

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΕΘΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ

Νεοφύτου Βάμβα 6 (3ος όροφος), 10674 Αθήνα, τηλ: 210 7233221-2; 210 7233216;

φαξ: 210 7233217; e-mail: info@nchr.gr, website: www.nchr.gr

Παρατηρήσεις σχετικά με το σχέδιο νόμου «Εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας»¹

Α'. Εισαγωγικά

1. Η ΕΕΔΑ χαιρετίζει το εξεταζόμενο ΣχΝ, που αποσκοπεί στην προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ,² η οποία τροποποίησε την Οδηγία 76/207/ΕΟΚ,³ και προς άλλες κοινοτικές διατάξεις σχετικές με την ισοτιμία των φύλων στην απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση, και πραγματοποιεί τον στόχο του κατά τρόπο, γενικά, επιτυχή. Επιθυμώντας δε να συμβάλει στην όσο το δυνατό πληρέστερη και αποτελεσματικότερη υλοποίηση των σχετικών επιταγών του Κοινοτικού Δικαίου (ΚΔ) και του Συντάγματος, η ΕΕΔΑ υποβάλλει ορισμένες ενδεικτικές παρατηρήσεις σχετικά με ορισμένα βασικά σημεία του ΣχΝ.

¹ Το εν λόγω κείμενο παρατηρήσεων υιοθετήθηκε κατά πλειοψηφία από την Ολομέλεια της ΕΕΔΑ στη συνεδρίαση της 22^{ης} Ιουνίου 2006, έπειτα από σχετική εισήγηση του μέλους της, κας **Σοφίας Κουκούλη-Σηλιωτοπούλου**, εκπροσώπου του Συνδέσμου για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, και είχε προηγουμένως εγκριθεί από το Β' Τμήμα της ΕΕΔΑ.

² Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23^{ης} Σεπτεμβρίου 2002, για την τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, ΕΕ L 269/15, 05/10/2002.

³ Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976 περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, ΕΕ L 039/40, 14/02/1976, Ειδική Έκδοση ΕΕ στα ελληνικά, κεφ. 5, τόμ. 2, σελ. 70.

I. Η Οδηγία 2002/73 ως μέσο για την επίτευξη ουσιαστικής ισότητας των φύλων και η αναγκαιότητα των θετικών μέτρων, ιδίως υπέρ των γυναικών

2. Η Οδηγία 2002/73, όπως και η Οδηγία 76/207, την οποία τροποποίησε, αποτελεί εκδήλωση της θεμελιώδους γενικής αρχής/κανόνα της ισότητας των φύλων. Λόγω ακριβώς του θεμελιώδους χαρακτήρα της, η ΣυνθΕΚ (άρθρα 2 και 3 παρ. 2) καθιστά την ισότητα των φύλων «*αποστολή*» και *οριζόντιο στόχο* της Κοινότητας σε όλες τις δράσεις της, απαιτώντας «*να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προαχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών*» σε όλους τους τομείς. Έτσι η Συνθήκη επιβάλλει σε όλα τα κοινοτικά όργανα «θετική υποχρέωση» «να προωθούν ενεργά»⁴ την ισότητα των φύλων. Αποδέκτες της επιταγής αυτής είναι και τα όργανα των κρατών μελών, βάσει της «αρχής της συνεργασίας» του άρθρου 10 ΣυνθΕΚ.

3. Η έννοια της «*ανισότητας*» είναι διαφορετική και ευρύτερη από την έννοια της «*διάκρισης*». Οι «*ανισότητες*» είναι πραγματικές καταστάσεις, που θίγουν κυρίως τις γυναίκες και οφείλονται σε προκαταλήψεις και στερεότυπα, όπως τονίζουν όλα τα κοινοτικά όργανα, συμπεριλαμβανομένου και του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ), καθώς και το ΣτΕ, με τις αποφάσεις του που αναγνωρίζουν ότι το άρθρο 4 παρ. 2 Σ επιτάσσει την ουσιαστική ισότητα των φύλων.⁵ Λόγω αυτού του χαρακτήρα του συνταγματικού κανόνα της ισότητας των φύλων και του γεγονότος ότι οι «*ανισότητες*» είναι ιδίως εις βάρος των γυναικών, με αποτέλεσμα τον, κατά το ΣτΕ, «*κοινωνικό παραγκωνισμό*» τους,⁶ η νέα διάταξη του άρθρου 116 παρ. 2 Σ επιβάλλει τη λήψη θετικών μέτρων, «*ιδίως υπέρ των γυναικών*», «για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη», διευκρινίζοντας ταυτόχρονα ότι τα θετικά μέτρα δεν αποτελούν διάκριση, αλλά

⁴ Προοίμιο Οδηγίας 2002/73 και Προτάσεις Γεν. Εισαγγελέα Chr. Stix-Hackl στην υπόθ. C-186/01, *Dory*.

⁵ Βλ. ιδίως ΟΛΣτΕ 1933/1998 και Α. Γιωτοπούλου-Μαραγκοπούλου, Η ιστορική στροφή, του Συμβουλίου Επικρατείας προς την πραγματική ισότητα. Σχόλιο στις ΟΛΣτΕ 1933/98 και 1917-1929/98, ΤοΣ 1998, 773-795.

⁶ ΟΛΣτΕ 1933/1998.

μέσα για την προώθηση της ισότητας των φύλων, δηλαδή την επίτευξη ουσιαστικής ισότητας.⁷

4. Απαιτώντας την εξάλειψη των «ανισοτήτων», και το άρθρο 3 παρ. 2 ΣυνθΕΚ επιβάλλει την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας, για την επίτευξη της οποίας είναι αναγκαία η λήψη θετικών μέτρων, κατά κύριο λόγο προς όφελος των γυναικών (άρθρο 141 παρ. 4 ΣυνθΕΚ, Δήλωση 28 συνημμένη στη Συνθήκη του 'Αμστερνταμ). Τα θετικά μέτρα αποτελούν, και κατά το ΚΔ, μέσα για την εξασφάλιση της ισότητας των φύλων στην πράξη, δηλαδή της ουσιαστικής ισότητας. Έχουν έτσι τον ίδιο χαρακτήρα που έχουν και κατά το Σύνταγμα.

5. Η Οδηγία 2002/73 αποτελεί μέσο για την πραγμάτωση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων. Αυτόν τον χαρακτήρα και τον στόχο είχε, άλλωστε, και η Οδηγία 76/207, κατά τη νομολογία του ΔΕΚ. Οι διατάξεις της Οδηγίας 2002/73 πρέπει να ερμηνεύονται υπό το φως των διατάξεων των άρθρων 2 και 3 παρ. 2 ΣυνθΕΚ, των οποίων αποτελούν εξειδίκευση στον τομέα της απασχόλησης και της επαγγελματικής εκπαίδευσης. Άλλωστε, το άρθρο 141 παρ. 3 ΣυνθΕΚ, που χρησίμευσε ως νομική βάση της Οδηγίας 2002/73, εφαρμόστηκε υπό το φως των άρθρων 2 και 3 παρ. 2 ΣυνθΕΚ, όπως προκύπτει από το Προοίμιο της Οδηγίας. Υπό το φως των διατάξεων αυτών της ΣυνθΕΚ πρέπει να ερμηνεύονται και οι λοιπές σχετικές με την ισότητα των φύλων διατάξεις της ΣυνθΕΚ, όπως εκείνη του άρθρου 141 παρ. 4 που προβλέπει τα θετικά μέτρα ως μέσα για την επίτευξη ουσιαστικής ισότητας των φύλων.

6. Οι διατάξεις της Οδηγίας 2002/73 πρέπει να ερμηνεύονται και υπό το φως των διεθνών συνθηκών δικαιωμάτων του ανθρώπου που αναφέρει το Προοίμιο της Οδηγίας, και ιδίως της Σύμβασης για την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών, η οποία καθιερώνει την ουσιαστική ισότητα των φύλων και ορίζει ότι τα θετικά μέτρα δεν αποτελούν διακρίσεις, αλλά μέσα για την επίτευξη ουσιαστικής ισότητας.

⁷ Για τον χαρακτήρα αυτόν των θετικών μέτρων και την έννοια της ουσιαστικής ισότητας βλ. Α. *Yotopoulos-Marangopoulos*, *Affirmative Action: Towards Effective Gender Equality*, Sakkoulas/Bruylant 1998, *την ίδια*, *Les mesures positives: pour une égalité effective des sexes*, Sakkoulas/Bruylant 1998. Βλ. επίσης Χ. *Τσιλιώτη*, Η αναθεώρηση του άρθρου 116 παρ. 2 Σ: Η «συνταγματοποίηση» μιας νομολογιακής εξέλιξης, ΔτΑ 10/2002, σελ. 479-507, Σ. *Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου*, Η τροποποίηση του άρθρου 116§2 του Συντάγματος: από την τυπική στην ουσιαστική ισότητα των φύλων, ΔτΑ Νο 10/2001, σελ. 509-528.

7. Πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι οι περισσότερες διατάξεις της Οδηγίας 2002/73 δεν είναι νέες. Αποτυπώνουν ερμηνευτική της Οδηγίας 76/207 νομολογία του ΔΕΚ, στην οποία και παραπέμπει συχνά το Προοίμιο της Οδηγίας 2002/73. Έτσι, η Οδηγία αυτή περιέχει, ως επί το πλείστον, ήδη ισχύοντες κανόνες. Εξάλλου, οι κανόνες της Οδηγίας 2002/73 αποτελούν ένα *minimum* και δεν εμποδίζουν τη θέσπιση ή διατήρηση ευνοϊκότερων εθνικών κανόνων, αποκλείεται δε οποιαδήποτε οπισθοδρόμηση της εθνικής νομοθεσίας (άρθρο 8^α Οδηγίας).

8. Η Οδηγία 2002/73 αναφέρεται στα *θετικά μέτρα* ως μέσα για την εξασφάλιση πλήρους ισότητας ανδρών και γυναικών στην πράξη (τροποποιημένο άρθρο 2 παρ. 8, με παραπομπή στο άρθρο 141 παρ. 4 ΣυνθΕΚ). Έτσι, δεν αρκεί η εξάλειψη των διακρίσεων από τη νομοθεσία, με την οποία μόνον τυπική ισότητα επιτυγχάνεται. Χρειάζονται και θετικά μέτρα για την αποτελεσματική εφαρμογή της Οδηγίας, τα οποία πρέπει να λαμβάνονται κατά κύριο λόγο υπέρ των γυναικών. Την αναγκαιότητα αυτήν εκφράζει η Οδηγία 2002/73 επιβάλλοντας στα κράτη μέλη ειδική υποχρέωση να κοινοποιούν, ανά τετραετία, τα θετικά μέτρα που λαμβάνουν στην Επιτροπή, η οποία θα τα αξιολογεί «*υπό το φως της Δήλωσης 28*», δηλαδή, θα ελέγχει κατά πόσο έχουν συμβάλει «*στη βελτίωση της θέσης των γυναικών*», αφού αυτός πρέπει να είναι, κατά τη Δήλωση 28, «*κατά κύριο λόγο*» ο στόχος τους.

II. Η ισότητα των φύλων δεν επιδέχεται αποκλίσεις

9. Η ΕΕΔΑ χαιρετίζει με ιδιαίτερη ικανοποίηση την κατάργηση των διατάξεων του άρθρου 10 του Ν. 1414/1984, που επέτρεπαν αποκλίσεις από τον κανόνα της ισότητας των φύλων όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, ως ευθέως αντίθετων προς το Σύνταγμα, και τη μη πρόβλεψη δυνατότητας αποκλίσεων στο ΣχΝ, που θα το καθιστούσε αντισυνταγματικό.

10. Πράγματι, όπως έχει ήδη τονίσει η ΕΕΔΑ,⁸ η τροποποίηση της Οδηγίας 76/207 με την Οδηγία 2002/73 «έγινε κυρίως διότι μερικές διατάξεις της 76/207, και ιδίως εκείνες του άρθρου 2 παρ. 2, που επέτρεπε αποκλίσεις από την ισότητα στην πρόσβαση σε επαγγέλματα ή απασχολήσεις, «εφόσον, λόγω της φύσεως ή των

⁸ Βλ. Γνωμάτευση-Απόφαση της 17.12.2003 επί του Σχεδίου Νόμου για την Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, Πρακτικά ΕΕΔΑ 2003.

συνθηκών ασκήσεώς τους, το φύλο συνιστά παράγοντα αποφασιστικής σημασίας», είχαν δημιουργήσει σοβαρές και έντονες αντιδράσεις. Το πόσο επικίνδυνη είναι αυτή η δυνατότητα αποκλίσεων απέδειξε η πράξη. Με την Οδηγία 2002/73 βελτιώθηκε κάπως η διατύπωση της Οδηγίας 76/207.»

11. Η ΕΕΔΑ έχει επίσης τονίσει⁹ ότι: «Το ελληνικό Σύνταγμα, με το άρθρ. 4 παρ. 2, κατοχυρώνει την ουσιαστική ισότητα των φύλων (ΣτΕ 1933/1998), κατά την πρόσφατη δε αναθεώρησή του, καταργήθηκε η διάταξη του άρθρου 116 παρ. 2 που επέτρεπε αποκλίσεις και αντικαταστάθηκε με διάταξη που καθιερώνει τα θετικά μέτρα ως μέσο για την επίτευξη της ισότητας των φύλων και απαιτεί την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως εις βάρος των γυναικών. Συνεπώς, καταργήθηκαν, αφότου ίσχυσε το αναθεωρημένο Σύνταγμα (18.4.2001), όλες οι διατάξεις που επέτρεπαν αποκλίσεις, μεταξύ των οποίων και του άρθρου 10 του Ν. 1414/1984 για την εφαρμογή της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, οποιαδήποτε δε διάταξη τυχόν εισαγάγει στο μέλλον αποκλίσεις θα είναι ανίσχυρη. Έτσι, και ο νόμος που θα εφαρμόσει τη νέα Οδηγία για την ισότητα των φύλων στην εργασία και την απασχόληση (2002/73/ΕΚ) δεν θα πρέπει να προβλέπει αποκλίσεις. Άλλωστε, και η Οδηγία αυτή [...] επιτρέπει τη θέσπιση ή διατήρηση εθνικών διατάξεων ευνοϊκότερων από τις δικές της και απαγορεύει τη μείωση του παρεχόμενου από την εθνική νομοθεσία επιπέδου προστασίας.» Εν πάση δε περιπτώσει, «κατά τις γενικώς κρατούσες αρχές στο Διεθνές και το Ευρωπαϊκό Δίκαιο, αλλά και τις ρητές διατάξεις [της Οδηγίας 2002/73], επικρατεί η διάταξη του άρθρου 116 παρ. 2 του Ελληνικού Συντάγματος, ως περισσότερο προστατευτική της ισότητας».

12. Έτσι, έχουν απαρέγκλιτη εφαρμογή, ανεξαρτήτως φύλου, τα *αξιοκρατικά κριτήρια*, τα κριτήρια, δηλαδή, που συνάπτονται άμεσα με τις ικανότητες του συγκεκριμένου ατόμου, σε σχέση με τη φύση και το περιεχόμενο της συγκεκριμένης εργασίας. Η πρόσβαση σε απασχόληση πρέπει να γίνεται ύστερα από ατομική αξιολόγηση των υποψηφίων, με βάση τέτοια κριτήρια. Η *αξιοκρατική αρχή* αποτελεί, άλλωστε, συνταγματικό κανόνα, που καθιερώνεται και με το άρθρο

⁹ Ibid.

5 παρ. 1 Σ¹⁰ και παρέχει σχετικά δικαιώματα που ισχύουν πλέον και στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών (άρθρο 15 παρ. 1 εδ. (γ) Σ).

Β'. Το εξεταζόμενο Σχέδιο Νόμου

I. Γενικές παρατηρήσεις

13. Για τη συμμόρφωση προς την Οδηγία 76/207, την οποία τροποποίησε η Οδηγία 2002/73, καθώς και προς την Οδηγία 75/117/ΕΟΚ¹¹ εκδόθηκε ο Ν. 1414/1984. Η νομοτεχνική μέθοδος που ακολουθήθηκε κατά την κατάρτιση του ΣχΝ, δηλαδή, η κατάργηση και αντικατάσταση διατάξεων του Ν. 1414/1984, είναι η ενδεδειγμένη για την ορθή συμμόρφωση προς την Οδηγία και την ασφάλεια δικαίου. Εντούτοις, η μέθοδος αυτή δεν ακολουθήθηκε πλήρως, και ιδίως, αφέθηκαν σε ισχύ διατάξεις του Ν. 1414/1984, που επαναλαμβάνονται στο ΣχΝ ή που έπρεπε να ενσωματωθούν σε αυτό ή να καταργηθούν (βλ. πιο κάτω υπό το άρθρο 20).

14. Ο Ν. 1414/1983, μολονότι παρουσιάζει ορισμένες αδυναμίες, συνέβαλε σημαντικά στην προώθηση της ισότητας των φύλων στην απασχόληση, προκαλώντας τη βαθμιαία διαμόρφωση νομολογίας, που τον ερμήνευσε και τον εφάρμοσε υπό το φως των προαναφερόμενων κοινοτικών οδηγιών. Με την ευκαιρία της συμμόρφωσης προς την Οδηγία 2002/73, το ΣχΝ εξαλείφει ορισμένες από τις αδυναμίες του Ν. 1414/1984, όχι όμως όλες, όπως θα δούμε ειδικότερα κατά την εξέταση των διατάξεών του.

15. Δύο γενικότερες **γλωσσικές παρατηρήσεις**:

α) Καλό είναι, όπου γίνεται αναφορά στα πρόσωπα που καλύπτει το ΣχΝ, να μη χρησιμοποιείται μόνο το αρσενικό γένος, αλλά είτε και τα δυο γένη είτε ουδέτερη ορολογία. Έτσι, π.χ. στο άρθρο 2, αντί «σε όσους», μπορεί να τεθεί «*στα άτομα*» ή «*στα πρόσωπα*», όπως γίνεται σε άλλες διατάξεις του ΣχΝ.

β) Στο ελληνικό κείμενο της Οδηγίας 2002/73, όπως και άλλων οδηγιών, χρησιμοποιείται ο όρος «*διακριτική μεταχείριση*», με την έννοια της

¹⁰ Βλ. π.χ. ΣτΕ 367/2001

¹¹ Οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των Κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζόμενων ανδρών και γυναικών, ΕΕ L 045/19, 19/02/1975, Ειδική Έκδοση ΕΕ στα ελληνικά, κεφ.5, τόμ. 2, σελ. 42.

μεταχείρισης που ενέχει διάκριση. Είναι όμως προφανές ότι ο όρος «*διακριτική*» είναι αδόκιμος για την απόδοση της έννοιας αυτής, και πάντως δεν ανταποκρίνεται στον όρο «*discriminatoire*» ή «*discriminatory*» (ανταποκρίνεται μάλλον στον όρο «*discret*» ή «*discrete*»). Το ΣχΝ αλλού αποφεύγει τη χρήση του αδόκιμου αυτού όρου, μολονότι περιλαμβάνεται στην αντίστοιχη διάταξη της Οδηγίας (π.χ. στο άρθρο 4 παρ. 3, που αναφέρεται σε «*εντολή προς άνιση μεταχείριση*» -προτιμότερο θα ήταν «*που ενέχει διάκριση*»), ενώ αλλού δεν την αποφεύγει (π.χ. στο άρθρο 17, σχετικά με το βάρος της απόδειξης)

II. Οι διατάξεις του ΣχΝ

16. Μετά τα δύο πρώτα άρθρα (σκοπός και πεδίο εφαρμογής), θα εξετάσουμε τις τελικές διατάξεις του ΣχΝ, δεδομένης της σημασίας τους για την ορθότητα της συμμόρφωσης προς την Οδηγία και την ασφάλεια δικαίου που πρέπει να δημιουργεί ο νέος νόμος, και κατόπιν θα προχωρήσουμε στις λοιπές διατάξεις του ΣχΝ.

Άρθρο 1. Σκοπός

17. Κατά το άρθρο 1 του ΣχΝ, σκοπός του είναι «*η προσαρμογή του εσωτερικού δικαίου προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23^{ης} Σεπτεμβρίου 2002, καθώς και η ρύθμιση συναφών θεμάτων ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών*». Γι' αυτό και το ΣχΝ φέρει τον ίδιο τίτλο με την Οδηγία 2002/73, με την προσθήκη των λέξεων «*στους όρους*», που ήταν αναγκαία, αφού ρυθμίζει και ορισμένα θέματα ισότητας αμοιβών ανδρών και γυναικών.

Άρθρο 2. Πεδίο εφαρμογής

18. Πολύ σημαντική είναι η διάταξη του άρθρου 2, με την οποία ορίζεται πεδίο εφαρμογής ευρύτερο από εκείνο του Ν. 1414/1984, που καταλαμβάνει όλες τις μορφές απασχόλησης, στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα. Η ευρύτητα του πεδίου εφαρμογής της Οδηγίας 76/207 είχε αναγνωρισθεί από τη νομολογία του ΔΕΚ, η δε Οδηγία 2002/73 την προβλέπει και ρητά (άρθρο 3). Η διάταξη αυτή του

ΣχΝ χρειάζεται όμως ορισμένες συμπληρώσεις, ώστε να ανταποκρίνεται πλήρως στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας.

19. Ειδικότερα, είναι αναγκαίες οι ακόλουθες προσθήκες στο άρθρο 2 του ΣχΝ:

α) αφού η Οδηγία 2002/73, όπως άλλωστε και η Οδηγία 76/207, επιτάσσει την ισότητα των φύλων όχι μόνον κατά τη διάρκεια της απασχόλησης, αλλά και σε ό,τι αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, μετά το «απασχολούνται», να τεθεί **«ή είναι υποψήφια για απασχόληση»**, και β) αφού η Οδηγία 2002/73, όπως άλλωστε και η Οδηγία 76/207, επιτάσσει την ισότητα των φύλων και σε ό,τι αφορά την επαγγελματική εκπαίδευση, στο τέλος του άρθρου 2 να τεθεί **«καθώς και στα άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση ή είναι υποψήφια για επαγγελματική εκπαίδευση οποιουδήποτε είδους και μορφής»**.

20. Πρέπει εδώ να σημειωθεί ότι η κοινοτική έννοια της «επαγγελματικής εκπαίδευσης» είναι ευρύτατη, και αυτή πρέπει να λαμβάνεται υπόψη για την εφαρμογή και του δικαιού της ισότητας των φύλων. Περιλαμβάνει “κάθε μορφή εκπαίδευσης ή κατάρτισης, που προετοιμάζει για την απόκτηση τυπικού προσόντος για συγκεκριμένο επάγγελμα, εργασία ή απασχόληση ή παρέχει την ιδιαίτερη ικανότητα για την άσκηση του εν λόγω επαγγέλματος ή της εν λόγω απασχολήσεως, ανεξαρτήτως της ηλικίας και του επιπέδου κατάρτισεως των μαθητών ή φοιτητών, ακόμη και αν το πρόγραμμα διδασκαλίας περιλαμβάνει τμήμα γενικής εκπαίδευσης”.¹²

Άρθρο 20. Καταργούμενες διατάξεις

Παρ. 1

21. Η αναγραφή των αριθμών των διατάξεων του Ν. 1414/1984 που καταργούνται δεν δημιουργεί την αναγκαία σαφήνεια και ασφάλεια δικαίου. Θα πρέπει κανείς να ψάχνει κάθε φορά τον Ν. 1414/1984 για να δει αν μια διάταξη του ισχύει ή δεν ισχύει. Τη δε σύγχυση θα επιτείνει και το ότι τα ρυθμιζόμενα από τον Ν. 1414/1984 ζητήματα ρυθμίζονται στο ΣχΝ σε άρθρα με διαφορετικούς αριθμούς, πράγμα πολύ φυσικό, αφού αλλάζει, και ορθώς, η δομή του νόμου. Θα ήταν προτιμότερο να αναφέρεται στο άρθρο 1 του ΣχΝ ότι ο Ν. 1414/1984 αντικαθίσταται με τον νέο νόμο και να επαναλαμβάνει το ΣχΝ τις διατάξεις του Ν.

¹² Βλ. ΔΕΚ 13.2.1985, 293/83, *Gravier*, Συλλ. 1985, 593, 2.2.1988, 24/86, *Blaizot*, Συλλ. 1988, 379.

1414/1984 που διατηρούνται, τροποποιημένες ή μη, ανάλογα με την περίπτωση. Άλλωστε, οι διατηρούμενες, κατά το άρθρο 20 παρ. 1 του ΣΧΝ, διατάξεις του Ν. 1414/1984 επαναλαμβάνονται κατά λέξη στο ΣΧΝ (βλ. π.χ. παρ. 2 και 3 άρθρου 7 Ν. 1414/1984, που επαναλαμβάνονται στις παρ. 2 και 4 του άρθρου 11 του ΣΧΝ).

Παρ. 2 και 3

22. Η διατάξεις αυτές παρουσιάζουν ένα βασικό πρόβλημα, που παρουσιάζει και η αντίστοιχη διάταξη του άρθρου 15 Ν. 1414/1984, και το οποίο δημιουργήσε ανασφάλεια δικαίου και προκάλεσε απόφαση του ΔΕΚ, με την οποία διαπιστώθηκε παράβαση του Κοινοτικού Δικαίου (ΚΔ) εκ μέρους της Ελλάδας, λόγω ανεπαρκούς συμμόρφωσης προς το άρθρο 119 (ήδη 141) ΣυνθΕΚ και τις Οδηγίες 75/117/ΕΟΚ και 79/7/ΕΟΚ¹³. Πρόκειται, ιδίως, για τη γενικότητα της διατύπωσης όσον αφορά την κατάργηση των αντίθετων διατάξεων και τη μη ρητή κατάργησή τους. Από την προαναφερόμενη απόφαση ΔΕΚ και λοιπή πάγια νομολογία του είναι σαφές, ότι η συμμόρφωση προς οδηγία πρέπει να γίνεται κατά τρόπο που να δημιουργεί ασφάλεια δικαίου και να παρέχει επαρκή προστασία στους ενδιαφερομένους, με διατάξεις που επιτρέπουν σε αυτούς να γνωρίζουν σαφώς και επακριβώς τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους και στα εθνικά δικαστήρια να εξασφαλίζουν την τήρησή τους. Κατά την έναρξη ισχύος του Ν. 1414/1984 υπήρχαν ακόμη ρυθμίσεις που περιείχαν διακρίσεις λόγω φύλου, οι οποίες δεν καταργήθηκαν ρητά. Γιαυτό και το ΔΕΚ μη αρκούμενο στη διάταξη του άρθρου 15 Ν. 1414/1984, η οποία προβλέπει γενικά και αόριστα την κατάργηση των αντίθετων διατάξεων, διαπίστωσε παράβαση του ΚΔ.

23. Διατάξεις που περιέχουν διακρίσεις λόγω φύλου υπάρχουν ακόμη και εφαρμόζονται. Ορισμένες από αυτές έχουν προκαλέσει την παρέμβαση της Επιτροπής, η οποία έχει απευθύνει προειδοποιητικές επιστολές προς την Ελληνική Κυβέρνηση ή έχει προχωρήσει σε διαδικασία παράβασης του ΚΔ. Ορισμένες έχουν απασχολήσει και τα ελληνικά δικαστήρια. Ακόμη όμως και όπου υπάρχει ευνοϊκή για την ισότητα νομολογία, έστω και ανώτατων δικαστηρίων, κατά πάγια νομολογία του ΔΕΚ, που επαναλαμβάνει και η προαναφερόμενη απόφαση κατά Ελλάδας, αυτό δεν αρκεί. Απαιτούνται κανόνες της εθνικής

¹³ ΔΕΚ 28.10.1999, C-187/98, *Επιτροπή κατά Ελλάδας*, Συλλ. 1999, I-7713.

νομοθεσίας που να καταργούν ή να τροποποιούν με τρόπο ρητό και σαφή τις αντίθετες προς το ΚΔ διατάξεις.

24. Είναι γνωστές οι περισσότερες από αυτές τις διατάξεις, από τη νομολογία μας και τις παρεμβάσεις της Επιτροπής. Παραδείγματα: οι διατάξεις που διατηρούν ποσοτώσεις εις βάρος των γυναικών για την πρόσβαση σε διάφορα σώματα, που πρέπει να καταργηθούν ρητά, για λόγους πλήρους συμμόρφωσης προς το ΚΔ και ασφάλειας δικαίου, έστω και αν σε πρόσφατες προκηρύξεις δεν υπάρχουν ποσοτώσεις. Άλλο παράδειγμα: το άρθρο 8 εδ. (β) Ν. 3198/1955, όπως ισχύει μετά το άρθρ. 5 παρ. 1 Ν. 435/1976, που προβλέπει ότι οι υπάλληλοι που συμπληρώνουν τις προϋποθέσεις πλήρους σύνταξης γήρατος, μπορούν είτε να αποχωρούν είτε να απομακρύνονται από την εργασία τους από τον εργοδότη τους. Η ηλικία όμως πλήρους συνταξιοδότησης από το ΙΚΑ είναι κατώτερη για τις γυναίκες από ό,τι για τους άνδρες, κι αυτό συνεπάγεται διάκριση εις βάρος των γυναικών ως προς τους όρους καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Γι' αυτό και ο ΑΠ έκρινε, από το 1995, ότι η διάταξη αυτή αντίκειται στα άρθρα 4 παρ. 2 Σ και 5 παρ. 1 Ν. 1414/1984, ερμηνευόμενα υπό το φως της Οδηγίας 76/207¹⁴. Παρόμοιες διατάξεις περιέχουν και κανονισμοί τραπεζών. Οι διατάξεις αυτές δεν έχουν καταργηθεί ή τροποποιηθεί και φαίνεται ότι εφαρμόζονται στην πράξη.

25. Συνεπώς, το ΣχΝ θα έπρεπε να αναφέρει, ενδεικτικά, διατάξεις που περιέχουν διακρίσεις και να τις καταργεί ή να τις τροποποιεί. Αυτό μπορεί να γίνει με συμπλήρωση των γενικών διατάξεων των παρ. 2 και 3 του άρθρου 20. Εξάλλου, στην απόφαση κατά Ελλάδα, το ΔΕΚ υπενθύμισε ότι «ένα κράτος δεν μπορεί να επικαλεστεί δυσκολίες στην πράξη ή διοικητικές δυσχέρειες» ούτε «οικονομικές δυσχέρειες», «για να δικαιολογήσει τη μη τήρηση των υποχρεώσεων και των προθεσμιών που τάσσουν οι κοινοτικές οδηγίες».

26. Ως προς τη διατύπωση: Παρ. 2: Για λόγους σαφήνειας και πληρότητας, μετά το «εσωτερικών κανονισμών επιχειρήσεων που έχουν ισχύ νόμου», θα πρέπει να προστεθεί «**ή κανονιστικής πράξης**». Παρ. 3: από προφανή παραδρομή, παραλείπονται οι «**ατομικές συμβάσεις εργασίας**», τις οποίες αναφέρει το άρθρο 15 του Ν. 1414/1984.

¹⁴ ΑΠ 85/1995, 593/1996, 266/1999, 1785/2001.

27. Εξάλλου, ενώ το άρθρο 15 του Ν. 1414/1984 προβλέπει ότι «καταργούνται» όλες οι διατάξεις που αναφέρει, οι οποίες συμπίπτουν με τις διατάξεις και τους όρους που αναφέρουν οι παρ. 2 και 3 του ΣΧΝ, η μεν παρ. 2 του ΣΧΝ προβλέπει ότι οι διατάξεις που αναφέρει «καταργούνται», η δε παρ. 3 προβλέπει ότι οι όροι που αυτή αναφέρει «κηρύσσονται ανίσχυροι». Η διαφορά αυτή της διατύπωσης είναι αδικαιολόγητη και θα δημιουργήσει κίνδυνο σύγχυσης. Θα πρέπει να διατηρηθεί η διατύπωση του άρθρου 15 του Ν. 1414/1984 και στις δύο παραγράφους.

28. Δεδομένου ότι ο νέος νόμος θα εκδοθεί μετά τη λήξη της προθεσμίας που τάσσει η Οδηγία 2002/73 για τη συμμόρφωση προς τις διατάξεις της (5.10.2005), ορθά αναφέρουν οι παρ. 2 και 3 του άρθρου 20 ότι από την ημερομηνία αυτή θα επέλθουν οι συνέπειες του νόμου ως προς τις αντίθετες διατάξεις. Όπως όμως σημειώθηκε πιο πάνω (αριθ. 7), οι περισσότερες από τις διατάξεις της Οδηγίας 2002/73 δεν είναι νέες. Περιέχουν ήδη ισχύοντες κανόνες, τους οποίους απλώς διευκρινίζουν βάσει της σχετικής με την Οδηγία 76/207 νομολογίας ΔΕΚ. Γι' αυτό και η ευθύνη του κράτους για αντίθετες προς την Οδηγία 76/207 διατάξεις (παραδείγματα των οποίων αναφέρουμε πιο πάνω, αριθ. 24) παραμένει, και οι διατάξεις αυτές πρέπει να καταργηθούν ή να τροποποιηθούν αναδρομικά, σύμφωνα με την προαναφερόμενη απόφαση του ΔΕΚ κατά Ελλάδα (πιο πάνω αριθ. 22). Αυτό πρέπει, για λόγους ασφάλειας δικαίου, να αναφέρεται τουλάχιστον στην Αιτιολογική Έκθεση. Εξάλλου, η κατάργηση της διάταξης του Ν. 1414/1984 που επέτρεπε αποκλίσεις (άρθρο 10 παρ. 3) έχει ήδη επέλθει, βάσει του άρθρου 111 Συντ., αφού του ισχύσει το Σύνταγμα του 2001 (όπως έχει ήδη παρατηρήσει η ΕΕΔΑ, πιο πάνω αριθ. 11), και όλα τα δικαστήρια είναι υποχρεωμένα να διαπιστώνουν την κατάργηση αυτή και να μην την εφαρμόζουν. Αυτό, για λόγους ασφάλειας δικαίου, πρέπει να αναφέρεται τουλάχιστον στην Αιτιολογική Έκθεση.

Άρθρο 21. Έναρξη ισχύος

29. Η διάταξη αυτή ορίζει ως χρόνο έναρξης της ισχύος του νόμου την ημερομηνία δημοσίευσής του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, «εκτός αν ορίζει διαφορετικά στις επί μέρους διατάξεις του». Ο νόμος όμως θα πρέπει να ισχύσει αναδρομικά από 5.10.2005, για τους προαναφερόμενους λόγους και σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕΚ, και ιδίως την προαναφερόμενη απόφαση κατά Ελλάδα.

Λοιπές διατάξεις του ΣΧΝ

Άρθρο 3. Ορισμοί

30. Το ΣΧΝ, ορθά, επαναλαμβάνει τους ορισμούς της Οδηγίας 2002/73. Το ελληνικό κείμενο της Οδηγίας δεν αποδίδει όμως με ακρίβεια την έννοια ορισμένων διατάξεων, όπως αυτή προκύπτει από τα κείμενα σε άλλες γλώσσες. Έτσι, ο ορισμός της «έμμεσης διάκρισης», που είναι πολύ σημαντικός για την ελληνική έννομη τάξη, δεδομένου ότι η έννοια της έμμεσης διάκρισης είναι σχεδόν άγνωστη στη χώρα μας, δεν αποδίδεται ορθά στο ελληνικό κείμενο, το οποίο επαναλαμβάνει το άρθρο 3 του ΣΧΝ. Η ορθή απόδοση είναι: «*όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θα μπορούσε να θέσει*¹⁵ (αντί «θέτει») *σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση [...]*».

Άρθρο 4. Αρχή ίσης μεταχείρισης – Απαγόρευση διακρίσεων

31. Παρ. 1: «*Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου [...] σε όλους τους τομείς που αναφέρονται στο σκοπό και περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου [...]*». Πρέπει κάθε απαγόρευση διάκρισης να αναφέρεται στην άμεση και την έμμεση διάκριση. Ο Ν. 1414/1984 έκανε αυτήν την αναφορά ως προς ορισμένα μόνο θέματα, πράγμα που συνέβαλε στην έλλειψη ευαισθητοποίησης στις έμμεσες διακρίσεις.

Παρ. 2: «*Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση [...] συνιστούν (αντί «θεωρούνται») διάκριση λόγω φύλου [...]*» (πιο δόκιμος όρος, που χρησιμοποιείται αλλού στο ΣΧΝ, π.χ. στα άρθρα 4 παρ. 4 και 5 παρ. 3(δ)).

Παρ. 3: αντικατάσταση κι εδώ του όρου «θεωρείται» με τον όρο «*συνιστά*».

Παρ. 4: Πρέπει να αναγραφεί, κατά λέξη, η διάταξη του **άρθρου 116 παρ. 2 Σ**, η οποία είναι ευρύτερη και υπεριοχύνει, όπως προαναφέρθηκε (πιο πάνω αριθ. 11).

Παρ. 5: Αναγκαία προσθήκη στο τέλος, για τη συμμόρφωση προς τις επιταγές του ΚΔ και του άρθρου 21 παρ. 1 και 5 Σ: «*ή προστασίας της πατρότητας ή εναρμόνισης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*».

¹⁵ «Désavantagerait particulièrement [...]», «would put [...] at a particular disadvantage».

Άρθρο 5. Πρόσβαση σε απασχόληση - Συνθήκες και όροι απασχόλησης

(αναγκαία προσθήκη, επειδή το άρθρο αυτό δεν αφορά μόνο την πρόσβαση)

32. Προσθήκες και τροποποιήσεις που απαιτούνται για την πλήρη συμμόρφωση προς τις επιταγές του ΚΔ και του άρθρου 21 παρ. 1 και 5 Συντ:

Παρ. 1: «*Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου [...].*

Παρ. 2: «*Απαγορεύεται κάθε άμεση ή έμμεση αναφορά στο φύλο [...].*

Παρ. 3: «*α) Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας (αντί μόνον «πρόσφατου τοκετού»).*

«γ) Η ανωτέρω προστασία ισχύει αναλόγως και για τον εργαζόμενο πατέρα που κάνει χρήση άδειας πατρότητας, καθώς και για τους εργαζόμενους γονείς που κάνουν χρήση γονικής άδειας ανατροφής παιδιού ή άλλων μέτρων διευκόλυνσης της εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής».

«δ) Οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση γυναίκας [που έχει άμεση η έμμεση σχέση με την εγκυμοσύνη ή άδειας τη μητρότητα ~~κατά την έννοια των ΠΔ 176/1997 και 41/2003~~, ή γονέων, που έχει άμεση ή έμμεση σχέση με την άσκηση των γονεϊκών καθηκόντων τους ή με τη γονική άδεια ανατροφής ή λόγω την άδεια φροντίδας παιδιού ή άλλα μέτρα διευκόλυνσης της εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής [...].¹⁶

33. Σχετικά με τις πιο πάνω προτεινόμενες προσθήκες και τροποποιήσεις, διευκρινίζουμε τα ακόλουθα: Το τροποποιημένο άρθρο 2 παρ. 7, υποπαρ. 3, της Οδηγίας 2002/73 ορίζει ότι: «Τυχόν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας [...] συνιστά διάκριση κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας». Το Προοίμιο όμως της Οδηγίας (παρ. 12) υπενθυμίζει ότι το ΔΕΚ «αποφαινεται παγίως ότι πάσα δυσμενής μεταχείριση των γυναικών συνδεομένη με την εγκυμοσύνη ή τη μητρότητα συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου». Η προαναφερόμενη διάταξη του άρθρου 2 παρ. 7, υποπαρ. 3, της Οδηγίας πρέπει να ερμηνεύεται υπό το φως του Προοιμίου, ώστε να επιτυγχάνεται καλύτερη προστασία της μητρότητας. Άλλωστε, την ευρύτερη αυτή προστασία επιτάσσει η παρ. 1 του άρθρου 21 Συντ., σε συνδυασμό και με τη νέα παρ. 5 του ίδιου άρθρου, που απαιτεί τον σχεδιασμό και την εφαρμογή δημογραφικής

¹⁶ Βλ. και Έκθεση της ΕΕΔΑ «σχετικά με τη συμφιλίωση οικογενειακού και επαγγελματικού βίου, ενόψει και της ενσωμάτωσης στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας 2002/73», Πρακτικά ΕΕΔΑ 2005.

πολιτικής, καθώς και τη λήψη όλων των αναγκαίων μέτρων. Είναι δε κοινός τόπος, ότι, στον ιδιωτικό τομέα, δυσμενή μεταχείριση ως προς την πρόσβαση σε απασχόληση και τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης υφίστανται οι γυναίκες, όχι μόνον όταν είναι έγκυες ή έχουν γεννήσει πρόσφατα, αλλά και λόγω του ότι έχουν μικρά παιδιά, ή ακόμη και για τον μόνο λόγο ότι είναι έγγαμες και σε ηλικία τεκνοποιίας.

34. Υπενθυμίζουμε επίσης ότι και η νομολογία του ΣτΕ (ιδίως ΟΛΣτΕ 3216/2003 και ΣτΕ 1 και 2/2006) έχει εφαρμόσει την κοινοτική γενική αρχή της εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, σε συνδυασμό με το άρθρο 21 παρ. 1 και 5 Συντ., επισημαίνοντας ότι η γενική αυτή αρχή εκφράζεται και με την Οδηγία 96/34/ΕΚ¹⁷, για να αναγνωρίσει αυτοτελές προσωπικό δικαίωμα των δικαστικών λειτουργών, ανδρών και γυναικών, σε γονική άδεια. Η εναρμόνιση είναι έννοια ευρύτερη από εκείνη της προστασίας της μητρότητας, της πατρότητας ή του γονεϊκού λειτουργήματος. Οι οικογενειακές υποχρεώσεις, των οποίων η εναρμόνιση με την επαγγελματική ζωή πρέπει να εξασφαλισθεί, περιλαμβάνουν τις φροντίδες στα παιδιά, τους ηλικιωμένους, τα άτομα με ειδικές ανάγκες ή άλλα εξαρτώμενα πρόσωπα.

35. Η Οδηγία 96/34 απαιτεί και άλλα μέτρα, πέρα από τη γονική άδεια, η δε ελληνική νομοθεσία προβλέπει τέτοια μέτρα, επιπλέον της γονικής άδειας, ιδίως για τα πρόσωπα που απασχολούνται με σχέση ιδιωτικού δικαίου (Ν. 1483/1984). Απαιτείται όμως, για την υλοποίηση των επιταγών του άρθρου 21 παρ. 1 και 5 Συντ. η βελτίωση των υφιστάμενων μέτρων και η λήψη και άλλων, μεταξύ των οποίων είναι η καθιέρωση (στις σχέσεις δημόσιου δικαίου) και η αύξηση (στις σχέσεις ιδιωτικού δικαίου, όπου είναι δύο μόνο μέρες) της άδειας πατρότητας, η οποία παρέχεται λόγω γέννησης παιδιού ταυτόχρονα με την άδεια μητρότητας. Γύ αυτό και το ΣχΝ πρέπει να απαγορεύει κάθε δυσμενή μεταχείριση που έχει άμεση ή έμμεση σχέση, όχι μόνο με την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, αλλά και με τη άδεια πατρότητας, και γενικότερα κάθε δυσμενή μεταχείριση που έχει άμεση ή έμμεση σχέση με την άσκηση των γονεϊκών καθηκόντων. Αυτά επισημαίνει η ΕΕΔΑ σε προηγούμενη έκθεσή της, τονίζοντας ότι η λήψη τέτοιων μέτρων θα

¹⁷ Οδηγία 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου, της 3ης Ιουνίου 1996, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES, ΕΕ L 145/4, 19.6.1996.

συμβάλει σημαντικά στην ποιότητα ζωής των οικογενειών και στην αντιμετώπιση του δημογραφικού προβλήματος της χώρας.¹⁸

Άρθρο 6. Επαγγελματικός προσανατολισμός και επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση

36. *«Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση [...]».*

Άρθρο 7. Ισότητα Αμοιβών

37. Η ΕΕΔΑ χαιρετίζει με ικανοποίηση την αντικατάσταση των σχετικών με την ισότητα αμοιβών διατάξεων του Ν. 1414/1984 με διατάξεις που αποτελούν πληρέστερη συμμόρφωση προς το ΚΔ, και ιδίως αποδίδουν ορθότερα τον ορισμό της «αμοιβής». Αναγκαία όμως είναι η εξής προσθήκη στην παρ. 6: *«Το δικαίωμα είσπραξης του επιδόματος γάμου και παιδιών είναι αυτοτελές [...]».*

Άρθρο 8. Επαγγελματική εξέλιξη

38. *«Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση [...]».*

Άρθρο 9. Απαγόρευση καταγγελίας ή άλλης δυσμενούς μεταχείρισης

39. *«Απαγορεύεται η καταγγελία ή άλλη δυσμενής μεταχείριση [...] α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης [...], γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη εξαιτίας προσφυγής σε δικαστήριο ή άλλη αρχή, μαρτυρίας ή οποιασδήποτε άλλης ενέργειας εργαζομένου ή προσώπου που ενεργεί προς υποστήριξή του [...]».* Με τις προσθήκες αυτές επιτυγχάνεται πληρέστερη συμμόρφωση προς το άρθρο 7 σε συνδυασμό με παρ. 17 του Προοιμίου της Οδηγίας.

Άρθρο 10. Συμμετοχή σε οργανώσεις

40. Προσθήκη στο τέλος της διάταξης: *«Επιτρέπεται η διατήρηση ή ίδρυση οργανώσεων προσώπων του ενός μόνο φύλου, εφόσον κύριος στόχος τους είναι η προαγωγή των ειδικών αναγκών των προσώπων αυτών και η*

¹⁸ Βλ. Έκθεση ΕΕΔΑ, ό.π. σημ. 16, και εκεί αναφερόμενη βιβλιογραφία.

προαγωγή της ισότητας ανδρών και γυναικών» (αντιγραφή του εδ. β' της παρ. 1 του Προοιμίου της Οδηγίας).

Άρθρο 11. Υποχρέωση πληροφόρησης και παροχής στοιχείων

41. Η ΕΕΔΑ χαιρετίζει την καθιέρωση όχι μόνο δικαιώματος, αλλά και υποχρέωσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων να ενημερώνουν τα μέλη τους.

Άρθρο 12. Έννομη προστασία

42. Με τις διατάξεις του άρθρου αυτού επιχειρείται συμμόρφωση προς το τροποποιημένο άρθρο 6 παρ. 3 και 4 της Οδηγίας 2002/73, που αντιστοιχεί στα άρθρα 7 παρ. 2 της Οδηγίας 2000/43 και 9 παρ.2 της Οδηγίας 2000/78. Έτσι, ισχύουν και για το εξεταζόμενο ΣχΝ η επισημάνσεις της ΕΕΔΑ που περιλαμβάνονται στη Γνωμάτευσή της επί του σχετικού με τις Οδηγίες αυτές ΣχΝ,¹⁹ από τις οποίες αναφέρουμε ιδίως τις ακόλουθες:

43. «Το ζήτημα αυτό είναι κρίσιμο για την αποτελεσματική προστασία των θυμάτων διακρίσεων, τα οποία συχνά, από φόβο εκδικητικών ενεργειών του εργοδότη ή άλλου προσώπου που ευθύνεται για την εις βάρος τους διάκριση, ή από άγνοια των δικαιωμάτων τους ή έλλειψη οικονομικών μέσων, ή και (συχνότερα) από όλες αυτές τις αιτίες, αποφεύγουν να προσφύγουν στα αρμόδια δικαστήρια ή τις αρμόδιες διοικητικές αρχές. Η όλη λειτουργία και αποτελεσματικότητα του νόμου εξαρτάται κατά μεγάλο μέρος από την ορθή διατύπωση της διάταξης αυτής. Η διάταξη του [...] του ΣχΝ όμως είναι περιοριστική σε σχέση με τις αντίστοιχες διατάξεις των Οδηγιών, κι έτσι δεν παρέχει την απαιτούμενη προστασία.»

44. Η διατύπωση της παρ. 2 «να ασκούν στο όνομά του [...]» δεν είναι ορθή. Εκείνο που απαιτεί η Οδηγία, για να παρέχεται αποτελεσματική δικαστική προστασία στα θύματα διακρίσεων δεν είναι να παρέχεται δυνατότητα στα νομικά πρόσωπα να ασκούν τα δικαιώματα του θύματος ως εκπρόσωποί του, αλλά στο δικό τους όνομα, χωρίς να αποκλείεται η εκ μέρους του ίδιου του θύματος άσκηση των δικαιωμάτων του.

45. «Εξάλλου, η προϋπόθεση [...] να παρέχεται η συναίνεση του θιγομένου, εκ των προτέρων [...] δεν συμβιβάζεται με τον σκοπό της ρύθμισης αυτής, που είναι η

¹⁹ 'Ο.π. σημ. 8.

επίτευξη δικαστικής προστασίας του ατόμου που δεν προσφεύγει το ίδιο στα δικαστήρια φοβούμενο τις εκδικητικές ενέργειες των προσώπων που ευθύνονται για την εις βάρος του διάκριση. Γι' αυτόν τον λόγο, το άρθρο 669 ΚΠολΔ δεν απαιτεί προηγούμενη συναίνεση του θιγόμενου, αλλά δυνατότητά του να εκδηλώσει ρητά την αντίθεσή του στην αγωγή που άσκησε η συνδικαλιστική οργάνωση. Θα ήταν συνεπώς προτιμότερο να υιοθετηθεί τέτοια ρύθμιση.»

46. «Τα δικαιώματα που [απαιτεί η Οδηγία] να παρασχεθούν στα νομικά πρόσωπα είναι δικονομικής φύσεως²⁰, και γιαυτό, απαιτείται τροποποίηση του ΚΠολΔ, του ΚωδΔιοικΔικον και του ΠΔ 18/1989 περί ΣτΕ. Για να είναι σύμφωνες οι δικονομικές διατάξεις προς [την Οδηγία], πρέπει να προβλέπουν ενεργητική νομιμοποίηση και έννομο συμφέρον των νομικών προσώπων ενώπιον των πολιτικών και διοικητικών δικαστηρίων, καθώς και δυνατότητα παρέμβασής τους υπέρ του θιγόμενου ατόμου σε οποιαδήποτε πολιτική ή διοικητική δίκη το θιγόμενο άτομο είναι διάδικος, και ανεξάρτητα από το αν το άτομο αυτό είναι μέλος τους. Επίσης, δεδομένου ότι [η Οδηγία απαιτεί] τα νομικά πρόσωπα να μπορούν να κινούν και διοικητικές διαδικασίες, είναι αναγκαία και σχετική τροποποίηση του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας.»

47. «Όσον αφορά τις πολιτικές δίκες, σχετικό με το εξεταζόμενο ζήτημα είναι το άρθρο 669 ΚΠολΔ, που παρέχει στα σωματεία ή ενώσεις εργαζομένων και στα επιμελητήρια τα ακόλουθα, περιοριστικά αναφερόμενα, δικαιώματα: α) να ασκούν υπέρ των μελών τους τα δικαιώματα που απορρέουν από συλλογική σύμβαση ή διατάξεις εξομοιούμενες προς διατάξεις συλλογικής σύμβασης, εκτός αν τα μέλη έχουν ρητώς εκδηλώσει την αντίθεσή τους, τα δε μέλη διατηρούν το δικαίωμα παρέμβασης στη δίκη, β) να παρεμβαίνουν υπέρ διαδίκου που είναι μέλος τους ή μέλος κάποιας από τις οργανώσεις που αποτελούν την ένωση (σύμφωνα με πρόσφατη τροποποίηση του άρθρου 669 ΚΠολΔ, η παρέμβαση μπορεί να γίνει σε οποιοδήποτε στάδιο της δίκης, και στον ΑΠ για πρώτη φορά). Τα κατά τ'ανωτέρω νομιμοποιούμενα νομικά πρόσωπα μπορούν να ζητήσουν και τη λήψη ασφαλιστικών μέτρων υπέρ του θιγόμενου²¹.»

²⁰ Πρβλ. ΟΛΑΠ 1335/1985 ΝοΒ 1986, 1573 σχετικά με τα δικαιώματα που παρέχει το άρθρο 669 ΚΠολΔ.

²¹ Βλ. Δ. Κονδύλη, στο Κεραμύς/Κονδύλης/Νίκας, Ερμηνεία ΚΠολΔ, άρθρο 669.

48. «Το άρθρο 669 ΚΠολΔ δεν αρκεί όμως για να ικανοποιήσει τις απαιτήσεις [της Οδηγίας], δεδομένου ότι τόσο το προσωπικό όσο και το αντικειμενικό πεδίο εφαρμογής του είναι περιορισμένο σε σχέση με αυτά [της Οδηγίας]. Ειδικότερα, η διάταξη αυτή, όπως ερμηνεύεται από τη νομολογία: α) Αφορά την άσκηση μόνον εργασιακών δικαιωμάτων των μελών σωματείων ή ενώσεων εργαζομένων και επιμελητηρίων (ενώ [η Οδηγία] δεν περιορίζονται σε αυτά τα νομικά πρόσωπα, ούτε απαιτεί τα θύματα των διακρίσεων να είναι μέλη τους) και β) μόνον εφόσον πρόκειται για δικαιώματα που απορρέουν από διατάξεις συλλογικών συμβάσεων ή εξομοιούμενες προς αυτές, και όχι άλλα δικαιώματα²², όπως π.χ. αυτά που απορρέουν από νόμο, διοικητική πράξη ή ατομική σύμβαση εργασίας, κανονισμό επιχείρησης συμβατικής ισχύος ή καταχρηστική άσκηση διευθυντικού δικαιώματος ή οποιαδήποτε βλαπτική μονομερή πράξη του εργοδότη. Η παρέμβαση όμως μπορεί να γίνει σε οποιαδήποτε εκκρεμή εργατική δίκη και να αφορά οποιοδήποτε δικαίωμα, και πέρα από αυτά που αναφέρονται πιο πάνω υπό στοιχείο (α)²³.»

49. «Όσον αφορά τις διοικητικές δίκες, ο ΚωδΔιοικΔικον δεν περιέχει καμία αντίστοιχη με του άρθρου 669 ΚΠολΔ ή άλλη σχετική διάταξη, και βάσει των διατάξεών του που διέπουν την ενεργητική νομιμοποίηση για προσφυγή ή αγωγή και την άσκηση πρόσθετης παρέμβασης (άρθρα 64, 71, 113-114), αναγνωρίζεται μόνον το άμεσο και προσωπικό έννομο συμφέρον των νομικών προσώπων, δηλαδή είναι παραδεκτή η άσκηση ένδικου βοηθήματος μόνον από νομικό πρόσωπο που επικαλείται και αποδεικνύει βλάβη που υφίσταται το ίδιο.»

50. «Εξάλλου, το ΣτΕ, ερμηνεύοντας το άρθρο 47 ΠΔ 18/1989 που ρυθμίζει το έννομο συμφέρον για την άσκηση αίτησης ακυρώσεως, δέχεται ότι τα νομικά πρόσωπα έχουν έννομο συμφέρον για άσκηση αίτησης ακυρώσεως κατά πράξεων που προξενούν περιουσιακή ή ηθική βλάβη σε συμφέροντα του ίδιου του νομικού προσώπου ή του συνόλου των μελών του, εφόσον η προάσπιση ή προαγωγή των συμφερόντων αυτών περιλαμβάνεται στους σκοπούς του. Δεν έχουν όμως έννομο συμφέρον προκειμένου για πράξεις που θίγουν συμφέροντα μερικών μόνον μελών τους. Ειδικά για τα επαγγελματικά σωματεία, το ΣτΕ δέχεται ότι έχουν έννομο

²² *Ibid.*

²³ *Ibid.*

συμφέρον να ασκήσουν αίτηση ακυρώσεως κατά πράξης που θίγει και ειδική κατηγορία μελών τους, εφόσον με αυτήν δεν βλάπτονται τα συμφέροντα άλλης κατηγορίας μελών τους που πηγάζουν από την ίδια πράξη²⁴.»

51. «Το ΣτΕ έχει διευρύνει ιδιαίτερα τον κύκλο των νομικών προσώπων που έχουν έννομο συμφέρον να προσβάλλουν πράξεις που θίγουν το περιβάλλον, αλλά όχι κι εκείνων που έχουν ως σκοπό την προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Έτσι, έχει απορρίψει παρέμβαση σωματείου προστασίας ανθρωπίνων δικαιωμάτων, λόγω ελλείψεως εννόμου συμφέροντος, επειδή το σωματείο δεν επικαλέσθηκε και δεν απέδειξε ότι: α) το άτομο που θα θιγόταν με την ακύρωση της προσβαλλόμενης πράξης ήταν μέλος του, β) το ίδιο το παρεμβαίνον σωματείο ή μέλος του θα υφίστατο βλάβη από την ακύρωση της προσβαλλόμενης πράξης, γ) στους σκοπούς του σωματείου, όπως περιγράφονται στο καταστατικό του, δεν περιλαμβανόταν η προστασία της συγκεκριμένης κατηγορίας στην οποία ανήκε το άτομο που θα θιγόταν από την ακύρωση της προσβαλλόμενης πράξης²⁵.»

52. «Συνεπώς, για να είναι σύμφωνες προς [την Οδηγία] και αποτελεσματικές, οι τροποποιήσεις των δικονομικών διατάξεων, πρέπει να αφορούν όλες τις διαφορές που δημιουργούνται από παραβάσεις του σχεδιαζόμενου νόμου, και να ακολουθούν τις εξής βασικές αρχές:

1) Να προβλέπουν δικαίωμα των οργανώσεων εργαζομένων [...] ή άλλων νομικών προσώπων ή ενώσεων νομικών προσώπων, ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου, στους σκοπούς των οποίων περιλαμβάνεται η προάσπιση των δικαιωμάτων του ανθρώπου, ή η δράση σε τομέα ή τομείς που καλύπτει ο σχεδιαζόμενος νόμος, ή η προάσπιση των συμφερόντων ατόμων που καλύπτει αυτός ο νόμος: α) Να ασκούν υπέρ των θιγομένων ατόμων τα δικαιώματα που απορρέουν από τον σχεδιαζόμενο νόμο, εκτός αν τα θιγόμενα άτομα έχουν ρητώς εκδηλώσει την αντίθεσή τους (κατά τα αναφερόμενα πιο πάνω αριθ. 44). Το εισαγωγικό της δίκης έγγραφο πρέπει να κοινοποιείται στο άτομο του οποίου ασκούνται τα δικαιώματα, το οποίο θα πρέπει να έχει δικαίωμα παρέμβασης σε κάθε στάδιο της δίκης, και στην κατ' αναίρεση δίκη το πρώτο. β) Να παρεμβαίνουν υπέρ διαδίκου, ο οποίος ασκεί τα δικαιώματα

²⁴ Βλ. *Ε. Σπηλιωτόπουλο*, Εγχειρίδιο, όπ.π. αριθ. 461.

²⁵ Βλ. μεταξύ άλλων την απόφαση του ΣτΕ 575/2001, Δ' Τμήμα, *Το Σ 2/2002*, 253 επ. και *Ν. Σιταρόπουλο*, *Το ζήτημα της παρέμβασης Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων σε υποθέσεις σχετικές με την προστασία δικαιωμάτων του ανθρώπου*, *Το Σ 2/2002*, σελ. 245-253.

που απορρέουν από τον σχεδιαζόμενο νόμο, σε οποιοδήποτε στάδιο της δίκης, και στην κατ' αναίρεση δίκη το πρώτο.

2) Να προβλέπουν ότι, «αν το θιγόμενο άτομο δεν μετάσχει στη δίκη, το δεδικασμένο από αυτήν ενεργεί υπέρ αυτού και όχι εις βάρος του». Αυτό είναι πολύ σημαντικό για να επιτευχθεί πραγματική προστασία των θιγομένων και γίνεται δεκτό όσον αφορά τις δίκες που διεξάγουν τα νομικά πρόσωπα που αναφέρει το άρθρο 669 ΚΠολΔ²⁶.»

3) «Εξάλλου, κατά τον ΚώδικιοικΔιαδικ, τις διοικητικές προσφυγές και αναφορές μπορεί να ασκήσει, μόνον το αμέσως θιγόμενο πρόσωπο. Γι' αυτό, πρέπει να προστεθεί διάταξη στο ΣχΝ που να ορίζει ότι, προκειμένου για παραβάσεις του σχεδιαζόμενου νόμου, μπορούν να τις ασκήσουν και τα νομικά πρόσωπα που αναφέρονται πιο πάνω.»

Άρθρο 11. Φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείριση ανδρών και γυναικών

53. Η ΕΕΔΑ χαιρετίζει την επιλογή του Συνηγόρου του Πολίτη, ως ανεξάρτητου φορέα που θα παρακολουθεί την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, ως του πλέον ενδεδειγμένου, καθώς και την πρόβλεψη ότι με το ζήτημα αυτό θα ασχολείται ειδικός βοηθός Συνήγορος.

Άρθρο 16. Κυρώσεις

54. Δεδομένου ότι η ελληνική νομοθεσία και νομολογία παρέχουν πολύ καλή έννομη προστασία και οι κυρώσεις που προβλέπονται και επιβάλλονται είναι πολύ αποτελεσματικές και δεν συνίστανται μόνο σε αποζημίωση, αλλά και σε άλλες συνέπειες, με τις οποίες επιτυγχάνεται *restitutio in integrum*, καθώς και πρόσβαση σε απασχόληση ή διατήρηση της θέσης, στην παρ. 1 του άρθρου 16 πρέπει να γίνει η ακόλουθη προσθήκη, για λόγους ασφάλειας δικαίου, για να είναι, δηλαδή, σαφές ότι οι λοιπές κυρώσεις διατηρούνται: «*Η παραβίαση της [...] γεννά, εκτός των άλλων, και αξίωση προς πλήρη αποζημίωση [...]*».

²⁶ *Ibid* και Δ. Κονδύλη, Το δεδικασμένο κατά τον Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας, 1983, σελ. 330.

Άρθρο 17. Βάρος απόδειξης

55. Και για τη διάταξη αυτή ισχύουν όσα παρατήρησε η ΕΕΔΑ στην προαναφερόμενη (αριθ. 42) Γνωμάτευσή της, και ειδικότερα στην παρ. 47 της Γνωμάτευσης, που έχει ως εξής (με ορισμένες αναγκαίες συμπληρώσεις):

«Η διάταξη αυτή μεταφέρει σχεδόν αυτολεξεί [διατάξεις της Οδηγίας 97/80/ΕΚ σχετικά με το βάρος της απόδειξης σε περιπτώσεις διακρίσεων λόγω φύλου]. Όμως για την πλήρη και αποτελεσματική εφαρμογή του κανόνα της μεταφοράς του βάρους της απόδειξης που [εισάγει η Οδηγία αυτή], είναι απαραίτητη η εισαγωγή των αναγκαίων τροποποιήσεων στους ΚΠολΔ, ΚωδΔιοικΔικον και ΚωδΔιοικΔιαδικασίας και στη νομοθεσία του ΣτΕ, δεδομένου ότι ο κανόνας [της Οδηγίας για τη μεταφορά του βάρους της απόδειξης] αποτελεί εξαίρεση από τον γενικό κανόνα, που ισχύει στην πολιτική και τη διοικητική δίκη, ότι το πρόσωπο που προσφεύγει στα δικαστήρια ή τις αρμόδιες διοικητικές αρχές φέρει το βάρος επίκλησης και απόδειξης των γεγονότων στα οποία στηρίζει το αίτημά του (άρθρα 338 ΚΠολΔ και 145 ΚωδΔιοικΔικον). Σημειώνεται, ότι το Πρακτικό Επεξεργασίας 348/2002 του ΣτΕ επί του Σχεδίου ΠΔ για την εφαρμογή της Οδηγίας 97/80 επεσήμανε ότι δεν αποτελεί ορθή εφαρμογή της Οδηγίας η επανάληψη των διατάξεών της στο ΠΔ, χωρίς τις αναγκαίες τροποποιήσεις του ΚΠολΔ και του ΚωδΔιοικΔικον. Εντούτοις, αυτό δεν έγινε, με αποτέλεσμα να δημιουργείται σοβαρή ανασφάλεια δικαίου και να αναμένεται παρέμβαση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η μεταφορά του βάρους της απόδειξης που προβλέπουν οι Οδηγίες πρέπει να ισχύει και για τις καταγγελίες στους φορείς προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης [καθώς και ενώπιον κάθε άλλης αρμόδιας αρχής, συμπεριλαμβανομένων της Επιθεώρησης Εργασίας και των διοικητικών αρχών που εξετάζουν ενδικοφανείς προσφυγές]». ²⁷

²⁷ Για τη σύνταξη της εισήγησης αυτής αντλήθηκαν στοιχεία από το βιβλίο της εισηγήτριας *From Formal to Substantive Gender Equality: The Proposed Amendment of Directive 76/207; Comments and Suggestions*. Marangopoulos Foundation for Human Rights. A. N. Sakkoulas/Bruylant, 2001, και από το άρθρο της 'The Amended Equal Treatment Directive (2002/73): an Expression of Constitutional Principles/Fundamental Rights', *12 Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 4 (2005), *Special Issue: 30 Years of Sex Equality Law*, σελ. 237-368.

Προτάσεις μέτρων για την εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

56. Η ΕΕΔΑ τονίζει και πάλι την ανάγκη λήψης αποτελεσματικών μέτρων για τη διευκόλυνση της εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, μεταξύ των οποίων είναι εκείνα που έχει προτείνει στη σχετική έκθεσή της²⁸, που έχουν (περιληπτικά) ως εξής:

α) Ρητή παροχή γονικής άδειας, ως αυτοτελούς προσωπικού και μη μεταβιβάσιμου δικαιώματος όλων ανεξαιρέτως εργαζομένων ανδρών και γυναικών, με σχέση ιδιωτικού ή δημόσιου δικαίου, συμπεριλαμβανομένων των δικαστικών λειτουργών (ρητή παροχή της 9μηνιας άδειας με αποδοχές και στους άνδρες δικαστικούς λειτουργούς, ανεξάρτητα από την παροχή της στις γυναίκες δικαστικούς λειτουργούς), των δημόσιων υπαλλήλων (ρητή παροχή της 9μηνιας άδειας με αποδοχές και στους άνδρες δημόσιους υπαλλήλους, ανεξάρτητα από την παροχή της στις γυναίκες δημόσιους υπαλλήλους, καθώς και του μειωμένου ωραρίου), καθώς και σε άλλες κατηγορίες εργαζομένων, όπως των εργαζομένων στη ναυτιλία, που εξαιρούνται από την εφαρμογή του Ν. 1483/1984. Εννοείται ότι σε καμία περίπτωση δεν θα δικαιούνται να κάνουν χρήση της γονικής άδειας ταυτοχρόνως και οι δύο γονείς.

β) Χορήγηση στους γονείς που κάνουν χρήση της γονικής άδειας παροχών που αντικαθιστούν τις αποδοχές τους και διατήρηση της ασφάλισής τους.

γ) Καθιέρωση άδειας πατρότητας, με αποδοχές, ως αυτοτελούς και μη μεταβιβάσιμου προσωπικού δικαιώματος των ανδρών, η οποία θα λαμβάνεται ταυτόχρονα με την άδεια μητρότητας, σε όσες κατηγορίες εργαζομένων δεν προβλέπεται (π.χ. δημόσιους υπαλλήλους) και αύξηση της άδειας αυτής όπου προβλέπεται (οι εργαζόμενοι με σχέση ιδιωτικού δικαίου δικαιούνται άδεια πατρότητας μόνο δύο ημερών).

δ) Κάλυψη και των θετών γονέων με όλα τα μέτρα αυτά και ιδιαίτερη μέριμνα για τις μονογονεϊκές οικογένειες.

ε) Διευθέτηση του χρόνου εργασίας, με κατοχύρωση του σχετικού δικαιώματος των εργαζομένων με νόμο ή μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων ή άλλων δομών

²⁸ 'Ο.π. σημ. 16.

διαβούλευσης, ώστε να μην περιορίζεται, πλέον, στο δικαίωμα μονομερούς διευθέτησης από τον εργοδότη και να επιτυγχάνεται εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Λήψη υπόψη της γνώμης των εργαζομένων για το ζήτημα αυτό καθώς και για τη διευθέτηση του ελεύθερου χρόνου.

ε) Ρύθμιση των θεμάτων οργάνωσης της εργασίας και ειδικότερα προώθηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης (μερική απασχόληση, τηλε-εργασία κ.λ.π.) σε προαιρετική βάση και με σεβασμό των δικαιωμάτων των εργαζομένων, με στόχο τη συμφιλίωση του οικογενειακού και επαγγελματικού βίου.

στ) Ενίσχυση (ποιοτική και ποσοτική) των υποστηρικτικών δομών, προκειμένου να καλύπτουν τις ανάγκες όλων των εργαζομένων, με σκοπό την προώθηση της εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, λαμβανομένων υπόψη και των καλών πρακτικών που εφαρμόζονται σε άλλα κράτη μέλη.

Η ΕΕΔΑ χαιρετίζει τις σχετικές με τα προαναφερόμενα ζητήματα ρήτρες της ΕΓΣΣΕ 2006 και ζητεί την πλήρη και αποτελεσματική υλοποίησή τους.

**Πρόσθετες προτάσεις-παρατηρήσεις μελών ΕΕΔΑ στο σχέδιο Νόμου
«Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον
αφορά στην πρόσβαση στην Απασχόληση, στην επαγγελματική
εκπαίδευση και προώθηση, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας»
καθώς και στο κείμενο παρατηρήσεων της ΕΕΔΑ**

Συνεδρίαση της Ολομέλειας της ΕΕΔΑ, 22.06.06

***1. Προτάσεις Προέδρου της ΕΕΔΑ, καθηγ. κας Α. Μαραγκοπούλου, επί του
σχεδίου νόμου:***

Η υπενθύμιση εκ μέρους του κ. Παραρά της Απόφασης Ολομ. ΣτΕ 1986/2005, ως πιθανού λόγου εισαγωγής στο υπό κρίση νομοσχέδιο κάποιων αποκλίσεων από την ισότητα των φύλων, μου δημιουργεί την υποχρέωση να διατυπώσω τα ακόλουθα, ιδίως για τα νέα μέλη της Επιτροπής μας, σε επίρρωση της τόσο εμπειριστατωμένης εισήγησης της κυρίας Σπηλιωτοπούλου, με την οποία πλήρως συμφωνούμε για τον αποκλεισμό οιασδήποτε μορφής απόκλισης.

Αφού επαινέσω στο σύνολό του το σχετικό νομοσχέδιο, αρχίζω υπενθυμίζοντας ότι η Επιτροπή αυτή έχει λάβει ομόφωνα θέση το 2002 υπέρ της πλήρους ισότητας χωρίς αποκλίσεις (βλ. Έκθεση 2002, σελ. 155-160) και αργότερα κατά των περιοριστικών ποσοτώσεων που η Αστυνομία σχεδίαζε να εισαγάγει με την Προκήρυξη για πρόσληψη συνοριακών φρουρών (βλ. Έκθεση 2004, σελ. 231-233). Και ότι η Επιτροπή επανέλαβε τις ίδιες θέσεις της μετά την παραπάνω απόφαση 1986/2005 της Ολομέλειας του Συμβουλίου Επικρατείας, την οποία χαρακτήρισε ως αντίθετη με το γράμμα και το πνεύμα της αναθεωρηθείσας παρ. 2 του άρθρου 116 του Συντάγματος και σαφώς οπισθοδρομική.

Οι περιοριστικές ποσοτώσεις σε βάρος των γυναικών όπως και ο αποκλεισμός ενός ολόκληρου φύλου (κατά κανόνα του γυναικείου) από ορισμένα επαγγέλματα αποτελούν αποκλίσεις από την ισότητα. Με άλλα λόγια, καθιερώνουν ανισότητα, άρνηση της ισότητας ως κανόνα απαρέγκλιτα επιβεβλημένου από τα σύγχρονα δημοκρατικά Συντάγματα αλλά και από διεθνείς συμβάσεις. Την ανισότητα των φύλων, ως βασική αρχή, καμία πολιτεία στον κόσμο ισχυριζόμενη ότι είναι

δημοκρατική τολμά σήμερα να υποστηρίξει. Το μόνο που έχει απομείνει ως ανισότητα σήμερα – τελευταίο κατάλοιπο της αντιδημοκρατικής προκατάληψης κατά των γυναικών – είναι μερικές "αποκλίσεις", δηλαδή εξαιρέσεις από τον κανόνα της ίσης μεταχείρισης, που σημαίνει διακρίσεις λόγω φύλου, οι οποίες ρητώς απαγορεύονται από το Σύνταγμά μας και τις Διεθνείς Συμβάσεις (ιδίως τη βασική "Σύμβαση για την κατάργηση των διακρίσεων κατά των γυναικών" που έχει κυρωθεί από την Ελλάδα).

Επομένως, όποιος σήμερα ισχυρίζεται ότι είναι υπέρ της ισότητας των φύλων αλλά δέχεται "αποκλίσεις" είναι υπέρ της ανισότητας, αφού δέχεται διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, που είναι το τελευταίο οχυρό της ανισότητας.

Η πρόσφατη ιστορία των αποκλίσεων στην Ελλάδα είναι με λίγα λόγια η εξής:

Το Σύνταγμα του 1975 εισήγαγε την ισότητα στα άρθρα 4, 2 και 116. Με το 116 απαγόρευε ανεξαιρέτως κάθε ανισότητα. Το 116, μάλιστα, όπως δηλώνει και ο τίτλος του, ήταν μια μεταβατική διάταξη που επέβαλε τη μεταρρύθμιση ΟΛΩΝ των νόμων που περιείχαν ανισότητες λόγω φύλου, ως το τέλος του 1982, άλλως θα έπαυαν να ισχύουν. Πράγματι, σε εφαρμογή του δημοσιεύθηκαν στη συνέχεια 14 νόμοι, με πρώτον το Ν. 1329/1983, το νέο Οικογενειακό Δίκαιο.

Ωστόσο, μερικοί απαρηγόρητοι θιασώτες της ανισότητας βουλευτές, την τελευταία στιγμή, την αρχική διάταξη του άρθρου 116 μετέτρεψαν σε παρ. 1 του άρθρου 116 προσέθεσαν δε λαθροχειρικά και ψευδεπίγραφα – αφού δεν αποτελεί διάταξη μεταβατική – τη διάταξη που ονόμασαν παρ. 2 του άρθρου 116, η οποία επιτρέπει "αποκλίσεις" από την ισότητα με ειδικό νόμο και για αποχρώντες λόγους.

Λίγοι βουλευτές κατάλαβαν τι ακριβώς έγινε, μόνο οι πιο διακεκριμένοι. Ο Γιώργος Μαύρος είπε χαρακτηριστικά "ό,τι δίνουμε με το ένα χέρι στις γυναίκες, το παίρνουμε με το άλλο χέρι".

Έκτοτε έγιναν αγώνες πολλοί μέχρι που, ακολουθώντας και τη νομοθετική τάση στο διεθνές δίκαιο και στο συνταγματικό δίκαιο των διαφόρων δημοκρατικών χωρών, καταλήξαμε κατά την αναθεώρηση του 2001 στη νέα διατύπωση της διάταξης του άρθρου 116 παρ. 2.

Η νέα αυτή διάταξη εξάλειψε τελείως τις αποκλίσεις, και, πέραν τούτου μάλιστα, εισήγαγε τα θετικά μέτρα για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας σε όλους τους τομείς μέχρι και την πλήρη επίτευξή της.

Έτσι, απαγορεύεται πλέον κάθε εξαίρεση-απόκλιση κατά των γυναικών, δηλαδή κάθε αποκλεισμός λόγω φύλου, αλλά και κάθε περιορισμός. Με άλλα λόγια, ισότητα και αποκλίσεις δεν μπορούν να συνυπάρχουν. Αποκλίσεις σημαίνουν ανισότητα που απαγορεύεται απολύτως. Και γι' αυτό τις απέκλεισε η νέα διατύπωση του άρθρου 116 παρ. 2.

Η λύση, άλλωστε, είναι ευχερής αν για κάποιο επάγγελμα επιζούν προκαταλήψεις ότι οι γυναίκες υστερούν. Στις εξετάσεις πρόσληψης ή εισαγωγής στα επαγγέλματα ή στις σχετικές παραγωγικές σχολές θα περιλαμβάνονται όλες οι αναγκαίες ικανότητες, ιδιότητες και τα προσόντα που το επάγγελμα απαιτεί – θεωρητικές, σωματικές και ψυχικές. Όσοι/ες πετύχουν σε αμερόληπτους διαγωνισμούς, θα προσλαμβάνονται αξιοκρατικά κατά σειράν επιτυχίας ασχέτως φύλου. Αυτή είναι ισότητα. Το αντίθετο είναι ανισότητα, άρα αντιουνταγματική και αντίθετη με την επιβαλλόμενη από το διεθνές δίκαιο μεταχείριση. Συνεπώς, σαφώς αντιδημοκρατική.

Η προαναφερθείσα απόφαση της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας αποτελεί και σαφή οπισθοδρόμηση, επιστροφή προς την ανισότητα. Δεδομένου δε ότι η Επιτροπή της CEDAW (Διεθνής Σύμβαση για την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών) αποτελεί πλέον διεθνές δικαστήριο, γεννάται η δυνατότητα προσφυγής σε αυτήν.

Ως τώρα, αντίθετα με τα όσα μας καταμαρτυρούν σε πολλά διεθνή δικαστήρια και *fora* για την κατάστασή μας σε άλλους τομείς – είχαμε λόγο να υπερηφανευόμαστε για τη νομοθεσία μας σχετικά με την ισότητα των φύλων. Φαίνεται ότι αυτή η "απόκλιση" μας κάνει να μην αισθανόμαστε άνετα! Γι' αυτό πάμε να επιστρέψουμε, δια του Συμβουλίου Επικρατείας, στις αποκλίσεις κατά των γυναικών!!

Οι διαψεύσεις, τέλος, που έχουν υποστεί οι υποστηρικτές της ανικανότητας των γυναικών για πλείστα όσα επαγγέλματα και αξιώματα και η σημερινή επιτυχής είσοδος και σταδιοδρομία τους σε όλα ανεξαιρέτως τα επαγγέλματα και

αξιώματα – και τα ύψιστα – νομίζω ότι πρέπει να αποτελέσουν επιτέλους διδάγματα.

2. Προτάσεις κ. Ν. Θεοδορίδη, εκπροσώπου του Συνασπισμού στην ΕΕΔΑ επί του σχεδίου νόμου:

1. Είτε στην παρ. 4 του άρθρου 4 είτε στην παρ. 1 του άρθρου 5 σκόπιμο θα ήταν να προστεθεί δεύτερο εδάφιο που να ορίζει ρητά ότι "**Σε κάθε περίπτωση απαγορεύονται αποκλίσεις από την αρχή της ισότητας μέσω της θέσπισης αρνητικών ποσοτώσεων**".

2. Στην παρ. 3β του άρθρου 5 σκόπιμο θα ήταν να προστεθεί η λέξη "τουλάχιστον", ώστε η διάταξη να λέει "τουλάχιστον με τους ίδιους επαγγελματικούς όρους και συνθήκες".

3. Στην παρ. 2 του άρθρου 12 θα μπορούσε να υπάρχει πρόβλεψη ώστε να ασκούν οι οργανώσεις και στο δικό τους όνομα προσφυγή, και όχι μόνο στο όνομα του θύματος. Επίσης, καλό είναι να μπορούν να ασκούν παρέμβαση υπέρ τρίτου σε δίκες, ακόμη και αν το θύμα δεν είναι μέλος τους (εφόσον ο σκοπός του σωματείου ή της ένωσης θεμελιώνει ένα τέτοιο έννομο συμφέρον).

3. Προτάσεις κας Φουντεδάκη, εκπροσώπου της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα στην ΕΕΔΑ επί του σχεδίου νόμου:

1. Ως προς το άρθρο 4 παρ. 2 του προσχεδίου, σε συνάρτηση με τους ορισμούς που δίδονται αμέσως πριν, στο άρθρο 3 παρ. 2 περ. γ' και δ': Η σεξουαλική παρενόχληση ορθώς διαφοροποιείται από την παρενόχληση, διότι δεν συνιστά απαραίτητως διάκριση λόγω φύλου. Και τούτο διότι δεν προϋποθέτει οπωσδήποτε διαφορετικό φύλο, μπορεί να αφορά συμπεριφορά ομοφυλόφιλου/ης προς ομοφυλόφιλο/η ή ετεροφυλόφιλο/η. Συνεπώς θα πρέπει να διατυπωθεί αλλιώς

η παρ.2 του άρθρου 4 και να μην αναγράφεται ότι η σεξουαλική παρενόχληση θεωρείται διάκριση λόγω φύλου.

2. Ως προς το ζήτημα της ισχύουσας διαφοροποίησης των ορίων ηλικίας για συνταξιοδότηση, με πρόβλεψη μικρότερης ηλικίας και ολιγότερων χρόνων για τις γυναίκες. Από τις ρυθμίσεις του προσχεδίου δεν είναι σαφές τι θα ισχύσει μετά την ψήφιση και έναρξη ισχύος του.

4. Προτάσεις κ. Κ. Μποτόπουλου, εκπροσώπου του ΠΑΣΟΚ στην ΕΕΔΑ επί του κειμένου παρατηρήσεων της ΕΕΔΑ:

1. Στο μέρος Β'- Γενικές παρατηρήσεις, (σελ. 4 του κειμένου παρατηρήσεων της ΕΕΔΑ), θα μπορούσε να προστεθεί και η ακόλουθη παρατήρηση: *Η προσαρμογή της Οδηγίας είναι σε γενικές γραμμές ικανοποιητική, αφού γίνεται με τη μέθοδο της σχεδόν επί λέξει μεταφοράς των διατάξεων της στο ελληνικό δίκαιο. Παρατηρείται πάντως ότι στο σχέδιο νόμου δεν χρησιμοποιείται η δυνατότητα που δίδεται στο άρθρο 8ε παρ. 1 της Οδηγίας για υιοθέτηση εθνικών διατάξεων "ευνοϊκότερων" από εκείνων της Οδηγίας, όπως εξάλλου δε γίνεται χρήση -αλλά αυτό κατά την άποψή μας είναι θετικό- της δυνατότητας παρέκκλισης από την αρχή της ίσης μεταχείρισης δυνάμει του άρθρου 2 παρ. 6 της Οδηγίας.*

2. Στο μέρος Β' - γλωσσικές παρατηρήσεις, (σημείο 15, σελ. 4 του κειμένου παρατηρήσεων της ΕΕΔΑ), να προστεθεί ότι η έκφραση "επαγγελματική προώθηση" στον τίτλο του σχεδίου νόμου, ως απόδοση του όρου "*promotion professionnelle*", είναι αδόκιμος στα ελληνικά και θα μπορούσε να αντικατασταθεί από "επαγγελματική εξέλιξη" (ή "ανέλιξη"), διατύπωση που υπάρχει εξάλλου και στον τίτλο του άρθρου 8 του σχεδίου νόμου.

3. Στο σημείο 32 του κειμένου παρατηρήσεων της ΕΕΔΑ, στις προσθήκες και τροποποιήσεις του άρθρου 5 του σχεδίου νόμου, σκόπιμη θα ήταν η ακόλουθη προσθήκη, σχετικά με την παρ. 3 (β): "Στο σχέδιο νόμου, για την επιστροφή της γυναίκας στην εργασία της μετά το πέρας της άδειας μητρότητας λέγεται ότι πρέπει να γίνεται με τους "ίδιους" επαγγελματικούς όρους και συνθήκες. Η Οδηγία, στο αντίστοιχο σημείο της, χρησιμοποιεί την έκφραση "όχι

δυσμενέστερους" όρους και συνθήκες, που είναι πιο προστατευτική για τη γυναίκα, αφού αφήνει τη δυνατότητα η επιστροφή να γίνει όχι μόνο με ίδιους αλλά και με ευμενέστερους όρους. Δεδομένου του ότι, κατά γενική αρχή της ίδιας της Οδηγίας, το εθνικό επίπεδο προστασίας δεν μπορεί να είναι κατώτερο από αυτό της Οδηγίας, ζητούμε την αναδιατύπωση της διάταξης κατά την πιο πάνω έννοια".

5. Προτάσεις κ. Α. Τάκη, εκπροσώπου του Συνηγόρου του Πολίτη στην ΕΕΔΑ επί του κειμένου παρατηρήσεων της ΕΕΔΑ:

Η εισήγηση επί του νομοσχεδίου του Υπουργείου Απασχόλησης «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση, της όρους και της συνθήκες εργασίας» αποτελεί έναν εξαιρετικό συνδυασμό επιστημονικής εμπριθείας και αγωνιστικότητας υπέρ των δικαιωμάτων των γυναικών και του ανθρώπου γενικότερα. Γι' αυτό και ο Συνήγορος του Πολίτη δύσκολα μπορεί να βρει σημεία στα οποία οι προτεινόμενες τροποποιήσεις δεν θα τύγχαναν της συμφωνίας του. Με δεδομένη λοιπόν την κατ' αρχήν συμφωνία της με την εισήγηση, επιτρέψτε μου να εστιάσω τον προβληματισμό της σε ένα επί μέρους σημείο της.

Η προτεινόμενη από την εισήγηση πρόβλεψη σχετικά με τη δυνατότητα φορέων της κοινωνίας των πολιτών να εκπροσωπούν τα αμέσως θιγόμενα από διακριτική μεταχείριση πρόσωπα ενώπιον δικαστικών ή διοικητικών αρχών και άνευ ακόμη της συναίνεσης αυτών προβληματίζει σοβαρά όσον αφορά τον βαθμό στον οποίο ανταποκρίνεται της απαιτήσεις εναρμόνισης με την κοινοτική ρύθμιση. Συγκεκριμένα, η σχετική διάταξη της Οδηγίας 2002/73 ΕΚ (άρθρο 1 παρ. 6) κάνει λόγο ρητώς για approval, η δε προτεινόμενη από την εισήγηση ρύθμιση περί τεκμαιρόμενης συναίνεσης σε περίπτωση μη αντίθεσης του θιγομένου σαφώς αποκλίνει από τη θετική διάσταση του όρου της συναίνεσης ή έγκρισης. Επί πλέον δε η δυνατότητα του κάθε κράτους μέλους να επεκτείνει έτι περαιτέρω την παρεχόμενη ως ελαχίστη προστασία από την Οδηγία δεν θα μπορούσε να τύχει εν προκειμένω επίκλησης για την δικαιολόγηση της απόκλισης της καθ' ότι η παροχή

του δικονομικού αυτού προνομίου της δραστηριοποιούμενες στο πεδίο ΜΚΟ δεν αποτελεί «επέκταση» δικαιώματος του θιγομένου ή της προστασίας αυτού, αλλά αντίθετα περιορισμό δικαιώματός του υπέρ τρίτου. Η ιδέα με άλλα λόγια της επέκτασης της παρεχόμενης προστασίας προϋποθέτει ενότητα και συνέχεια του προσώπου του αποδέκτη της, ενώ εν προκειμένω, παρεκτός και αν τέτοια συνέχεια θεωρείται δεδομένη στο εσωτερικό της ευρύτερου συλλογικού υποκειμένου δικαιωμάτων (λ.χ. «οι γυναίκες», «τα πρόσωπα με διαφορετικό σεξουαλικό προσανατολισμό» κ.ο.κ.), δεν επεκτείνονται τα δικαιώματα του θιγομένου αλλά κάποιος τρίτος αποκτά δικαίωμα, ακόμη και αν αναμένεται ότι θα το ασκήσει πιθανότατα επ' ωφελεία του θιγομένου.

Εκτός της από τα νομικά ζητήματα που εγείρει η συγκεκριμένη πρόταση, πρέπει της να επισημανθεί ότι παρίσταται συχνά αναγκαία η προστασία των θιγομένων από της καλοπροαίρετες αλλά φορτικές πιέσεις, που συχνά αυτοί υφίστανται από φορείς της κοινωνίας των πολιτών, προκειμένου να δημοσιοποιήσουν την προσβολή που υπέστησαν ασκώντας λ.χ. το προβλεπόμενο σχετικά διοικητικό ή ένδικο βοήθημα. Η στοχοθεσία των φορέων της κοινωνίας των πολιτών, οσοδήποτε ευγενής, δεν είναι δυνατόν να υλοποιείται σε βάρος της προσωπικής και κοινωνικής ζωής των θιγομένων, ενδεχόμενο ακριβώς που επιχειρεί να αποκλείσει η ρήτρα της συναίνεσης που περιέχεται τόσο στο κείμενο της Οδηγίας όσο και σε αυτό του καταρτισθέντος από τον έχον την πρωτοβουλία Υπουργείου σχεδίου (άρθρο 12 παρ. 2). Η αποτροπή της «κοινωνικοποίησης» των ουσιαστικών ή διαδικαστικών ατομικών δικαιωμάτων ή της «πλαγιαστικής» άσκησης της από καλοπροαίρετους τρίτους αποτελεί σταθερή μέριμνα της νομολογίας του Συνηγόρου του Πολίτη, στο πλαίσιο του ρόλου του ως φορέα πρόωξης της ίσης μεταχείρισης, γι' αυτό και είμαι υποχρεωμένος να υπογραμμίσω την επιφύλαξή μου όσον αφορά τη συγκεκριμένη πρόταση της εισήγησης. Αντιθέτως, σε περιπτώσεις όπου ο δικαστικός ή διοικητικός έλεγχος του σεβασμού της αρχής της ίσης μεταχείρισης είναι δυνατόν να διενεργείται αφηρημένα, η δυνατότητα κινητοποίησης του ελέγχου αυτού από της δραστηριοποιούμενους στο κρίσιμο πεδίο φορείς της κοινωνίας των πολιτών, λ.χ. με την άσκηση του οικείου ενδίκου ή διοικητικού βοηθήματος, είναι όχι μόνον σκόπιμη αλλά και απολύτως επιβεβλημένη. Μήπως θα ήταν λοιπόν σκόπιμο να

αναζητήσουμε τη δυνατότητα ίδρυσης μηχανισμών τέτοιου αφηρημένου ελέγχου, ο οποίος δεν ευδοκμεί μεν επί του παρόντος στη χώρα της, θα μπορούσε της να αποτελέσει βασικότατο εργαλείο της κοινωνίας των πολιτών;

22 Ιουνίου 2006