

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ
ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΑΣ
ΣΧΟΛΗ: ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ-ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΤΜΗΜΑ: ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ: ΝΙΚΗ ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑ: ΕΥΓΕΝΙΑ ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΗ



ΠΑΤΡΑ
2010

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ σελ. 4

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΑΜΟΙΒΗ

1. Διατάξεις του Εθνικού και Κοινοτικού Δικαίου που κατοχυρώνουν την ισότητα ανδρών και γυναικών στην αμοιβή.
- 1.1 Άρθ. 22 § 1 εδ. β' του Συντάγματος σελ. 9
 - 1.2 Η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας αριθ. 100 σελ. 10
 - 1.3 Άρθ. 141 Συνθήκης της ΕΟΚ σελ. 11
 - 1.4 Οδηγία 75/117 ΕΚ σελ. 12
 - 1.5 Νόμοι 1414/1984 και 3488/2006 σελ. 14
 - α) Περιεχόμενο του ν.1414/1984 σελ. 14
 - β) Περιεχόμενο του ν. 3488/2006 σελ. 16
2. Έννοια της αμοιβής σελ. 19
3. Διάκριση λόγω φύλου. Άμεσες και έμμεσες διακρίσεις. σελ. 23
4. Εργασία ίσης αξίας ή όμοια εργασία σελ. 27
5. Συνέπειες της παράβασης της αρχής της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία. σελ. 33

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ σελ. 37

ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΛΟΙΠΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Διατάξεις του Εθνικού και Κοινοτικού Δικαίου που κατοχυρώνουν την ισότητα των φύλων στη πρόσβαση σε απασχόληση σελ. 37
- 1.1 Άρθ. 4 § 2, 116 § 2 του Συντάγματος σελ. 37

1.2 Οδηγία 76/207 ΕΚ	σελ. 39
1.2 Νόμος 1414/1984	σελ. 41
1.3 Νόμος 3488/2006	σελ. 43
2. Άμεσες και έμμεσες διακρίσεις	σελ. 45
2.1 Διάκριση λόγω εγκυμοσύνης	σελ. 46
2.2 Πρόσληψη σε διαγωνισμό. Κατάρτιση χωριστών πινάκων επιτυχίας	σελ. 48
3. Επιτρεπόμενες διακρίσεις	σελ. 49
4. Θετικά μέτρα υπέρ των γυναικών	σελ. 50
5. Συνέπειες από την παράβαση της αρχής της ισότητας	σελ. 53
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	σελ. 64
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	σελ. 68
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	σελ. 69

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Βιομηχανική επανάσταση, που έγινε κατά το τέλος του 18^{ου} αρχές του 19^{ου} αιώνα με τη χρησιμοποίηση του ατμού ως κινητήριος δύναμης άνοιξε νέους ορίζοντες για την ευρύτερη χρησιμοποίηση εργατικών χεριών.

Με την ανάπτυξη της βιομηχανίας και κάτω από την πίεση του ανταγωνισμού η αναζήτηση φθηνών εργατικών χεριών οδήγησε στην χρησιμοποίηση των γυναικών στην παραγωγή.

Έτσι, σιγά-σιγά οι γυναίκες άρχισαν να απασχολούνται στα εργοστάσια και στη συνέχεια στα εργαστήρια και τα καταστήματα.

Η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας από πολλούς κατακρίθηκε δριμύτατα, δεν έλειψαν όμως και εκείνοι που τη θεώρησαν ως βήμα κοινωνικής προόδου.

Τα πρώτα χρόνια της εισόδου των γυναικών στην αγορά εργασίας τα ημερομίσθια τους σε σχέση με την εργασία που αυτές ήταν υποχρεωμένες να παρέχουν ήταν πολύ χαμηλά. Οι εργοδότες χρησιμοποιούσαν μεγάλο αριθμό γυναικών με χαμηλά ημερομίσθια με τη δικαιολογία ότι ο μισθός των γυναικών δεν προορίζεται για την κάλυψη των εξόδων διαβίωσης τους, αλλά για προσθήκη στον «**πραγματικό μισθό**» που παρείχετο στους άνδρες, ως αρχηγών της οικογένειας . Αλλά και ο χρόνος απασχόλησης των γυναικών ξεπερνούσε κατά πολύ τα όρια, τα επιτρεπτά από τους κανόνες της κοινωνικής ηθικής αλλά και της υγιεινής.

Κάτω από αυτές τις συνθήκες η απασχόληση των γυναικών χρησιμοποιήθηκε ως μέσο πίεσης για τη συγκράτηση γενικά των ημερομισθίων σε χαμηλά επίπεδα και κατά συνέπεια, ως φρένο στην αύξηση των ανδρικών μισθών.

Το πρόβλημα της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών για ίση εργασία τέθηκε μετά τον Α΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, όταν οι γυναίκες εκ των πραγμάτων αντικατέστησαν τους άνδρες σε πολλά επαγγέλματα και κυρίως στις πολεμικές βιομηχανίες. Το θέμα που προέκυψε τότε ήταν η προστασία των ανδρικών μισθών που κινδύνευαν να μειωθούν λόγω της χαμηλής αμοιβής της εργασίας των γυναικών.

Το μεγάλο κοινωνικό πρόβλημα της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας αντιμετωπίστηκε αρχικά από τους Διεθνείς Οργανισμούς.

Διακήρυξη της θεμελιώδους αρχής της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών περιλήφθηκε, το 1919, στον Καταστατικό Χάρτη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Επαναλήφθηκε στη Διακήρυξη της Φιλαδέλφειας το 1944 και στο προοίμιο του Καταστατικού Χάρτη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, όπως αναθεωρήθηκε το 1946.

Σταθμοί όμως για την ισότητα ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις υπήρξαν η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας αριθ. 100 του 1951, που αναφέρεται στην ισότητα της αμοιβής ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας. Η Συνθήκη της Ρώμης το 1957 η οποία ίδρυσε την ΕΟΚ που απαγόρευε τις διακρίσεις λόγω φύλου ως προς τις αμοιβές και μόνο, χωρίς μάλιστα να διευκρινίζει αν το άρθ. 119 της Συνθήκης ήταν άμεσα εφαρμοστέο ή όχι και η Διεθνής Σύμβαση εργασίας αριθ. 111 του 1958, που αναφέρεται στην κατάργηση των διακρίσεων στην απασχόληση και στο επάγγελμα.

Στην Ελλάδα, το αίτημα ίσης πληρωμής ανδρών και γυναικών για την ίδια εργασία χρονολογείται από τις αρχές του 20^{ου} αιώνα. Το Α΄ Πανελλήνιο Γυναικείο Συνέδριο, που οργάνωσε το 1921 το Λύκειο Ελληνίδων με Πρόεδρο την Καλλιρόη Παρρέν, μεταξύ των αποφάσεων

του περιλαμβάνει την **«εξομοίωση της εργάτιδος και του εργάτη επί της αμοιβής της εργασίας».**

Παρ' όλα αυτά, κατά την περίοδο του μεσοπολέμου η εργασία των γυναικών παρέμεινε δεύτερης κατηγορίας και πρόσκαιρη.

Μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, στο Πανελλαδικό Συνέδριο Γυναικών που έγινε στην Αθήνα, το Μάιο του 1946, πάρθηκε απόφαση **«να εφαρμοσθεί για ίση εργασία ίση αμοιβή και να σταματήσει ο διαχωρισμός των φύλων στη μισθοδοσία».**

Κατά τα επόμενα χρόνια, μέχρι τη στρατιωτική δικτατορία της 21^{ης} Απριλίου 1967, εμφανίστηκε ένα πλατύτερο γυναικείο κίνημα με μόνιμο αίτημα την εξομοίωση ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις. Το κίνημα όμως αυτό κατά τη διάρκεια της δικτατορίας αδράνησε πλήρως.

Στην Ελλάδα η μεγάλη αλλαγή για τις γυναίκες αρχίζει το 1975 με τη θέσπιση του ισχύοντος μέχρι σήμερα Συντάγματος.

Την ίδια εξάλλου χρονιά, το 1975, επικυρώθηκε από την Ελλάδα η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας αριθ. 100 του 1951, **«περί ισότητας της αμοιβής αρρένων και θηλέων εργαζομένων δι' εργασία ίσης αξίας».**

Μετά δε την προσχώρηση της Ελλάδας στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες, την 1-1-1981, και οι κοινοτικοί κανόνες, οι σχετικοί με την ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις, αποτελούν μέρος της ελληνικής νομοθεσίας.¹

Στις εργασιακές σχέσεις, η ισότητα των φύλων έχει ευρύ πεδίο εφαρμογής. Χαρακτηριστικά θα αναφέρουμε την ισότητα αμοιβής όταν παρέχεται εργασία ίσης αξίας, την ισότητα των φύλων στις προσλήψεις, την ισότητα στη διατήρηση της απασχόλησης και την επαγγελματική εξέλιξη, την ισότητα στην επαγγελματική εκπαίδευση, την ισότητα

¹ Μερικές από τις απόψεις της καθηγήτριας Πηνελόπης Αγαλλοπούλου στα πλαίσια του έργου ΕΠΕΑΕΚ 2»ΠΡΟΠΤΥΧΙΑΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

μεταχείρισης στους όρους εργασίας, την ισότητα ευκαιριών, ευθυνών και εξουσίας.

Ειδικότερα, η αρχή της ισότητας των φύλων κατά την εφαρμογή της στις εργασιακές σχέσεις, δεν καλύπτει πλέον μόνο τους εργαζόμενους με σχέση εξηρημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και όσους ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα, αλλά καταλαμβάνει όλους όσοι απασχολούνται ή είναι υποψήφιοι για απασχόληση, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, είτε στον ιδιωτικό είτε στον δημόσιο τομέα, ή ασκούν ελευθέριο επάγγελμα. Διέπει δε και τις σχέσεις όσων λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση ή είναι υποψήφιοι για επαγγελματική εκπαίδευση οιασδήποτε είδους και οιασδήποτε μορφής.

Εξ άλλου, όσον αφορά στα δικαιώματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του ν. 3488/2006, αυτά έγκεινται στην πρόσβαση στην απασχόληση, στον επαγγελματικό προσανατολισμό και την επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση, στις αμοιβές, στην επαγγελματική εξέλιξη, στη συμμετοχή σε σωματεία και ενώσεις και στη λύση της σχέσης εργασίας.

Σε σύγκριση με τον καταργηθέντα ν. 1414/1984, ο νέος νόμος 3488/2006 αναδιατυπώνει πληρέστερα τα δικαιώματα που πηγάζουν από την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, βελτιώνει την εφαρμογή της αρχής αυτής ως προς τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, επαναπροσδιορίζει την έκταση εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας, εμπλουτίζει τις απαγορευτικές της λύσεως της σχέσεως εργασίας λόγω φύλου διατάξεις του ν.1414/1984 και καθιερώνει ρητά το δικαίωμα της συμμετοχής σε σωματεία και ενώσεις χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου.

Σοβαρά εμπόδια στην πραγμάτωση της ισότητας ανδρών και γυναικών αποτελούν η προσκόλληση των κρατών πρόνοιας στο παραδοσιακό μοντέλο που θέλει τον άνδρα ως το στήριγμα της οικογένειας, καθώς και η μη προσαρμογή της κοινωνικής πολιτικής στο σύνθετο ρόλο της γυναίκας ως συζύγου, μητέρας και εργαζόμενης, με

κύρια συνέπεια την αύξηση της υπογεννητικότητας και τη δημιουργία μακροπρόθεσμου δημογραφικού προβλήματος.

Για την ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην οικογενειακή και επαγγελματική ζωή απαιτείται η εξάλειψη των δυσχερειών των γυναικών, όσον αφορά στους όρους πρόσβασης και συμμετοχής στην αγορά εργασίας, αλλά και η διευκόλυνση των ανδρών, όσον αφορά στους όρους συμμετοχής στην οικογενειακή ζωή.

Η παρουσίαση αυτή σκοπό έχει να καταδείξει ότι το Ελληνικό κράτος δρα και με τις τρεις λειτουργίες της εξουσίας του, τη νομοθετική, την εκτελεστική και τη δικαστική, υπέρ της προώθησης της αρχής της ισότητας ανδρών και γυναικών και ότι είναι επιτακτική η ανάγκη της μεγαλύτερης δραστηριοποίησης τόσο της κοινωνίας όσο και της αγοράς.²

² Βλ. κυρίως Μαρία Μπίθα ΔΕΝ 2006 σελ. 1350-1353

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΑΜΟΙΒΗ

1. Διατάξεις του εθνικού και κοινοτικού δικαίου που κατοχυρώνουν την ισότητα ανδρών και γυναικών στην αμοιβή

1.1 Άρθρο 22 §1 β΄ του Συντάγματος

Την ισότητα αμοιβής ανδρών και γυναικών καθιερώνει το άρθρ. 22 § 1 εδ. β΄ του Συντ., το οποίο ορίζει ότι «**όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας**». Ο κανόνας που θεσπίζει δεσμεύει καταρχήν όλα τα κρατικά όργανα κατά την ενάσκηση της αρμοδιότητας που τους αναθέτει το Σύνταγμα. Επιβάλλει σ' αυτά, χωρίς να τους αφήνει κανένα περιθώριο διάκρισης, την υποχρέωση κάθε πράξη τους, που αποτελεί θέση ή εφαρμογή απρόσωπων ή ατομικών κανόνων δικαίου σχετικών με αμοιβές, να είναι σύμφωνη προς τον κανόνα αυτό. Περαιτέρω, σύμφωνα με την πάγια νομολογία του Αρείου Πάγου, το άρθρ. 22 § 1εδ. β΄ περιέχει κανόνα δημόσιας τάξης που ισχύει άμεσα και στις ιδιωτικές έννομες σχέσεις και αποτελεί άμεσα πηγή δικαιωμάτων των εργαζομένων και υποχρεώσεων των εργοδοτών. Έτσι, παρέχει στον εργαζόμενο απευθείας αξίωση για καταβολή της ανώτερης αμοιβής που χορηγείται σε άλλον εργαζόμενο για την ίδια ή ίσης αξίας εργασία.³ Το άρθρ. 22 § 1 εδ. β΄, όπως και κάθε άλλη νέα συνταγματική διάταξη, ίσχυσε αμέσως αφότου άρχισε η ισχύς του Συντάγματος (11.6.1975) και κατέργησε κάθε αντίθετη του ρύθμιση αμοιβών. Έτσι, αφενός καταργήθηκαν οι προγενέστερες του Συντ. αντίθετες προς το άρθρ. 22 § 1 εδ. β΄ ρυθμίσεις, που προέρχονται από πηγές όπως διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, ατομικές συμβάσεις εργασίας, άλλες συμβατικές ρυθμίσεις, μονομερείς δικαιοπραξίες, (όπως καταβολή οικειοθελών παροχών ή οποιαδήποτε άλλη εργοδοτική πρακτική σχετική με αμοιβές, ή παραίτηση από μέρους του εργαζομένου από παροχή που δικαιούται βάσει του άρθρ. 22 § 1 εδ. β΄) και, αφετέρου,

³ Βλ. Ζερδελής Δημήτριος Ατομικές εργασιακές σχέσεις 2008 σελ.239

είναι ανίσχυρη και ανεφάρμοστη κάθε μεταγενέστερη του Συντ. αντίθετη προς την ίδια συνταγματική διάταξη ρύθμιση, από οποιαδήποτε πηγή και αν προέρχεται.⁴

1.2 Η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας αριθ. 100

Η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας αριθ. 100 του έτους 1951 «**περί ισότητας της αμοιβής μεταξύ αρρένων και θηλέων εργαζομένων δι' εργασίαν ίσης αξίας**» κυρώθηκε στις 6.7. 1975 στην Ελλάδα με το νόμο 46/1975. Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθ. 2, § 1 της Διεθνούς αυτής Σύμβασης, τα μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας υποχρεώνονται να ενισχύσουν και να εξασφαλίσουν υπέρ όλων των εργαζομένων την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας.⁵ Η διεθνής ισχύς της, απέναντι στην Ελλάδα, άρχισε σύμφωνα με το άρθ. 6, δώδεκα μήνες αργότερα: στις 06.07.1976. Την ημέρα αυτή άρχισε και η κατά το άρθ. 28, § 1 του Συντ. υπερνομοθετική ισχύ της. Έκτοτε, ο κανόνας της ισότητας αμοιβών που θεσπίζει η Σύμβαση (άρθ. 2, § 1, σε συνδυασμό με το άρθ. 1 § εδ. β') έχει άμεση εφαρμογή και παράγει άμεσα έννομα αποτελέσματα στην ελληνική έννομη τάξη. Οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας υπήρξαν οι πρώτες διεθνείς συνθήκες που, από το 1919 ήδη, ρύθμισαν ζητήματα ρυθμιζόμενα έως τότε αποκλειστικά και μόνο από το εσωτερικό δίκαιο, «**προκαλώντας επαναστατική μεταβολή στο διεθνές δίκαιο**» και «**εισάγοντας μία νέα διάσταση στην προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου**». Έτσι, προορισμός των διεθνών συμβάσεων εργασίας, όπως και των λοιπών διεθνών συνθηκών με παρόμοιο αντικείμενο, που τις ακολούθησαν, είναι να λειτουργήσουν στην εσωτερική έννομη τάξη των κρατών που τις επικυρώνουν. Η Σύμβαση 100 υπήρξε το πρότυπο όλων των διεθνών συνθηκών που επιβάλλουν την ισότητα αμοιβών, καθώς και των σχετικών διατάξεων του κοινοτικού δικαίου. Ο κανόνας της ισότητας αμοιβών θεσπίζεται από τη Σύμβαση 100 κατά τρόπο σαφή. Είναι ταυτόσημος με τον κανόνα των άρθ. 22 § 1 εδ. β' του Συντ.

⁴ Βλ. Σ Κουκούλη- Σπηλιοτοπούλου ΕΕΔ 1988 σελ. 822

⁵ Βλ. Π. Αγαλλοπούλου σελ. 6

και 119 ΣυνθΕΟΚ, με τα ίδια κριτήρια (ισότητα αμοιβής, εργασία ίσης αξίας) και το ίδιο πεδίο εφαρμογής. Δεσμεύει όλα τα πολιτειακά όργανα. Θεμελιώνει απευθείας δικαιώματα των εργαζομένων. Για την ικανοποίηση των οποίων τα ελληνικά δικαστήρια οφείλουν να παρέχουν έννομη προστασία, καθώς και αντίστοιχες υποχρεώσεις των εργοδοτών, στις σχέσεις δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου. Από τις 06.07.1976 η Σύμβαση 100 έχει καταργήσει κάθε προγενέστερη αντίθετη της ρύθμιση, που δεν είχε έως τότε καταργηθεί λόγω της αντίθεσής της προς το άρθ. 22 § 1 εδ. β' Σ., δηλαδή, κάθε ρύθμιση που καλυπτόταν έως τότε από το άρθ. 116 § 3 Σ. Έτσι από τις 06.07.1976, το άρθ. 116 § 3 Σ. έμεινε χωρίς αντικείμενο, ως προς τις διακρίσεις λόγω φύλου. Έκτοτε εφαρμόζεται το άρθ. 22 § 1 εδ. β' Σ, χωρίς καμία εξαίρεση, σύμφωνα με το γράμμα του άρθ. 116 § 3 Σ, καθώς και η Σύμβαση 100.⁶

1.3 Άρθρο 141 της Συνθήκης ΕΟΚ

Η ισότητα αμοιβής ανδρών και γυναικών καθιερώνεται και από τη θεμελιώδη διάταξη του άρθ.141 (πρώην άρθ. 119) ΣυνθΕΚ η οποία έχει άμεση και πλήρη εφαρμογή, αφότου άρχισε να ισχύει η Συνθήκη Προσχώρησης στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες (1.1.1981). Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή **«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»**. Ο σκοπός του άρθρου αυτού είναι **διττός**: αφενός μεν κοινωνικός (βελτίωση των συνθηκών ζωής και εργασίας για την επίτευξη της κοινωνικής προόδου) και αφετέρου οικονομικός (καταπολέμηση του ανταγωνισμού). Η διάταξη αυτή έχει άμεση ενέργεια στις εσωτερικές έννομες τάξεις των κρατών μελών και δημιουργεί δικαιώματα και υποχρεώσεις όχι μόνο στις σχέσεις του ατόμου με το κράτος αλλά και στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών. Αυτό σημαίνει ότι το άρθρο 141 θεμελιώνει απευθείας δικαιώματα των εργαζομένων και υποχρεώσεις των εργοδοτών στις σχέσεις δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου και τα δικαστήρια οφείλουν να εξασφαλίζουν την προάσπιση των δικαιωμάτων που θεμελιώνει η διάταξη. Ο δικαστής έχει

⁶ Βλ. Σ. Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου ΕΕΔ 1988 σελ.822-823

την εξουσία και το καθήκον να αγνοεί κάθε ρύθμιση αμοιβών η οποία έρχεται σε ευθεία ή και έμμεση αντίθεση προς το αρθ.141, καθώς και όποια ουσιαστική ή δικονομική ρύθμιση εμποδίζει την πλήρη εφαρμογή, χωρίς να αναμένει την παρέμβαση του νομοθέτη. Έτσι ο εργαζόμενος μπορεί να επικαλεστεί το άρθ.141 και να αντιτάξει τα δικαιώματα που θεμελιώνονται στη διάταξη αυτή όχι μόνο κατά του κράτους, αλλά και κατά του ιδιώτη εργοδότη και να αξιώσει έννομη προστασία, σε περίπτωση διακρίσεων που πηγάζουν από ατομικές συμβάσεις εργασίας. Η διάταξη αυτή, όπως το άρθ. 22, § 1 εδ. β' του Συντ. έχει άμεση ισχύ και εφαρμογή και στις ιδιωτικές έννομες σχέσεις και επομένως περιορίζει την ιδιωτική αυτονομία.

1.4 Οδηγία 75/117/ΕΚ

Για την ταχύτερη υλοποίηση της αρχής της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών και την αποτελεσματική εφαρμογή της διάταξης του άρθ. 141 (πρώην άρθ.119) ΣυνθΕΚ, το Συμβούλιο Υπουργών εξέδωσε την Οδηγία 75/117 «περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών». Η Οδηγία αυτή επανέλαβε τον κανόνα του άρθ. 141 διευκρινίζοντας σε ορισμένα σημεία το αντικειμενικό πεδίο εφαρμογής του, καθώς και τους όρους εφαρμογής του κανόνα, όταν χρησιμοποιείται σύστημα κατάταξης των εργασιών. Επίσης, επιβάλλει ορισμένα συμπληρωματικά εθνικά μέτρα, τα οποία αποβλέπουν κυρίως στη βελτίωση της δικαστικής προστασίας των εργαζομένων, που θεωρούν ότι θίγονται από την εφαρμογή του κανόνα. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να λάβουν τα αναγκαία μέτρα, ώστε να καταργηθεί κάθε διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών, αντίθετη προς την αρχή της ίσης αμοιβής, που προκύπτει από νόμους, κανονισμούς, συλλογικές συμβάσεις, διοικητικές διατάξεις, μισθολογικές συμφωνίες ή ακόμη και ατομικές συμβάσεις εργασίας. Η μη έγκαιρη ή ανεπαρκής συμμόρφωση προς την Οδηγία 75/117 δεν επηρεάζει πάντως την άμεση εφαρμογή του άρθ. 141. Τα άμεσα έννομα αποτελέσματα του άρθ. 141 της Συνθήκης επέρχονται αυτοδικαίως και

ανεξάρτητα από την ύπαρξη ή την έλλειψη σχετικής οδηγίας ή εθνικών ρυθμίσεων.⁷

Ειδικότερα στην οδηγία αυτή ορίζονται τα εξής:

1) Η αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών συνεπάγεται, για την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, την κατάργηση για το σύνολο των στοιχείων και όρων αμοιβής κάθε διάκρισης βασιζόμενης στο φύλο. 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.

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

3) 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 λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε οι διατάξεις που περιλαμβάνονται σε συλλογικές συμβάσεις, μισθολόγια ή συμφωνίες περί μισθών ή σε ατομικές συμβάσεις εργασίας που είναι αντίθετες στην αρχή της ισότητας των αμοιβών, να δύναται να κηρυχθούν άκυρες. Τα Κράτη μέλη εγγυώνται την εφαρμογή της αρχής αυτής και μεριμνούν για την ύπαρξη αποτελεσματικών μέσων που να επιτρέπουν την τήρησή τους.

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

5) Τα μέτρα τα οποία λαμβάνονται για την εφαρμογή της οδηγίας και οι ήδη ισχύουσες διατάξεις γνωστοποιούνται στους εργαζόμενους.⁸

⁷ Βλ. Δημ. Ζερδελής Ατομικές εργασιακές σχέσεις 2008 σελ. 240-242

⁸ Βλ. Π. Αγαλλοπούλου σελ. 8

Νόμοι 1414/1984 και 3488/2006

Τον εναρμονισμό της ελληνικής νομοθεσίας με το κοινοτικό δίκαιο επιχείρησε αρχικά ο νομοθέτης με το ν. 1414/1984 «**εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις**», με τον οποίο ενσωματώθηκαν στο εθνικό μας δίκαιο τόσο η Οδηγία 75/117 για την ισότητα αμοιβής όσο και η Οδηγία 76/207 που αφορά την ισότητα στην πρόσβαση σε απασχόληση και στους λοιπούς, πλην της αμοιβής, όρους και συνθήκες εργασίας και για την οποία θα μιλήσουμε παρακάτω. Πρόσφατα ο ν. 1414/1984 καταργήθηκε και αντικαταστάθηκε σχεδόν στο σύνολο του από τον ν. 3488/2006. Η κατάργηση του ν.1414/1984 και η αντικατάστασή του με το νέο νόμο κρίθηκε αναγκαία προκειμένου να ενσωματωθούν στην εσωτερική έννομη τάξη οι τροποποιήσεις που επέφερε στην Οδηγία 76/207 η Οδηγία 2002/73. Και μετά την θέσπιση των εθνικών ρυθμίσεων, η σημασία του κοινοτικού δικαίου και της νομολογίας του ΔΕΚ εξακολουθεί να παραμένει μεγάλη. Και τούτο γιατί ανεξάρτητα από το γεγονός ότι το άρθ. 141 της Συνθήκης έχει άμεση εφαρμογή, η ερμηνεία των διατάξεων του εθνικού δικαίου, πρέπει να γίνεται σύμφωνα με το περιεχόμενο και τους σκοπούς των Οδηγιών για την ίση μεταχείριση των φύλων, μεταξύ δε περισσοτέρων δυνατών ερμηνειών πρέπει να ακολουθείται εκείνη που βρίσκεται πλησιέστερα στους σκοπούς του άρθ. 141 και των Οδηγιών. Αν το εθνικό δικαστήριο αμφιβάλλει για την έννοια μιας συγκεκριμένης κοινοτικής διάταξης και, συνεπώς, για την εφαρμογή της στη συγκεκριμένη περίπτωση, μπορεί ή οφείλει, ανάλογα με το αν η απόφασή του υπόκειται ή όχι σε ένδικο μέσο να απευθύνει προδικαστικό ερώτημα στο ΔΕΚ (άρθ.117 Συνθήκης ΕΟΚ), ακόμη κι αν αυτό δεν έχει ζητηθεί από τους διαδίκους.⁹

α) Περιεχόμενο του προϊσχύοντος Ν. 1414/84

Η κατάργηση των ρυθμίσεων που διαιώνιζαν την ανισότητα των φύλων, όπως ήταν εκείνες που απαγόρευαν τη νυκτερινή εργασία των

⁹ Βλ. Δημ. Ζερδελής Ατομικές εργασιακές σχέσεις 2008 σελ. 243-244

γυναικών και η αντικατάστασή τους με άλλες που προωθούσαν την ισότητα, αποτέλεσε τη τάση η οποία διέπνευσε και τον βασικό για την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, καταργηθέντα ν. 1414/84. Σκοπός του ν.1414/84 ήταν η εφαρμογή στο χώρο της εργασίας των συνταγματικών και κοινοτικών διατάξεων της ισότητας. Οι διατάξεις του εφαρμόζονταν στους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και σε όσους ασκούσαν ελευθέρια επαγγέλματα. Πάντως, οι εργαζόμενοι που δεν καλύπτονταν από τις διατάξεις του, όπως π.χ. οι παρέχοντες υπηρεσίες με σύμβαση έργου, μπορούσαν να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους στηριζόμενοι απευθείας στο Κοινοτικό Δίκαιο.¹⁰

Τα άτομα που δεν ασκούν ελευθέριο επάγγελμα, εφόσον παρέχουν υπηρεσίες βάσει μιας σύμβασης έργου ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών, δεν καλύπτονται από τον νόμο. Για τους «**κατ' οίκον**» εργαζόμενους, ειδικότερα που εργάζονται «**με το κομμάτι**», σε δικό τους χώρο, χωρίς να έχουν προσληφθεί ή να απασχολούνται για ορισμένο ή για αόριστο χρόνο, είναι ζήτημα πραγματικό αν υπάρχει μίσθωση εξαρτημένης εργασίας ή μίσθωση έργου. Στη δεύτερη περίπτωση, οι εργαζόμενοι αυτοί, (οι οποίοι ,τουλάχιστον σε ορισμένους κλάδους, όπως η βιομηχανία ενδυμάτων, είναι κατά μέγα μέρος γυναίκες), δεν καλύπτονται από τον νόμο.¹¹

Ως προς το περιεχόμενό του, αξίζει να αναφέρουμε τα ακόλουθα:

Ο νόμος αυτός όριζε ότι η πρόσβαση σε όλους τους κλάδους και βαθμίδες απασχόλησης γινόταν αδιακρίτως φύλου και οικογενειακής κατάστασης.

Απαγόρευε ρητά τις έμμεσες διακρίσεις στις αγγελίες, διαφημίσεις προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς που αφορούσαν επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή επαγγελματικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών.

¹⁰ Βλ. Μαρία Μπίθα ΔΕΝ 2006 σελ.1455

¹¹ Βλ. Σ. Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου ΕΕΔ ΣΕΛ. 847

Απαγόρευε, επίσης, τις διακρίσεις που οφείλονταν στην οικογενειακή κατάσταση, όπως ήταν οι διακρίσεις σε βάρος των εγκύων ή των μητέρων ή γενικότερα όλων των εγγάμων ανδρών ή γυναικών.

Ο νόμος απαγόρευε την άρνηση πρόσληψης λόγω εγκυμοσύνης και δεν έθιγε ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων ή κανονισμών που ρύθμιζαν θέματα προστασίας της εγκυμοσύνης και της μητρότητας.

Επαναλάμβανε το συνταγματικό κανόνα της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών για ίσης αξίας εργασία και προέβλεπε ότι η κατάταξη των επαγγελματιών για τον καθορισμό των αμοιβών πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους άνδρες και τις γυναίκες και να εφαρμόζεται χωρίς διάκριση φύλου. Όσον αφορά στους όρους εργασίας και την επαγγελματική εξέλιξη, ο νόμος απαγόρευε κάθε διάκριση με βάση το φύλο και ακόμα, απαγόρευε την καταγγελία της σχέσης εργασίας που γινόταν για λόγους που αναφέρονται στο φύλο.

Επίσης, όριζε (άρθ. 5 § 3) ότι ήταν άκυρος ο όρος συλλογικής σύμβασης εργασίας ή κανονισμών επιχειρήσεων που περιελάμβανε διάκριση με βάση το φύλο του εργαζόμενου ως προς τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Τέλος, προέβλεπε και το δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων για την ενημέρωση των μελών τους για το περιεχόμενο του νόμου (άρθ. 7).

β) Περιεχόμενο του ισχύοντος Ν. 3488/2006

Ο ν.1414/1984 θεωρείται ως «**αρκετά καινοτόμος στην εποχή του και σε σημαντικό βαθμό εναρμονισμένος**» με διατάξεις της Οδηγίας 2002/73ΕΚ. Έτσι εξηγείται, η ύπαρξη στο ν. 3488/2006 διατάξεων με κοινές προβλέψεις και όμοιες φράσεις με εκείνες του ν.1414/84 που καταργεί, αλλά και με αρκετές διαφοροποιήσεις και καινοτομίες.

Ειδικότερα, οι καινοτόμοι ρυθμίσεις συνοπτικά είναι οι ακόλουθες:

Διευρύνεται το πεδίο εφαρμογής της αρχής αυτής, τόσο όσον αφορά στα υποκείμενα των σχέσεων, όσο και ως προς τους τομείς που εμπíπτουν στο εν λόγω πεδίο.

Ορίζονται οι νομικές έννοιες της παρενόχλησης και, για πρώτη φορά, της σεξουαλικής παρενόχλησης και ρητά προβλέπεται ότι αποτελούν μορφές διάκρισης λόγω φύλου στον επαγγελματικό τομέα.

Εισάγονται οι ορισμοί της άμεσης και της έμμεσης διάκρισης.

Προσδιορίζονται οι κυριότερες μορφές διάκρισης λόγω φύλου.

Καταργούνται οι προβλεπόμενες από το ν.1414/84 (§1 και 2 του άρθ. 3 και § 3 του άρθ. 10) αποκλίσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης ως προς την πρόσβαση των φύλων στην απασχόληση.

Αναγνωρίζεται το δικαίωμα του εργαζόμενου γονέα, μετά το πέρας της αδείας μητρότητας ή της γονικής άδειας ανατροφής τέκνου, να επιστρέψει στη θέση εργασίας του ή σε ισοδύναμη θέση, με τους ίδιους επαγγελματικούς όρους και να επωφεληθεί από οιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία του.

Διευρύνεται η έννοια της αμοιβής και προβλέπεται ότι σε αυτήν εμπíπτουν όχι μόνο μισθοί, αλλά και άλλες πρόσθετες παροχές, σε χρήμα ή σε είδος, από τον εργοδότη προς τον εργαζόμενο, που καταβάλλονται άμεσα ή έμμεσα, εξαιτίας ή εξ αφορμής της απασχόλησής του.

Απαγορεύεται η διακριτική μεταχείριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης κατά τον σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων επαγγελματικής αξιολόγησης του προσωπικού. Προβλέπεται καταβολή οικογενειακού επιδόματος και στον τρίτο που έχει την επιμέλεια τέκνου, έστω και αν δεν εργάζεται.

Απαγορεύεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζόμενου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση.

Απαγορεύεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας λόγω μαρτυρίας ή άλλης ενέργειας του εργαζόμενου ενώπιον Δικαστηρίου ή άλλης Αρχής, σχετικής με την εφαρμογή του νόμου αυτού, αλλά και του «**άλλου νόμου**»

Καθιερώνεται υποχρέωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων για πληροφόρηση των μελών τους για το περιεχόμενο του νόμου και για τα μέτρα που λαμβάνονται για την εφαρμογή του και για την εξασφάλιση της αρχής της ισότητας των φύλων.

Προβλέπεται η υποχρέωση των εργοδοτών για τακτική παροχή στοιχείων στους εργαζόμενους, στους εκπροσώπους τους, στον Συνήγορο του Πολίτη και στις Υπηρεσίες του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας για την αναλογία ανδρών και γυναικών στο οργανωτικό πλαίσιο του φορέα απασχόλησης και για τα μέτρα που ενδέχεται να λάβουν για την προώθηση της ισότητας των φύλων στον ως άνω φορέα, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Αναγνωρίζεται δικαίωμα στις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις, σε άλλα νομικά πρόσωπα και σε ενώσεις προσώπων, που έχουν συναφές έννομο συμφέρον, να προσφεύγουν οι ίδιες, με τη συναίνεση του θιγόμενου και στο όνομα του, στη Διοίκηση ή σε Ανεξάρτητες Αρχές, ως και να ασκούν παρέμβαση υπέρ αυτού. Επίσης τους αναγνωρίζεται η δυνατότητα να παρεμβαίνουν προς υπεράσπιση του θιγόμενου ενώπιον των Δικαστηρίων.

Απαγορεύεται η διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης αναφορικά με τη συμμετοχή σε επαγγελματικά σωματεία ή ενώσεις. Καθιερώνεται ως ενιαίος φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης των φύλων στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα ο Συνήγορος του πολίτη.

Οι αρμόδιοι φορείς και μηχανισμοί της Πολιτείας συνεργάζονται στενά ανταλλάσσοντας πληροφορίες και υιοθετώντας μέτρα που στοχεύουν στην προώθηση της ισότητας των φύλων στον επαγγελματικό τομέα.

Παρέχεται πλήρης έννομη προστασία του ζημιωθέντος από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης: Κυρώσεις Ποινικές, Διοικητικές και Αστικές.

Θεσπίζεται μερική αντιστροφή του βάρους απόδειξης για πρόσθετη προστασία στον εργαζόμενο που θίγεται από την εις βάρος του παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης των φύλων στην απασχόληση και την εργασία, χωρίς, ωστόσο, να τοποθετείται ο εργοδότης σε δυσανάλογα δυσμενή θέση.

Ενθαρρύνεται ο κοινωνικός διάλογος μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, με σκοπό την προώθηση της αμέσως ανωτέρω αρχής.¹²

2. Έννοια της αμοιβής

Η έννοια της «αμοιβής» είναι ευρύτατη νομική έννοια. Ευρύτερη από την έννοια του μισθού ή του ανταλλάγματος της εργασίας. Το άρθρ. 141 § 2 της ΣυνθΕΚ ορίζει: «**Για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου 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**». Με την ίδια ευρύτητα αντιμετωπίζει την έννοια της αμοιβής και το άρθρ. 1 της Δ.Σ.Ε. 100, το οποίο και αποτέλεσε το πρότυπο για τη διατύπωση του άρθρ. 141 (πρώην 119) ΣυνθΕΚ. Το άρθρο αυτό ορίζει ότι: «**ο όρος αμοιβή περιλαμβάνει το ημερομίσθιο ή την συνήθη αντιμισθία, βασική ή κατώτατη, καθώς και κάθε άλλο όφελος καταβαλλόμενο αμέσως ή εμμέσως σε χρήμα ή σε είδος από τον εργοδότη στον εργαζόμενο έναντι της απασχόλησής του**». Στον ν. 1414/1984 ο ορισμός της έννοιας της αμοιβής ήταν στενότερος από τον αντίστοιχο του άρθρ. 141 της Συνθήκης και του άρθρ. 1 της Δ.Σ.Ε. 100/1951. Σύμφωνα με το άρθρ. 4 § 2, «**ως αμοιβή νοείται ο μισθός και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή που καταβάλλεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο άμεσα ή έμμεσα, σε χρήμα ή σε είδος, ως αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας**». Ο ορισμός της έννοιας

¹² Βλ. Μ. Μπίθα ΔΕΝ2006 σελ.1456-1457

της αμοιβής, κατά το άρθρ. 4 § 2 του ν. 1414/1984, δεν περιελάμβανε παροχές του εργοδότη που, ενώ δεν υπάρχει καμία αμφιβολία ότι αυτές καταβάλλονται εξ αφορμής ή λόγω της σχέσης εργασίας, εντούτοις δε βρίσκονται, τουλάχιστον σε άμεση, ανταλλακτική σχέση με την παροχή της εργασίας. Αντίθετα, οι παροχές αυτές υπάγονται στην έννοια της αμοιβής κατά το κοινοτικό δίκαιο, στο πλαίσιο του οποίου η έννοια της αμοιβής όπως προκύπτει από τη διατύπωση του άρθρ.141 της Συνθήκης, εκλαμβάνεται πολύ ευρύτερα και περιλαμβάνει, εκτός από τις αποδοχές, και κάθε όφελος που καταβάλλεται στον εργαζόμενο λόγω της σχέσης εργασίας. Λόγω της υπεροχής του κοινοτικού δικαίου υπερισχύει η έννοια της αμοιβής, όπως αυτή καθορίζεται στις διατάξεις του άρθρ. 141 ΣυνθΕΚ και του άρθρ.1 της Οδηγίας 75/117/ΕΚ, οι οποίες έχουν άμεση εφαρμογή και, επομένως, οι σχετικές αξιώσεις στηρίζονται άμεσα στις διατάξεις αυτές. Ήδη ο ν. 3488/2006 που αντικατέστησε το ν. 1414/1984, υιοθέτησε έναν ορισμό της έννοιας της αμοιβής σαφώς ευρύτερο απ' αυτόν του προηγούμενου νόμου και σύμφωνα με το κοινοτικό δίκαιο. Το άρθρ. 7 § 1 ορίζει: **«Για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου, ως «αμοιβή» νοούνται οι πάσης φύσεως μισθοί και αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα από κάθε πηγή, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, ή και με αφορμή την απασχόληση του τελευταίου».** Το ΔΕΚ, στηριζόμενο στη διατύπωση του άρθρ. 141, προχώρησε σε μια ευρύτερη ερμηνεία της έννοιας της αμοιβής. Αυτή περιλαμβάνει εκτός από τις αποδοχές και κάθε άλλη παροχή, τακτική ή έκτακτη, αποζημιώσεις κάθε είδους, στις οποίες περιλαμβάνονται και οι αποζημιώσεις απόλυσης, διευκολύνσεις όπως ταξίδια, εισιτήρια, χρηματοδοτήσεις κ.α., ακόμα κι αν γίνουν σε εξαρτημένα από το μισθωτό πρόσωπα. Αρκεί να καταβάλλονται άμεσα ή έμμεσα (σε χρήμα ή σε είδος) από τον εργοδότη και να θεμελιώνεται η συνάφεια με τη σχέση εργασίας, να λαμβάνει δηλαδή τις παροχές ο εργαζόμενος **«λόγω της σχέσης εργασίας».** Για την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής δεν έχει σημασία η πηγή της προέλευσης της αμοιβής, αν δηλαδή, αυτή προσδιορίζεται από πηγές κρατικής προέλευσης (νόμους κ.τ.λ.), επαγγελματικής προέλευσης (σ.σ.ε., δ.α., κανονισμούς), ατομικές συμβάσεις ή μονομερείς αποφάσεις του

εργοδότη. Σε κάθε όμως περίπτωση πρέπει να πρόκειται για παροχή από τον εργοδότη.¹³

Παραδείγματα στοιχείων της αμοιβής, που παρέχονται απευθείας, **άμεσα**, από τον εργοδότη, αποτελούν π.χ. οι αμοιβές για υπερωρίες, τα διάφορα επιδόματα (πολυετιών σπουδών, ορισμένου επαγγέλματος ή θέσης, ειδικών συνθηκών εργασίας, εκτός έδρας, αλλαγή τόπου διαμονής, οικογενειακών βαρών κτλ.), τα πριμ, τα ποσοστά επί των κερδών, η αποζημίωση αποχώρησης, τα έξοδα μεταφοράς στον τόπο εργασίας ή άλλες διευκολύνσεις στις συγκοινωνίες, ακόμη και αν δεν εξυπηρετούν τη μετάβαση στον τόπο εργασίας, παροχές ιματισμού ή τροφής ή υγειονομικής περίθαλψης ή άδειας, σε χρήμα ή είδος κτλ.

Παραδείγματα στοιχείων της αμοιβής, που παρέχονται **έμμεσα** από τον εργοδότη, αποτελούν π.χ. οι εισφορές που καταβάλλει ο εργοδότης, για λογαριασμό δικό του ή των εργαζομένων, σε συμβατικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, καθώς και παροχές κάθε είδους, χορηγούμενες στον εργαζόμενο στη διάρκεια της απασχόλησης ή και μετά τη λήξη της, από τέτοιο σύστημα ασφάλισης (όπως σύνταξη, αποζημίωση αποχώρησης, παροχές υγειονομικής περίθαλψης ή άδειας κτλ.), που αναπληρώνουν ή συμπληρώνουν παροχές από νομοθετικά οργανωμένο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.

Σ' αυτές τις περιπτώσεις χρησιμοποιείται ο όρος «**κοινωνικός μισθός**» εκφράζοντας την κοινωνική λειτουργία του μισθού ως μέσου συντήρησης και γενικότερα διαβίωσης του εργαζομένου και της οικογενείας του. Η έννοια του κοινωνικού μισθού συνεχώς διευρύνεται και ήδη έχει υπερβεί τα όρια της ατομικής σχέσης εργασίας. Πλέον γίνεται λόγος για κοινωνικοποίηση του μισθού, με αποτέλεσμα να θεωρούνται μισθός και οι παροχές κοινωνικής ασφάλισης που βασίζεται στη σχέση εργασίας, ακόμα και η σύνταξη. Όμως για τη νομική έννοια του μισθού στα πλαίσια της σχέσης εργασίας λαμβάνονται υπόψη μόνον οι οικονομικής αξίας παροχές του εργοδότη που έχουν ως νομική βάση αυτή τη σχέση και ορισμένες μόνο μορφές του «**κοινωνικού μισθού**»

¹³ Βλ. Δημ. Ζερδελής Ατομικές εργασιακές σχέσεις 2008 σελ.244-247

όπως οικογενειακό επίδομα, άδεια και επίδομα αδείας, δώρα εορτών κ.α.¹⁴

Αμοιβή αποτελούν και οι εισφορές σε νομοθετικά οργανωμένο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, όταν καταβάλλονται από τον εργοδότη για λογαριασμό του εργαζόμενου.¹⁵

Σχετικά το ΔΕΚ κλήθηκε να απαντήσει στο ερώτημα αν η σύνταξη αποχώρησης που χορηγείται στον εργαζόμενο από σύστημα κοινωνικής ασφάλισης που έχει θεσπιστεί από τον νόμο συνιστά αμοιβή, κατά την έννοια του άρθ. 141 (πρώην άρθ. 119) ΣυνθΕΚ, παρεχόμενη έμμεσα από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της σχέσης εργασίας.

Το ΔΕΚ έδωσε στο ερώτημα αυτό **αρνητική** απάντηση, κρίνοντας ότι, μολονότι τα οφέλη που έχουν και χαρακτήρα παροχών κοινωνικής ασφάλισης δεν είναι καταρχήν ξένα προς την έννοια της αμοιβής, όπως αυτή ορίζεται στο άρθ.141, δεν μπορούν ωστόσο να περιληφθούν στην έννοια αυτή τα συστήματα ή οι παροχές κοινωνικής ασφάλισης, ιδίως οι συντάξεις λόγω αποχώρησης, οι οποίες ρυθμίζονται απευθείας από το νόμο, χωρίς οποιοδήποτε στοιχείο διαβούλευσης εντός της ενδιαφερόμενης επιχείρησης ή του ενδιαφερόμενου επαγγελματικού κλάδου, και που ισχύουν υποχρεωτικά για γενικές κατηγορίες εργαζομένων. Τη θέση αυτή το Δικαστήριο θεμελίωσε με το σκεπτικό ότι τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης εξασφαλίζουν στους εργαζόμενους την υπαγωγή σ' ένα σύστημα που έχει θεσπιστεί εκ του νόμου και στη χρηματοδότηση που συνεισφέρουν οι εργαζόμενοι, οι εργοδότες και, ενδεχομένως, το δημόσιο σε αναλογία που είναι λιγότερο συνάρτηση της σχέσης εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου απ' ό,τι λόγων κοινωνικής πολιτικής. Επομένως, το μέρος της χρηματοδότησης των συστημάτων αυτών δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι συνιστά άμεση ή έμμεση παροχή προς τον εργαζόμενο κατά την έννοια του άρθ.141. Αντίθετα, οι παροχές που καταβάλλει ο εργοδότης, δυνάμει συνταξιοδοτικού συστήματος της επιχείρησης που πηγάζει όχι από το νόμο αλλά από συμφωνία που καταρτίστηκε με τους εκπροσώπους των εργαζομένων,

¹⁴ Βλ. Ν. Γεωργιάδου Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων σελ.116

¹⁵ Βλ. Σ.Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου ΕΕΔ 1988 σελ.838

συνιστούν όφελος που παρέχει ο εργοδότης στον εργαζόμενο λόγω της σχέσης εργασίας και επομένως, εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθ.141.

Παροχές του εργοδότη, που συνδέονται με την οικογενειακή κατάσταση του εργαζόμενου και παρέχονται για τη σύζυγο ή τα παιδιά του ή για την ανακούφιση από έξοδα διαβίωσης όπως οικογενειακά επιδόματα, συγκοινωνιακές διευκολύνσεις ή ακόμα επιδόματα αλλαγής τόπου εγκατάστασης, αποτελούν στοιχείο της αμοιβής και τα δικαιούνται εξ ίσου χωρίς καμία άμεση ή έμμεση διαφοροποίηση και οι γυναίκες που βρίσκονται στην ίδια οικογενειακή κατάσταση και εκτελούν εργασία ίσης αξίας. Αιτία της χορήγησης και των παροχών αυτών αποτελεί η απασχόληση και όχι οι οικογενειακές ή άλλες ανάγκες του εργαζόμενου.

Η έννοια των βαρών του γάμου ή του αρχηγού της οικογένειας είναι όχι απλώς άσχετη με την έννοια της αμοιβής, αλλά και απαγορεύεται να ασκεί οποιαδήποτε επίδραση στη διαμόρφωση των προϋποθέσεων ή του ύψους της. Εξάλλου ο κανόνας της ισότητας αμοιβών έχει εφαρμογή ανεξάρτητα από το σύστημα, με το οποίο αμείβονται οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι (π.χ. χρονική αμοιβή, κατ' αποκοπή, κατά μονάδα εργασίας, συμμετοχή στα κέρδη κτλ).

Είναι αδιάφορος ο ειδικότερος χαρακτηρισμός, η ονομασία, κάθε επιμέρους παροχής. Αδιάφορο είναι και ποια ειδική ανάγκη του εργαζόμενου ή του εργοδότη εξυπηρετεί. Δεν απαιτείται να είναι τακτική ή περιοδική. Εφόσον μια παροχή ανταποκρίνεται στα προαναφερόμενα και νόμιμα κριτήρια, τη δικαιούνται και άνδρες και γυναίκες. Κάθε άμεσος ή έμμεσος σχετικός περιορισμός εις βάρος εργαζομένων του ενός φύλου ή κατηγορίας ή ομάδας εργαζομένων αποτελούμενης αποκλειστικά ή κυρίως από άτομα του ενός φύλου είναι ανίσχυρος.¹⁶

3. Διάκριση λόγω φύλου. Άμεσες-Έμμεσες διακρίσεις

Η απαγορευμένη διάκριση λόγω φύλου περιλαμβάνει δύο τύπους διακρίσεων: την άμεση και την έμμεση διάκριση. Ρητή αναφορά στις

¹⁶ Βλ. Σ. Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου ΕΕΔ 1988 σελ.839

έμμεσες διακρίσεις γίνεται στο άρθ. 2 § 1 της Οδηγίας 76/207/EΚ, η οποία ορίζει ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών συνεπάγεται την απουσία κάθε διάκρισης που βασίζεται στο φύλο είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε συσχετισμό, ιδίως, με την οικογενειακή κατάσταση. Και στην περίπτωση εμμέσων διακρίσεων, σύμφωνα με την νομολογία του ΔΕΚ, έχει άμεση εφαρμογή η διάταξη του άρθ. 141 της Συνθήκης, η οποία παρέχει δικαίωμα στους θιγόμενους εργαζομένους άξιο δικαστικής προστασίας.

Η **άμεση** διάκριση δεν παρουσιάζει καθόλου προβλήματα στον προσδιορισμό της. Είναι η διάκριση που στηρίζεται άμεσα στη διαφορά φύλου, όπως συνέβαινε παλιότερα. Άμεση διάκριση έχουμε και στην περίπτωση που ως κριτήριο διαφοροποίησης χρησιμοποιείται στοιχείο ή κατάσταση που μόνο στο ένα φύλο μπορεί να συντρέχει, όπως π.χ. η εγκυμοσύνη. Το άρθ. 3 του ν.3488/2006, μεταφέροντας κατά γράμμα την Οδηγία 2002/73 που τροποποίησε την Οδηγία 76/207, υιοθετεί για την άμεση διάκριση τον ακόλουθο ορισμό: **άμεση διάκριση συντρέχει «όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν που υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση»**. Η διατύπωση «θα υφίστατο» επιτρέπει τη σύγκριση με υποθετικό εργαζόμενο ή υποψήφιο για απασχόληση, προστατεύοντας το θύμα της διάκρισης σε περίπτωση που δεν υπάρχει εργαζόμενος στην επιχείρηση σε ανάλογη κατάσταση σήμερα ή δεν υπήρξε κατά το παρελθόν.

Έμμεση διάκριση εισάγουν μέτρα ή συστήματα, τα οποία, αν και φαινομενικά εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζόμενους χωρίς διάκριση φύλου, και επομένως από την άποψη αυτή εμφανίζονται ως ουδέτερα, εντούτοις στην πραγματικότητα θίγουν τους εργαζόμενους ορισμένου φύλου και οδηγούν σε **«διακριτική μεταχείριση εις βάρος του»**. Τούτο συμβαίνει, όταν η διαφοροποίηση στηρίζεται σε στοιχεία και προϋποθέσεις τις οποίες είναι μεν δυνατό να πληρούν τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες, στην πράξη όμως αποδεικνύεται ότι π.χ. οι γυναίκες σε σημαντικά περιορισμένη έκταση πληρούν τα στοιχεία αυτά και τις προϋποθέσεις, ώστε κατ' αποτέλεσμα το συγκεκριμένο μέτρο να πλήττει

πολύ μεγαλύτερο αριθμό γυναικών παρά ανδρών. Η σχετική κρίση στηρίζεται στην ποσοστιαία αναλογία ανδρών και γυναικών στις δυο ομάδες και όχι στους απόλυτους αριθμούς των θιγομένων προσώπων. Οι προθέσεις του εργοδότη δεν ενδιαφέρουν. Το μέτρο που επιφέρει, εκ των πραγμάτων, δυσμενείς συνέπειες για τους εργαζόμενους ορισμένου φύλου, τότε μόνο δεν είναι αντίθετο προς τις διατάξεις για την ισότητα ανδρών και γυναικών και το σκοπό που αυτές υπηρετούν, όταν ο εργοδότης αποδείξει ότι αυτό δικαιολογείται από λόγους **«αντικειμενικούς και ξένους προς οποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο»**.

Ορισμό των εμμέσων διακρίσεων συναντάμε στην Οδηγία 97/80/ΕΟΚ, η οποία αφορά το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου, καθώς και στην Οδηγία 2002/73 που τροποποίησε την Οδηγία 76/207. Σύμφωνα με την τελευταία Οδηγία, άρθ. 2 § 2, έμμεση διάκριση υφίσταται **«όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση εκπροσώπους του ενός φύλου σε σύγκριση με τους εκπροσώπους του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία»**. Τον ορισμό αυτό υιοθετεί και το άρθ. 3 του ν. 3488/2006.¹⁷

Η έννοια της έμμεσης διάκρισης δημιουργήθηκε από το ΔΕΚ για να κατοχυρώσει όχι μόνο την ισότητα στην αφετηρία, αλλά και την ισότητα στο αποτέλεσμα. Ενώ οι άμεσες διακρίσεις έχουν περιορισθεί σημαντικά, οι έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου αναπτύσσονται, η δε ύπουλη και καλυμμένη μορφή τους καθιστά δύσκολη την ανακάλυψή τους. Οι αποφάσεις του ΔΕΚ που διέπλασαν την έννοια της έμμεσης διάκρισης αφορούσαν υποθέσεις λήψεως δυσμενών μέτρων εις βάρος εργαζομένων υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης. Εφόσον η κατηγορία των ανωτέρω εργαζομένων αποτελείται στη συντριπτική της

¹⁷ Βλ. Δημ. Ζερδελής Ατομικές Εργασιακές σχέσεις 2008 σελ. 248-250

πλειοψηφία από γυναίκες, τα δυσμενή μέτρα έπλητταν αυτές σε αξιοσημείωτο βαθμό.

Επίσης έμμεσες παραβάσεις της ισότητας υπάρχουν ιδίως στις περιπτώσεις κατά τις οποίες σε μια ειδικότητα ή σε ένα επάγγελμα απασχολούνται αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο γυναίκες, όπως στην υφαντουργία, συσκευασία προϊόντων, βιοτεχνίες ενδυμάτων, στις οποίες εργασίες είναι ενδεχόμενο να καθορίζονται μειωμένες αποδοχές, λόγω φύλου. Στις περιπτώσεις αυτές κατά τις οποίες δεν απασχολούνται άνδρες για να γίνει η σύγκριση των αμοιβών πρέπει να αναζητούνται άλλα αντικειμενικά κριτήρια για να διαπιστωθεί κατά πόσο υπάρχει διάκριση λόγω φύλου.

Το ΔΕΚ σαν τέτοια κριτήρια δέχτηκε τις αμοιβές τις οποίες έπαιρναν οι άνδρες σε προηγούμενο χρόνο απασχολούμενοι στην ίδια ή παρόμοια εργασία, προσαρμοζόμενες με τις αυξήσεις που έγιναν στο ενδιάμεσο χρονικό διάστημα.

Ενώ σε άλλη περίπτωση δέχτηκε, όταν γίνεται διάκριση του ωρομισθίου μεταξύ των πλήρως απασχολουμένων και των απασχολουμένων με μειωμένο ωράριο γυναικών, πρέπει να γίνεται σύγκριση μεταξύ του μέσου όρου των ωρομισθίων των ανδρών και του μέσου όρου του ωρομισθίου των γυναικών.

Σε καμιά περίπτωση η σύγκριση δεν μπορεί να γίνει με τις αμοιβές των ανδρών που απασχολούνται σε άλλον εργοδότη.

Στα συστήματα επαγγελματικής κατάταξης βάσει των οποίων προσδιορίζονται από το νόμο ή τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή από Κανονισμό για τον προσδιορισμό των αμοιβών, δεν αποτελεί μοναδικό κριτήριο της ισότητας οι ισχυρότερες μυϊκές δυνάμεις του άνδρα, αλλά πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ως κριτήριο και η επιδεξιότητα της γυναίκας.¹⁸

¹⁸ Βλ. Μ. Μπίθα ΔΕΝ 2006 σελ.1362-1363

4. Εργασία ίσης αξίας ή όμοια εργασία

Κατά τη διάταξη του άρθ. 22 § 1 εδαφ. β' του Συντ., **«όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από το φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας»**

Η διάταξη αυτή είναι νομικά πρωτοποριακή, μην έχοντας αντιστοιχία σε ξένα Συντάγματα. Ο Έλλην συνταγματικός νομοθέτης απέσπασε το θέμα της ισότητας της αμοιβής στην εργασία από τα λοιπά θέματα ισότητας και δημιούργησε την ειδική και αυτοτελή αρχή της ισότητας αμοιβής για ίσης αξίας εργασία, η οποία ανήκει στο χώρο του εργατικού δικαίου.

Η έννοια της εργασίας στη διάταξη του άρθ. 22 § 1 εδ. β' του Συντάγματος είναι εκείνη της εξηρητημένης εργασίας.

Ευρύτατη είναι η έννοια της εργασίας ίσης αξίας, αφού αναφέρεται όχι μόνο σε όμοιες ή παρόμοιες εργασίες, αλλά σε κάθε εργασία, στην οποία αποδίδεται ίση αξία. Το καθοριστικό κριτήριο για την αξία της εργασίας είναι ο σκοπός της εργοδοτικής παροχής, μέσω του οποίου διαπιστώνεται αν η διαφορετική μεταχείριση ενός εργαζόμενου από τον εργοδότη του είναι δικαιολογημένη ή μη.¹⁹

Για να θεωρηθούν οι εργασίες **«όμοιες»** δεν απαιτείται κατ' ανάγκη πλήρης ταύτιση των εκτελούμενων καθηκόντων, η οποία άλλωστε σπάνια θα συντρέχει. Η έννοια της όμοιας εργασίας καλύπτει και δραστηριότητες οι οποίες αναφορικά με το περιεχόμενο, τις συνθήκες, τον τόπο και το χρόνο εργασίας ήδη εξωτερικά δεν εμφανίζουν σημαντικές διαφορές.

Το Σύνταγμα (άρθ. 22 § 1 εδ. β') επιβάλλει την ισότητα αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας. Και ο ν. 3488/2006, όπως και ο προηγούμενος ν.1414/1984 ορίζουν (άρθ.7 και 4 αντίστοιχα) ορίζει ότι **«άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία»**. Το άρθ. 141 (πρώην 119) ΣυνθΕΚ, στην αρχική διατύπωσή

¹⁹ Βλ. Μ. Μπίθα ΔΕΝ 2006 σελ.1453-1454

του, φαίνεται να περιορίζει το πεδίο εφαρμογής της αρχής της ισότητας στις «**όμοιες**» μόνον εργασίες. Η Οδηγία όμως 75/117, που εκδόθηκε για την ταχύτερη και αποτελεσματικότερη εφαρμογή της αρχής που θέσπισε το άρθρο αυτό, επεξέτεινε το πεδίο εφαρμογής της, ώστε αυτή να καλύπτει όχι μόνον ίδιες εργασίες αλλά και εργασίες στις οποίες αποδίδεται ίση αξία. Ήδη, με την Συνθήκη του Άμστερνταμ, το άρθρ. 141 επαναδιατυπώθηκε και σ' αυτό ρητά πλέον ορίζεται ότι η ισότητα ανδρών και γυναικών στην αμοιβή επιβάλλεται **«για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας»**.

Στην πράξη η αξιολόγηση των συγκεκριμένων εργασιών ως εργασιών ίσης αξίας παρουσιάζει σημαντικές δυσχέρειες. Η ένταξη συγκεκριμένων εργασιών σε μισθολογικές κατηγορίες μπορεί να γίνει και με τη βοήθεια **συστήματος επαγγελματικής κατάταξης**. Στην περίπτωση που χρησιμοποιείται αυτό το σύστημα, 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. Το σύστημα πρέπει να μη στηρίζεται αποκλειστικά ή κυρίως σε κριτήρια τα οποία αντιστοιχούν σε ιδιότητες ή προσόντα που απαντούν συνήθως στο ένα φύλο π.χ. μυϊκή δύναμη, σωματική προσπάθεια και αντοχή, τεχνική κατάρτιση είναι «ανδρικά» κριτήρια και να ευνοεί έτσι τις αντίστοιχες εργασίες, αλλά, να λαμβάνει υπόψη και άλλα κριτήρια π.χ. επιδεξιότητα, ακρίβεια, συνεχή προσοχή, νευρική ένταση, μονότονη επανάληψη των εργασιών τα «γυναικεία» κριτήρια, **ώστε το σύστημα στο σύνολό του να αποκλείει κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου.**²⁰

Ένα σύστημα επαγγελματικής κατάταξης –επισημαίνει το ΔΕΚ – **«για να μη δημιουργεί διακρίσεις στο σύνολό του, πρέπει να λαμβάνει υπόψη, καθόσον το επιτρέπει η φύση των προς εκτέλεση εργασιών μέσα στην επιχείρηση, κριτήρια για τα οποία οι εργαζόμενοι κάθε φύλου μπορούν να παρουσιάζουν ιδιαίτερες ικανότητες»**.

²⁰ Βλ. Σ Κουκούλη -Σπηλιωτοπούλου ΕΕΔ σελ.841

Το γεγονός ότι δύο εργαζόμενοι ασκούν την ίδια δραστηριότητα δε σημαίνει και ότι η προϋπόθεση της **«όμοιας εργασίας ή εργασίας ίσης αξίας»** είναι δεδομένη. Είναι δυνατό δύο εργαζόμενοι να ασκούν την ίδια κατ' αντικείμενο δραστηριότητα αλλά η παρεχόμενη απ' αυτούς εργασία να είναι διαφορετικής αξίας, είτε διότι εκτελείται κάτω ό διαφορετικούς όρους και συνθήκες είτε διότι οι εργαζόμενοι έχουν διαφορετική εμπειρία ή ικανότητες. Βέβαια, φαίνεται να δέχεται ότι αποφασιστικό κριτήριο για τη συνδρομή **«όμοιας ή ίσης αξίας εργασίας»** είναι η φύση της παρεχόμενης εργασίας, ότι, δηλαδή, κριτήριο για την ύπαρξη της παραπάνω προϋπόθεσης είναι αποκλειστικά η ασκούμενη δραστηριότητα. Από τη μεταγενέστερη όμως νομολογία και ιδίως από την απόφαση της 11/5/1999 προκύπτει ότι, εκτός από τη φύση της εργασίας, και άλλα κριτήρια είναι κρίσιμα, όπως π.χ. η επαγγελματική κατάρτιση. Προκειμένου να διαπιστωθεί αν οι εργαζόμενοι παρέχουν όμοια εργασία, πρέπει να εξετασθεί αν, λαμβανομένου υπόψη ενός συνόλου παραγόντων, όπως είναι η φύση της εργασίας, η κατάρτιση και οι όροι εργασίας, οι εργαζόμενοι αυτοί μπορούν να θεωρηθούν ως ευρισκόμενοι σε συγκρίσιμη κατάσταση.

Επομένως, οσάκις μια δραστηριότητα, που είναι φαινομενικά πανομοιότυπη, ασκείται από διαφορετικές ομάδες εργαζομένων που δεν έχουν την ίδια άδεια άσκησης επαγγέλματος ή την ίδια επαγγελματική κατάρτιση προς άσκηση του επαγγέλματός τους, πρέπει να εξετάζεται αν, λαμβανομένων υπόψη των στοιχείων που αφορούν τη φύση των καθηκόντων που μπορούν να ανατεθούν, αντίστοιχα, σε καθεμία από τις εν λόγω ομάδες εργαζομένων, τις σχετικές με την κατάρτιση προϋποθέσεις που απαιτούνται για την άσκηση των καθηκόντων αυτών και τους όρους εργασίας υπό τους οποίους εκτελούνται τα καθήκοντα αυτά, οι διαφορετικές ομάδες εργαζομένων παρέχουν όμοια εργασία κατά την έννοια του άρθ. 119 (νυν άρθ. 141) της Συνθήκης.

Το κριτήριο, επομένως, της επαγγελματικής κατάρτισης έχει διπλή χρήση: μπορεί να χρησιμοποιηθεί όχι μόνο ως παράγοντας ικανός να δικαιολογήσει αντικειμενικά μία διαφορά μεταξύ των αμοιβών που καταβάλλονται σε εργαζόμενους που παρέχουν όμοια εργασία, αλλά και

ως κριτήριο σύγκρισης των εργασιών δύο κατηγοριών εργαζομένων, προκειμένου να διαπιστωθεί αν πρόκειται για όμοιες ή ίσης αξίας εργασίες. Προκειμένου όμως να έχει νόημα η δυνατότητα της διπλής αυτής χρήσης, θα πρέπει, όπως ορθά επισημαίνεται, να γίνει δεκτό ότι το κριτήριο αυτό δεν έχει ταυτόσημο περιεχόμενο στο πλαίσιο και των δύο χρήσεων του: **«Η διαφορετική επαγγελματική κατάρτιση, ως αντικειμενικό κριτήριο διαφοροποίησης της αμοιβής στο πλαίσιο άσκησης όμοιας ή ίσης αξίας εργασίας, δεν μπορεί να ταυτισθεί με τη διαφορετική επαγγελματική κατάρτιση της οποίας η διαπίστωση οδηγεί στο συμπέρασμα ότι δύο κατηγορίες εργαζομένων δεν ασκούν όμοια ή ίσης αξίας εργασία. Στην πρώτη περίπτωση, η διαφορά της επαγγελματικής κατάρτισεως θα συνίσταται συνήθως στην ύπαρξη διαφορετικής στάθμης τίτλων σπουδών ή εν γένει επαγγελματικής κατάρτισεως. Στην περίπτωση αυτή, οι τίτλοι σπουδών διαφορετικής στάθμης, δεν οδηγούν σε τόσο έντονη διαφοροποίηση ώστε να γίνει λόγος για διαφορετικό επάγγελμα ή διαφορετική θέση εργασίας, αλλά μπορεί να αποτελούν λόγο διαφοροποίησης της αμοιβής για όμοια εργασία».**²¹

Παρόλη την αναμφισβήτητη πρόοδο που έχει πραγματοποιηθεί τα τελευταία χρόνια, ο κανόνας της ισότητας αμοιβών δεν έχει ακόμη εφαρμοστεί από την νομολογία μας σε όλη του την έκταση. Ειδικότερα, η έννοια της αμοιβής έχει αποτελέσει αντικείμενο κάποιας επεξεργασίας, ενώ η έννοια της εργασίας ίσης αξίας δεν έχει εφαρμοστεί καθόλου. Εξάλλου, η έννοια της έμμεσης διάκρισης είναι σχεδόν άγνωστη.

Η κατάσταση αυτή οφείλεται σε ποικίλους παράγοντες, μεταξύ των οποίων μπορούν να σημειωθούν οι ακόλουθοι:

α) Η έλλειψη ευαισθητοποίησης των ενδιαφερομένων, που οφείλεται κυρίως στην έλλειψη πληροφόρησης, αλλά και ο φόβος εκδικητικών μέτρων του εργοδότη. Η έλλειψη πληροφόρησης αφορά τόσο τη

²¹ Βλ. Δημ. Ζερδελής Ατομικές εργασιακές σχέσεις 2008 σελ.260-265

δυνατότητα άσκησης κάποιου ένδικου βοηθήματος, όσο και το αντικείμενό του. Τα περισσότερα ασκούμενα ένδικα βοηθήματα δεν έχουν ως αντικείμενο την αμφισβήτηση της αξιολόγησης και κατάταξης των επαγγελματιών ή εργασιών ή θέσεων . Αλλά ακόμη και όταν η κατάταξη αμφισβητείται, εκείνο που ζητείται είναι η αμοιβή που καταβάλλεται σε άτομο του άλλου φύλου, που εκτελεί την ίδια εργασία και πάντοτε γίνεται επίκληση διάκρισης που είναι άμεση και εμφανής. Η σύγκριση, εξάλλου γίνεται μεταξύ εργασιών, που διέπονται από την ίδια συλλογική ρύθμιση ή εκτελούνται μέσα στην ίδια επιχείρηση ή στον ίδιο τόπο εργασίας ή από εργαζόμενους που κατέχουν την ίδια θέση ή είναι του ίδιου ιεραρχικού επιπέδου.

β) Ο δισταγμός, ιδίως εκ μέρους των ανωτάτων δικαστηρίων, να εφαρμόσουν το άρθ.119 ΣυνθΕΟΚ ή τη σύμβαση 100 ή ακόμη και το άρθ. 22 § 1 εδ. β΄ του Συντ.

γ) Η τάση των δικαστηρίων, ακόμα και όταν μνημονεύουν τις προαναφερόμενες υπερνομοθετικές διατάξεις, να τους αποδίδουν περισσότερη έννοια και πεδίο εφαρμογής και, τελικά, σε αρκετές περιπτώσεις, να μη στηρίζουν σ΄ αυτές το διατακτικό των αποφάσεών τους, προτιμώντας γενικότερες διατάξεις (όπως αυτή του άρθ. 4 § 2 Σ.) ή πιο οικείες διατάξεις και αρχές όπως την αρχή της ίσης μεταχείρισης).²²

Μία απόφαση του Α.Π. (αριθ. 348/1985 Ολ.) και δύο αποφάσεις του Μον. Πρωτ. Αθ. (αριθ. 4087/1981 και 5259/1982) δέχονται την βασιμότητα των αγωγών γυναικών για ίση αμοιβή.

Η απόφαση του Α.Π. θεώρησε ανεπίτρεπτη διάκριση εις βάρος γυναίκας, που πήγαζε από ατομική σύμβαση εργασίας. Μία γυναίκα και ένας άνδρας είχαν τοποθετηθεί συγχρόνως στην ίδια θέση προγραμματιστή ηλεκτρονικών υπολογιστών. Ο μισθός του ανδρός ήταν υψηλότερος από εκείνον της γυναίκας, μολονότι αυτή δεν υστερούσε κατά τα προσόντα. Η γυναίκα ζήτησε με αγωγή τη διαφορά του μισθού.

²²Βλ. Σ.Κουκούλη –Σπηλιωτοπούλου ΕΕΔ 45 σελ.998

Ο Α.Π. έκρινε την αγωγή βάσιμη, θεωρώντας ότι υπήρχε παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, την οποία η νομολογία έχει συναγάγει κυρίως από το άρθ. 288 του Α.Κ. Κατά το σκεπτικό της απόφασης, η αρχή αυτή επιβάλλει στον εργοδότη, ο οποίος απασχολεί με αμοιβή περισσότερα πρόσωπα που έχουν τα ίδια προσόντα και παρέχουν τις ίδιες υπηρεσίες, υπό τις ίδιες συνθήκες, για την ικανοποίηση της ίδιας κατηγορίας αναγκών (του εργοδότη), να τα μεταχειρίζεται με τον ίδιο τρόπο, ανεξάρτητα από το φύλο τους και τον χρόνο πρόσληψής τους. Η αρχή αυτή, κατά τον Α.Π., είναι εφαρμοστέα σε κάθε παροχή, χορηγούμενη από τον εργοδότη με μονομερή πράξη ή κατ' εφαρμογή ατομικής σύμβασης εργασίας.

Αποκλίσεις επιτρέπονται μόνον αν δικαιολογούνται από λόγους αντικειμενικούς, ειδικούς και σοβαρούς. Η απόφαση αναφέρει, εξάλλου, ότι η προαναφερόμενη αρχή καθιερώνεται πλέον από το άρθ. 22 § 1 εδ. β' Σ. και το άρθ. 119 ΣυνθΕΟΚ. Στηρίζει όμως την αναίρεση στην κλασσική νομική βάση που συνάγεται από το άρθ. 288 Α.Κ. Οι υπερνομοθετικές διατάξεις απλώς μνημονεύεται, κατά τρόπο επικουρικό, και τους αποδίδεται έννοια και πεδίο εφαρμογής, που αντιστοιχούν στην έννοια και το πεδίο εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως του αστικού δικαίου. Πρέπει να παρατηρηθεί πάντως, ότι στη συγκεκριμένη διαφορά ήταν εφαρμοστέο το προγενέστερο της προσχώρησης στις Κοινότητες δίκαιο, δηλαδή, το άρθ. 22 §1 εδ. β' Σ. και η σύμβαση 100 (την οποία δεν μνημονεύει η απόφαση).

Η απόφαση αριθ. 4087/1981 του Μον. Πρωτ. Αθ. Θεώρησε ανεπίτρεπτη μια διάκριση, που πήγαζε από σ.σ.ε.(των εργατοτεχνιτών ελαστικού). Η σ.σ.ε. αυτή κατέτασσε τους άνδρες σε δύο κατηγορίες (των «ειδικευομένων» και των «ανειδίκευτων» εργατών)και τις γυναίκες σε μια τρίτη (των «εργατριών γενικώς»), για την οποία καθόριζε ημερομίσθιο κατώτερο ακόμη και από εκείνο των ανειδίκευτων εργατών. Μια εργάτρια, που εκτελούσε ειδικευμένη εργασία, ζήτησε με αγωγή τη διαφορά μεταξύ του ημερομισθίου της και εκείνου των ειδικευμένων εργατών, που εκτελούσαν εργασία ίσης αξίας με τη δική της. Το δικαστήριο έκρινε ότι η διάταξη της σ.σ.ε. που καθόριζε κατώτερα

ημερομίσθια για τις γυναίκες, ήταν αντίθετη προς το άρθ. 22 §1 εδ. β' και τη σύμβαση 100 και έκανε δεκτή την αγωγή.

Με την απόφαση αριθ. 5259/1982, το Μονομ. Πρωτ. Αθ. Θεώρησε ανεπίτρεπτη διάκριση, που πήγαζε από ατομική σύμβαση εργασίας και οικειοθελή πρακτική του εργοδότη. Η ενάγουσα, εργάτρια χαρτοβιομηχανίας, ζητούσε να καταδικαστεί η εναγόμενη στη διαφορά μεταξύ του ημερομισθίου της και του ημερομισθίου συναδέλφου της, που εργαζόταν στο ίδιο τμήμα του εργοστασίου και εκτελούσε την ίδια εργασία και να αναγνωρισθεί ότι υποχρεούται να της καταβάλλει και στο μέλλον το ίδιο ημερομίσθιο με τον συνάδελφό της.

Το δικαστήριο επισημαίνει, με ιδιαίτερη έμφαση, ότι η εκτελούμενη εργασία ήταν ακριβώς η ίδια, κατά την ποσότητα, την ποιότητα, τη διάρκεια, τις συνθήκες εργασίας και την απόδοση, ότι δεν υπήρχε διαφορά αρχαιότητας μεταξύ των δύο εργατών και η μόνη διαφορά τους ήταν η διαφορά φύλου. Ο ισχυρισμός της εναγόμενης –εργοδότης, ότι υπήρχε διαφορά στην εργασία, επειδή ο εργάτης μετέφερε βαρειές δεσμίδες χαρτιού, τις οποίες η ενάγουσα απλώς ετοίμαζε, και ότι τη μεταφορά αυτή δεν μπορούσε να την κάνει η ενάγουσα, γιατί απαιτούσε μυϊκή δύναμη ανδρός, απορρίπτεται επειδή αποδείχθηκε ότι η μεταφορά γινόταν όχι με τη σωματική δύναμη, αλλά με μηχάνημα εύχρηστο, το οποίο χειριζόταν και η ενάγουσα.²³

5. Συνέπειες της παράβασης της αρχής της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία

Η παράβαση της αρχής της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία επιφέρει τις ίδιες ακριβώς συνέπειες που επιφέρει η παράβαση από το νομοθέτη της γενικής αρχής της ισότητας. (άρθ. 4 § 1 Συντ.), της οποίας άλλωστε αποτελεί ειδικότερη εκδήλωση. Εφόσον πρόκειται για παροχή, μπορεί να την διεκδικήσει και η κατηγορία εκείνη των εργαζομένων που υπέστη τη δυσμενή διάκριση λόγω φύλου. Εφαρμόζεται, δηλαδή, η λεγόμενη **αποκαταστατική** μέθοδος που συνίσταται στην επέκταση

²³ Βλ. Σ. Κουκούλη-Σπηλιοτοπούλου ΕΕΔ 45 σελ. 994-996

εφαρμογής της σχετικής ευνοϊκής διάταξης στην κατηγορία που εξαιρέθηκε απ' αυτή.

Την εξίσωση «προς τα πάνω»,ως έννομη συνέπεια της παράβασης της αρχής της ίσης αμοιβής που κατοχυρώνει το άρθρο 141 (πρώην άρθ. 119) ΣυνθΕΚ, δέχεται και η νομολογία του ΔΕΚ. Η συνέπεια αυτή επέρχεται και όταν η δυσμενής διάκριση απορρέει από διάταξη συλλογικής σύμβασης. Το άρθ. 141 έχει άμεση εφαρμογή στις εθνικές έννομες τάξεις. Πρόκειται για διάταξη με επιτακτικό χαρακτήρα που είναι σαφής, επαρκώς ακριβής κατά το περιεχόμενό της και απαλλαγμένη από όρους ή αιρέσεις, ώστε να μπορεί να εφαρμοσθεί απευθείας, χωρίς να χρειάζεται κανένα συμπληρωματικό ή εκτελεστικό εθνικό ή κοινωνικό μέτρο. Επομένως, μπορεί να την επικαλείται ο πολίτης ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, προκειμένου αυτό να μην εφαρμόσει διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας αντίθετες από το άρθ. 119, χωρίς το δικαστήριο να υποχρεούται να ζητήσει ή να αναμείνει την προηγούμενη εξαφάνιση των συγκεκριμένων διατάξεων, είτε μέσω της νομοθετικής οδού είτε μέσω οποιασδήποτε άλλης συνταγματικής διαδικασίας. Αυτό ισχύει και στην περίπτωση κατά την οποία η αντίθετη προς το κοινοτικό δίκαιο διάταξη προκύπτει από συλλογική σύμβαση εργασίας.

«Πράγματι -επισημαίνει το ΔΕΚ- θα ήταν ασυμβίβαστο προς τη φύση του κοινοτικού δικαίου να στερείται το αρμόδιο, για την εφαρμογή του εν λόγω δικαίου, δικαστήριο της εξουσίας να προβαίνει σε ό,τι είναι αναγκαίο για τη μη εφαρμογή των διατάξεων συλλογικής σύμβασης που δημιουργούν, ενδεχομένως, εμπόδιο στην πλήρη αποτελεσματικότητα των κοινοτικών κανόνων». Επομένως, αν το εθνικό δικαστήριο βρεθεί μπροστά σε διάταξη συλλογικής σύμβασης που περιέχει άμεση ή έμμεση διάκριση, υποχρεούται να μη λάβει υπόψη την εν λόγω διάταξη, χωρίς να πρέπει να ζητήσει ή να περιμένει την προηγούμενη κατάργηση αυτής μέσω της συλλογικής διαπραγμάτευσης ή οποιασδήποτε άλλης διαδικασίας και να εφαρμόσει στα μέλη της ομάδας, για την οποία η διάκριση αυτή είναι δυσμενής, το ίδιο καθεστώς με αυτό που εφαρμόζεται στους άλλους εργαζόμενους, το οποίο,

ελλείπει ορθής εφαρμογής του άρθ. 119 της Συνθήκης ΕΟΚ στο εθνικό δίκαιο, παραμένει το μόνο έγκυρο σύστημα αναφοράς».

Βέβαια, για το μέλλον τα μέρη της συλλογικής σύμβασης δεν εμποδίζονται να αποκαταστήσουν την ίση μεταχείριση με μια εξίσωση «προς τα κάτω», μειώνοντας δηλαδή ή καταργώντας, με νέα συλλογική σύμβαση, τις παροχές που έλαβε ορισμένη κατηγορία. Οι διατάξεις του κοινοτικού και του εθνικού δικαίου, που κατοχυρώνουν την αρχή της ισότητας των αμοιβών, εγγυώνται ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία, δεν επιβάλλουν όμως και ορισμένο ύψος των χορηγούμενων παροχών. Το ίδιο ισχύει και όταν οι παροχές χορηγούνται όχι βάσει κανονιστικής ρύθμισης αλλά ρύθμισης κατά την οποία έχει θέσει μονομερώς ο εργοδότης. Εάν βέβαια η ρύθμιση αυτή έχει αποτελέσει περιεχόμενο ρητής ή σιωπηρής συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων και ο πρώτος δεν έχει διατηρήσει ένα δικαίωμα μονομερούς μεταβολής ή κατάργησης της παροχής, οποιαδήποτε τροποποίηση προϋποθέτει τη συναίνεση των θιγομένων εργαζομένων.²⁴

Ο ν. 1414/1984 (άρθ. 12) προβλέπει την επιβολή διοικητικών κυρώσεων κατά των εργοδοτών που παραβαίνουν τις διατάξεις του, αλλά όχι και κατά άλλων προσώπων που μπορούν να διαπράξουν τέτοιες παραβάσεις. Η αποτελεσματικότητα όμως των κυρώσεων, την οποία απαιτεί, σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕΚ, το κοινοτικό δίκαιο, εξαρτάται όχι μόνον από τη βαρύτητα των κυρώσεων, αλλά και από την ευρύτητα του κύκλου των προσώπων στα οποία μπορούν να επιβληθούν.

Εξάλλου, ορίζεται ότι δεν θίγονται ποινικές διατάξεις που προβλέπονται σε άλλους νόμους. Συνεπώς, όποτε μια παράβαση του ν. 1414/1984 συνιστά παράβαση και άλλου νόμου, ο οποίος προβλέπει ποινικές κυρώσεις, οι κυρώσεις αυτές πρέπει να επιβάλλονται. Σύμφωνα με τον νόμο αυτόν, κάθε εργοδότης ή διευθυντής ή

²⁴ Βλ. Δημ. Ζερδελής Ατομικές σχέσεις εργασίας 2008 σελ.266-268

εκπρόσωπος μιας επιχείρησης, που δεν καταβάλλει, μέσα στις προβλεπόμενες από τον νόμο προθεσμίες, στα πρόσωπα που απασχολεί με αμοιβή, τον μισθό ή τα κάθε είδους οφέλη που τους οφείλει λόγω της σχέσης εργασίας, όπως καθορίζονται από τη σύμβαση εργασίας, σ.σ.ε. κανονιστική διοικητική πράξη, νόμο ή έθιμο, υπόκειται σε ποινή φυλάκισης, που μπορεί να φθάσει τους τρεις μήνες, και σε πρόστιμο. Οι διατάξεις του νόμου αυτού είναι εφαρμοστέες και στις περιπτώσεις που δεν καταβάλλονται η αμοιβή, όπως αυτή οφείλεται βάσει του κανόνα της ισότητας των αμοιβών. Εκείνο που αξίζει να παρατηρηθεί, είναι ότι η έννοια της αμοιβής, που περιέχει ο παλιός αυτός νόμος, αντιστοιχεί πλήρως σε εκείνο του άρθ. 119 ΣυνθΕΟΚ και της σύμβασης 100.²⁵

²⁵ Βλ. Σ. Κουκούλη –Σπηλιωτοπούλου ΕΕΔ 45 σελ.1004

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΑΠΑΣΧΟΛΙΣΗ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Εκτός από την ισότητα στην αμοιβή, την οποία πραγματευτήκαμε στο πρώτο κεφάλαιο, μια εξίσου σημαντική έκφραση της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις είναι η ισότητα στην πρόσβαση σε απασχόληση. Εδώ θα διαπραγματευτούμε την εφαρμογή της αρχής στις σχέσεις ιδιωτικού δικαίου. Οι σχετικές κανονιστικές ρυθμίσεις συνεπάγονται, εκτός των άλλων, έναν περιορισμό της ελευθερίας, ειδικότερα της ελευθερίας επιλογής του προσώπου του αντισυμβαλλόμενου, καθόσον το φύλο δεν μπορεί να αποτελέσει κριτήριο επιλογής. Η έκταση του περιορισμού της συμβατικής ελευθερίας εξαρτάται, σε μεγάλο βαθμό, από τις συνέπειες που οι ρυθμίσεις του εθνικού δικαίου συνδέουν με την παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

1. Διατάξεις του εθνικού και του κοινοτικού δικαίου που κατοχυρώνουν την ισότητα των φύλων στην πρόσβαση σε απασχόληση.

1.1 Άρθρα 4 § 2 και 116 § 2 Συντ.

Κατά το άρθ. 4 § 2 Συντ., «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις». Η διάταξη αυτή κατοχυρώνει την ισότητα των φύλων, η οποία συνιστά ειδικότερη εκδήλωση της γενικής αρχής της ισότητας (άρθ.4 § 1 Σ). Δεν αναφέρεται ειδικά στην πρόσβαση σε απασχόληση, όμως, δεν υπάρχει αμφιβολία ότι το πεδίο ισχύος της καλύπτει και τον τομέα αυτό. Το εννοιολογικό περιεχόμενο της διάταξης του άρθ. 4 § 2 αναλύεται σε δύο κανόνες: α) έναν **αρνητικό**, ο οποίος απαγορεύει τη δημιουργία άνισων καταστάσεων και τη διαφοροποίηση του περιεχομένου των επιμέρους δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των πολιτών λόγω φύλου και β) ένα **θετικό** ο οποίος επιβάλλει την παροχή ίσων δυνατοτήτων σε αμφότερα τα φύλα για την ανάπτυξη της

προσωπικότητας και την ελεύθερη ατομική δράση και συμμετοχή στην κοινωνική ζωή.

Στην § 2 του άρθ. 116, όπως αυτή ισχύει μετά την αναθεώρησή της, ορίζεται: **«Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίσταται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών»**. Με τη διάταξη αυτή ο συντακτικός νομοθέτης, με σκοπό την αποκατάσταση μιας πραγματικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, θέλησε να θεσπίσει ρητά τη δυνατότητα λήψης θετικών μέτρων υπέρ των γυναικών και, γενικότερα, να καταστήσει ακόμη ευνοϊκότερο, σε σχέση με το διασφαλιζόμενο από το αναθεωρημένο Σύνταγμα, το νομικό καθεστώς προστασίας τους και πρόσβασης στα διάφορα επαγγέλματα και, συνεπώς, αυστηρότερες τις προϋποθέσεις αποκλίσεων από την αρχή της ισότητας των δύο φύλων. Αποκλίσεις από την αρχή της ισότητας των φύλων, πέρα από την περίπτωση των θετικών μέτρων υπέρ των γυναικών, είναι, κατ' εξαίρεση, συνταγματικά θεμιτές, μόνον εφόσον προβλέπονται από ειδική διάταξη νόμου και προκύπτει σαφώς από το νόμο αυτόν ή τις προπαρασκευαστικές εργασίες του, σε συνδυασμό και με τα διδάγματα της κοινής πείρας, ότι οι αποκλίσεις αυτές θεσπίστηκαν με βάση συγκεκριμένα και πρόσφορα κριτήρια, τα οποία επιτρέπουν στα δικαστήρια να ελέγχουν, σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση, αν οι εισαγόμενες αποκλίσεις δικαιολογούνται πλήρως από τη φύση ή τις συνθήκες άσκησης της εργασίας κι αν είναι απολύτως αναγκαίες και πρόσφορες για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού.

Η συνταγματική επιταγή η οποία απορρέει από το άρθ. 4 § 2 έχει ως αποδέκτη τα κρατικά όργανα και τους φορείς συλλογικής αυτονομίας. Εφόσον στα μέρη της συλλογικής σύμβασης αναγνωρίζεται η εξουσία να θέτουν κανόνες δικαίου, τότε αυτά, όπως και ο νομοθέτης, δεσμεύονται άμεσα τόσο από τη γενική αρχή της ισότητας (άρθ. 4 § 1) όσο και από τις ειδικότερες εκδηλώσεις της (άρθ.4 § 2 και 22 § 1 εδ. β'). Αντίθετα, η διάταξη του άρθ. 4 § 2 δε δεσμεύει άμεσα τα μέρη της ατομικής σύμβασης εργασίας. Όπως και η γενική αρχή της ισότητας δεν

αναπτύσσει άμεση τριτενέργεια. Ο εργαζόμενος δεν μπορεί να στηριχθεί άμεσα στη διάταξη αυτή, για να αποκρούσει μια δυσμενή σε βάρος του διάκριση από την πλευρά του εργοδότη που βασίζεται στο φύλο. Τούτο δε σημαίνει, βέβαια, ότι η συνταγματική επιταγή δεν επηρεάζει και τη διαμόρφωση των έννομων σχέσεων μεταξύ των ιδιωτών. Ο νομοθέτης οφείλει να ρυθμίσει τις ιδιωτικές έννομες σχέσεις σύμφωνα με τις θεμελιώδεις αξιολογικές αποφάσεις του Συνταγματικού Νομοθέτη που ενσωματώνουν τα ατομικά δικαιώματα. Σ' αυτές ανήκει και η κατοχυρούμενη στο άρθ. 4 § 2 ισότητα των φύλων.²⁶

1.2 Οδηγία 76/207/ΕΚ

Οδηγία 76/207/ΕΚ «περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας».

Σύμφωνα με την Οδηγία αυτή, η αρχή της ίσης μεταχείρισης συνεπάγεται την απουσία κάθε διάκρισης που βασίζεται στο φύλο άμεσα ή έμμεσα, σε συσχετισμό, ιδίως, με την οικογενειακή κατάσταση. Τα Κράτη μέλη μπορούν ωστόσο να αποκλείουν από το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας τις επαγγελματικές δραστηριότητες για τις οποίες το φύλο συνιστά παράγοντα αποφασιστικής σημασίας, λόγω της φύσης ή των συνθηκών άσκησής τους.

Η Οδηγία αυτή δεν θίγει τις διατάξεις οι οποίες αφορούν την προστασία της γυναίκας (εγκυμοσύνη, μητρότητα), ούτε τα μέτρα που αποσκοπούν στην άρση των ανισοτήτων οι οποίες επηρεάζουν αρνητικά τις ευκαιρίες των γυναικών στους τομείς που αναφέρονται στην Οδηγία.

Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης συνεπάγεται την απουσία οποιασδήποτε διάκρισης με βάση το φύλο όσον αφορά τις προϋποθέσεις πρόσβασης και τα κριτήρια επιλογής στην απασχόληση

²⁶ Βλ. Δημ. Ζερδελής Ατομικές εργασιακές σχέσεις 2008 σελ.269-272

ή στις θέσεις εργασίας για όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας.

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.

Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά τους όρους εργασίας και απόλυσης, συνεπάγεται ότι οι ίδιοι όροι εξασφαλίζονται σε άνδρες και γυναίκες.

Τα Κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε:

α) να ακυρωθούν οι νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις οι οποίες είναι αντίθετες προς την αρχή αυτή, ή να τροποποιηθούν εάν εκπορεύονταν από μία μέριμνα προστασίας, η οποία σήμερα πλέον δεν είναι βάσιμη.

β) να κηρυχθούν άκυρες ή να τροποποιηθούν οι αντίθετες προς την αρχή αυτή διατάξεις οι οποίες περιλαμβάνονται στις συλλογικές συμβάσεις, στις ατομικές συμβάσεις εργασίας, στους εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων, καθώς και στα καταστατικά των ελευθέρων επαγγελματιών.

Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, πρέπει να μπορεί να διεκδικεί τα δικαιώματά του δια της δικαστικής οδού.

Οι εργαζόμενοι προστατεύονται από οποιαδήποτε ενέργεια απόλυσης η οποία είναι αποτέλεσμα αντίδρασης του εργοδότη σε καταγγελία που έχει διατυπωθεί ή στο επίπεδο της επιχείρησης ή σε δικαστική προσφυγή που αποβλέπει να κάνει σεβαστή την αρχή της ίσης μεταχείρισης και ενημερώνονται για όλα τα μέτρα που λαμβάνονται.²⁷

²⁷ Βλ. Π. Αγαλλοπούλου Πειραιάς 2004 Προπτυχιακά προγράμματα σπουδών για θέματα φύλου και ισότητας

Ο κανόνας που θεσπίζει η Οδηγία 76/207, όπως και ο κανόνας του άρθ. 119 ΣυνθΕΚ (νυν άρθ.141) και της Οδηγίας 75/117 έχουν γενική ισχύ **«συμφυή προς την ίδια φύση της αρχής που εισάγουν»**. Επομένως, στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας εμπίπτουν τόσο ο ιδιωτικός όσο και ο δημόσιος τομέας. Οι Οδηγίες, βέβαια, δεν έχουν άμεση ενέργεια στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών και, επομένως δεν δημιουργούν υποχρεώσεις για τους ιδιώτες. Έτσι, οι διατάξεις τους δεν μπορούν να αντιταχθούν κατά των ιδιωτών. Αυτό δεν σημαίνει όμως ότι οι Οδηγίες δεν επηρεάζουν και τις ιδιωτικές έννομες σχέσεις. Ο εθνικός δικαστής, και όταν κρίνει διαφορές μεταξύ ιδιωτών, έχει καθήκον να ερμηνεύει το εθνικό δίκαιο κατά τρόπο σύμφωνο με τις επιταγές του κοινοτικού δικαίου και, επομένως και των Οδηγιών, ώστε, μέσω της ερμηνείας αυτής, να πραγματοποιείται η καλύτερη δυνατή προστασία των κοινοτικών δικαιωμάτων.

Το καθήκον σύμφωνης με την Οδηγία ερμηνείας αφορά όλη την εθνική νομοθεσία και όχι μόνον τις διατάξεις που θεσπίστηκαν ειδικά για τη συμμόρφωση προς το περιεχόμενο της Οδηγίας. Όπως επισημαίνει το ΔΕΚ, όταν ένα εθνικό δικαστήριο καλείται να ερμηνεύσει διατάξεις του εθνικού δικαίου, ανεξάρτητα αν αυτές είναι προγενέστερες ή μεταγενέστερες της έκδοσης της Οδηγίας, **«οφείλει να πράξει τούτο κατά το μέτρο του δυνατού υπό το φως του κειμένου και του σκοπού της Οδηγίας, ώστε να επιτευχθεί το αποτέλεσμα το οποίο επιδιώκεται από την τελευταία, συμμορφούμενο έτσι προς το άρθ. 189 εδ.3 της Συνθήκης»**.²⁸

1.3 Νόμος 1414/1984

Για τους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα έγιναν ειδικές ρυθμίσεις, που αφήνουν ανοικτά παράθυρα για την καταστρατήγηση της ισότητας. Το άρθ. 2 του ν.1414/1984 με τις επιφυλάξεις των εξαιρέσεων του άρθ.10 απαγορεύει κάθε διάκριση με βάση το φύλο ή την οικογενειακή κατάσταση :

²⁸ Βλ. Δημ. Ζερδελής Ατομικές εργασιακές σχέσεις 2008 σελ.273-274

α) Στην πρόσβαση στην εργασία και στην εφαρμογή προγραμμάτων ή συστημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, μαθητείας, μετεκπαίδευσης, επιμόρφωσης, εκπαίδευσης για αλλαγή επαγγέλματος, λαϊκής επιμόρφωσης και πληροφόρησης των εργαζομένων ή των οικογενειών τους και γενικά προγραμμάτων που συντελούν στην πνευματική, οικονομική, πολιτιστική και κοινωνική εξέλιξη και ανάπτυξη, και,

β) Στη συμμετοχή σε εξετάσεις και τον καθορισμό των προϋποθέσεων απόκτησης ή απονομής διπλωμάτων, πιστοποιητικών ή άλλων τίτλων σπουδών, καθώς και στη χορήγηση υποτροφιών και εκπαιδευτικών αδειών και άλλων ευεργετημάτων.

Με το άρθ. 3 εξειδικεύονται οι όροι πρόσβασης σε όλους τους κλάδους και βαθμίδες κάθε απασχόλησης και των δύο φύλων χωρίς καμιά διάκριση. Παραλείπει να αναφερθεί και στους τομείς δραστηριότητας, λόγω του ότι γίνεται εξαίρεση των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα.

Κατά την § 2 του άρθ. 3 στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς που αφορούν επιλογή προσώπων για την πρόσληψη στην εργασία, 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, τα οποία έστω και έμμεσα καταλήγουν σε διάκριση των δύο φύλων.

Κατά το άρθ. 5 του νόμου απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο του εργαζόμενου, όσον αφορά τους όρους, τις συνθήκες εργασίας και την επαγγελματική του εξέλιξη και σταδιοδρομία. Ειδικότερα η απασχόληση υπερωριακώς ή κατά Κυριακές και αργίες γίνεται με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις και για τα δύο φύλα (§ 2). Όπως επίσης απαγορεύεται η καταγγελία της εργασιακής σχέσης της γυναίκας για λόγους που αναφέρονται στο φύλο ή σε λόγους αντίδρασης εξαιτίας των διεκδικήσεών της. (άρθ.6)

Απόκλιση από την εφαρμογή της ισότητας των δύο φύλων είναι επιτρεπτή, εφόσον λόγω της φύσης της εργασίας ή των συνθηκών παροχής της, το φύλο συνιστά παράγοντα αποφασιστικής σημασίας (άρθ. 2 § 2 της Οδηγίας 76/207 και άρθ.10 § 1 εδ. β΄ του ν.1414/1984). Όπως π.χ. η εργασία του μανεκέν για την παρουσίαση γυναικείου ενδύματος.

Συνήθως η εξαίρεση αυτή παρέχει πρόσφορο έδαφος για την έμμεση παράβαση της ισότητας των δύο φύλων. Με τις σύγχρονες εξελίξεις της τεχνολογίας οι ισχυρότερες μυϊκές δυνάμεις του άνδρα δεν αποτελούν αποφασιστικό παράγοντα για να δικαιολογηθεί η διάκριση. Τα επαγγέλματα έπαυσαν πια να χωρίζονται σε ανδρικά και γυναικεία. Και σε αυτά που ο νόμος τα θεωρούσε μη προσβάσιμα για την γυναίκα, όπως τα στρατιωτικά, αστυνομικά, πυροσβεστικά, η αρχή της ισότητας των φύλων τα κατέστησε προσβάσιμα με τους ίδιους όρους σύμφωνα με το άρθρ. 3 § 1 της Οδηγίας 76/207. Ακόμα και το ΔΕΚ έκρινε ότι είναι ανίσχυρη η διάταξη του νόμου που ορίζει την πρόσληψη γυναικών σε μικρότερο ποσοστό έναντι των ανδρών.²⁹

1.4 Νόμος 3488/2006

Με σκοπό την εναρμόνιση της ελληνικής νομοθεσίας με την Οδηγία 76/207 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, ψηφίστηκε αρχικά ο ν. 1414/1984 ο οποίος πρόσφατα καταργήθηκε στο μεγαλύτερο μέρος του και αντικαταστάθηκε από το ν. 3488/2006. Η αντικατάσταση κρίθηκε αναγκαία προκειμένου να ενσωματωθούν στην έννομη τάξη οι τροποποιήσεις τις οποίες επέφερε η Οδηγία 2002/73 στην Οδηγία 76/207. Συγχρόνως, ο νόμος αυτός συγκεκριμενοποιεί, στο πεδίο εφαρμογής του, τη συνταγματική επιταγή της ισότητας των φύλων (άρθ.4 § 2 και άρθ.116 § 2).

²⁹ Βλ. Πτυχιακή εργασία: «Η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας» Πάτρα 2005 σελ. 87-88

Με το ν. 3488/2006 ορίζεται πεδίο εφαρμογής ευρύτερο από εκείνο του ν. 1414/1984. Σύμφωνα με το άρθ. 1 του ν. 1414/1984, οι διατάξεις του εφαρμόζονταν στους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και σε όσους ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα. Σύμφωνα με το άρθ. 2 του νέου νόμου οι διατάξεις του εφαρμόζονται **«στα άτομα που απασχολούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση στον ιδιωτικό καθώς και στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός εκάστοτε οριοθετείται από τις κείμενες διατάξεις, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της σύμβασης έργου και της έμμισθης εντολής, ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχομένων υπηρεσιών, καθώς και στα άτομα που ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα. Οι διατάξεις του παρόντος νόμου εφαρμόζονται, επίσης, στα άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση οποιουδήποτε είδους και μορφής»**. Από τη διατύπωση της διάταξης προκύπτει ότι οι ρυθμίσεις του νέου νόμου καταλαμβάνουν και τις σχέσεις δημοσίου δικαίου, που δεν καλύπτονταν από το ν. 1414/1984, καθώς επίσης και τις ειδικές σχέσεις εξαρτημένης εργασίας, όπως η ναυτική και η αγροτική εργασία, οι οποίες διέπονται από ειδικές διατάξεις, εκτός της κοινής εργατικής νομοθεσίας. Όσον αφορά τις σχέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου, οι ρυθμίσεις του νέου νόμου εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης ή ανεξάρτητης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου ή με σύμβαση έργου ή έμμισθης εντολής.

Ο ν. 3488/2006 εφαρμόζεται σε άτομα τα οποία λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση ή είναι υποψήφια για επαγγελματική εκπαίδευση οποιασδήποτε μορφής.³⁰

Συνοπτικά ο ν. 3488/2006 επιδιώκει να αντιμετωπίσει προληπτικά και κατασταλτικά τις ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων, που παρατηρούνται κατά την πρόσβαση στην απασχόληση και τη λειτουργία της σχέσης εργασίας. Ο νόμος επιχειρεί την οριζόντια διασύνδεση όλων

³⁰ Βλ. Δημ. Ζερδελής Ατομικές εργασιακές σχέσεις 2008 σελ.276

των αρμόδιων μηχανισμών της Πολιτείας και τη συνεργασία τους με τους κοινωνικούς εταίρους και τις επιχειρήσεις, με απώτερο στόχο την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση και στην εν γένει άσκηση επαγγελματικής δραστηριότητας.³¹

2. Άμεσες και έμμεσες διακρίσεις

Για τους σκοπούς του ν. 3488/2006, εισάγονται οι ορισμοί της **άμεσης** και **έμμεσης** διάκρισης, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, οι οποίοι μεταφέρονται αυτούσιοι από το άρθ.2 § 2 της Οδηγίας 2002/73. Για πρώτη φορά εισάγονται στην ελληνική έννομη τάξη η έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης και επαναπροσδιορίζονται οι έννοιες της άμεσης και έμμεσης διάκρισης που είχαν εισαχθεί με προηγούμενα νομοθετήματα.³²

Σύμφωνα με το άρθ.3 παρενόχληση υφίσταται όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ενώ σεξουαλική παρενόχληση έχουμε όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Τόσο οι Οδηγίες όσο και οι εθνικές ρυθμίσεις με τις οποίες αυτές ενσωματώνονται στην εσωτερική έννομη τάξη, απαγορεύουν κάθε μορφής διάκριση που βασίζεται στο φύλο, **άμεση ή έμμεση**. Στην έννοια των άμεσων και έμμεσων διακρίσεων αναφερθήκαμε ήδη στο προηγούμενο κεφάλαιο, εξετάζοντας την ισότητα των φύλων στην αμοιβή. Χωρίς την απαγόρευση των έμμεσων διακρίσεων θα

³¹ Βλ. Σταματίνα Γιαννακούρου ΔΕΝ 2007 σελ. 290

³² Βλ. Σταματίνα Γιαννακούρου ΔΕΝ 2007 σελ. 292

καταστρατηγούνταν η αρχή της ίσης μεταχείρισης και η πραγμάτωσή της στην πράξη θα ήταν ανέφικτη.

Άμεση διάκριση λόγω φύλου συνιστούν και η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση (άρθ.4 § 2 ν. 3488/2006). Επίσης διάκριση συνιστά και η όποια λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας, λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, ή αντιστοίχως γονέων λόγω γονικής άδειας ανατροφής ή φροντίδας παιδιού (άρθ.5 § 3 εδ. δ' ν. 3488/2006)³³

Η εκτίμηση των πραγματικών περιστατικών που δικαιολογούν μια έμμεση διάκριση εναπόκειται στον εθνικό δικαστή. Το ΔΕΚ έχει χαράξει κάποιες νομολογιακές κατευθύνσεις, στο πλαίσιο των οποίων τα εθνικά δικαστήρια πρέπει να κρίνουν αν τηρείται η αρχή της αναλογικότητας. Για παράδειγμα το ΔΕΚ έχει αποφανθεί ότι αν το κράτος μέλος είναι σε θέση να αποδείξει ότι τα επιλεγόμενα μέσα εξυπηρετούν **επιτακτικό σκοπό της κοινωνικής του πολιτικής και ότι είναι πρόσφορα και αναγκαία για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού**, το γεγονός και μόνο ότι η νομοθετική διάταξη πλήττει πολύ μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων γυναικών παρά ανδρών δεν μπορεί να θεωρηθεί ως παράβαση του άρθ. 119. (ήδη άρθ.141 ΣυνθΕΚ).³⁴

2.1 Διακρίσεις λόγω εγκυμοσύνης

Άμεση διάκριση με βάση το φύλο και, επομένως παράβαση της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στο πεδίο της πρόσβασης σε απασχόληση συνιστά και η άρνηση του εργοδότη να προσλάβει υποψήφια, την οποία έχει κρίνει κατάλληλη για τη συγκεκριμένη εργασία, αποκλειστικά και μόνο λόγω εγκυμοσύνης της, προκειμένου να αποφύγει τις δυσμενείς γι' αυτόν συνέπειες (οικονομικές κ.τ.λ.) που απορρέουν από κρατικές ρυθμίσεις για την προστασία της εγκύου εργαζομένης. Το άρθρ. 5 § 3 του ν. 3488/2006, ο οποίος έχει ακριβώς ως σκοπό τη διευκόλυνση της πρόσβασης σε απασχόληση σε όλους τους κλάδους και τις βαθμίδες αδιακρίτως φύλου και οικογενειακής

³³ Βλ. Ζερδελής Ατομικές εργασιακές σχέσεις 2008 σελ.278

³⁴ Βλ. Σταματίνα Γιαννακούρου ΔΕΝ 2007 σελ. 294

κατάστασης, ορίζει ότι: **«ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας»** Και ο προηγούμενος νόμος (άρθ.3 του ν. 1414/1984) ορίζει ότι : **«ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας»**. Και ο προηγούμενος νόμος (άρθ. 3 ν. 1414/1984) ορίζει ότι **« ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης»**.³⁵

Η άρνηση του εργοδότη να προσλάβει υποψήφια λόγω της εγκυμοσύνης της βρίσκεται σε άμεση αιτιώδη συνάφεια με το φύλο της και, επομένως, η διάκριση λόγω φύλου είναι δεδομένη, ανεξάρτητα αν υπήρξαν ή όχι και άνδρες υποψήφιοι για την προς πλήρωση θέση, ανεξάρτητα δηλαδή προς το όφελος ποιού απέβη στη συγκεκριμένη περίπτωση η διάκριση με βάση το φύλο.

Εφόσον ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη λόγω εγκυμοσύνης, επιτρεπτή δεν είναι ούτε η ερώτηση σχετικά με την κατάσταση της υποψήφιας, αφού αυτή έχει ως στόχο να εμποδίσει την πρόσληψή της. Στην περίπτωση που η υποψήφια απαντήσει ψευδώς στη σχετική ερώτηση του εργοδότη η και αποκρύψει την εγκυμοσύνη της, ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να ζητήσει την ακύρωση της σύμβασης λόγω απάτης ή να καταγγείλει τη σύμβαση για το λόγω αυτό. Η υποψήφια ή ο υποψήφιος που απαντά ψευδώς σε ερώτηση του εργοδότη ως προς μια προσωπική κατάσταση ή ιδιότητά του η οποία δεν επιτρέπεται να αποτελέσει κριτήριο επιλογής, δεν μπορεί να κατηγορηθεί για **«εκ προθέσεως αθέμιτον παραπλάνησιν»**. Εάν αναγνωρίζαμε στον εργοδότη το δικαίωμα να ακυρώσει τη σύμβαση και να στερηθεί η υποψήφια τη θέση εργασίας, θα οδηγούμασταν σε κατάσταση που θα ερχόταν σε προφανή αντίθεση με το σκοπό του ν. 3488/2006 και της Οδηγίας 76/207ΕΚ.

³⁵ Ορθά προστέθηκε στον ν. 3488/2006 και η λέξη «μητρότητα» αφού τόσο το Σ. όσο και το κοινοτικό δίκαιο επιβάλλουν την προστασία της μητρότητας γενικά και όχι μόνο κατά την περίοδο της κυοφορίας και της λοχείας. Βλ. Γιαννακούρου ΔΕΝ σελ. 296

Και η απόλυση εργαζομένης λόγω εγκυμοσύνης της ή για λόγους που ανάγονται στην κατάσταση αυτή συνιστά **άμεση δυσμενή διάκριση** βασιζόμενη στο φύλο, όπως ακριβώς και η άρνηση εγκύου. Βέβαια στην περίπτωση αυτή δεν παραβιάζεται η ισότητα στην πρόσβαση στην απασχόληση αλλά η ισότητα **«όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, περιλαμβανομένων των απολύσεων»**. (άρθ. 3 § 1 Οδηγίας 76/207). Ρητή απαγόρευση της καταγγελίας λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης προβλέπει το άρθ. 9 του ν. 3488/2006.³⁶

2.2 Πρόσληψη σε διαγωνισμό- Κατάρτιση χωριστών πινάκων

Η προκήρυξη του διαγωνισμού για την πρόσληψη σε θέσεις εργασίας που είναι κενές ή προβλέπεται να κενωθούν μέσα σε ορισμένη προθεσμία δε συνιστά απλώς πρόσκληση προς υποβολή υποψηφιοτήτων, αλλά πρόταση του εργοδότη σε αόριστο αριθμό προσώπων προς κατάρτιση σύμβασης. Η υποβολή υποψηφιοτήτων και η συμμετοχή στο διαγωνισμό συνιστούν αποδοχή της πρότασης του εργοδότη, που περιλαμβάνεται στην προκήρυξη, και έτσι, με την περιέλευσή της σ' αυτόν, καταρτίζεται σύμβαση εργασίας, σύμφωνα με τα άρθρα 185,189,202,361, και 648 του ΑΚ, η οποία όμως τελεί υπό την αναβλητική αίρεση της επιτυχίας του υποψήφιου στο διαγωνισμό. Με την έκδοση και ανακοίνωση των αποτελεσμάτων του διαγωνισμού, εφόσον ο ενδιαφερόμενος πέτυχε σ' αυτόν και συντρέχουν και οι λοιπές προϋποθέσεις που τυχόν ορίζονται στην προκήρυξη, πληρούται η αίρεση και επέρχονται τα αποτελέσματα της σύμβασης και ο επιτυχόν θεωρείται αυτοδικαίως μισθωτός του εργοδότη, ο οποίος, αν αρνείται να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του, καθίσταται υπερήμερος δανειστής και οφείλει για το λόγο αυτό μισθούς υπερημερίας (ΑΚ 656).

Η απαγόρευση διακρίσεων κατά την πρόσληψη με βάση το φύλο καλύπτει και καθαρά διαδικαστικές ενέργειες του εργοδότη οι οποίες προηγούνται της τελικής απόφασης για την πρόσληψη. Εάν κατά την

³⁶ Βλ. Ζερδελής Ατομικές εργασιακές σχέσεις 2008 σελ.280-283

διαδικασία ο εργοδότης , με συγκεκριμένες ενέργειες του, όπως π.χ. με το να μην καλέσει την υποψήφια σε συνέντευξη, όπως έκανε για άλλους υποψήφιους, μειώνει τις πιθανότητές της να προσληφθεί, τότε παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης των φύλων, χωρίς να ενδιαφέρει αν το φύλο κατά την τελική απόφαση πρόσληψης έπαιξε ή όχι καθοριστικό ρόλο. Ο εργοδότης οφείλει να διαμορφώσει τη διαδικασία πρόσληψης κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να αποκλείονται διακρίσεις με βάση το φύλο

3. Επιτρεπόμενες διακρίσεις

Η απαγόρευση διακρίσεων με κριτήριο το φύλο δεν ισχύει απόλυτα. Το άρθ. 116 § 2 του Συντ. επιτρέπει αποκλίσεις από την αρχή της ισότητας των δύο φύλων **«για σοβαρούς λόγους στις περιπτώσεις που ορίζει ειδικά ο νόμος»**. Αποκλίσεις από την αρχή της ισότητας των φύλων δεν απαγορεύονται ούτε από το κοινοτικό δίκαιο. Το άρθ. 2 § 2 της Οδηγίας 76/207 όριζε αρχικά ότι **« 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, εφ' όσον λόγω της φύσεως ή των συνθηκών ασκήσεώς τους, το φύλο συνιστά παράγοντα αποφασιστικής σημασίας»**. Η Οδηγία 2002/73/EK, η οποία τροποποίησε την Οδηγία 76/207/ΕΟΚ, αντικατέστησε την § 2 του άρθ. 2 με την ακόλουθη διάταξη: **«Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, καθώς και την κατάρτιση με σκοπό την απασχόληση, ότι η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε ένα χαρακτηριστικό στοιχείο σχετικό με το φύλο δε συνιστά διάκριση όταν ως εκ της φύσεως των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή λόγω του πλαισίου στο οποίο ασκούνται, το χαρακτηριστικό από αποτελεί πραγματική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο στόχος είναι νόμιμος και η προϋπόθεση είναι ανάλογη»**.

Εν όψει του ότι οι παραπάνω διατάξεις επιτρέπουν αποκλίσεις την απαγόρευση διακρίσεων με βάση το φύλο, εισάγοντας, έτσι εξαιρέσεις από τη θεμελιώδη αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, η οποία σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕΚ, αποτελεί αναγνωρισμένο από την κοινοτική έννομη τάξη **ατομικό δικαίωμα**, θα πρέπει να ερμηνεύονται στενά και να εφαρμόζονται τηρώντας **την αρχή της αναλογικότητας**.³⁷

Τα μέτρα για την προστασία της γυναίκας, εφόσον εισάγουν εξαίρεση από την αρχή της ίσης μεταχείρισης και θίγουν το σχετικό ατομικό δικαίωμα που κατοχυρώνουν οι κοινοτικές διατάξεις, οφείλουν να τηρούν την αρχή της αναλογικότητας. Επομένως, θα πρέπει να παρεκκλίνουν από την αρχή της ίσης μεταχείρισης μόνον όσο είναι αναγκαίο για την επίτευξη του σκοπού που επιδιώκουν. Η αρχή αυτή ανήκει στις γενικές δικαιοτικές αρχές που συνιστούν τη βάση της κοινοτικής έννομης τάξης και αποτελεί κριτήριο ελέγχου όλων των ρυθμίσεων που λαμβάνονται κατ' εφαρμογή των § § 6-8 του άρθ.2 της Οδηγίας.

4. Θετικά μέτρα υπέρ των γυναικών

Τόσο ο κοινοτικός όσο και ο εθνικός νομοθέτης δεν αγνοούν την κοινωνική πραγματικότητα. Οι κοινωνικές προκαταλήψεις και άλλης φύσεως πραγματικά εμπόδια που στηρίζονται σε συγκεκριμένες δομές, σε αρκετούς τομείς, παρά την έλλειψη νομικών εμποδίων, δεν επιτρέπουν στις γυναίκες να αντιπροσωπευθούν ανάλογα με τις επιθυμίες τους και τα προσόντα τους, με αποτέλεσμα να υπάρχει στους τομείς αυτούς μια σαφής υποεκπροσώπησή τους. Η απόλυτη τήρηση στις περιπτώσεις αυτές της νομικής ισότητας καταλήγει ουσιαστικά σε ανισότητα γιατί συμβάλλει στη διαιώνιση μιας δυσμενούς διακριτικής μεταχείρισης του ενός φύλου οφειλομένης σε κοινωνικές προκαταλήψεις και άλλα πραγματικά εμπόδια. Για να μην μείνει λοιπόν η ισότητα των φύλων που επιτάσσουν οι κανόνες του κοινοτικού και εθνικού δικαίου γράμμα κενό ουσιαστικού περιεχομένου, όχι μόνο επιτρέπεται αλλά

³⁷ Βλ. Ζερδελής Ατομικές εργασιακές σχέσεις 2008 σελ. 287-289

επιβάλλεται η λήψη θετικών μέτρων υπέρ των γυναικών, με στόχο την καταπολέμηση των υφισταμένων στην πράξη ανισοτήτων εις βάρος τους και την αποκατάσταση πραγματικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Ο ν. 1414/1984 (άρθ. 10 § 2) όριζε ότι « **δεν αποτελούν διάκριση, ούτε θίγονται μέτρα που λαμβάνονται υπέρ του ενός μόνο φύλου, όταν συμβάλλουν στην καταπολέμηση της ανισότητας και στην αποκατάσταση της ισότητας 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**».

Ο ν. 3488/2006 (άρθ. 4 § 4) αναφέρει ότι «**δεν συνιστά διάκριση η λήψη ή διατήρηση ειδικών ή θετικών μέτρων με σκοπό την εξάλειψη τυχόν υφισταμένων διακρίσεων εις βάρος του λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο και την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας στους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου, όπως εξειδικεύονται στις κατωτέρω διατάξεις**».

Ενώ η Συνθήκη του Άμστερνταμ, η οποία τροποποίησε το άρθρ.119 (νυν 141) ΣυνθΕΚ, στην παρ. 4 που προστέθηκε σε αυτό το άρθρο ορίζει ότι «**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**».

Το δε Σύνταγμα (άρθρ.4 § 1 και 2)μεταξύ άλλων αναφέρει ότι: «..... η λήψη από μέρους του νομοθέτη κοινού ή κανονιστικού των αντίστοιχων θετικών υπέρ της κατηγορίας αυτής μέτρων, όσον είναι

πρόσφορα και αναγκαία, για ορισμένο χρονικό διάστημα , ώστε να μειωθούν οι υπάρχουσες ανισότητες μέχρις ότου εγκαθιδρυθεί μια πραγματική ισότητα». Συνεπώς, τα θετικά αυτά μέτρα αποβλέπουν στην επίτευξη της αποκατάστασης μιας πραγματικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Είναι δηλαδή και προσωρινά.

Στα θετικά μέτρα υπέρ των γυναικών ανήκουν και οι ρυθμίσεις ορισμένων κρατών μελών που χρησιμοποιούν τη μέθοδο της **ποσόστωσης**. Σύμφωνα με την μέθοδο αυτή ένα ποσοστό θέσεων ενός συγκεκριμένου τομέα εργασίας καλύπτεται υποχρεωτικά από γυναίκες των οποίων η έως τώρα συμμετοχή στο συγκεκριμένο τομέα είναι σημαντικά περιορισμένη. Ο στόχος των ρυθμίσεων αυτών δεν είναι να δημιουργήσουν νέες νομικές ανισότητες εις βάρος των ανδρών, αλλά να άρουν ή να μειώσουν τα εμπόδια εκείνα τα οποία ευθύνονται για τις μειωμένες ευκαιρίες των γυναικών κατά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επανένταξη και την επαγγελματική προώθηση. Ο σκοπός των μέτρων που λαμβάνονται κατ' εφαρμογή των διατάξεων αυτών είναι συγκεκριμένος και περιορισμένος. Είναι η αποκατάσταση της ισότητας. Για την αποκατάσταση αυτή επιβάλλεται, παράλληλα με την άρση τυχόν εμποδίων και η άρση των υφιστάμενων στην πράξη εμποδίων εις βάρος των γυναικών. Διευκολύνεται δηλαδή η επανένταξη της γυναίκας στο επάγγελμα μετά την ανατροφή των παιδιών της, η παροχή κινήτρων στον εργοδότη για την απασχόληση τους σε επαγγελματικούς τομείς που παραδοσιακά η εκπροσώπησή τους είναι περιορισμένη κ. α.³⁸

Οι περισσότερες διατάξεις που τροποποιεί ο ν. 1414/1984 είναι του ν. ΔΚΘ/1912 και των διαταγμάτων που εκδόθηκαν κατ' εφαρμογή του και αφορούν **επικίνδυνες εργασίες** και μάλιστα κυρίως βιομηχανικές. Οι διατάξεις αυτές απαγόρευαν την απασχόληση γυναικών οποιασδήποτε ηλικίας σε ορισμένες από τις επικίνδυνες εργασίες, ενώ για ορισμένες άλλες επικίνδυνες εργασίες καθόριζαν κατώτατα όρια ηλικίας υψηλότερα για τα κορίτσια από ότι για τα αγόρια (συνήθως 18

³⁸ Μερικές από τις απόψεις Δημ. Ζερδελή Ατομικές εργασιακές σχέσεις 2008 σελ.294-302

και 16 ετών αντίστοιχα. Τα κριτήρια, στα οποία στηρίζονται οι τροποποιήσεις δεν είναι ενιαία και σε πολλές περιπτώσεις είναι ακατανόητα. Έτσι, ενώ ορισμένες διατάξεις εισάγουν αναγκαίες τροποποιήσεις, άλλες στερούν τους ανήλικους από απαραίτητη προστασία, κατά τρόπο αντίθετο τόσο προς το κοινοτικό δίκαιο όσο και προς το Σύντ. και τη διεθνή σύμβαση 138. Χωρίς καμία αμφιβολία οι λόγοι προστασίας που ενέπνευσαν τον καθορισμό της ηλικίας αυτής για τα κορίτσια, εξακολουθούν να είναι βάσιμοι και η προστασία αυτή πρέπει να παρέχεται και στα αγόρια.³⁹

5.Συνέπειες από την παράβαση της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στην πρόσβαση σε απασχόληση και λοιπούς όρους εργασίας

Σύμφωνα το ΔΕΚ, η υποχρέωση του εργοδότη να συνάψει σύμβαση εργασίας με τον υποψήφιο εις βάρος του οποίου έγινε η διάκριση είναι μία από τις έννομες συνέπειες που μπορεί να προβλέψουν τα κράτη μέλη. Η πρόβλεψη όμως ή όχι της συνέπειας αυτής, καθώς και ο καθορισμός των ειδικότερων προϋποθέσεων επιβολής της, εναπόκεινται στην διακριτική ευχέρεια κάθε κράτους μέλους. Εννοείται ότι υποχρέωση για κατάρτιση σύμβασης μπορεί να αναγνωρισθεί μόνο στην περίπτωση που η βασιζόμενη στο φύλο διάκριση αποτέλεσε την αιτία της μη πρόσληψης του συγκεκριμένου υποψηφίου. Και τότε όμως, ο αποκλεισμός της υποχρεωτικής πρόσληψης και η πρόβλεψη άλλων έννομων συνεπειών, όπως π.χ. της υποχρέωσης καταβολής αποζημίωσης σε χρήμα, εμπίπτει εντός των ορίων της ευχέρειας που παρέχει η Οδηγία σε κάθε κράτος μέλος ως προς τον τύπο και τα μέσα.

Το ΔΕΚ ερμηνεύοντας τις διατάξεις της Οδηγίας, έχει επανειλημμένα δεχθεί ότι η υποχρέωση του εργοδότη να προσλάβει τον υποψήφιο εις βάρος του οποίου έγινε η διάκριση, δεν αποτελεί αναγκαία κύρωση για την υλοποίηση των σκοπών της Οδηγίας και ότι αυτή μπορεί να

³⁹ Βλ. Σ. Κουκούλη- Σπηλιοτοπούλου ΕΕΔ 45 σελ. 1008-1009

συνίσταται στην καταβολή χρηματικής αποζημίωσης. Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου, η κύρωση την οποία θα θεσπίσουν τα κράτη μέλη πρέπει να είναι **πραγματική** και **αποτελεσματική**, ώστε να εξασφαλίζεται η υλοποίηση του σκοπού της Οδηγίας. Το άρθ.6 της Οδηγίας υποχρεώνει τα κράτη μέλη να λάβουν μέτρα ικανά να εξασφαλίσουν την πραγμάτωση των στόχων της και να μεριμνούν, ώστε να παρέχεται στους θιγόμενους από την παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, μια αποτελεσματική προστασία ως προς τα μέσα αυτά δια της δικαστικής οδού.

Ως **πραγματική** και **αποτελεσματική** θεωρείται η κύρωση εκείνη η οποία έχει **αποτρεπτική ενέργεια** απέναντι στον παραβάτη και είναι **ανάλογη** με τη βαρύτητα της παράβασης ή της ζημιάς που προκάλεσε αυτή. Έτσι αν ένα κράτος μέλος επιλέγει ως κύρωση την καταβολή αποζημίωσης, η αποζημίωση αυτή πρέπει να μπορεί να εξασφαλίζει πραγματική και αποτελεσματική έννομη προστασία, να έχει ένα πράγματι αποτρεπτικό αποτέλεσμα έναντι του εργοδότη και, σε κάθε περίπτωση να είναι ανάλογη προς την προσκληθείσα ζημιά.

Ως καθαρά συμβολική και όχι αποτελεσματική είναι π.χ. η κύρωση που συνίσταται στην υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει στον εργαζόμενο ως αποζημίωση τα έξοδα στα οποία αυτός υποβλήθηκε για την υποβολή της υποψηφιότητάς του. Η κύρωση αυτή δεν ανταποκρίνεται στην επιταγή αποτελεσματικής έννομης προστασίας που πρέπει να παρέχεται στον θιγόμενο από την παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Όπως επισημαίνει το ΔΕΚ, η Οδηγία αφήνει βέβαια στα κράτη μέλη την επιλογή και τον καθορισμό των κυρώσεων, η μεταφορά της όμως στο εσωτερικό δίκαιο πρέπει να είναι αποτελεσματική ως προς τον επιδιωκόμενο σκοπό. Η αρχή της αποτελεσματικής μεταφοράς της Οδηγίας επιτάσσει οι κυρώσεις να είναι τέτοιες, ώστε για μεν τον ζημιούμενο υποψήφιο να συνιστούν **δίκαιη αποκατάσταση**, για δε τον εργοδότη **μέτρο πίεσης** που να λαμβάνεται σοβαρά υπ' όψιν και να τον προτρέπει να τηρεί την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Συνεπώς, η εθνική

νομοθεσία στην καταβολή καθαρά συμβολικής αποζημίωσης, όπως π.χ. στην επιστροφή των εξόδων τους για την υποβολή της αίτησης τους, **δε συμβιβάζεται** προς την επιταγή αποτελεσματικής μεταφοράς της Οδηγίας στο εσωτερικό δίκαιο.

Επίσης, κατά την επιβολή των μέτρων τα οποία πρόκειται να διασφαλίσουν τους στόχους της Οδηγίας, τα κράτη μέλη πρέπει να μεριμνούν, ώστε για τις παραβάσεις του κοινοτικού δικαίου να επιβάλλονται κυρώσεις βάσει ουσιαστικών και διαδικαστικών κανόνων, αναλόγων με εκείνων που ισχύουν για παραβάσεις παρόμοιας φύσης και βαρύτητας του εθνικού δικαίου.

Η πρόσφατη Οδηγία 2002/73/EK υιοθετώντας πλήρως τις θέσεις που διατύπωσε το ΔΕΚ στο ζήτημα των εννόμων συνεπειών ορίζει τα εξής: **υπέστη ο αιτών συνεπεία διάκρισης κατά την έννοια της παρούσης Οδηγίας, έγκειται στην άρνηση να «Τα κράτη μέλη εισάγουν στην εθνική έννομη τάξη τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλιστεί πραγματική και αποτελεσματική αποζημίωση και αντιστάθμιση, όπως καθορίζεται από τα κράτη μέλη, για την απώλεια και τη ζημία που υφίσταται κάποιο άτομο ως αποτέλεσμα διάκρισης αντιβαίνουσας το άρθρ. 3, κατά τρόπο αποτρεπτικό και ανάλογο προς την ζημία που υπέστη· η εν λόγω αντιστάθμιση ή αποζημίωση δεν μπορεί να περιορισθεί εκ των προτέρων από ένα καθορισμένο ανώτατο όριο, εκτός από τις περιπτώσεις όπου ο εργοδότης μπορεί να αποδείξει ότι η μόνη ζημία που ληφθεί υπόψη η αίτηση εργασίας του».**

Ο ν.3488/2006 στο άρθ. 16 § 1 ορίζει ότι: **«η παραβίαση της απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου γεννά εκτός των άλλων, και αξίωση προς πλήρη αποζημίωση του θύματος, η οποία θα καλύπτει την υλική και ηθική βλάβη και κάθε θετική ή αποθετική ζημία».** Το ίδιο άρθρο, στις επόμενες παραγράφους προβλέπει παράλληλα και διοικητικές και ποινικές κυρώσεις. Ο προηγούμενος ν. 1414/1984 στο άρθ. 12 προβλέπει ως κύρωση εις βάρος του εργοδότη την επιβολή, με αιτιολογημένη πράξη του αρμόδιου Επιθεωρητή

Εργασίας, πρόστιμο ύψους 60.000 Ευρώ έως 900.000 Ευρώ το οποίο εισπράττεται υπέρ της Εργατικής Εστίας, σύμφωνα με το ΚΕΔΕ. Εκτός από την παραπάνω διοικητική κύρωση, η οποία δεν είναι ικανή να εξασφαλίσει στον θιγόμενο αποτελεσματική έννομη προστασία, ο νόμος, σε αντίθεση με νομοθετικές ρυθμίσεις άλλων κρατών μελών που υλοποιούν την Οδηγία, δεν προβλέπει και αστικές «**κυρώσεις**», χωρίς βέβαια και να τις αποκλείει.

Στο σημείο αυτό είναι σκόπιμη μία επισήμανση ως προς τις αστικές «κυρώσεις». Το ΔΕΚ κάνει λόγο για «κυρώσεις», γιατί κύρια επιδίωξη των σχετικών κοινοτικών διατάξεων είναι να προτρέψουν τον εργοδότη να τηρήσει συμπεριφορά σύμφωνη με τις ρυθμίσεις αυτές και όχι η αποκατάσταση της βλάβης (περιουσιακής ή μη) που υπέστη ο υποψήφιος, εις βάρος του οποίου έγινε η διάκριση. Στο χώρο όμως του κοινοτικού δικαίου διάχυτη είναι η ιδέα της πρόσληψης και με την ιδέα αυτή στενά συνδεδεμένη είναι η κυρωτική λειτουργία των συνεπειών της παράβασης των απαγορεύσεων που οι σχετικές ρυθμίσεις προβλέπουν. Ορισμένα εθνικά δίκαια, που έχουν προβλέψει με ειδικές ρυθμίσεις συγκεκριμένες αστικές συνέπειες, έχουν προσδώσει στις συνέπειες αυτές πρωτίστως χαρακτήρα ποινής και γενικότερα κύρωσης κατά του εργοδότη. Στο ελληνικό δίκαιο, οι συνέπειες που θα αναζητήσει ο δικαστής μέσα από την ερμηνεία και την εφαρμογή των κανόνων του ΑΔ δεν μπορούν να έχουν αποκλειστικά, ή έστω κατά κύριο λόγο, κυρωτική λειτουργία. Ο σκοπός της αστικής ευθύνης είναι κυρίως **αποκαταστατικός** και όχι κυρωτικός. Αποβλέπει πρωτίστως όχι στην επιβολή κυρώσεων στον ζημιώσαντα αλλά στην αποκατάσταση της ζημίας που υπέστη ο ζημιωθείς και στην προστασία του. (Βλ. Απ Γεωργιάδη, στον ΑΚ Γεωργιάδη/Σταθόπουλου Εισαγ. Παρατηρ. Στα άρθ. 914-938 αριθ. 4).

Πρόσφατα εκδόθηκε η Οδηγία 97/80/ΕΚ, η οποία αφορά ακριβώς το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου. Το άρθ. 4 της Οδηγίας αυτής ορίζει ότι «**τα κράτη μέλη, σύμφωνα με τα εθνικά δικαστικά τους συστήματα, λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε, όταν ένα πρόσωπο κρίνει ότι θίγεται από τη μη**

τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και παρουσιάζει ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής πραγματικά περιστατικά, από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, να επιβάλλεται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης».

Η Οδηγία, λαμβάνοντας υπόψη τις σοβαρές δυσχέρειες που συναντά ο εργαζόμενος στην απόδειξη του ισχυρισμού του ότι η δυσμενής μεταχείρισή του έχει ως αιτία το φύλο, ιδίως στις περιπτώσεις έμμεσων διακρίσεων, επιτάσσει τα κράτη μέλη να θεσπίσουν ρυθμίσεις που να διευκολύνουν τον εργαζόμενο στην απόδειξη του ισχυρισμού του, έτσι ώστε να μη ματαιώνεται σε δικονομικό επίπεδο η επιβαλλόμενη από το ουσιαστικό δίκαιο προστασία. Αναμφίβολα, τη μεγαλύτερη «**αποδεικτική ελάφρυνση**» του εργαζομένου θα αποτελούσε η πλήρης αντιστροφή του βάρους απόδειξης, την οποία και προτείνουν ορισμένοι. Σύμφωνα με την άποψη αυτή, ο εργαζόμενος αρκεί να αποδείξει τη δυσμενέστερη μεταχείρισή του σε σχέση με άλλους εργαζόμενους ως προς συγκεκριμένο μέτρο ή απόφαση του εργοδότη (πρόσληψη, προαγωγή κ.λπ.), οπότε εναπόκειται στον εργοδότη να επικαλεστεί και να αποδείξει ότι η δυσμενέστερη αυτή μεταχείριση δε στηρίζεται στο φύλο αλλά σε άλλους λόγους ή ότι συντρέχει μία από τις εξαιρέσεις τις οποίες προβλέπει το άρθρ. 2 της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ. Είναι προφανές ότι η Οδηγία 97/80/ΕΚ δεν υιοθέτησε την άποψη για μια πλήρη αντιστροφή του βάρους απόδειξης. Από την διατύπωση πάντως του άρθρ. 4, η οποία κάθε άλλο παρά επιτυχής είναι, σε συνδυασμό με το σκοπό της Οδηγίας, προκύπτει ότι οι ρυθμίσεις των κρατών μελών για το βάρος της απόδειξης, προκειμένου να θεωρηθούν ότι ανταποκρίνονται στις επιταγές της Οδηγίας, θα πρέπει να συνδυάζουν μια μείωση του μέτρου της απόδειξης με μια μερική αντιστροφή του βάρους απόδειξης. Εάν από τα στοιχεία που επικαλείται και αποδεικνύει ο εργαζόμενος πιθανολογείται ότι αιτία της άνισης μεταχείρισης είναι το φύλο, τότε τεκμαίρεται και οφείλει ο εργοδότης να ανατρέψει το «**τεκμήριο**» αυτό με την επίκληση και την απόδειξη γεγονότων που δημιουργούν πλήρη δικανική πεποίθηση περί του αντιθέτου.

Ήδη με το ν. 3488/2006 με το άρθ. 17 υιοθετείται ο κανόνας της μερικής αντιστροφής του βάρους απόδειξης σε περίπτωση προβολής ισχυρισμού για παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Εάν ο ενάγων προσκομίσει στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται η ύπαρξη διάκρισης, τότε μεταφέρεται στον εναγόμενο εργοδότη το βάρος να θεμελιώσει και να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.⁴⁰

Εφόσον συντρέχει περίπτωση παράβασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ο εργαζόμενος που θίγεται έχει ορισμένα δικαιώματα. Το ακριβές περιεχόμενο των δικαιωμάτων του εξαρτάται από το είδος της ρύθμισης, στην οποία αναφέρεται κάθε φορά η συγκεκριμένη παράβαση. Εάν πρόκειται για εξαίρεση του εργαζόμενου από ορισμένη μισθολογική παροχή (μισθό, επίδομα κ. α.), ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αξιώσει τη συγκεκριμένη παροχή. Εάν πρόκειται για μη προαγωγή ή μη ένταξη του εργαζόμενου σε ορισμένο βαθμό, ο εργοδότης υποχρεούται να τον προαγάγει ή να τον εντάξει στον κατάλληλο βαθμό κ.ο.κ. Η ίση μεταχείριση, επομένως, αποκαθίσταται με την εφαρμογή της ευνοϊκής ρύθμισης και στον εργαζόμενο που εξαιρείται αδικαιολόγητα από αυτήν (εξίσωση προς τα άνω).

Η παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης παρέχει επίσης στον εργαζόμενο τα δικαιώματα που προβλέπει η εργατική νομοθεσία σε κάθε περίπτωση παράβασης των συμβατικών υποχρεώσεων από τον εργοδότη (π.χ. επίσχεση εργασίας, καταγγελία για σπουδαίο λόγο κ.ο.κ.)

Τέλος, η παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ενδέχεται, υπό ορισμένες συνθήκες να συνιστά προσβολή της προσωπικότητας του εργαζόμενου. Σε αυτή την περίπτωση ο εργαζόμενος έχει επιπλέον το δικαίωμα να αξιώσει την άρση της προσβολής και την παράλειψή της στο μέλλον όπως επίσης χρηματική ικανοποίηση για την ηθική βλάβη που υπέστη (άρθ. 57-60 Α.Κ.)⁴¹.

⁴⁰ Βλ. Μερικές από τις απόψεις Δ. Ζερδελή Ατομικές εργασιακές σχέσεις 2008 σελ.308-320

⁴¹ Βλ. Νίκη Γεωργιάδου Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων σελ.189-190

Γενικά για την ισότητα των φύλων στον τομέα απασχόλησης και εργασίας, τα ελληνικά δικαστήρια έκριναν μεταξύ άλλων τα ακόλουθα:

Δεν αποτελούν ανωτέρα βία, που να δικαιολογεί την απαγόρευση εξαίρεσης από τη χορήγηση οικειοθελούς παροχής, καταστάσεις συμβατές με τη φυσιολογική κατάσταση του ανθρώπου όπως εγκυμοσύνη, τοκετός, λοχεία της γυναίκας μισθωτού, διότι οι καταστάσεις αυτές δεν είναι απρόβλεπτες. Έτσι ο εργοδότης επιτρέπεται να εξαιρέσει τη μισθωτό που δεν εργάστηκε λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού ή λοχείας από την οικειοθελή παροχή που έχει ως κριτήριο την αυξημένη απόδοση των μισθωτών κατά ορισμένο χρονικό διάστημα (ΑΠ 1221/2004, ΔΕΝ 2005, σελ.216).

Απαγορεύονται οι υπέρ ή κατά του ενός φύλου αυθαίρετες, ευμενείς ή δυσμενείς νομοθετικές ή διοικητικές διακρίσεις και επιβάλλεται η νομοθετική επέκταση, και σε περίπτωση παραλήψεως του νομοθέτη, η αποκαταστατική εφαρμογή από το δικαστή των υπέρ του ενός μόνο φύλου ευνοϊκών διατάξεων και υπέρ του άλλου (ΑΠ 1429/2004 ΤμΒ2, ΔΕΝ 2005, σελ.220, ΑΠ Ολ. 3/95, ΔΕΝ 1995, σελ. 433 και ΑΠ Ολ. 31/93, Δεν 1994, σελ. 394).

Πρέπει εδώ να λεχθεί ότι η κρίση αυτή περί δικαιώματος του δικαστή να επεκτείνει το πεδίο ισχύος μιας νομοθετικής διάταξης, έχει δεχθεί σοβαρές αντιρρήσεις. Υποστηρίζεται⁴² ότι **«κάτι τέτοιο αποτελεί ανεπίτρεπτη επέμβαση δικαστή στο έργο της νομοθετικής εξουσίας»** και ότι ο Δικαστής πρέπει να αρκείται στη διαπίστωση της αντισυνταγματικότητας και του ανίσχυρου της επίμαχης διατάξεως.

Πολλές δικαστικές διαμάχες στην Ελλάδα, αλλά και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες όπως Ιταλία και Αυστρία, έχει προκαλέσει η πρόβλεψη από το νόμο διαφορετικών ηλικιών συνταξιοδότησης των γυναικών και των ανδρών. Ως προς τη λήξη της εργασιακής σχέσης, έχει κριθεί από την ελληνική δικαιοσύνη ότι οι διατάξεις που προβλέπουν

⁴² Βλ. Π. Δ. Δαγτόγλου Συνταγματικό Δίκαιο Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα τόμος Β' Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα 1991 σελ.1068

τη λύση της σχέσης ή επιτρέπουν την καταγγελία σύμβασης συνταξιοδοτούμενων γυναικών λόγω συμπλήρωσης διαφορετικού ορίου ηλικίας σε σχέση με τους άνδρες, εισάγουν διάκριση με βάση το φύλο χωρίς να δικαιολογείται από σοβαρό λόγο, αναγόμενο στις βιολογικές ή ψυχικές ιδιαιτερότητες της γυναίκας ή του άνδρα ώστε το φύλο να συνιστά παράγοντα αποφασιστικής σημασίας (Α.Π. 266/99, ΔΕΝ 1999, σελ. 697 και Α.Π. 1429/2004, ΔΕΝ 2005, σελ. 220, όπου εκρίθη απόλυση λόγω συνταξιοδότησης με όριο ηλικίας μικρότερο για τις γυναίκες. Με βάση τις αποφάσεις, το όριο ηλικίας για την αυτοδίκαιη λύση της σύμβασης εργασίας είναι και για τις γυναίκες, αυτό που προβλέπει ο Οργανισμός της επιχείρησης για τους άνδρες και επομένως, στις γυναίκες των οποίων καταγγέλθηκε η σύμβαση νωρίτερα πρέπει να επιδικαστούν μισθοί υπερημερίας μέχρι τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας που ισχύει και για τους άνδρες.

Στο ίδιο πνεύμα κρίθηκε ότι δεν είναι δικαιολογημένη η απόλυση γυναικών υπαλλήλων για μόνο το λόγο ότι δικαιούνται να λάβουν σύνταξη από τον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό, εξαιτίας της συμπλήρωσης ορίου ηλικίας μικρότερου από εκείνο που ορίζεται για τους άνδρες (ΑΠ 1785/2001, ΔΕΝ 2003, σελ. 166)

Η απομάκρυνση εργαζομένης από θέση προϊσταμένης μόνο λόγω εγκυμοσύνης και τοκετού, αντίκειται στην αρχή της ισότητας των φύλων (ΑΠ 37/2004, ΔΕΝ 2004, σελ. 962).

Απαγορεύονται οι υπέρ ή κατά του ενός φύλου αυθαίρετες, ευμενείς ή δυσμενείς, νομοθετικές ή διοικητικές διακρίσεις, τυχόν δε υφισταμένη ευνοϊκή ρύθμιση με βάση το φύλο θεωρείται κατηργημένη. Έτσι, θεωρείται κατηργημένη η διάταξη διαιτητικής απόφασης που προβλέπει τη χορήγηση για τα ενήλικα, θήλεα μόνο τέκνα, του επιδόματος τέκνων για όσο χρόνο παραμένουν άγαμα (ΑΠ 130/2005, ΔΕΝ 2005, σελ. 1004, επίσης 1418/2005, ΔΕΝ 2006 σελ. 417 και τελικώς ΑΠ 21/2006 Ολ., ΔΕΝ 2006 σελ. 1370).

Αντιβαίνει στην αρχή της ισότητας η προκήρυξη διαγωνισμού χωριστά για κάθε φύλο (ΑΠ 1095/98, ΔΕΝ 2000, σελ. 195). Αν ο

εργοδότης προκηρύξει διαγωνισμό χωριστά για την πλήρωση ορισμένου αριθμού θέσεων για κάθε φύλο, η διάκριση αυτή είναι ανίσχυρη, χωρίς η ακυρότητα αυτή να επιδρά κατά τα λοιπά στο κύρος του διαγωνισμού και στην περαιτέρω κατάρτιση της εργασιακής σύμβασης με βάση τους λοιπούς όρους της προκήρυξης. Οι διαγωνισθέντες θεωρούνται ως επιτυχόντες κατά τη σειρά της βαθμολογίας τους, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το φύλο.

Η ρύθμιση διαιτητικής απόφασης, καθόσον προβλέπει την καταβολή επιδόματος τέκνων στις γυναίκες εργαζόμενες μόνο εφ' όσον αυτές συντηρούν τα τέκνα τους λόγω θανάτου ή χηρείας, αντιβαίνει στην αρχή της ισότητας των φύλων (ΑΠ 1112/2003, ΕΕΔ 2005, σελ. 209).⁴³

Για την εφαρμογή τώρα της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, η Ολομέλεια του ΔΕΚ εξέδωσε μεγάλης σημασίας αποφάσεις, όπως τις αριθ. 312/1988 και 318/1988, σύμφωνα με τις οποίες εθνική νομοθεσία που προβλέπει μέσω συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών μέτρα υπέρ των μισθωτών αναλόγως του φύλου, πλην διατάξεων σχετικών με την κύηση, τη γαλουχία των τέκνων, την ανάπτυξη πριν και μετά τον τοκετό ή διατηρεί σε ισχύ συστήματα προσλήψεων που διαφέρουν αναλόγως του φύλου, παραβαίνει τις υποχρεώσεις που υπέχει από τη Συνθήκη, διότι δεν έλαβε όλα τα απαραίτητα μέτρα για την πλήρη και ακριβή εφαρμογή της Οδηγίας 76/207 του Συμβουλίου ΕΟΚ **«περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας».**

Στην περίπτωση διακρίσεων λόγω φύλου, τα κράτη μέλη πρέπει να επιβάλλουν κυρώσεις που θα διασφαλίζουν την **«πραγματική και αποτελεσματική»** προστασία των κοινοτικών δικαιωμάτων των προσώπων και θα έχουν πραγματικό και αποτρεπτικό αντίκτυπο στους εργοδότες. Επιπλέον, τα κράτη μέλη δεν δικαιούνται να θέσουν ανώτατο

⁴³ Βλ. Μ.Μπίθα ΔΕΝ 2006 (Αποφάσεις των Ελληνικών Δικαστηρίων) σελ. 1462-1463

όριο στην αποζημίωση που καταβάλλεται στα θύματα των διακρίσεων (Von Colson 14/83-Marshall).

Επίσης, το ΔΕΚ πρώτο αποφάνθηκε ότι λόγω του θεμελιώδους χαρακτήρα του δικαιώματος αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας, οι εργαζόμενοι που υπερασπίζονται ή καταθέτουν υπέρ ατόμου που προστατεύεται βάσει κοινοτικών Οδηγιών τυγχάνουν και αυτοί προστασίας (αρχή της αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας).

Από άλλες αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου προκύπτουν τα ακόλουθα:

Οι γυναίκες δικαιούνται επιστροφής στην ίδια ή ισοδύναμη θέση, με εξίσου ευνοϊκές συνθήκες εργασίας, καθώς και ωφέλειας από οιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην οποία θα είχαν δικαίωμα κατά την απουσία τους.

Δεν είναι θεμιτές οι διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών για απαλλαγή από εξετάσεις προσβάσεως σε επάγγελμα.

Απαγορεύεται η στέρηση δικαιώματος βαθμολόγησης για εργασία όταν η απουσία οφείλεται στη μητρότητα.

Απαγορεύεται η αυτόματη προτεραιότητα των γυναικών για προαγωγή λόγω υποεκπροσώπησης, αλλά νομιμοποιούνται τα μέτρα που λαμβάνονται για τη βελτίωση της θέσης του υποεκπροσωπούμενου φύλου.

Προσφάτως το ΔΕΚ έκρινε:

ΔΕΚ 0191/2003 (Δημοσίευση ΝΟΜΟΣ): Ο κανόνας ενός συστήματος αναρρωτικών αδειών που προβλέπει, τόσο έναντι γυναικών εργαζομένων που απουσιάζουν πριν από την άδεια μητρότητας λόγω ασθένειας σχετικής με την εγκυμοσύνη τους όσο και έναντι εργαζομένων ανδρών που απουσιάζουν λόγω οποιασδήποτε ασθένειας, μείωση της αμοιβής όταν η απουσία υπερβαίνει ορισμένο διάστημα, δεν αποτελεί δυσμενή διάκριση λόγω φύλου.

ΔΕΚ 0284/2002 (Δημοσίευση ΝΟΜΟΣ): Αντίκειται προς την Οδηγία 76/207 η διάταξη που προβλέπει το μη συνυπολογισμό του χρόνου απουσίας λόγω λήψης άδειας μητρότητας στην απαιτούμενη προς συμπλήρωση περίοδο για να καταταγεί η μισθωτός σε ανώτερη μισθολογική κατηγορία.

ΔΕΚ 0294/2004 (Δημοσίευση ΝΟΜΟΣ): Η Οδηγία 76/207 απαγορεύει κανονιστική ρύθμιση η οποία δεν αναγνωρίζει σε εργαζόμενη που βρίσκεται σε άδεια μητρότητας τα δικαιώματα που αναγνωρίζει στους λοιπούς επιτυχόντες του ίδιου διαγωνισμού πρόσληψης όσον αφορά τους όρους ανέλιξης στην υπηρεσιακή κλίμακα

των μονίμων υπαλλήλων, καθώς λαμβάνει ως αφετηρία της εκ μέρους της αναλήψεως υπηρεσίας το χρονικό σημείο λήξης της άδειας αυτής, χωρίς να προσμετρά τη διάρκεια της εν λόγω άδειας κατά τον υπολογισμό της αρχαιότητάς της.

ΔΕΚ 1/2004 (Δημοσίευση ΝΟΜΟΣ): Η θεσπιζόμενη από την κρατική νομοθεσία προϋπόθεση απασχόλησης δυνάμει σύμβασης εργασίας για να υπάρχει η δυνατότητα υπαγωγής σε συνταξιοδοτικό σύστημα για καθηγητές, πρέπει να παραμείνει ανεφάρμοστη εφ' όσον αποδεικνύεται ότι μεταξύ των καθηγητών που είναι εργαζόμενοι υπό την έννοια του άρθ. 141 § 1 ΣυνθΕΚ και οι οποίοι πληρούν όλες τις λοιπές προϋποθέσεις υπαγωγής, ένα σαφώς μικρότερο ποσοστό γυναικών σε σχέση με αυτό των ανδρών μπορεί να ικανοποιήσει την εν λόγω προϋπόθεση.⁴⁴

⁴⁴ Βλ. Μ. Μπίθα ΔΕΝ 2006 (Κοινωνική Νομολογία) σελ.1464-1465

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

«Η αναβολή της σταδιοδρομίας ως την ηλικία των τριάντα ή των σαράντα χρόνων, ή η αναστολή για απόκτηση και ανατροφή παιδιών είναι το σύνδρομο του ωραίου φύλου. Μία στις τέσσερις δικηγόρινες και μία στις τρεις μάνατζερ αφήνει τη δουλειά για να την ξαναπιάσει όταν ξεπεταχτούν τα μικρά» γράφει ο ιταλός κοινωνιολόγος διεθνολόγος Vittorio Zucconi. Για να φτάσει η γυναίκα σε αυτό το σημείο χρειάστηκε μια επίμοχθη ιστορική πορεία. Μολονότι η αλλαγή αντικατοπτρίζει την αναβάθμιση των γυναικών στο χώρο της μισθωτής εργασίας, δεν κατοχυρώνει την ισότητα.

Κατά μέσο όρο οι γυναίκες δουλεύουν λιγότερες ώρες από τους άνδρες, είναι οι περισσότερες σε θέσεις μερικής απασχόλησης και αμείβονται με το 77% του ανδρικού μισθού.

Πραγματικά, οι άνδρες εξακολουθούν να κατέχουν τις πιο καλοπληρωμένες διευθυντικές θέσεις στην Αμερική, όπου μόνο 50 γυναίκες σήμερα βρίσκονται επικεφαλής των 500 μεγαλύτερων επιχειρήσεων (βλ. Fortune 500) κι αυτές με αμοιβές μικρότερες των ανδρών ομολόγων τους. Αυτά είναι μερικά από όσα αναφέρει το άρθρο με τίτλο «Το ωραίο φύλο δεν αμοιβεται καλά» Ελευθεροτυπία 24.01.2010 και υπογράφει ο Φ.Γ.Χοιδάς.

Πράγματι δεν έχει γίνει αντιληπτό από όλους και όλες ότι η κοινωνία είναι ένα συνεργατικό εγχείρημα για το αμοιβαίο όφελος και επομένως, όλοι και όλες δικαιούμεθα ισότητα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Δεν έχει κατανοηθεί επαρκώς ότι σε μια παγκοσμιοποιημένη κοινωνία δεν νοείται να μένουν ανεκμετάλλετες οι ικανότητες και η δημιουργικότητα τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών. Ότι δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως ανεπτυγμένη και ευημερούσα μια χώρα, όταν δεν κατοχυρώνει τα εργασιακά δικαιώματα εξίσου των γυναικών και των

ανδρών, ως ανθρώπινα δικαιώματα. Απαιτείται, επομένως, αλλαγή αντιλήψεων και νοοτροπίας και αποδοχή της διαφορετικότητας.

Παρά το γεγονός ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φύλου έχει παγιωθεί σ' ένα σημαντικό σύνολο νομοθετικών κειμένων, οι διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τομέα της εργασίας εξακολουθούν να υφίστανται σε μεγάλο βαθμό, κυρίως σε επίπεδο αμοιβής και ως προς την ιεραρχική εξέλιξη. Υπάρχουν ανισότητες πολλές και στην πλειονότητά τους με θύματα τις γυναίκες. Αυτό καταδεικνύουν τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας των γυναικών έναντι των ανδρών, η μεγαλύτερη προσωρινότητα της γυναικείας εργασίας, η κάλυψη της πλειοψηφίας των θέσεων μερικής απασχόλησης από γυναίκες, οι χαμηλότερες αμοιβές τους. Η ανισότητα μεταφράζεται σε στερήσεις και συχνά σε αποκλεισμό.

Πρέπει να λεχθεί ότι επειδή η διάκριση υπέρ ή κατά του ενός φύλου μπορεί να προέρχεται τόσο από όργανο της κρατικής εξουσίας και ιδίως του νομοθέτη, όσο και από τους ιδιώτες, αποτελεσματική πολιτική ισότητας ανδρών και γυναικών έχουμε όταν υπάρχει υποχρέωση τόσο του κράτους, όσο και των ιδιωτών να μεταχειρίζονται ισότιμα τους άνδρες και τις γυναίκες.

Η εφαρμογή της αρχής της ισότητας ανδρών και γυναικών στον επαγγελματικό τομέα και η προώθηση της εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής για εργαζόμενους γονείς, απαιτούν την ενεργητική συμμετοχή κράτους, κοινωνίας και αγοράς. Πρέπει να δρουν υπέρ της ισότητας όλοι: τα Δικαστήρια, η Δημόσια Διοίκηση, στην οποία ανήκει και το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, οι μη κυβερνητικές οργανώσεις, οι οργανισμοί ισότητας, οι εκπρόσωποι των εργοδοτών και των εργαζομένων, οι επιχειρήσεις, δηλαδή κάθε άνδρας και γυναίκα.

Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας δεν εφησυχάζει παρατηρώντας το χαμηλό αριθμό παραβάσεων της αρχής της ισότητας των φύλων, που του καταγγέλλονται ή που πληροφορείται με άλλο τρόπο. Οι Επιθεωρητές Εργασίας, για να προωθήσουν την αρχή αυτή, κοντά στις γνώσεις, χρειάζονται και τη βοήθεια και τη συνεργασία όλων των εργαζομένων που απασχολούνται βάσει συμβάσεως εξαρτημένης

εργασίας ιδιωτικού δικαίου και υφίστανται διακρίσεις λόγω φύλου. Έτσι, μπορεί να διασφαλισθεί πιο αποτελεσματική επίβλεψη από το ΣΕΠΕ της τήρησης και της εφαρμογής των προστατευτικών για τους εργαζόμενους διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων.

Τα νομοθετικά κείμενα της εθνικής έννομης τάξης και του κοινοτικού και διεθνούς δικαίου, όσο σημαντικά και αν είναι, δεν μπορούν να εξυπηρετούν το σκοπό για τον οποίο θεσπίστηκαν, αν δεν τηρούνται, αν δηλαδή το περιεχόμενό τους δεν γίνεται σεβαστό. Στα κείμενα, όπως είδαμε, ανήκουν οι διατάξεις του Ελληνικού Συντάγματος για την ισότητα Ελλήνων και Ελληνίδων, η πρωτοποριακή διάταξη για την ισότητα αμοιβής για ίσης αξίας εργασία και εκείνη που προβλέπει πλέον ρητά την υποχρέωση της πολιτείας να αναλαμβάνει ειδικές θετικές δράσεις για την εξάλειψη των διακρίσεων κυρίως σε βάρος των γυναικών. Ακόμη μια φορά αναφέρουμε τα νομοθετήματα σταθμούς για την εργατική νομοθεσία ν. 1414/1984 και ν.1483/1984, αλλά και το νέο ν.3488/2006. Θυμίζουμε δε τα θέματα που καλύπτουν τα κείμενα της διεθνούς και κοινοτικής έννομης τάξης: η ίση πρόσβαση στην απασχόληση, η ίση ένταξη και επανένταξη, η ισότητα στην επαγγελματική κατάρτιση, η ισότητα ως προς τις συνθήκες εργασίας και την προστασία της αξιοπρέπειας των γυναικών και ανδρών στην εργασία, η ίση μεταχείριση των φύλων στα θέματα και στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, η προστασία της μητρότητας.

Χάρη στη νομολογία των Ελληνικών δικαστηρίων, στην περίπτωση διακρίσεων αμοιβής ανδρών και γυναικών για ίσης αξίας εργασία, αποκαθιστούν την ισότητα με εξίσωση προς τα πάνω, που αποφαίνονται ότι απαγορεύονται οι υπέρ ή κατά του ενός φύλου αυθαίρετες, ευμενείς ή δυσμενείς, νομοθετικές ή διοικητικές διακρίσεις, αλλά και χάρη στην τολμηρή νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και ιδιαίτερα στη συμβολή του στο ζήτημα του βάρους αποδείξεως σε περίπτωση έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου, ολοένα και περιορίζονται οι περιπτώσεις ατιμώρητης φαλκίδευσης του δικαιώματος των εργαζομένων για ίση μεταχείρισή τους με τους ετερόφυλους συναδέλφους τους.

Καταδεικνύεται, λοιπόν, ότι υπάρχουν οι προϋποθέσεις για την προώθηση της αρχής της ισότητας των φύλων στην εργασία. Επομένως Νομοθέτης, Δικαστήριο, Ανεξάρτητες Αρχές και Διοίκηση είναι η ασπίδα των εργαζομένων κατά των διακρίσεων. Ειδικά από την πλευρά της Διοίκησης, το ΣΕΠΕ εντείνει τις προσπάθειές του ως προς την επιβολή και την προστασία της ισότητας στο χώρο της εργασίας. Εν τούτοις, η δράση των Επιθεωρητών Εργασίας δεν θα έχει την αναμενόμενη αποτελεσματικότητα, όσο οι θιγόμενοι και θιγόμενες δεν καταγγέλλουν τις εις βάρος τους διακρίσεις.⁴⁵

⁴⁵ Βλ. Μερικές από τις απόψεις Μαρίας Μπίθα ΔΕΝ 2006 σελ.1466-1467

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

Α.Κ.	Αστικός Κώδικας
Α.Π.	Άρειος Πάγος
Άρθ.	Άρθρο, Άρθρα
Αριθ.	Αριθμός
Δ.Α.	Διαιτητικές Αποφάσεις
ΔΕΚ	Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
ΔΕΝ	Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
Δ.Σ.Ε.	Διεθνής Σύμβαση Εργασίας
Εδ.	Εδάφιο
ΕΕΔ	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
ΕΟΚ	Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα
Κ.α.	Και άλλα
Μον. Πρωτ. Αθ.	Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών
Ν.	Νόμος
Ολ.	Ολομέλεια
Σ.	Σύνταγμα
ΣΕΠΕ	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
ΣΣΕ	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Δημήτρης Ζερδελής

Ατομικές εργασιακές σχέσεις 2008

Σοφία Κουκούλη Σπηλιωτοπούλου

Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου Τόμ. 45 Αθήνα 15/12/86 αρ. τεύχους 24

Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου Τόμος 47 έτος 1988

Μαρία Μπίθα

Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας Τόμος 62/2006 Τεύχος1482

Σταματίνα Γιαννακούρου

Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας Τόμος 63 16/03/2007 Τεύχος 1489

Νίκη Γεωργιάδου

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων. Εκδόσεις Αντ. Κ. Σάκουλα 2002

Πηνελόπη Αγαλλοπούλου

Πειραιάς 2004 Στα πλαίσια του έργου ΕΠΕΑΕΚ 2 «Προπτυχιακά προγράμματα σπουδών για θέματα φύλου και ισότητας» Κατηγορία πράξεων 4.2.1.Β

Εφημερίδα

Ελευθεροτυπία της Κυριακής 24/01/2010

Πτυχιακή εργασία

Η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας. Πάτρα 2005

Εισηγήτρια Ν. Γεωργιάδου Σπουδαστές: Σταματόπουλος Γεώργιος, Μαζαράκη Ιωάννα, Μαρσέλη Αγγελική