



**ΑΤΕΙ ΠΕΙΡΑΙΑ**

**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**

**ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ**

**ΤΑΛΙΑΔΟΥΡΟΥ ΕΥΑΝΘΙΑ**

**ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑ**

**ΚΑΤΣΙΔΗ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ**

**ΑΜ 14229**



**ΑΘΗΝΑ 2015-2016**



## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Τα θέματα της ισότητας των εργαζομένων παρουσιάζουν μεγάλο ενδιαφέρον. Σύμφωνα με το Σύνταγμα η γενική αρχή της ισότητας αποτελεί θεμελιώδη αξία. Ωστόσο στην εργασία αυτή θα δούμε κατά ποσό η ποθούμενη ισότητα έχει επιτευχθεί κατά τη διάρκεια των εργασιακών σχέσεων.

Με την εκπόνηση της εργασίας μου αυτής ολοκληρώνεται και η φοίτηση μου στο ΑΤΕΙ ΠΕΙΡΑΙΑ. Θα ήθελα να ευχαριστήσω την κα Ταλιαδούρου Ευανθία, που μου έδωσε την δυνατότητα να ασχοληθώ με ένα ενδιαφέρον θέμα, καθώς και τον κ. Μάνθου Απόστολο που ήτανε πάντοτε πρόθυμος να με βοηθήσει.

Ευχαριστώ θερμά την οικογένεια μου, που με στηρίζει σε κάθε μου προσπάθεια και τους ανθρώπους που συνέβαλαν στην πραγματοποίηση αυτής της εργασίας.

Τέλος, θέλω να ευχαριστήσω τους φίλους, τους συμφοιτητές, αλλά και όλους τους καθηγητές του Τμήματος μου, που ο καθένας με τον τρόπο του με τροφοδότησε με γνώσεις, αλλά και με εμπειρίες οι οποίες θα με ακολουθούν όλα τα χρόνια.

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

ΑΚ	ΑΣΤΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ
ΑΠ	ΑΡΕΙΟΣ ΠΑΓΟΣ
ΔΕΝ	ΔΕΛΤΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ
ΔΕΚ	ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΕΥΡΩΠΑΙΚΩΝ ΚΟΙΝΩΤΙΚΩΝ
ΔΣΕ	ΔΙΕΘΝΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΕΟΚ	ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ
ΦΕΚ	ΦΥΛΛΑ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΝ
ΟΛΑΠ	ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ ΤΟΥ ΑΡΕΙΟΥ ΠΑΓΟΥ

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ#

1	Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ.....	9
1.1	Η γενική αρχή της ισότητας.....	9
1.2	Η αρχή της Ίσης Μεταχείρισης .....	11
1.2.1	Ισότητα των δυο φύλων.....	13
1.2.2	Ισότητα στην αμοιβή εργασίας.....	14
2	ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ .....	16
2.1	Εθνικές ρυθμίσεις .....	16
2.1.1	Το Σύνταγμα.....	16
2.1.2	Οι Νόμοι .....	16
2.2	Διεθνείς ρυθμίσεις.....	19
3	ΠΑΡΑΒΙΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ.....	21
3.1	Παραβιάσεις κατά την πρόσληψη εργασίας.....	21
3.2	Παραβιάσεις κατά τη λειτουργία της σχέσης εργασίας .....	25
3.3	Παραβιάσεις κατά τη λήξη της εργασίας.....	29
4	ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ .....	33
	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....	35
	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	37
	ΠΗΓΕΣ ΑΠΟ ΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ.....	38



## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το θέμα το οποίο θα αναπτυχθεί σε αυτήν την εργασία είναι «Η αρχή της ισότητας στην εργασία». Αφορά τη γενική αρχή της ισότητας και ειδικότερα την αρχή της ίσης μεταχείρισης η οποία θεμελιώνεται από τη γενική αρχή της ισότητας και ασχολείται κυρίως με τις εργασιακές σχέσεις και την ισότητα μεταξύ των εργαζομένων.

Έτσι στο πρώτο κεφάλαιο της εργασίας γίνεται αναφορά στις αρχές της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης, όσο και στα πεδία εφαρμογής τους.

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναφέρεται το νομοθετικό πλαίσιο σε εθνικό και διεθνές επίπεδο σχετικά με την ισότητα στην εργασία.

Στο τρίτο κεφάλαιο εξετάζονται οι παραβιάσεις της αρχής της ισότητας που έχουν καταγραφεί καθώς επίσης και πληθώρα δικαστικών αποφάσεων σε όλα τα στάδια της εργασίας.

Τέλος, στο τέταρτο κεφάλαιο αποτυπώνονται οι γενικότερες συνέπειες από τις παραβιάσεις της αρχής της ισότητας στην εργασία.





# 1

## 1 Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

### 1.1 Η γενική αρχή της ισότητας

Το άρθρο 4 παρ. 1 του Συντάγματος ορίζει ότι «οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου». Σύμφωνα με το άρθρο αυτό κατοχυρώνεται η ισότητα μεταξύ των Ελλήνων αλλά και η ισότητα του νόμου έναντι των Ελλήνων πολιτών. Έτσι ο νομοθέτης ρυθμίζει ουσιαδώς όμοια πράγματα, σχέσεις και καταστάσεις που αφορούν περισσότερες κατηγορίες προσώπων και δεσμεύεται να μην εισάγει αυθαίρετα εξαιρέσεις και διακρίσεις, εκτός εάν αυτές επιβάλλονται κατά την αντικειμενική εκτίμηση από λόγους γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος. Η δε ύπαρξη τέτοιων λόγων ελέγχεται από τα δικαστήρια<sup>1</sup>.

Με την διάταξη του άρθρου 4 παρ.1 ελέγχονται, ειδικότερα, οι κανόνες δικαίου που θεσπίζει ο νομοθέτης ή άλλοι φορείς, στους οποίους αναγνωρίζεται κανονιστική εξουσία. Αν κριθεί ότι εισάγουν κάποια δυσμενή διάκριση εις βάρος κάποιας κατηγορίας τότε για αποκατάσταση της συνταγματικής αρχής της ισότητας, η διάταξη που ισχύει για την κατηγορία υπέρ της οποίας θεσπίστηκε εφαρμόζεται και σε εκείνους που αυθαίρετα εξαιρέθηκαν από αυτήν<sup>2</sup>.

Η αρχή της ισότητας αποτελεί θεμελιώδη συνταγματική αρχή λόγω του γενικού περιεχομένου, της μεγάλης εννοιολογικής αξίας και της διαχρονικότητάς της. Η θεμελιώδης σημασία της αρχής αντλείται από την ίδια την αξία του ανθρώπου, την οποία προστατεύει το Σύνταγμα στο άρθρο 2 παρ. 1. Η αρχή της ισότητας προκύπτει από το γεγονός ότι όλοι οι άνθρωποι, ανεξάρτητα από οποιοσδήποτε άλλες διαφορές, έχουν την επιθυμία της ζωής,

---

<sup>1</sup> Βλ. Ληξουριώτης Ι., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2013 σελ.55-56

<sup>2</sup> Βλ. Ζερδέλης Δ, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 1999 σελ.182

της ελευθερίας και της ευτυχίας. Πέραν όμως από την ισότητα της αξίας του ανθρώπου, δεν υπάρχει πλήρης ουσιαστική ισότητα. Στην πραγματικότητα δεν μπορούν να υπάρξουν δύο άνθρωποι με την ίδια φυσική και διανοητική ικανότητα, σωματική και πνευματική υγεία, διάρκεια ζωής, ακόμα και αν αναπτύσσονται στο ίδιο φυσικό και διανοητικό περιβάλλον. Τη μόνη ισότητα που μπορεί να κατοχυρώσει το δίκαιο και που κατοχυρώνει το Σύνταγμα είναι η νομική ισότητα δηλαδή αυτή των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων<sup>3</sup>.

Η γενική αρχή της ισότητας, όπως κατοχυρώνεται από το Σύνταγμα, αφορά τη σχέση των Ελλήνων πολιτών με το κράτος. Ωστόσο υπάρχουν και άλλες ειδικές διατάξεις που αφορούν την ισότητα όπως<sup>4</sup>:

1. Η ισότητα των δύο φύλων (άρθρ. 4 παρ.2.) ,
2. Η ισότητα στην αμοιβή εργασίας (άρθρ.22 παρ.1.),
3. Η ισότητα στα δημόσια βάρη(άρθρ. 4 παρ.5.),
4. Η ισότητα στη στρατολογική υποχρέωση (άρθρ. 4 παρ.6.) και
5. Η ισότητα στην πρόσβαση των δημοσίων σχέσεων (άρθρ. 4 παρ.4.)

Κατά μία άποψη που έχει υποστηριχθεί οι ειδικές αυτές μορφές της αρχής της ισότητας προηγούνται στην εφαρμογή από τη γενική αρχή της ισότητας και μάλιστα κατά τρόπο αποκλειστικό καθώς μια σύγχρονη παραπομπή τόσο στη γενική όσο και στην ειδική διάταξη, θα ήταν θεωρητικά αδόκιμη, αλλά θα μπορούσε να οδηγήσει και σε ερευνητική σύγχυση, κυρίως στις περιπτώσεις που οι φορείς του δικαιώματος της ισότητας είναι όλοι οι άνθρωποι και όχι μόνο οι Έλληνες πολίτες όπως αναπτύχθηκε σχετικά με τη γενική αρχή της ισότητας<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> <http://www.greeklaws.com/pubs/uploads/662.pdf>

<sup>4</sup> [http://law-constitution.web.auth.gr/lina/files/Isotita-eidikes\\_OC.pdf](http://law-constitution.web.auth.gr/lina/files/Isotita-eidikes_OC.pdf)

<sup>5</sup> <http://www.greeklaws.com/pubs/uploads/662.pdf>

## 1.2 Η αρχή της Ίσης Μεταχείρισης

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης, ως βασική αρχή του εργατικού δικαίου, θεμελιώνεται στην αρχή της ισότητας (άρθρο 4 παρ. 1 του Σ). Οι παραπάνω αρχές ανάγονται στη βασική ιδέα ότι όμοια πράγματα πρέπει να τύχουν ίσης μεταχείρισης<sup>6</sup>. Σε αντίθεση με την γενική αρχή της ισότητας που αφορά τη σχέση των πολιτών με την κρατική εξουσία, η ίση μεταχείριση έχει ως αποδέκτη τον ιδιώτη εργοδότη. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης πηγάζει απευθείας από την ιδέα της δικαιοσύνης και αποτελεί βασικό παράγοντα των όρων εργασίας<sup>7</sup>.

Συγκεκριμένα, τόσο στη νομολογία όσο και στη θεωρία επικρατεί η άποψη ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης στηρίζεται στην ΑΚ 288<sup>8</sup>. Σύμφωνα με αυτήν, ο κάθε εργαζόμενος δικαιούται να έχει την ίδια μεταχείριση με τους συναδέλφους του που εργάζονται με τους ίδιους όρους και κάτω από τις ίδιες συνθήκες. Οι αυθαίρετες δυσμενείς διακρίσεις απαγορεύονται. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να υπάγει στις ρυθμίσεις που εφαρμόζει στην επιχείρηση του όλους τους εργαζομένους που βρίσκονται σε όμοια κατάσταση. Ίση μεταχείριση ωστόσο δεν σημαίνει μαθηματική ισοπέδωση όλων των εργαζομένων<sup>9</sup>. Απαγορεύονται μόνο οι αυθαίρετες διαφοροποιήσεις, δηλαδή εκείνες που δεν είναι αντικειμενικά δικαιολογημένες. Αντίθετα, όταν συντρέχει κάποιος αντικειμενικός λόγος, τότε όχι μόνο είναι επιτρεπτή αλλά και επιβεβλημένη. Δεν απαγορεύεται επομένως στον εργοδότη η ιδιαίτερη μεταχείριση ορισμένων ειδικών περιπτώσεων<sup>10</sup>. Σε περίπτωση υψηλότερης αποδόσεως από κάποιον εργαζόμενο τότε ο εργοδότης μπορεί να του προσφέρει μεγαλύτερη αμοιβή. Εδώ λειτουργεί η «ανταλλακτική-διορθωτική» δικαιοσύνη<sup>11</sup>.

Για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης βασική προϋπόθεση είναι οι μισθωτοί να ανήκουν στην ίδια κατηγορία· ο χρόνος και ο τόπος προσλήψεως δεν είναι

---

<sup>6</sup> Βλ. Ζερδέλης Δ, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 1999 σελ.176

<sup>7</sup> Βλ. Ζερδέλης Δ, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 1999 σελ.174

<sup>8</sup> Βλ. Καρακατσάνης Κ.-Γαρδίκας Σ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 1995 σελ.361

<sup>9</sup> Βλ. Γεωργιάδου Ν., Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων, 2002 σελ. 2

<sup>10</sup> Βλ. Γεωργιάδου Ν. ό.π.σελ.3

<sup>11</sup> Βλ. Καρακατσάνης Κ.-Γαρδίκας Σ, ό.π.σελ.364

νομικά σημαντικός. Υποστηρίζεται, επίσης, η άποψη ότι το κριτήριο της κατηγορίας από μόνο του δεν μπορεί να στηρίζει την ανόμοια μεταχείριση, ιδιαίτερα στις χορηγήσεις οικειοθελών παροχών. Θα πρέπει κάθε φορά να καθορίζεται μια ειδικότερη εργασία και οι μισθωτοί να συγκρίνονται μεταξύ τους, με βάση τις συνθήκες, τις υπηρεσίες και την αξία των υπηρεσιών αυτών. Όμως η διαφορά κατηγορίας ή κλάδου ως κριτήριο για να αποκλειστεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης είναι ουσιαστική προϋπόθεση για τις μισθολογικές ή βαθμολογικές διακρίσεις ανάμεσα στους μισθωτούς, οι οποίες είναι θεμιτές και δικαιολογημένες<sup>12</sup>. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης εφαρμόζεται ειδικότερα:

- 1 Στις λεγόμενες οικειοθελείς παροχές, οι οποίες είτε χορηγούνται στους εργαζομένους από τον εργοδότη μονομερώς είτε έχει αναληφθεί έναντι αυτών συμβατικά, πέραν των ελάχιστων ορίων των συλλογικών συμβάσεων<sup>13</sup>.
- 2 Στις συμβατικές παροχές, δηλαδή οι παροχές που καταβάλλονται στους εργαζομένους με βάση ατομικές συμφωνίες. Γίνεται δεκτό ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης εφαρμόζεται στις οικειοθελείς παροχές του εργοδότη προς τον εργαζόμενο και αφού οι συμβατικές παροχές έχουν οικειοθελή χαρακτήρα τότε η αρχή αυτή εφαρμόζεται και στις συμβατικές παροχές.<sup>14</sup>
- 3 Στην πρακτική της εκμετάλλευσης, η οποία αποτελείται από ένα σταθερό και ομοιόμορφο χειρισμό ορισμένων ζητημάτων που ανάγονται στις σχέσεις εργοδότη και εργαζομένων. Για τη δημιουργία πρακτικής απαιτούνται δύο (2) ουσιώδη στοιχεία την ομοιόμορφη ρύθμιση δηλαδή την απρόσωπη αφηρημένη και γενική που δεν αναφέρεται σε συγκεκριμένα πρόσωπα καθώς και την μακροχρόνια ρύθμιση. Η ομοιόμορφη ρύθμιση πρέπει να έχει κάποια διάρκεια.<sup>15</sup>
- 4 Στις μη οικειοθελείς παροχές, δηλαδή στις παροχές στις οποίες ο εργοδότης προβαίνει όχι οικειοθελώς αλλά από υποχρέωση που του

---

<sup>12</sup> Βλ. Καρακατσάνης Κ.-Γαρδικας Σ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 1995 σελ.364-365

<sup>13</sup> Βλ. Γεωργιάδου Ν., Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων, 2002 σελ.128

<sup>14</sup> Βλ. Γεωργιάδου Ν., ό.π.σελ.135

<sup>15</sup> Βλ. Γεωργιάδου Ν., ό.π.σελ.151

επιβάλλεται με διάταξη του νόμου ή κάποια άλλη κανονιστική διάταξη με ισχύ νόμου.<sup>16</sup>

5 Και τέλος στην καταγγελία της σχέσης εργασίας, η οποία ασκείται με μονομερή απευθυντέα δήλωση βούλησης του εργοδότη για τη λύση της αντίστοιχης σύμβασης<sup>17</sup>. Κατά μια άποψη, η άσκηση της καταγγελίας ελέγχεται στο πλαίσιο των συνθηκών της συγκεκριμένης ατομικής περίπτωσης με αποτέλεσμα να εκλείπει η απαραίτητη για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης σύγκριση. Με άλλα λόγια στην καταγγελία της σχέσης οι ειδικές συνθήκες που αφορούν ένα μεμονωμένο εργαζόμενο σπάνια ανακύπτουν και άλλες όμοιες καταστάσεις επί των οποίων θα μπορούσε να εφαρμοστεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης όμως κατά άλλη άποψη μπορεί η ίση μεταχείριση να έχει περιορισμένη σημασία στο δίκαιο της καταγγελίας αλλά αυτό δεν σημαίνει όμως πως πρέπει να αποκλειστεί πλήρως. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι να βρίσκονται δυο τουλάχιστον εργαζόμενοι σε όμοια κατάσταση<sup>18</sup>.

Την αρχή της ίσης μεταχείρισης, ως βασική αρχή του εργατικού δικαίου, τη διακρίνουμε τόσο από τη συνταγματικά κατοχυρωμένη γενική αρχή της ισότητας όσο και από τις ειδικές διατάξεις της αρχής της ισότητας, όπως είναι η αρχή της ισότητας των δύο φύλων και η αρχή της ίσης αμοιβής, οι οποίες είναι επίσης συνταγματικά κατοχυρωμένες στο άρθρο 4 παρ. 2 και άρθρο 22 παρ. 1 του Σ αντίστοιχα.

### 1.2.1 Ισότητα των δύο φύλων

Η αρχή της ισότητας των δύο φύλων αναδείχθηκε τον 19<sup>ο</sup> αιώνα και αφορούσε το σύνολο της κοινωνικής, οικονομικής και πολιτικής ζωής. Οι γυναίκες από τις αρχές του 19<sup>ου</sup> αιώνα εισέβαλαν στο χώρο της εργασίας με ιδιαίτερα χαμηλές αμοιβές. Έτσι δημιουργήθηκε το φαινόμενο της ανισότητας

---

<sup>16</sup> Βλ. Γεωργιάδου Ν., ό.π.σελ.162

<sup>17</sup> Βλ. Ζερδέλης Δ., Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις,2007 σελ.1065

<sup>18</sup> Βλ. Γεωργιάδου Ν., Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων,2002 σελ. 182-183

μεταξύ των φύλων που απαιτούσε τη λήψη κανονιστικών μέτρων σε εθνικό και διεθνές επίπεδο<sup>19</sup>.

Κατά το άρθρο 4 παρ. 2 του Σ, «*οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις*» και το άρθρο 22 παρ. 1, «*όλοι οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας*». Το άρθρο 4 παρ. 2, που είναι μια ειδικότερη αρχή της ισότητας, αφενός απαγορεύει τις υπέρ του ενός ή του άλλου φύλου αυθαίρετες δυσμενείς ή ευμενείς νομοθετικές ή και διοικητικές διακρίσεις και αφετέρου επιβάλλει τη νομοθετική επέκταση των υπέρ ή του άλλου φύλου ευμενών διατάξεων και υπέρ του άλλου<sup>20</sup>. Όπως προκύπτει από τη διατύπωσή του, αναφέρει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων μόνο στους άνδρες και τις γυναίκες που έχουν την ελληνική ιθαγένεια. Αντίθετα το άρθρο 22 παρ. 1 του Συντάγματος κατοχυρώνει την ισότητα αμοιβής, καλύπτοντας όχι μόνο τους Έλληνες πολίτες αλλά και άλλες περιπτώσεις, όπως οι αλλοδαποί κ.ά.

Επίσης, μια ακόμη σημαντική διάταξη σε σχέση με την εφαρμογή της ισότητας είναι αυτή του άρθρου 116 παρ. 2 του Συντάγματος που ορίζει ότι «*δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ των ανδρών και των γυναικών*», ενώ στη συνέχεια της ίδιας διάταξης αναθέτει στο Κράτος να «*μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίσταται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών*»<sup>21</sup>.

### 1.2.2 Ισότητα στην αμοιβή εργασίας

Μια ακόμα ειδική μορφή της αρχής της ισότητας είναι το δικαίωμα της αμοιβής για εργασία ίσης αξίας που καθιερώνεται από το άρθρο 22 παρ. 1 του Σ. Ενώ η διάταξη αυτή ρυθμίζει ειδικά την ίση μεταχείριση στην αμοιβή, η αρχή της ίσης μεταχείρισης, ως γενική αρχή του εργατικού δικαίου, δεν περιορίζεται μόνο σε ζητήματα αμοιβής αλλά καλύπτει όλους τους όρους εργασίας και

---

<sup>19</sup> Βλ. Ληξουριώτης Ι. ,Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις,2013 σελ.59

<sup>20</sup>Βλ. Ζερδέλης Δ. Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις,2013 σελ.183

<sup>21</sup> Βλ. Ληξουριώτης Ι. ,Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις,2013 σελ.59

αποτελεί κριτήριο της εργοδοτικής συμπεριφοράς στο σύνολο της. Θέτει όρια επομένως και στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη<sup>22</sup>.

Στην παραπάνω ρύθμιση εμπίπτουν όλοι οι εργαζόμενοι, οι οποίοι έχουν δικαίωμα για ίση αμοιβή ανεξάρτητα από φύλο ή κάποια άλλη διάκριση, πράγμα που σημαίνει ότι η διάταξη αυτή είναι ευρύτερη από την προστασία του άρθρου 119 ΣυνθΕΟΚ, η οποία περιορίζεται μόνο στις μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου. Η έννοια της αμοιβής είναι ευρύτατη, περιλαμβάνοντας τα χρήματα ή τα σε είδος οφέλη που καταβάλλει ο εργοδότης (αποδέκτης) στον εργαζόμενο με αιτία ή αφορμή την παροχή εργασίας<sup>23</sup>. Η διάταξη αυτή αναφέρεται μόνο σε εκείνους που παρέχουν εξαρτημένη εργασία με σχέση ιδιωτικού δικαίου και δεν αφορά τους εργαζόμενους με σχέση δημοσίου δικαίου<sup>24</sup>.

---

<sup>22</sup> Βλ Γεωργιάδου Ν.. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων,2002 σελ.185

<sup>23</sup> Βλ. Γεωργιάδου Ν, ό .π σελ 114

<sup>24</sup> Βλ. Γεωργιάδου Ν, ό. π. σελ 185

## 2 ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

### 2.1 Εθνικές ρυθμίσεις

Στην Ελλάδα η πρώτη νομοθετική ρύθμιση σε σχέση με την αρχή της ισότητας θεσπίστηκε το 1975 με τον ν. 46/1975. Ο νόμος αυτός προήρθε από την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας με αριθ. 100 του έτους 1951 «περί ισότητας της αμοιβής μεταξύ αρρένων και θηλέων εργαζομένων δι' εργασία ίσης αξίας», επιβάλλοντας για πρώτη φορά την ίση αμοιβή και την ίση εργασία<sup>25</sup>.

#### 2.1.1 Το Σύνταγμα

Όσον αφορά το Σύνταγμα αρχικά περιλάμβανε 2 διατάξεις που αφορούν στην ισότητα. Στην πρώτη διάταξη, το άρθρο 4 με αριθ.2 ορίζει ότι «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις» αναφέροντας με την αρχή της ισότητας των 2 φύλων. Στη δεύτερη διάταξη με το άρθρ.22 παρ.1 ορίζει ότι «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από το φύλλο ή άλλη διάκριση έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας». Με το άρθρο αυτό εισάγει την ίση μεταχείριση στην εργασία.

#### 2.1.2 Οι Νόμοι

Ο πρώτος ελληνικός νόμος που είχε σκοπό τη δημιουργία πραγματικών συνθηκών ισότητας μεταξύ των 2 φύλων ήταν ο Ν.1414/1984 «για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των 2 φύλων στις εργασιακές σχέσεις» Με το νόμο αυτό η ελληνική νομοθεσία εναρμονίστηκε στις οδηγίες 75/117 και 76/207 της ΕΟΚ<sup>26</sup>. Παρόλα αυτά ο νόμος είχε αρκετές ατέλειες και

<sup>25</sup> Βλ. Αγγαλοπούλου Π, Παραβιάσεις της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις, 1992 σελ.21

<sup>26</sup> Βλ. Αγγαλοπούλου Π., Παραβιάσεις της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις, 1992 σελ.26



αντικαταστάθηκε με τον Ν.3488/2006, ο οποίος στη συνέχεια αντικαταστάθηκε από το Ν. 3896/2010.

Ο νόμος 3488/2006 «για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσων αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και τις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις» αντικατέστησε τον προηγούμενο σχεδόν ολόκληρο, ώστε να ενσωματώσει στην ελληνική έννομη τάξη την Οδηγία 2002/73/ΕΚ, η οποία τροποποίησε επίσης την 76/207/ΕΟΚ.

Επίσης, ο νόμος αυτός ορίζεται ευρύτερος ως προς το πεδίο εφαρμογής από τον προηγούμενο, καλύπτοντας τόσο τις σχέσεις εργασίας δημοσίου δικαίου όσο και τις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας. Εφαρμόζεται μάλιστα σε όλους τους εργαζόμενους με σχέση ανεξάρτητης ή εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου ή με σχέση έργου ή έμμισθης εντολής. Για την εφαρμογή του αρκεί να υπάρχει πραγματική σχέση εργασίας και όχι απαραίτητα σύμβαση<sup>27</sup>.

Επιπρόσθετα, ο νόμος εφαρμόζεται σε άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση ή είναι υποψήφιοι για επαγγελματική εκπαίδευση οποιασδήποτε μορφής καθώς περιλαμβάνει και τα ελεύθερα επαγγέλματα και τους φορείς που είναι αρμόδιοι για την έκδοση αδείας ασκήσεως επαγγέλματος ή οικονομικής δραστηριότητας (Επιμελητήρια, Δικηγορικούς Συλλόγους, Ιατρικούς κ.λπ.) αλλά και τα Ιδιωτικά Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας του Ν 4052/2012, όπως έχει τροποποιηθεί<sup>28</sup>.

Στη συνέχεια ο νόμος αναφέρεται στην ισότητα των φύλων, την άμεση και έμμεση διάκριση<sup>29</sup>, την παρενόχληση λόγω φύλου και τη σεξουαλική

---

<sup>27</sup> Γιαννακούρου Σ. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την σχέση εργασίας, και το βάρος αποδείξεως κατά τον 3488/2006, ΔΕΝ 2007 Τεύχος 1489 σελ.290

<sup>28</sup> <sup>28</sup> Γιαννακούρου Σ., .ό.π.σελ.291-292

<sup>29</sup> Άμεση διάκριση κατά το νόμο υπάρχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση ενώ ως έμμεση διάκριση υπάρχει όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θα μπορούσε να θέσει σε μειονεκτική θέση τους εκπροσώπους του ενός φύλου, εκτός αν η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογούνται αντικειμενικός από σκοπό δημοσίου συμφέροντος και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία. Βλ. σχετικά Γιαννακούρου Σ. ΔΕΝ 2007 Τεύχος 1489 Σελ.292-293

παρενόχληση. Ο νόμος προβλέπει για τον εργαζόμενο γονέα ίσα δικαιώματα με απώτερο σκοπό την ουσιαστική ισότητα. Με αυτό το δικαίωμα μπορεί ο εργαζόμενος γονέας να επιστρέψει μετά την άδεια μητρότητας ή γονικής αδειάς στην θέση εργασίας του ή σε ισοδύναμη θέση.

Τέλος, ο νόμος θεσπίζει μερική αντιστροφή του βάρους αποδείξεως σε περίπτωση προβολής ισχυρισμού για παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Ο ενάγων οφείλει να προσκομίσει στοιχεία, από τα οποία πιθανολογείται η ύπαρξη διάκρισης, ενώ ο εναγόμενος οφείλει να αποδείξει την έλλειψη συνδρομής προϋποθέσεων για την θεμελίωση της διάκρισης λόγου φύλου. Η αντιστροφή εφαρμόζεται τόσο στις διαδικασίες ενώπιων των πολιτικών και διοικητικών δικαστηρίων, όσο και σε καταγγελίες ενώπιων κάθε άλλης αρμόδιας Αρχής, όπως ο Συνήγορος του Πολίτη ή οι Επιθεωρήσεις Εργασίας<sup>30</sup>.

Ο ισχύον νομός 3896/2010 καθιερώνει το νομικό πλαίσιο για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Ο νέος αυτός νόμος ενσωματώνει στην ελληνική έννομη τάξη την Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και Συμβουλίου.

Ο παραπάνω νόμος πέρα από την πρόσβαση στην απασχόληση, που περιλαμβάνεται στον προηγούμενο νόμο ασχολείται με τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανόμενης της αμοιβής όπως επίσης και με τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Στο άρθρο 5 του ν.3896/2010 ασχολείται με την ίση μεταχείριση στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης τα οποία εφαρμόζονται σε αυτοαπασχολούμενος, σε εργαζόμενους που η δραστηριότητα διακόπτεται λόγω ασθένειας, μητρότητας, ατυχήματος ή μη ηθελημένης ανεργίας και των προσώπων που αναζητούν εργασία, συνταξιούχους και στους ανάπηρους εργαζομένους καθώς και εξ αυτών έλκοντες δικαιώματα σύμφωνα με το εσωτερικό δίκαιο ή και την πρακτική.

---

<sup>30</sup> Γιαννακούρου Σ. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την σχέση εργασίας, και το βάρος αποδείξεως κατά τον 3488/2006, ΔΕΝ 2007 Τεύχος 1489 σελ297-298

Τέλος, ένα πολύ σημαντικό σημείο του νέου νόμου απαγορεύει ρητά τις διακρίσεις λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας και τη λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που συνδέεται με το φύλο καθώς επίσης και τις διακρίσεις σε βάρος γονέων λόγω αδείας ανατροφής η φροντίδα παιδιού αλλά και στις περιπτώσεις υιοθεσίας ή αναδοχής παιδιού<sup>31</sup>.

## 2.2 Διεθνείς ρυθμίσεις

Η αρχή της ισότητας στην εργασία είναι ένα ζήτημα που απασχολούσε από παλιά και εξακολουθεί να απασχολεί σε εθνικό αλλά και σε διεθνές επίπεδο. Η Διεθνής Οργάνωση εργασίας, ήδη από το 1919 στο καταστατικό της (προοίμιο), παράλληλα με την υιοθέτηση της αρχής της ίσης αμοιβής για την ίση εργασία, περιλαμβάνει μεταξύ των θεμελιωδών στόχων της και την προστασία της γυναίκας<sup>32</sup>.

Μετέπειτα το ίδιο έτος, αλλά και αργότερα, υιοθετεί μια σειρά από Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, από τις οποίες, άλλες λαμβάνουν υπόψη τη φυσιολογία της γυναίκας και ιδίως την αναπαραγωγική της ιδιότητα (μητρότητα) και στοχεύουν στην προστασία της από επαγγελματικούς κινδύνους και άλλες επιβάλλουν ευθέως την ισότητα των φύλων. Στην δεύτερη αυτή κατηγορία εντάσσεται ως πιο σημαντική η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας υπ' αριθ. 100 ΔΣΕ του 1951. Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 2. παρ. 1 της Διεθνούς αυτής Σύμβασης, τα μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας υποχρεούνται να ενισχύουν και να εξασφαλίζουν υπέρ όλων των εργαζομένων την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας. Η Διεθνής Σύμβαση αριθ. 100 υπήρξε το πρότυπο όχι μόνο όλων των διεθνών συνθηκών, που επιβάλλουν την ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών, αλλά και των σχετικών διατάξεων του κοινοτικού δικαίου<sup>33</sup>. Επίσης μια σημαντική διάταξη για την ισότητα είναι η υπ' αριθ.156 ΔΣΕ του 1981 «για ισότητα των ευκαιριών και μεταχείρισης των εργαζομένων και των 2 φύλων, εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις».

---

<sup>31</sup> ΦΕΚ 207/Α'/8-12-2010

<sup>32</sup> Βλ. Ληξουριώτης Ι., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2013 σελ.60

<sup>33</sup> Βλ. Αγγαλοπούλου Π., Παραβιάσεις της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις, 1992 σελ.21-22

Στο επίπεδο της διεθνούς αναγνώρισης της ισότητας στο πεδίο εργασίας θα πρέπει να ενταχθούν και οι σχετικές ρυθμίσεις της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών. Η Σύμβαση της 18 Δεκεμβρίου 1979 με το άρθρο 11 επιβάλλει στα κράτη-μέλη που την επικυρώνουν την υποχρέωση να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών στον τομέα της απασχόλησης<sup>34</sup>,

---

<sup>34</sup> Βλ. Ληξουριώτης Ι., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2013 σελ.61

### 3 ΠΑΡΑΒΙΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Η αρχή της ισότητας στην εργασία, όπως προκύπτει από την νομοθεσία σε διεθνές και εθνικό επίπεδο, δεν εφαρμόζεται σε πολλές περιπτώσεις, καθώς υπάρχουν πολλά παραδείγματα παραβιάσεων της. Οι παραβιάσεις αυτές εμφανίζονται σε διάφορες μορφές και σε διάφορα στάδια της σχέσης εργασίας, όπως κατά την πρόσληψη, τη διάρκεια και τη λήξη της σχέσης εργασίας. Ειδικότερα όμως οι παραβιάσεις αυτές αφορούν κυρίως τις διακρίσεις λόγω φύλου και αμοιβών. Τα θύματα των παραβιάσεων από την μη εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης, τα οποία προσέφυγαν στα Δικαστήρια, είναι κατά κύριο λόγο γυναίκες.

#### 3.1 Παραβιάσεις κατά την πρόσληψη εργασίας

Αρχικά όσον αφορά την πρόσληψη στην εργασία ο νομοθέτης θέλησε να καθιερώσει την ισότητα των δύο φύλων με το άρθρο 3 του ν. 1414/1984. Στο άρθρο αυτό ο νομοθέτης δεν περιορίζεται στην ισότητα των φύλων κατά την προσέλκυση των ενδιαφερόμενων στην εργασία αλλά και στη χρήση κριτηρίων επιλογής από τους εργοδότες για την κατάληψη κενών θέσεων εργασίας από την επιχείρηση<sup>35</sup>.

Με βάση τη νομολογία έχουμε αρκετά παραδείγματα παραβάσεων της αρχής της ισότητας στα οποία τα δικαστήρια έκριναν άκυρη κάθε διάκριση που γίνεται σε βάρος των εργαζομένων με βάση το φύλο. Χαρακτηριστικά πρέπει να αναφερθούν οι εξής δικαστικές αποφάσεις του Συμβουλίου της Επικρατείας. Κατά την πρώτη απόφαση υπ' αριθ. 3217/1977 το ΣΤΕ ακύρωσε πράξη, η οποία απέκλειε τις γυναίκες από τις θέσεις των αερολιμενικών και των ελεγκτών εναέριας κυκλοφορίας της πολιτικής αεροπορίας. Στις επόμενες

<sup>35</sup> Βλ. Αγγαλοπούλου Π., Παραβιάσεις της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις, 1992 σελ.37

αποφάσεις του Συμβουλίου της Επικρατείας υπ' αριθ. 3254-3260/1982 και 3879-3883/1982 ακυρώθηκαν πράξεις κατάταξης γυναικών δημοσίων υπαλλήλων σε θέσεις δακτυλογράφων με την αιτιολογία ότι έγινε επίκληση μη νομικού κριτηρίου, όπως είναι η διαφορά του φύλου. Οι πράξεις αυτές περιείχαν γενική αιτιολογία ότι τις θέσεις δακτυλογράφων κατά παράδοση κατέχουν γυναίκες, γιατί η φύση της εργασίας των γυναικών προσιδιάζει στο χαρακτήρα και τις ιδιότητες των γυναικών. Μια ακόμη σημαντική απόφαση του Διοικητικού Εφετείου Αθηνών ακύρωσε πράξεις τοποθέτησης δασκάλων σε θέσεις που είχαν κατανεμηθεί κατά φύλο. Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να αναφερθεί ότι οι παραπάνω αποφάσεις είχαν εκδοθεί πριν την ισχύ του νόμου 1414/1984<sup>36</sup>.

Μετά την ισχύ του νόμου 1414/1984, όπως ίσχυσε, υπήρξε απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Θεσσαλονίκης που δέχθηκε ότι η διενέργεια πρόσληψης μετά από διαγωνισμό με βάση χωριστούς πίνακες επιτυχόντων ανδρών και γυναικών συνιστά απαγορευμένη διάκριση. Κατά τις διατάξεις των άρθρων 3 και 6 της Οδηγίας ΕΟΚ 76/207 και του άρθρου 3 του νόμου 1414/1984 η ενέργεια αυτή αποτελεί διάκριση αφού καταλήγει στην προνομιακή πρόσληψη ανδρών επιτυχόντων λόγω φύλου χωρίς κάποιο αξιολογούμενο κριτήριο υπεροχής τους. Σε άλλη απόφαση του Εφετείου Θεσσαλονίκης κρίθηκε ότι ο χαμηλότερος βαθμός άνδρα υποψηφίου σε σχέση με της ενάγουσας δεν συνιστά απαγορευμένη διάκριση<sup>37</sup>.

Επίσης, θα πρέπει να παρατηρηθεί ότι οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών σε ότι αφορά τις προσλήψεις για θέσεις εργασίας οφείλονται και σε λόγους που έχουν άμεση σχέση με τη φύση της γυναίκας. Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης, διότι σύμφωνα με το Σύνταγμα<sup>38</sup> η μητρότητα τελεί υπό την προστασία του κράτους, ενώ υπάρχουν και άλλα νομοθετικά κείμενα που αναφέρονται στην προστασία της τελευταίας<sup>39</sup>. Παλαιότερα οι εργοδότες όχι μόνο δεν προσλάμβαναν εγκύους με διάφορες δικαιολογίες αλλά απόφευγαν γενικά την πρόσληψη γυναικών με

---

<sup>36</sup> Βλ. Αγγαλοπούλου Π., ό. π. σελ.38

<sup>37</sup> Βλ. Αγγαλοπούλου Π., Παραβιάσεις της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις, 1992 σελ.39

<sup>38</sup> Βλ. σχετικά άρθρο 21 παρ.1 Σύνταγμα

<sup>39</sup> Βλ. Ληξουριώτης Ι., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2013 Σελ. 212

τον φόβο ενδεχόμενης εγκυμοσύνης. Βέβαια με τα χρόνια παρόμοιες καταστάσεις αντιμετωπίζονται με ορθολογικότερο τρόπο χωρίς να αποτελούν στον ίδιο βαθμό εμπόδιο για τη πρόσληψη γυναικών σε θέσεις εργασίας.

Πολύ σημαντικές ήταν οι αποφάσεις του ΔΕΚ με πληθώρα αποφάσεων που αφορούν στη πρόσληψη ανδρών και γυναικών στην εργασία αλλά και σε διάφορα επαγγέλματα. Κάποιες σημαντικές αποφάσεις του ΔΕΚ σε σχέση με την προώθηση της ισότητας, κατά την πρόσληψη στην εργασία είναι οι C-319-03, C-203/03, C-117/88 και τέλος η C-207/98<sup>40</sup>. Η πρώτη υπόθεση υπ' αριθ. 319-03 είχε ως θέμα την πρόσβαση στις δημόσιες υπηρεσίες, για χήρους ή χήρες που δεν έχουν συνάψει νέο γάμο. Σε αυτήν την περίπτωση η νομοθεσία δίνει προτεραιότητα στις χήρες, για τις οποίες δεν ισχύει το όριο ηλικίας, ενώ ισχύει για τους άνδρες που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση. Στην απόφαση του το ΔΕΚ έκρινε ότι τα μέτρα αυτά δεν θίγουν την προώθηση της ισότητας εν όψει των ανισοτήτων που προκύπτουν στην πράξη και οι οποίες περιορίζουν τις ευκαιρίες των γυναικών στην εργασία και την επαγγελματική τους ανέλιξη. Μάλιστα το δικαστήριο έκρινε ότι η προώθηση των γυναικών υποψηφίων μπορεί να θεωρηθεί συμβατή με το κοινοτικό δίκαιο, διότι δεν παρέχει αυτόματα την προτεραιότητα των γυναικών που έχουν ίσα προσόντα με εκείνα των ανδρών υποψηφίων<sup>41</sup>.

Ακολούθως, στην υπόθεση C-203/03 το δικαστήριο εξέτασε καταγγελίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής κατά της Δημοκρατίας της Αυστρίας. Η παράβαση αυτή είχε να κάνει με την απασχόληση των γυναικών στον τομέα των υπόγειων εργασιών εξορύξεως που εμπεριέχεται στο Εθνικό Δίκαιο του κράτους. Η Δημοκρατία της Αυστρίας, η οποία δεσμεύεται από την Σύμβαση α. 45 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, υποστήριξε ότι μεταξύ άλλων ότι η απαγόρευση των γυναικών σε υπόγειες εργασίες μεταλλείων είναι σύμφωνη με την Οδηγία 76/207/ΕΟΚ. Η Οδηγία αυτή επιτρέπει την απόκλιση της ισότητας με σκοπό την προστασία των γυναικών σε θέματα εγκυμοσύνης και μητρότητας. Χαρακτηριστικά υποστήριξαν ότι *«οι γυναίκες που υποβάλλονται σε έντονη σωματική καταπόνηση στον τόπο εργασίας τους εκτίθενται σε*

---

<sup>40</sup> Βλ. Αποφάσεις Δικαστηρίου Ευρωπαϊκής Ένωσης θέματα διάκρισης λόγω φύλου, 2011 σελ.29,27,12 και 17 αντίστοιχα.

<sup>41</sup> Βλ. Αποφάσεις Δικαστηρίου Ευρωπαϊκής Ένωσης θέματα διάκρισης λόγω φύλου, 2011 σελ.29

μεγάλο κίνδυνο να υποστούν αποβολή, καθώς και οστεοπόρωση κατά την εμμηνόπαυση, υποφέρουν δε και από ημικρανίες» Επίσης επικεντρώθηκαν και στις μορφολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων, υποστηρίζοντας ότι οι επίπονες χειρωνακτικές εργασίες της υπόγειας εξορύξεως εκθέτουν τις γυναίκες σε μεγαλύτερους κινδύνους, όπως επίσης αναφέρθηκαν στο ότι οι γυναίκες έχουν μικρότερους σπονδύλους έναντι των ανδρών και ότι αυτό μετέπειτα από μερικούς τοκετούς δημιουργεί αύξηση στους κινδύνους οσφυϊκών σπονδύλων. Το δικαστήριο, ενώ εξέτασε τα παραπάνω επιχειρήματα, αναγνώρισε την νομιμότητα από πλευράς της ίσης μεταχείρισης σε σχέση με την βιολογική κατάσταση της γυναίκας κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης, μετά όμως έκρινε ότι οποιαδήποτε ρύθμιση αποκλείει της γυναίκες από την απασχόληση στις υπόγειες εργασίες εξορύξεως ενώ επιτρέπεται στο άλλο φύλο αποτελεί δυσμενή διάκριση με βάση το φύλο και δεν είναι νόμιμη<sup>42</sup>.

Στο ίδιο πνεύμα κινήθηκε το ΔΕΚ με αποφάσεις του στις υποθέσεις C-117/88<sup>43</sup> και C-207/98<sup>44</sup> που είχαν ως θέμα το μη διορισμό εγκύου και άρνηση πρόσληψης εγκύου σε θέση εργασίας αντίστοιχα. Κατά την πρώτη υπόθεση το ΔΕΚ αποφανθεί ότι η μη πρόσληψη εγκύου σε θέση εργασίας για λόγους εγκυμοσύνης στοιχειοθετεί άμεση διάκριση, όπως επίσης και στη δεύτερη, ενώ επισημάνθηκε ότι η άρνηση του εργοδότη να προσλάβει έγκυο γυναίκα πρέπει να θεωρείται συμπεριφορά ενέχουσα άμεση διάκριση λόγω φύλου, αν η κύρια της αίτια ισχύει μόνο για τις γυναίκες και όχι για τους άνδρες.

Τέλος, το Εφετείο Θεσσαλονίκης με αριθμό Απόφασης 1561 του 2007 εκδίκασε υπόθεση στην οποία ο εργαζόμενος που δεν είναι μέλος της συνδικαλιστικής οργάνωσης που σύναψε τη συλλογική σύμβαση και επομένως δεν δεσμεύεται από αυτής, δεν μπορεί να αξιώσει, ούτε με την αρχή της ίσης μεταχείρισης την παροχή που προβλέπει η συλλογική σύμβαση. Εκτός αν ο εργοδότης κατά πάγια πρακτική χορηγεί την παροχή της συλλογικής σύμβασης σε όλους τους μισθωτούς του, μέλη και μη μελών

---

<sup>42</sup> Βλ. Αποφάσεις Δικαστηρίου Ευρωπαϊκής Ένωσης θέματα διάκρισης λόγω φύλου ό. π. σελ.27

<sup>43</sup> Βλ. Αποφάσεις Δικαστηρίου Ευρωπαϊκής Ένωσης θέματα διάκρισης λόγω φύλου, ό. π. σελ. 12

<sup>44</sup> Βλ. Αποφάσεις Δικαστηρίου Ευρωπαϊκής Ένωσης θέματα διάκρισης λόγω φύλου, ό. π. σελ.17



των συνδικαλιστικών οργανώσεων, αδιακρίτως οπότε η άρνηση του να μην χορηγεί σε κάποιον από τους μισθωτούς του παραβιάζει την αρχή τις ισότητας.

### 3.2 Παραβιάσεις κατά τη λειτουργία της σχέσης εργασίας

Πέραν από τις παραβιάσεις της αρχής της ισότητας κατά την πρόσληψη, η πλειονότητα των παραβάσεων υφίσταται κατά τη λειτουργία της σχέσης εργασίας.

Όσον αφορά στο στάδιο λειτουργίας της σχέσης εργασίας, οι διατάξεις του νόμου 3496/2010 προβλέπουν την ίση μεταχείριση των δυο φύλων σχετικά, με τους όρους, τις συνθήκες, την επαγγελματική ανέλιξη και την αμοιβή εργασίας. Θα πρέπει να αναφερθεί ότι και το Σύνταγμα καθιερώνει την αρχή της ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας που περιέχεται στην διάταξη του άρθρου 22 παρ. 1 εδ. β' του Σ<sup>45</sup>.

Σύμφωνα με τον νόμο αυτό ως αμοιβή θεωρείτο ο μισθός και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή που καταβάλλεται στον εργοδότη άμεσα ή έμμεσα, σε χρήμα ή σε είδος ως αντάλλαγμα για την εργασία. Η έννοια αυτή της αμοιβής έχει άμεσα σχέση με το άρθρο 119 της Σύμβαση της ΕΟΚ καθώς και την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας, η οποία αναφέρει ότι «αμοιβή είναι όλες οι παροχές που χορηγούνται λόγω της απασχόλησης». Εφόσον ως αμοιβή θεωρούνται και οι πρόσθετες παροχές, έτσι τα οικογενειακά επιδόματα μπορούν να συμπεριληφθούν στην έννοια αυτή. Η παροχή των οικογενειακών επιδομάτων θα πρέπει να γίνεται χωρίς κάποια διάκριση και να επιβάλλεται η χορήγηση τους στο ακέραιο σε κάθε εργαζόμενο ανεξαρτήτως φύλου εφόσον πληροί τις αντίστοιχες προϋποθέσεις<sup>46</sup>.

Αντίθετη άποψη έχει η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου, καθώς έκρινε ότι δεν υπάρχει διάκριση λόγω φύλου κατά τη χορήγηση οικογενειακού επιδόματος στις εργαζόμενες γυναίκες κάτω από τις προϋποθέσεις των ανδρών

---

<sup>45</sup> Βλ. Αγγαλοπούλου Π., Παραβιάσεις της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις, 1992 σελ. 45

<sup>46</sup> Βλ. Αγγαλοπούλου Π., Παραβιάσεις της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις, 1992 σελ. 46

συναδέλφων τους. Ο Άρειος Πάγος αιτιολόγησε αυτή του την κρίση με το επιχείρημα ότι το επίδομα οικογενειακών βαρών δεν αποτελεί αμοιβή. Η εν λόγω απόφαση έρχεται σε αντίθεση με την διάταξη του άρθρου 119 της Συνθήκης της ΕΟΚ, την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας αρ. 100 καθώς και την πάγια νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων<sup>47</sup>.

Πληθώρα δικαστικών αποφάσεων κατέληξαν ότι είναι ανεπίτρεπτες οι μισθολογικές διακρίσεις μεταξύ των ανδρών και γυναικών που παρέχουν τις ίδιες υπηρεσίες. Ωστόσο, υπάρχουν και δικαστικές αποφάσεις και μάλιστα αυτή της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου που δεν εφαρμόζουν την αρχή της ισότητας των αμοιβών σχετικά με το οικογενειακό επίδομα<sup>48</sup>.

Το ΔΕΚ έχει ασχοληθεί με διάφορες υποθέσεις που αφορούν την έμμεση διάκριση λόγω φύλου. Κατά την υπόθεση C-196/02 η εργαζόμενη ως καθαρίστρια στον ΟΤΕ υποστήριξε ότι ζημιώθηκε με σημαντική μισθολογική διαφορά διότι τα περισσότερα χρόνια εργαζόταν με μειωμένο ωράριο και δεν της αναγνωριζόταν η υπηρεσιακή αρχαιότητά της. Επίσης, υποστήριξε ότι οι ρυθμίσεις του ΟΤΕ αποτελούν παραβίαση του κοινοτικού δικαίου, εφόσον το φύλο αποτελούσε κριτήριο και δεν μπορούσε να ενταχθεί στην πλήρη απασχόληση. Να σημειωθεί ότι η θέση καθαρίστριας αφορά αποκλειστικά τις γυναίκες και όχι τους άνδρες ενώ είναι η μοναδική θέση που παρέχεται με μειωμένο ωράριο. Το δικαστήριο έκρινε ότι ο αποκλεισμός του συνυπολογισμού στην αρχαιότητα αφορά μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων γυναικών από ότι ανδρών και αποτελεί έμμεση διάκριση λόγω φύλου, η οποία είναι αντίθετη προς την Οδηγία 76/207/ΕΟΚ, εκτός αν οφείλεται σε παράγοντες που δικαιολογούνται αντικειμενικά και είναι ξένοι προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου<sup>49</sup>.

Επίσης, σημαντικές αποφάσεις εντοπίζονται και στην επαγγελματική ανέλιξη των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, η ανέλιξη των γυναικών στις προαγωγές δεν αποτελεί εξαίρεση στις παραβιάσεις της αρχής της ισότητας με πολλά παραδείγματα.

---

<sup>47</sup> Βλ. Αγγαλοπούλου Π., ό. π σελ.46-47

<sup>48</sup> Βλ. Αγγαλοπούλου Π., ό.π σελ.47

<sup>49</sup> Βλ. Αποφάσεις Δικαστηρίου Ευρωπαϊκής Ένωσης θέματα διάκρισης λόγω φύλου, 2011 σελ 24

Στην υπόθεση Thibault<sup>50</sup> το δικαστήριο ασχολήθηκε με την επαγγελματική ανέλιξη εγκύου και απεφάνθη ότι το δικαίωμα κάθε εργαζομένου να βαθμολογείται ετησίως και κατά συνέπεια, να μπορεί να τύχει επαγγελματικής προώθησης αποτελεί αναπόσπαστο μέρος των όρων της σύμβασης εργασίας, εφόσον η γυναίκα μέσω της σύμβασης αυτής συνδέεται με τον εργοδότη καθ' όλη τη διάρκεια της άδειας μητρότητας. Με βάση τα παραπάνω η γυναίκα υφίσταται δυσμενή μεταχείριση λόγω της άδειας μητρότητας. Παρόμοια υπόθεση ήταν η υπ' αριθ. C-284/02, στην οποία το δικαστήριο επιπρόσθετα έκρινε ότι η άσκηση των αναγνωρισθέντων στην γυναίκα δικαιωμάτων δεν μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης της, όσον αφορά στις προϋποθέσεις που είναι αναγκαίες για να αποκτήσει μια γυναίκα πρόσβαση σε υψηλότερο επίπεδο της επαγγελματικής ιεραρχίας<sup>51</sup>.

Μια ακόμα σημαντική απόφαση είναι αυτή του Μονομελές Πρωτοδικείου Θεσσαλονίκης με αριθμό 18399 του 2014 η οποία αφορά την εκ περιτροπής εργασία. Η επιβολή από τον εργοδότη της εκ περιτροπής εργασίας δεν είναι απαραίτητο να εκτείνεται στο σύνολο του προσωπικού της επιχείρησης, χωρίς αυτή η συμπεριφορά να αντιβαίνει στην αρχή της ίσης μεταχείρισης. Συνεπώς μπορεί ο εργοδότης να διατηρεί για όλους τους εργαζομένους το σύστημα της εκ περιτροπής εργασία και για τους λοιπούς εργαζομένους του, το σύστημα της μερικής απασχόλησης με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου άρα η συμπεριφορά του εργοδότη δεν αντιβαίνει την αρχή της ίσης μεταχείρισης και είναι δικαίωμα του εργοδότη να επιλέγει τον τρόπο που θα διατηρήσει την επιχείρησή του, αλλά και τις θέσεις εργασίας των εργαζομένων του, όσο τον δυνατόν περισσότερο μπορεί και όσο το δυνατό με λιγότερο επαχθή τρόπο και για τις δύο πλευρές.

Ενδεικτικές είναι και οι αποφάσεις του Άρειου Πάγου που αφορούν τη λειτουργία των σχέσεων εργασίας. Ο Άρειος Πάγος με αριθμό απόφασης 199/2015 εκδίκασε υπόθεση η οποία αφορά το επίδομα ειδικής απασχόλησης

---

<sup>50</sup> Βλ. Αποφάσεις Δικαστηρίου Ευρωπαϊκής Ένωσης θέματα διάκρισης λόγω φύλου, ό. π. υπόθεση υπ' αριθ. C-136/95 σελ.15

<sup>51</sup> Βλ. Αποφάσεις Δικαστηρίου Ευρωπαϊκής Ένωσης θέματα διάκρισης λόγω φύλου ό.π. σελ.26

του αρθρ.35 ν.3329/2005 που αναφέρεται στο προσωπικό που υπηρετεί στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Υγείας και όχι σε εργαζομένους σε Νοσοκομεία ΝΠΔΔ, οι οποίοι ανήκουν σε διαφορετική κατηγορία από εκείνη στην οποία ανήκουν οι υπηρετούντες στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Υγείας και στις Κεντρικές Υπηρεσίες των Υγειονομικών Περιφερειών. Η χορήγηση στους παραπάνω υπαλλήλους του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης του επίδικου επιδόματος με το άρθρο 35 του Ν 3329/2005 και η παράλειψη χορηγήσεως αυτού και στους εργαζόμενους στα Νοσοκομεία είναι δικαιολογημένη και ως εκ τούτου η εν λόγω διάταξη δεν αντίκειται στην συνταγματική αρχή της ισότητας, ούτε στην αρχή της ίσης σε σχέση με την αμοιβή, μεταχειρίσεως των εργαζομένων<sup>52</sup>.

Ο Άρειος Πάγος έχει ασχοληθεί και με υποθέσεις που αφορούν τις οικιοθελείς παροχές. Η απόφαση του με αριθμό 1782/2013 καταδεικνύει τις οικιοθελείς παροχές από τον εργοδότη προς τους εργαζομένους. Οι οικιοθελείς παροχές δεν έχουν χαρακτήρα μισθού. Οι παροχές αυτές δίνονται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο εκουσίως από ελευθεριότητα και όχι από νόμιμη υποχρέωση ή βούληση αμφοτέρων των μερών να αποτελέσουν αντάλλαγμα για την εργασία. Τις παροχές αυτές που χαρακτηρίζονται ως “οικιοθελείς” και δεν δημιουργούν αντίστοιχο δικαίωμα εργαζομένου, ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να τις διακόψει οποτεδήποτε και να παύσει να τις χορηγεί, ιδίως όταν έχει επιφυλάξει υπέρ αυτού μια τέτοια ευχέρεια. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των μισθωτών επιβάλλει στον εργοδότη την υποχρέωση, όταν προβαίνει για οποιοδήποτε λόγο σε οικιοθελή παροχή προς τους εργαζομένους να μην εξαιρεί από αυτήν κάποιον ή κάποιους μισθωτούς οι οποίοι ανήκουν στην ίδια κατηγορία και παρέχουν εργασία κάτω από τις ίδιες συνθήκες (ολΑΠ348/83). Η υποχρέωση αυτή, δεν εξικνείται πέραν του χρονικού σημείου, κατά το οποίο ο εργοδότης αποφασίζει τη διακοπή της χορήγησης της οικιοθελούς παροχής προς οποιοδήποτε εργαζόμενο χωρίς διάκριση<sup>53</sup>.

Επίσης μια ακόμα απόφαση του Αρείου Πάγου που αφορά τις οικιοθελείς παροχές είναι αυτή με αριθμό 1273/2010. Αν ο εργοδότης προβεί για

---

<sup>52</sup> <http://www.areiospagos.gr/nomologia/apofaseis.asp>

<sup>53</sup> <http://www.areiospagos.gr/nomologia/apofaseis.asp>

οποιοδήποτε αυτός κρίνει συναφή προς την επιχείρηση του λόγο, σε εκούσια παροχή προς τους μισθωτούς του, οι οποίοι έχουν ορισμένα τυπικά προσόντα ή λειτουργικά καθήκοντα, που ο ίδιος προσδιορίζει, δεν δικαιούνται την παροχή αυτή άλλοι μισθωτοί, που δεν διαθέτουν τα αυτά τυπικά προσόντα ή ασκούν διαφορετικά καθήκοντα, έστω και αν προσφέρουν την ίδια με εκείνους εργασία κάτω από τις ίδιες συνθήκες, καθώς και στην περίπτωση αυτή δεν ανήκουν στην ίδια κατηγορία εργαζομένων, προς την οποία ο εργοδότης προέβη στην οικειοθελή παροχή<sup>54</sup>.

Σημαντική απόφαση τις Ολομέλειας Αρείου Πάγου με αριθμό απόφασης 6/2001 που αφορά το οικογενειακό επίδομα, το οποίο παρέχεται στους εγγάμους υπαλλήλους ως προσαύξηση μισθού για την παρεχόμενη εργασία, η οποία προσαύξηση καταβάλλεται για την αντιμετώπιση των βαρών που συνεπάγεται η δημιουργία οικογένειας. Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 141 παρ. 2 της Σύμβασης του Άμστερνταμ, ως αμοιβή νοούνται και όλα τα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα σε χρήματα ή σε είδος λόγω της σχέσης εργασίας. Αντιβαίνει στην αρχή της ίσης μεταχείρισης η διάκριση, με βάση την όποια ο υπάλληλος που έχει σύζυγο υπάλληλο του Δημοσίου ή ΝΠΔΔ ή ΟΤΑ στερείται του επιδόματος, ενώ υπάλληλος του οποίου ο σύζυγος δεν εργάζεται ή εργάζεται στον υπόλοιπο ιδιωτικό τομέα το εισπράττει<sup>55</sup>.

### 3.3 Παραβιάσεις κατά τη λήξη της εργασίας

Οι παραβιάσεις της αρχής της ισότητας εμφανίζονται και κατά τη λήξη της σχέσης εργασίας. Σε αρκετές περιπτώσεις η σύμβαση εργασίας δεν λήγει ομαλά με την πάροδο του συμφωνηθέντος χρόνου αλλά καταφεύγοντας στην καταγγελία της σχέσης εργασίας. Ακόμα και από τον νόμο 1414/1984 κατά το άρθρο 6 απαγορεύεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας που αναφέρεται στο φύλο και ειδικότερα όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη εξαιτίας

---

<sup>54</sup> <http://www.areiospagos.gr/nomologia/apofaseis.asp>

<sup>55</sup> <http://www.areiospagos.gr/nomologia/apofaseis.asp>

δικαστικής ή άλλης ενέργειας του εργαζομένου που έχει σκοπό την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις<sup>56</sup>.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η υπόθεση C-109/00<sup>57</sup>, όπου υπήρξε καταγγελία της σύμβασης εργασίας εγκύου εργαζόμενης από τον εργοδότη. Ο εργοδότης υποστήριξε ότι δεν ήταν η εγκυμοσύνη της παραπονούμενης που αποτέλεσε τον καθοριστικό λόγο της απόλυσής της αλλά το γεγονός ότι δεν θα μπορούσε να εκτελεστεί ουσιώδες μέρος της συμβάσεως καθώς και ότι η μη ενημέρωσή του για την εγκυμοσύνη συνιστά παράβαση καθήκοντος πίστεως. Επίσης υποστήριξε ότι μόνο όταν είναι η σύμβαση αορίστου χρόνου συνιστά παράβαση κοινοτικού δικαίου η απόλυση εγκύου. Ωστόσο το ΔΕΚ έκρινε ότι η απόλυση της εγκύου συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου, η οποία συγκρούεται με τον ν. 1414/1984. Σύμφωνα με την ειδική διάταξη του άρθρου 15 στον νόμο αυτό θέτει ότι *«απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης όσο και για το χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία»*. Η διάταξη αυτή ορίζει ότι σπουδαίος λόγος δεν μπορεί να θεωρηθεί η μειωμένη απόδοση της εργασίας της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη ενώ αναφέρει ότι για την ακυρότητα της καταγγελίας δεν απαιτείται η γνώση του εργοδότη για την εγκυμοσύνη της εργαζόμενης. Η έννοια του σπουδαίου λόγου, που αποτελεί μια αόριστη νομική έννοια, είναι αμφίβολο αν συντρέχει σε ορισμένες περιπτώσεις. Υπάρχουν ωστόσο δικαστικές αποφάσεις που με την επίκληση σπουδαίου λόγου δέχονται ως έγκυρες τις καταγγελίες σύμβασης εργασίας που έγιναν κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και μέσα σε χρονικό διάστημα ενός έτους μετά από αυτή. Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να αναφέρουμε ότι οι απολύσεις εγκύων και νέων μητέρων που έρχονται ενώπιων δικαστηρίων αποτελούν

---

<sup>56</sup> Βλ. Αγγαλοπούλου Π., Παραβιάσεις της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις, 1992 σελ.59

<sup>57</sup> Βλ. Αποφάσεις Δικαστηρίου Ευρωπαϊκής Ένωσης θέματα διάκρισης λόγω φύλου, 2011 σελ.22

μικρό ποσοστό εκείνων που πράγματι γίνονται, διότι πολλές φορές τέτοιες διαφορές επιλύονται με τη μεσολάβηση της επιθεώρησης εργασίας<sup>58</sup>.

Και ο Άρειος Πάγος εκδίκασε υποθέσεις που αφορούν τις παραβιάσεις κατά την λήξη της εργασίας. Η υπόθεση του Άρειου Πάγου αριθμό απόφασης 1521/2008 αφορά την τυχόν καταβολή αυξημένης αποζημίωσης σε μισθωτό πολυπληθούς επιχείρησης και δεν τεκμηριώνει την ύπαρξη δεσμευτικής για τον εργοδότη επιχειρησιακής συνήθειας ούτε αγωγή αξίωση των εργαζομένων για την απόληξη της παροχής αυτής εκ της εργασιακής συμβάσεως (αρθρ. 648ΑΚ). Για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των εργαζομένων στον ίδιο εργοδότη και μετά τη λύση εργασίας απαιτείται να υφίστανται οι ίδιοι όροι και συνθήκες εργασίας των εργαζομένων με αυτά τα προσόντα, όπως ορθά κρίθηκε δυνάμει του 288ΑΚ<sup>59</sup>.

Άλλη μια δικασμένη απόφαση του Άρειου Πάγου αφορά τις οικιοθελείς παροχές του εργοδότη προς τον εργαζόμενο. Η υπόθεση αυτή με αριθμό απόφασης 1077/2011 ασχολείται με την ίση μεταχείριση “εργαζομένων” από συνταξιούχους. Η μη χορήγηση επιδόματος παραγωγικότητας (bonus) σε υπαλλήλους που συνταξιοδοτήθηκαν δεν παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης όταν η χορήγηση αποβλέπει προέχοντος στην τόνωση του ενδιαφέροντος των υπηρετούντων για την επίτευξη μελλοντικών στόχων<sup>60</sup>.

Τέλος, σχετικά με τη λήξη της εργασίας πρέπει αν αναφερθεί ότι υποστηρίζεται κατά τη νομολογία η άποψη ότι η ρύθμιση κανονισμού με την οποία εισάγεται διαφορετικό όριο ηλικίας για την συνταξιοδότηση των δύο φύλων συνιστά δυσμενή διάκριση σε βάρος της γυναίκας. Η συνταξιοδότηση των γυναικών γίνεται από τα 57 έως 60 έτη της ηλικίας έναντι των ανδρών που συνταξιοδοτούνται από τα 62 έως τα 65 έτη. Με την διαφορά αυτή

---

<sup>58</sup> Βλ. Αγγαλοπούλου Π., Παραβιάσεις της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις, 1992 σελ.60-61

<sup>59</sup> <http://www.areiospagos.gr/nomologia/apofaseis.asp>

<sup>59</sup> <http://www.areiospagos.gr/nomologia/apofaseis.asp>

αφαιρείται από την γυναίκα το δικαίωμα να παραμείνει στην εργασία της αν το επιθυμεί. Η ορθότητα της νομολογίας αυτής όμως έρχεται σε αντίθεση με την ευνοϊκότερη ρύθμιση όπου παρέχουν οι νόμοι στις γυναίκες ορισμένα δικαιώματα που δεν παρέχονται στους άνδρες<sup>61</sup>.

---

<sup>61</sup> [https://www.haf.gr/wp-content/uploads/2015/01/syntaksiodotisi\\_pp.pdf](https://www.haf.gr/wp-content/uploads/2015/01/syntaksiodotisi_pp.pdf)



# 4

## 4 ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Όπως είδαμε η παράβαση της αρχής της ισότητας επιφέρει και κάποιες έννομες συνέπειες. Οι συνέπειες αυτές διαφέρουν κάθε φορά ανάλογα με το συγκεκριμένο θέμα που προκύπτει. Ο εργαζόμενος που υπόκειται σε δυσμενή μεταχείριση από τον εργοδότη αποκτά ορισμένα δικαιώματα.

Όταν ο εργαζόμενος αποκλείεται χωρίς κάποιο ιδιαίτερο λόγο από την χορήγηση παροχών προς το προσωπικό, τότε η αρχή της ίσης μεταχείρισης του παρέχει το δικαίωμα για όμοια μεταχείριση, ενώ ο εργαζόμενος αποκτά και αξίωση στην παροχή<sup>62</sup>. Οι συνέπειες αυτές δεν έχουν να κάνουν με τους ευνοημένους εργαζομένους και σε καμία περίπτωση τη δυσμενή μεταχείριση τους ή την επιστροφή της παροχής που έλαβαν<sup>63</sup>.

Επίσης, το εργατικό δίκαιο δεν επιτρέπει να παρακάμπτεται η αρχή αυτή με παραίτηση του εργαζομένου ή με συμφωνία του με τον εργοδότη. Η παραβίαση της αρχής αυτής καθιστά παράνομη την διάκριση σε βάρος του εργαζομένου και τις συνέπειές της ανίσχυρες<sup>64</sup>. Για παράδειγμα, σε περίπτωση που ο εργοδότης παρέλειψε τη μη προαγωγή ή τη μη ένταξη του εργαζομένου σε ένα ορισμένο βαθμό, τότε υποχρεούται να τον προαγάγει ή να τον εντάξει στον κατάλληλο βαθμό. Η ίση μεταχείριση δηλαδή αποκαθίσταται με την εφαρμογή ευνοϊκής μεταχείρισης στον εργαζόμενο που εξαιρείται από αυτή.

Τέλος, δεν αποκλείεται η παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης κάτω από ορισμένες συνθήκες, να συνιστά προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου. Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος μπορεί να αξιώσει την

<sup>62</sup> Βλ. Ζερδέλης Δ., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 1999 σελ.219

<sup>63</sup> Βλ. Καρακατσάνης Α.- Γαρδίκας Σ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 1995 σελ.368

<sup>64</sup> Βλ. Καρακατσάνης Α.- Γαρδίκας Σ., ό. π. σελ.368

άρση της προσβολής και την παράλειψή της, καθώς επίσης και την αξίωση αποζημιώσεως για ηθική βλάβη<sup>65</sup>.

---

<sup>65</sup> Βλ. Γεωργιάδου Ν., Η αρχή της ίση μεταχείρισης των εργαζομένων, 2002 σελ.190

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Από τα παραπάνω καταλαβαίνουμε ότι δεν υπάρχει κλάδος στον οποίο να μην εμφανίζεται το ζήτημα της αρχής της ισότητας. Έτσι λοιπόν η αρχή αυτή εμφανίζεται με τη μορφή της ίσης μεταχείρισης και στο εργατικό δίκαιο. Τόσο στην χώρα μας όσο και σε διεθνές επίπεδο υπάρχουν νομοθετικές ρυθμίσεις για τη διασφάλιση της αρχής αυτής σε όλα τα στάδια της σχέσης εργασίας.

Ωστόσο όπως είδαμε στην πράξη δεν λείπουν και οι παραβιάσεις της αρχής της ισότητας και στον κλάδο της εργασίας. Οι παραβιάσεις αυτές εμφανίζονται με διάφορες μορφές που στην πλειονότητα τους έχουν να κάνουν μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι γυναίκες δέχονται τις μεγαλύτερες διακρίσεις σε όλα τα στάδια της σχέσης εργασίας με τρομερές παραβιάσεις στην αμοιβή, την ανέλιξη τους και κατά κύριο λόγο τη φύση τους.

Πέρα από τα δικαστήρια που όπως διαπιστώσαμε στις περισσότερες περιπτώσεις αν όχι όλες στέκονται υπέρ της ισότητας θα πρέπει όλοι να συνειδητοποιήσουμε στην πράξη το πόσο παράλογο είναι να στηρίζουμε την ανισότητα των ανθρώπων με τον ένα ή τον άλλο τρόπο. Αν προσπαθήσουμε να απαλλαγούμε όλοι από την παλιωμένη πια νοοτροπία δίνοντας τη σωστή εκπαίδευση -αγωγή –διαπαιδαγώγηση των νέων στα σχολεία καθώς επίσης και στο οικογενειακό περιβάλλον τότε ίσως κάποτε να επιτευχθεί η ισότητα ουσιαστικά και η κοινωνία να απαλλαγεί από προκαταλήψεις χρόνων. Ίσως με αυτό τον τρόπο να επιτευχθεί η ισότητα και στον κλάδο της εργασίας με ισότιμες ευκαιρίες για όλους.

Στο πλαίσιο αυτό, για την επίτευξη της ισότητας θα μπορούσαν οι εργαζόμενοι να πληροφορούνται για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης από τους εργοδότες, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, τις αρμόδιες προς τούτου υπηρεσίες του Υπουργείου Απασχόλησης και του Υπουργείου Εσωτερικών. Επίσης μεγάλη υποστήριξη στην επίτευξη της ισότητας κατά την εργασία τα οποία βοηθάνε και ουσιαστικά τους εργαζομένους είναι το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, η Γενική Γραμματεία Ισότητας και ο Συνήγορος του Πολίτη.

Τέλος, θα πρέπει να πούμε ότι πέρα από τα μεγάλα λόγια περί ισότητας θα πρέπει να συνειδητοποιήσουμε όλοι μας ότι το θέμα της ισότητας είναι πάντοτε επίκαιρο και έχουμε πολύ δρόμο ακόμα για να επιτευχθεί η πραγματική ισότητα τόσο στην εργασία, όσο και στην κοινωνία.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

Αγγαλλοπούλου Π. (1992) **Παραβιάσεις της αρχής της ισότητας των δύο φύλλων στις εργασιακές σχέσεις**, Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα 1992.

Αποφάσεις Δικαστηρίων Ευρωπαϊκής Ένωσης, **Διακρίσεις λόγω φύλλου**

Γεωργιάδου Ν. (2002) **Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων**, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή

Γιαννακούρου Σ. (2007) **Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την σχέση εργασίας και το βάρος αποδείξεως κατά τον Ν.3488/2006**, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας

Ζερδέλης Δ. (1999) **Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις**, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα-Κομοτηνή

Ζερδέλης Δ. (2007) **Εργατικό Δίκαιο**, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα-Κομοτηνή

Καρακατσάνης Α.-Γαρδίκας Σ.(1995),**Ατομικό Εργατικό Δίκαιο**, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα-Κομοτηνή

Ληξουριώτης Ι. (2011),**Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις**, Νομική Βιβλιοθήκη

## ΠΗΓΕΣ ΑΠΟ ΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

[http://law-constitution.web.auth.gr/lina/files/Isotita-eidikes\\_OC.pdf](http://law-constitution.web.auth.gr/lina/files/Isotita-eidikes_OC.pdf)

<http://www.greeklaws.com/pubs/uploads/718.pdf>

<http://www.greeklaws.com/pubs/uploads/662.pdf>

<http://www.opengov.gr/minlab/wp-c>

[http://www.areiospagos.gr/nomologia/apofaseis.aspontent/uploads/downloads/2010/10/aitiologiki\\_ek8esi.pdf](http://www.areiospagos.gr/nomologia/apofaseis.aspontent/uploads/downloads/2010/10/aitiologiki_ek8esi.pdf)

[https://www.haf.gr/wp-content/uploads/2015/01/syntaksiodotisi\\_pp.pdf](https://www.haf.gr/wp-content/uploads/2015/01/syntaksiodotisi_pp.pdf)