού άρθρου, προκειμένου να θεωρούνται δικαιούχοι του επιδόματος οι άμεσα ασφαλισμένοι (άνδρες και γυναίκες) δικηγόροι, καθώς και οι (άνδρες και γυναίκες) ασκούμενοι δικηγόροι που έχουν παιδιά ηλικίας από 1 έως 5 ετών, τα οποία είναι ασφαλισμένα στο Ταμείο και δεν δικαιούνται σχετικού επιδόματος από άλλον ασφαλιστικό φορέα. Το Ταμείο διευθέτησε το ζήτημα.

Επίδομα μητρότητας αυτοαπασχολούμενων

Γυναίκες αυτοαπασχολούμενες κατήγγειλαν στον Συνήγορο ότι δεν δικαιούνται να λάβουν το μηνιαίο επίδομα λόγω κωφότητας και λοχείας, ύψους 200 ευρώ για χρονικό διάστημα 4 μηνών, λόγω μη πρόβλεψης αναδρομικής εφαρμογής της σχετικής ΚΥΑ Φ.10060/15858/606/7.10.2014, που οδήγησε στον αποκλεισμό από τη λήψη του ως άνω επιδόματος μητέρων αυτοαπασχολούμενων, οι οποίες γέννησαν κατά το διάστημα 2012-2014, που μεσολάβησε μεταξύ της ισχύος του Ν. 4097/2012 και της δημοσίευσης της ΚΥΑ. Ο Συνήγορος έθεσε το ζήτημα απόρριψης των αιτήσεων των αυτοαπασχολούμενων γυναικών εγγράφως στο Υπουργείο Οικονομικών και το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Αλληλεγγύης. Επισήμανε δε ότι εκ της ως άνω μη αναδρομικής εφαρμογής της ΚΥΑ υπάρχει παραβίαση της χρηστής διοίκησης, της αρχής της ισότητας, της νομιμότητας, της αρχής της καλής πίστης και της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης του διοικουμένου, και ζήτησε τη λήψη μέτρων από τη Διοίκηση προς την κατεύθυνση αναδρομικής ισχύος της χορήγησης του επιδόματος. Μέχρι στιγμής δεν έχει υπάρξει κάποια ανταπόκριση από τα αρμόδια υπουργεία (ενδεικτικές υποθέσεις 195595, 195607/2014, 196842, 199484, 199872, 200178/2015).

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Έχει ήδη αναλυθεί σε προηγούμενες Ετήσιες Εκθέσεις το γεγονός ότι η διερεύνηση των υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία και η διαμεσολάβηση σε αυτές συναντούν συγκεκριμένες δυσκολίες, όπως την απροθυμία συνεργασίας εκ μέρους της εργοδοτικής πλευράς και συχνά την προσπάθεια συγκάλυψης – αποσιώπησης των περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης. Επιπλέον, ο Συνήγορος διαπιστώνει και στον τομέα αυτό ότι οι εργοδότες δεν γνωρίζουν τη νομοθεσία ή δεν κατανοούν τις υποχρεώσεις τους όταν υποβάλλονται σχετικές καταγγελίες σε βάρος τους. Μείζον θέμα παραμένουν τα κριτήρια για τη μεταφορά του βάρους της απόδειξης, ενώ αναδύεται εκ νέου η ανάγκη προστασίας των θυμάτων παρενόχλησης, έτσι ώστε να μην αποθαρρύνονται να καταγγέλλουν τα περιστατικά.

Ωστόσο, η αύξηση των σχετικών αναφορών κατά το έτος 2015 αποτελεί ένδειξη ότι ενισχύεται η εμπιστοσύνη των θυμάτων αυτής της μορφής βίας στον εργασιακό χώρο, στον χειρισμό παρόμοιων αναφορών. Για πρώτη φορά μάλιστα σε δύο υποθέσεις ο Συνήγορος διατύπωσε την άποψη ότι όντως τεκμηριώθηκε η τέλεση σεξουαλικής παρενόχλησης.

Εργαζόμενη ως διοικητική υπάλληλος δημοτικής επιχείρησης ανέφερε στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας ότι υπέστη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας της από τον Πρόεδρο της δημοτικής επιχείρησης. Προς απόδειξη των ισχυρισμών της η εργαζόμενη προσκόμισε έναν ψηφιακό βιντεοδίσκο (dvd) με όσα κατέγραψε η κάμερα ασφαλείας, η οποία νομίμως είχε τοποθετηθεί και λειτουργούσε στην είσοδο της δημοτικής επιχείρησης, σύμφωνα με την Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Από την εκτίμηση του περιεχομένου του dvd, δημιουργήθηκε αρχή απόδειξης των λεγομένων της αναφερομένης και, ως εκ τούτου, υπήρξε μεταφορά του βάρους απόδειξης, δηλαδή ο καταγγελλόμενος έφερε το βάρος να αποδείξει ότι δεν παρενόχλησε την αναφερόμενη (υπόθεση 196683/2014). Από τη συνεκτίμηση όλων των στοιχείων της αναφοράς, καθώς και από την αξιολόγηση του οπτικού αποδεικτικού υλικού,

ο Συνήγορος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι αναμφίβολα οι ισχυρισμοί της εργαζομένης ευσταθούσαν, ο δε καταγγελλόμενος δεν απέδειξε ότι δεν επισυνέβησαν τα γεγονότα σεξουαλικής παρενόχλησης, δηλαδή δεν κατάφερε να πείσει ότι οι κινήσεις του κατά το υπό εξέταση συμβάν ήταν κινήσεις αβρότητας, όπως ισχυριζόταν. Ο Συνήγορος εισηγήθηκε πρόστιμο στην αρμόδια Επιθεώρηση.

Εργαζόμενη σε επιχείρηση κατήγγειλε στην Επιθεώρηση Εργασίας και στον Συνήγορο ότι υπέστη σεξουαλική παρενόχληση από τον εργοδότη της κατά το χρονικό διάστημα που απασχολούνταν στην επιχείρησή του. Ο εργοδότης αρνήθηκε την ύπαρξη εργασιακής σχέσης με την καταγγέλλουσα. Τούτο όμως δεν απεδείχθη, καθώς ούτε προσκόμισε αποδεικτικά του ισχυρισμού του στοιχεία, αλλά επίσης ψευδώς ανέφερε προς τον Συνήγορο ότι είχε υποβάλει ένσταση προς το ΙΚΑ, ενώ ήδη τα ένσημα της εργαζομένης είχαν καταστεί οριστικά. Ως προς την καταγγελία της εργαζομένης ότι υπέστη σεξουαλική παρενόχληση από τον εργοδότη της κατά το χρονικό διάστημα της απασχόλησής της προσκομίστηκε μαρτυρική κατάθεση φίλης της, εξ ακοής μάρτυρα, από την οποία καταρχήν πιθανολογήθηκε σεξουαλική παρενόχληση σε βάρος της. Ζητήθηκε από τον εργοδότη να αντικρούσει τους ισχυρισμούς της καταγγέλλουσας. Ο εργοδότης περιέπεσε σε αντιφάσεις και υποστήριξε αναλήθειες προς τον Συνήγορο. Κατά την εκτίμηση του Συνηγόρου, αποδείχθηκε η ύπαρξη σύμβασης εργασίας μεταξύ της καταγγέλλουσας και του εργοδότη της (υπόθεση 186339/2014).

Ως προς το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης (λεκτικής) της εργαζομένης, που είχε ως αποτέλεσμα την καταγγελία της σύμβασης εργασίας της και την προσβολή της αξιοπρέπειάς της, ο Συνήγορος κατέληξε ότι ο εργοδότης δεν απέδειξε ότι δεν επισυνέβησαν τα γεγονότα σεξουαλικής παρενόχλησης που η εργαζόμενη δήλωσε. Ο Συνήγορος εισηγήθηκε στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας πρόστιμο για την υπόθεση.

ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Κατά τη διάρκεια του έτους 2015 διενεργήθηκαν σε συνεργασία με το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ) και το ΙΝΕΠ επιμορφωτικά σεμινάρια με τη συμβολή στελεχών του Συνηγόρου σε θέματα ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση, τα οποία απευθύνονταν σε στελέχη του ΣΕΠΕ. Ειδικότερα, πραγματοποιήθηκαν 13 σεμινάρια σε Αθήνα, Θεσσαλονίκη και Πάτρα που περιλάμβαναν:

- Επιμόρφωση Κοινωνικών Επιθεωρητών Εργασίας Υπαλλήλων ΣΕΠΕ σε θέματα ισότητας των φύλων.
- Διημερίδα επιμόρφωσης και ευαισθητοποίησης σε θέματα γυναικείας μετανάστευσης.
- Εκπαίδευση εκπαιδευτών/εκπαιδευτριών σε θέματα ανάπτυξης εκπαιδευτικών παρεμβάσεων με την οπτική του φύλου στην προσχολική και πρωτοβάθμια εκπαίδευση.
- Επιμόρφωση εκπαιδευτών/εκπαιδευτριών ΕΚΔΔΑ στον οδηγό χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα.


Επίσης, στο πλαίσιο των εργασιών των ανωτέρω σεμιναρίων, εκπρόσωποι του Συνηγόρου συμμετείχαν σε δύο συναντήσεις ομάδας εργασίας για την αξιολόγηση – αποτίμηση των αποτελεσμάτων της επιμόρφωσης των επιθεωρητών εργασίας του ΣΕΠΕ.

Στο πλαίσιο της συνεργασίας του Συνηγόρου με το ΣΕΠΕ, στελέχη του Συνηγόρου παρακολούθησαν δύο ενημερωτικές ημερίδες με θέμα «Απλούστευση διαδικασιών – Αναβάθμιση υπηρεσιών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας». Στις ημερίδες αυτές τα στελέχη του Συνηγόρου ενημερώθηκαν για το πληροφοριακό σύστημα που χρησιμοποιεί το ΣΕΠΕ και τον τρόπο λειτουργίας του. Κατόπιν πρόσκλησης της Ειδικής Μόνιμης Επιτροπής Ισότητας, Νεολαίας και Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, εκπρόσωπος του Συνηγόρου μίλησε στη Βουλή με θέμα «Η γυναικεία αμειβόμενη εργασία».

Στελέχη του Συνηγόρου συμμετείχαν κατά το έτος 2015:

- στην Ομάδα Εργασίας του Equinet για το Φύλο (WG Gender)
- στο συνέδριο με θέμα "EU Conference: Launch gender equality index 2015"
- στο σεμινάριο της Ευρωπαϊκής Ακαδημίας Δικαίου (ERA) με τίτλο: "EU Gender Equality Law"

Περισσότερα και πιο αναλυτικά στοιχεία, στον ιστότοπο του Συνηγόρου www.synigoros.gr

Το σύμβολο  μέσα στο κείμενο παραπέμπει σε κατάλογο συνδέσμων (www.synigoros.gr/?i=stp.el.links2015) όπου μπορείτε να βρείτε σχετικά αναρτημένα έγγραφα.