

ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

ΑΘΗΝΩΝ

ΣΧΟΛΗ ΝΟΜΙΚΩΝ - ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΙΚΗΣ

«**Η ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΗ**

**ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ**

**ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ»**

**ΑΓΓΕΛΙΚΗ ΜΠΑΡΜΠΑΓΑΛΟΥ ΑΜ 9435**

**ΜΑΘΗΜΑ: ΣΥΝΘΕΣΗ ΑΗΜΟΣΙΟΥ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ:**

**ΑΗΜΗΤΡΟΠΟΥΛΟΣ - ΠΑΠΑΙΩΑΝΝΟΥ**

**ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ**

Α.Κ Αστικός κώδικας

Α.Ν Αναγκαστικός Νόμος

Β.Σ Βασιλικό Διάταγμα

Δ.Σ.Ε Διεθνής Σύμβαση Εργασίας

Ε.Γ.Σ.Σ.Ε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση εργασίας

Ι.Κ.Α Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων

ν Νόμος

παρ Παράγραφος

π.δ Προεδρικό Διάταγμα

Υ.Δ Υπουργική απόφαση

**ΑΝΑΛΥΤΙΚΑ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

**ΠΡΟΛΕΓΟΜΕΝΑ**

**ΕΚΤΑΣΗ ΚΑΙ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΗΣ**

**ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΓΚΥΜΟΣΥΝΗΣ \_\_\_\_\_ 8**

**1. Ιστορική αναδρομή στην προστασία της άγαμης μητέρας \_\_\_\_\_ 8**

**2. Άδεια γάμου \_\_\_\_\_ 9**

**3. Άδεια μητρότητας \_\_\_\_\_ 10**

**4. Άδεια θηλασμού και φροντίδας των παιδιών \_\_\_\_\_ 12**

**5. Άδεια λοχείας \_\_\_\_\_ 14**

**6. Διακοπή της εγκυμοσύνης \_\_\_\_\_ 15**

(i) Τεχνητή διακοπή της εγκυμοσύνης - παροχές από ΙΚΑ \_\_\_\_\_ 15 (ii) Η

άμβλωση στο ελληνικό ποινικό δίκαιο \_\_\_\_\_ 16 (iii) Η άμβλωση

στο ιταλικό ποινικό δίκαιο \_\_\_\_\_ 18

**7. Απαγόρευση απολύσεως εγκυμονούσας γυναίκας \_\_\_\_\_ 22**

**8. Η προστασία της μητρότητας στα πλαίσια του κοινοτικού**

**χάρτη \_\_\_\_\_ 23**

I. Λήψη μέτρων για την εξασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας της εργαζόμενης εγκύου και γαλοχούσης γυναίκας	25
II. Νυκτερινή Εργασία (άρθρο 7)	26
III. Πρόβλεψη αδειάς μητρότητας τουλάχιστον 14 εβδομάδων (άρθρο 8)	27
IV. Αποχή εγκύων από την εργασία για υποβολή σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου (άρθρο 9)	28
V. Απαγόρευση απολύσεως - Ασφάλεια απασχολήσεως (άρθρο 10)	28
VI. Εξασφάλιση δικαιωμάτων συναφών προς τη σύμβαση εργασίας	29
<i>ΠΑΡΟΧΕΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ</i>	<i>31</i>
1. Μαιευτική περίθαλψη	31
2. Επίδομα τοκετού (εφάπαξ βοήθημα)	32
3. Επιδόματα μητρότητας	33
α) 1284/1994 ΣτΕ τμ. Α' ΔΔΙΚΗ 1995 σελ. 603 επ.	34 (β) 71/1997
ΕΦ. Πατρών	35
4. Αποδοχές από τον εργοδότη	36
5. Συμπληρωματικές αποδοχές από τον ΟΑΕΔ	37
6. Στοιχεία των αγωγών της εργαζόμενης κατά του εργοδότη	38
<i>ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ</i>	<i>40</i>
1. Απαγόρευση της νυκτερινής εργασίας και άλλων εργασιών	40
2. Νυκτερινή εργασία γυναικών σε φαρμακεία	44
3. Το πεδίο εφαρμογής του ν. 1483/1984	45
<i>ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ</i>	<i>51 ΓΕΝΙΚΗ</i>
<i>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</i>	<i>60</i>

## **ΠΡΟΛΕΓΟΜΕΝΑ**

### **Η προστασία της μητρότητας και η καθιέρωση της**

Η προστασία της μητρότητας με τη θέσπιση μέτρων προστασίας για την εργαζόμενη που διανύει περίοδο προχωρημένης εγκυμοσύνης, αλλά και στην περίοδο της λοχείας με σκοπό τη διαφύλαξη της υγείας αυτής και του νεογνού αλλά και τη διευκόλυνση της στην εκπλήρωση των μητρικών της υποχρεώσεων αποτέλεσε ένα από τα πρώτα και κύρια μελήματα του ελληνικού εργατικού δικαίου.

Με την έναρξη της δεύτερης δεκαετίας του εικοστού αιώνα που χαρακτηρίζεται για τα πλέον σημαντικά και προοδευτικά νομοθετήματα στη σύγχρονη ιστορία της κοινωνικής πολιτικής της Ελλάδας, θεσπίζεται με τον ν. ΔΚΘ' /1912 και στη συνέχεια με το Β.Δ. 14/26-8-1913 η απαγόρευση απασχολήσεως ή η υποχρεωτική άδεια (άνευ αποδοχών) επί ορισμένο χρόνο πριν και μετά τον τοκετό των εργαζομένων γυναικών. Επακολούθησε πληρέστερη και συστηματική αντιμετώπιση του όλου προβλήματος με την κύρωση της υπ' αριθμ. 3/1919 Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας από τον .2274/1920.'

Αναλυτικότερα σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. ΔΚΘ71912, οι γυναίκες δεν επιτρέπεται ν' απασχολούνται οκτώ συνολικά εβδομάδες πριν και μετά τον τοκετό από τις οποίες οι τέσσερις τουλάχιστον μετά τον τοκετό. Η διάταξη αυτή κατά το άρθρο 1 του ν. ΔΚΘ' αφορά τις γυναίκες που απασχολούνται στις ακόλουθες επιχειρήσεις και εργασίες: (α) Λατομεία, μεταλλεία και ορυχεία κάθε είδους (β) Οικοδομικές και άλλες παρεμφερείς υπαίθριες εργασίες (γ) επιχειρήσεις μεταφοράς προσώπων ή πραγμάτων

<sup>1</sup> Φ. Χατζηδημητρίου «Παροχές μητρότητας από το ΙΚΑ και τον ΟΑΕΔ' ΔΕΝ 1983, 1129

από τη στεριά ή τη θάλασσα (δ) εμπορικά πρατήρια κάθε είδους (ε) εστιατόριο, καφεενεία, οινοπωλεία, ζαχαροπλαστεία, καθώς και κάθε κατάστημα όμοιο με τα προηγούμενα και (στ) ξενοδοχεία.

Κατά τον χρόνο της αποχής τους από την εργασία οι γυναίκες κατά τη διατύπωση του νόμου, θεωρούνται ότι βρίσκονται σε άδεια κι έτσι δεν επιτρέπεται η οριστική αντικατάστασή τους δηλ. η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.

Η ρύθμιση όμως της άδειας τοκετού με τον ν. ΔΚΘ' έγινε ουσιαστικά ανεφάρμοστη μετά την επικύρωση της υπ' αριθμ. 3 διεθνούς συμβάσεως εργασίας η οποία έγινε με τον ν. 2274/1920. Σύμφωνα λοιπόν με το άρθρο αυτό η άδεια παρέχεται για έξι εβδομάδες μετά τον τοκετό, η δε έγκυος οφείλει να προσκομίσει πιστοποιητικό του θεράποντος γιατρού στο οποίο ν' αναφέρεται ότι ο τοκετός θα πραγματοποιηθεί στο χρονικό διάστημα της άδειας. Αν όμως η γυναίκα δεν κάνει χρήση του δικαιώματος αποχής πριν τον τοκετό τότε δικαιούται να πάρει άδεια οκτώ εβδομάδων μετά από αυτόν.

Σύμφωνα με το άρθρο 2 της διεθνούς συμβάσεως η λέξη «γυνή» υποδηλώνει κάθε πρόσωπο θηλυκού γένους οποιασδήποτε ηλικίας εθνικότητας ή θρησκείας, η δε λέξη «τέκνο» κάθε παιδί νόμιμο ή όχι. Σύμφωνα τέλος με το άρθρο 4 της ίδια σύμβασης ο εργοδότης δεν μπορεί να καταγγείλει έστω και εμπρόθεσμα την υφιστάμενη σύμβαση εργασίας. Καταγγελία της συμβάσεως εργασίας που γίνεται λόγω μείωσης της αποδοτικότητας της γυναίκας λόγω της εγκυμοσύνης είναι άκυρη γιατί παραβιάζει τα όρια που διαγράφει το άρθρο 281 ΑΚ.

Οι διατάξεις των παραπάνω νόμων εφαρμόζονται μόνο στις επιχειρήσεις ή εργασίες που αναφέρονται σ' αυτούς αδιάφορα αν η σύμβαση εργασίας είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Η χρησιμοποίηση δε από τους παραπάνω νόμους της φράσεως «δεν επιτρέπεται η χρησιμοποίηση» υπό-

7

δηλώνει ότι οι διατάξεις τους, είναι αναγκαστικού δικαίου και οι παραβαίνοντες αυτές εργοδότες τιμωρούνται ποινικά σύμφωνα με το άρθρο 18 του ν. ΔΚΘ' και με άλλες παρεμφερείς διατάξεις.<sup>2</sup>

Τέλος θα πρέπει να επισημάνουμε ότι η Διεθνής Σύμβαση αναθεωρήθηκε

με την 103 του 1952 Δ.Σ η οποία κυρώθηκε με τον ν. 1302/1982 και ισχύει ως εσωτερικός νόμος αυξημένης ισχύος με τις τροποποιήσεις που έγιναν από τις εθνικές, γενικές σ.σ.ε. της 14/2/1986 και της 10/3/1989 οι οποίες αύξησαν τη διάρκεια της άδειας.

Ι.Κ Σκομόπουλος «Προστασία της μητρότητας» ΕΕΔ 1979,44 επ.

## **ΕΚΤΑΣΗ ΚΑΙ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΓΚΥΜΟΣΥΝΗΣ**

### **1. Ιστορική αναδρομή στην προστασία της άγαμης μητέρας<sup>3</sup>**

Πριν από τη δημοσίευση του ν.δ. της 14/27 Ιουλίου 1926 όσα αφορούσαν τα εξώγαμα τέκνα ρυθμίζονταν από το Βυζαντινορωμαϊκό Δίκαιο και από τους τρεις τοπικούς κώδικες (Ιονίου, Σαμιακού και Κρητικού). Η δε γυναίκα προστατευόταν ανάλογα με τις περιστάσεις ως ακολούθως. Αν αυτή ήταν παρθένα και από την προσβολή της τιμής της συνέλαβε δικαιούνταν αποζημίωση από τον δράστη για την ηθική βλάβη που υπέστη. Η Δε αποζημίωση ήταν δυνατό να χρησιμεύσει για τη σύσταση προίκας ώστε να αποκατασταθεί η γυναίκα με κάποιο γάμο. Από την άλλη ανεξάρτητα αν η γυναίκα ήταν ή όχι παρθένα σε περίπτωση βιασμού ή άλλης αξιόποινης πράξης (π.χ. απαγωγής, αποπλάνησης σε ασέλγεια) είχε το δικαίωμα να κάνει αγωγή για την αποκατάσταση της ζημίας την οποία υπέστη.

Από την άλλη μεριά το κανονικό δίκαιο της δυτικής εκκλησίας υπήρξε αρκετά αυστηρό απέναντι στις εξώγαμες συμβιώσεις δεδομένου ότι θεωρούσε αδίκημα στις σχέσεις εκτός γάμου. Οι συμβιώσεις λοιπόν στην περίπτωση αυτή δεν μπορούσαν να καταστήσουν κληρονόμους τα εξώγαμα τέκνα τους.

Η πρώτη κατά τα νεότερα έτη προστασία της άγαμης μητέρας προήλθε από την Αυστρία. Έτσι λοιπόν με την επίδραση της αυστριακής νομοθεσίας η προστασία αυτή περιελήφθη στον πρώτο αστικό κώδικα της

Π. Αγαλλοπούλου - Ζερβογιάννη «Η προστασία της άγαμου μητρός» 1971.

Μολδαβίας το 1817, ο οποίος προστάτευσε το νόθο και τη μητέρα του όσο καμία άλλη νομοθεσία της εποχής.

### **2. Άδεια γάμου<sup>4</sup>**

Με το άρθρο 6 της νέας Ε.Γ.Σ.Σ.Ε καθιερώνεται για πρώτη φορά σε εθνικό πλαίσιο η χορήγηση άδειας γάμου σε όλους τους εργαζόμενους που συνάπτουν γάμο. Η άδεια αυτή είναι ίση με πέντε εργάσιμες μέρες, με πλήρεις αποδοχές και δεν συμψηφίζεται με την ετήσια κανονική άδεια του ΑΝ 539/45. Μέχρι τώρα διατάξεις για άδεια γάμου περιελάμβαναν αρκετές από τις ειδικότερες ΣΣΕ ή ΔΑ. Είναι προφανές ότι την άδεια αυτή των πέντε ημερών δικαιούνται όσοι μισθωτοί υπάγονται σε ρυθμίσεις που δεν προβλέπουν την χορήγηση τέτοιας άδειας ή που προβλέπουν με την άδεια αυτή αλλά για λιγότερες από 5

μέρες. Επίσης είναι προφανές ότι εκ της διατάξεως αυτής η άδεια δικαιούνται όσοι συνάπτουν πρώτο, δεύτερο ή τρίτο γάμο αφού στην σχετική διάταξη δεν γίνεται καμία εν προκειμένω διάκριση. Την άδεια αυτή δικαιούνται μόνο όσοι από τους μισθωτούς συνάπτουν γάμο μετά την επομένη της ενάρξεως της τυπικής ισχύος της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε (επομένη της καταθέσεως της στο Υπ. Εργασίας κατά το Ν. 1876/90) δηλ. από 12/6/93 δεδομένου ότι αναδρομική χορήγηση τέτοιας άδειας δεν νοείται αφού ο σκοπός για τον οποίο καθιερώθηκε εξέλιπε. Επίσης θα πρέπει να διευκρινισθεί ότι την άδεια αυτή την δικαιούνται οι συνάπτοντες γάμο μισθωτοί ανεξαρτήτως του χρόνου υπηρεσίας τους στον τελευταίο εργοδότη διότι δεν τίθεται εν προκειμένω ως όρος η πραγματοποίηση ορισμένης προϋπηρεσίας ούτε άλλη προϋπόθεση για τη λήψη της ειδικής αυτής άδειας.

Χρ. Καρατζάς «Παρατηρήσεις και σχόλια στη νέα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε της 9/6/93» ΔΕΝ 1993.

10

Επειδή η άδεια αυτή χορηγείται μόνο για τις ανάγκες των ημερών του γάμου, δεν θα μπορούσε κανείς εύκολα να αξιώσει μεταγενεστέρως ούτε την χορήγηση αναπληρωματικής άδειας αφού εξέλιπε ο λόγος χορηγήσεως της αλλά ούτε και σχετική αποζημίωση εφ' όσον ο εργοδότης δεν ευθύνεται για τη μη χορήγηση της αλλά ούτε και στην κρινόμενη διάταξη υπάρχει σχετική πρόβλεψη. Εξάλλου δεν είναι επιτρεπτή επίκληση ανάλογης εφαρμογής άλλων σχετικών διατάξεων και συγκεκριμένα εκείνων περί κανονικής άδειας αναπαύσεως κ.λ.π., αφού στη σχετική διάταξη ρητώς αναφέρεται ότι η άδεια αυτή (γάμου) δεν έχει καμία σχέση με την κανονική άδεια του ΑΝ 539/45 ούτε συμψηφίζεται με αυτή.

### **3. Άδεια μητρότητας**

Σύμφωνα με το άρθρο 7 της από 9/6/93 εθνικής γενικής σ.σ.ε που κυρώθηκε με το άρθρο 9 του Ν. 2224/94, η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας ορίζεται σε δέκα έξη εβδομάδες δηλαδή 112 μέρες. Από αυτές 56 μέρες θα χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες 56 μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της άδειας θα χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό ώστε να εξασφαλίζεται χρόνος συνολικής άδειας 16 εβδομάδων.<sup>5</sup>

Σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 4 της Διεθνούς Συμβάσεως 103/52 «για την προστασία της μητρότητας» που κυρώθηκε με το πρώτο άρθρο του Ν. 1302/82, όταν ο τοκετός πραγματοποιείται σε χρόνο μεταγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί και βάσει του οποίου είχε χορηγηθεί η προ του τοκετού άδεια, η άδεια αυτή παρατείνεται μέχρι την

πραγματική ημερομηνία του τοκετού χωρίς η παράταση αυτή να συνεπάγεται την αντί-

<sup>5</sup> Μ. Λεοντάρη «Προστασία της μητρότητας» Λογιστής 1995, σελ. 518 επ.

11

στοιχη μείωση της άδειας που ο μισθωτός δικαιούται να λάβει μετά τον τοκετό. Έτσι στην περίπτωση τοκετού που πραγματοποιείται σε χρόνο μεταγενέστερο από εκείνον που είχε πιθανολογηθεί η συνολική διάρκεια της άδειας υπερβαίνει τις 16 εβδομάδες.<sup>6</sup>

Η άδεια κυοφορίας \*56 μέρες πριν τον πιθανολογούμενο τοκετό) και η συνεχόμενη μ' αυτήν άδεια λοχείας χορηγούνται υποχρεωτικά από τον εργοδότη στην έγκυο εργαζομένη μόλις αυτή προσκομίσει το σχετικό πιστοποιητικό του γιατρού που την παρακολουθεί. Την παραπάνω άδεια δικαιούται κάθε εργαζομένη που συνδέεται με τον εργοδότη της με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ανεξάρτητα από χρόνο υπηρεσίας, εθνικότητα, ιδιότητα (υπάλληλος, εργάτρια). Δεν έχει επίσης σημασία αν η σύμβαση είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου.

Την άδεια μητρότητας δικαιούται και η εργαζόμενη κυοφορούσα που δεν έχει συνάψει γάμο αλλά το τέκνο της προέρχεται από εξώγαμη σχέση επειδή σκοπός του νομοθέτη είναι η προστασία της μητρότητας γενικά.

Εάν το παιδί γεννηθεί νεκρό η μητέρα έχει λάβει το προ του τοκετού τμήμα άδειας μητρότητας (κυοφορίας) αλλά μετά τον τοκετό δεν δικαιούται άδεια λοχείας αλλά άδεια λόγω ασθενείας.

Το ίδιο ισχύει και όταν το παιδί πεθαίνει κατά τη διάρκεια της άδειας λοχείας. Η αντιμετώπιση της περιπτώσεως που γεννήθηκε το παιδί νεκρό ως ασθένειας προκύπτει από το γεγονός ότι η άδεια μητρότητας δεν χορηγείται μόνο για να επανέλθει ο οργανισμός της μητέρας στη φυσική του κατάσταση αλλά και για την αντιμετώπιση των φροντίδων που απαιτούνται για την ανατροφή του παιδιού. Συνεπώς όταν δεν υπάρχει παιδί η διάρκεια του μετά τον τοκετό τμήματος της άδειας μητρότητας θα εξαρτηθεί από το χρόνο που απαιτείται για την επαναφορά του οργανισμού της μητέρας στη

Κ. Λάμπρος «Προστασία γυναικών μητρότητας και εγκυμοσύνης» ΕΕΡΓ 1999, 577 επ.

12

φυσική του κατάσταση και μόνο. Αυτό φυσικά το κρίνει ο αρμόδιος γιατρός. Πρέπει επίσης να σημειωθεί πως τα καθορισμένα από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση χρονικά όρια της άδειας τοκετού και λοχείας αποτελούν τα κατώτατα όρια και συνεπώς δεν θίγονται τα τυχόν προβλεπόμενα ανώτατα όρια από ομοιοεπαγγελματικές ή ειδικές συλλογικές συμβάσεις ή Υπουργικές αποφάσεις ή Εσωτερικούς Κανονισμούς, έθιμα ή ατομικές συμβάσεις σύμφωνα με το άρθρο 8 της ε.γ.σ.σ.ε και το άρθρο 7 παρ. 3 ν. 1876/1990.<sup>7</sup>

Έτσι για το προσωπικό των τραπεζών υπερισχύουν οι διατάξεις της

συλλογικής σύμβασης εργασίας της 7/5/1984 που κηρύχθηκε εκτελεστή με την 157475/1984 Υ.Α οι οποίες προβλέπουν συνολική άδεια τοκετού και λοχείας 4 μηνών με πλήρεις αποδοχές και επίδομα τοκετού 80.000 δρχ. στις οποίες συμψηφίζονται τα καταβαλλόμενα από τα Ασφαλιστικά Ταμεία χορηγούμενα για την αιτία αυτή ποσά. Η άδεια μητρότητας δεν συμψηφίζεται με την κανονική ετήσια άδεια και θεωρείται ως χρόνος πραγματικής απασχόλησης. Κατά συνέπεια μετά τη λήξη ή πριν από την έναρξη της άδειας τοκετού η γυναίκα δικαιούται να πάρει και την τακτική άδεια.

#### **4. Άδεια θηλασμού και φροντίδας των παιδιών**

Σύμφωνα με το άρθρο 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε της 9 Ιουνίου 1993 οι μητέρες εργαζόμενες δικαιούνται για τον θηλασμό και τις αυξημένες φροντίδες που απαιτούνται για την ανατροφή του παιδιού επί χρονικό διάστημα δύο ετών από τον τοκετό είτε να διακόπτουν την εργασία τους για μία ώρα κάθε μέρα είτε να προσέρχονται αργότερα είτε ν' αποχωρούν νωρίτερα κατά μια

<sup>7</sup> Λ. Ντάσιος «Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο» Αθήνα 1991

<sup>8</sup> Μ. Λεοντάρης «Προστασία μητρότητας» Λογιστής 1995, 518 επ.

13

ώρα κάθε μέρα. Όπως είναι γνωστό το χρονικό διάστημα για το οποίο είχε το παραπάνω δικαίωμα η τεκούσα καθοριζόταν με το τρίτο άρθρο του Ν. 1302/82 (ΔΕΝ 1983 σελ. 108) σ' ένα έτος από τον τοκετό. Ύστερα από συμφωνία των μερών η μείωση του χρόνου εργασίας μπορεί να ορίζεται σε δύο ώρες επί ένα χρόνο μετά τον τοκετό. Την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του παιδιού μπορεί εναλλακτικά να ζητήσει ο άνδρας εφόσον δεν έχει κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα. Στις περιπτώσεις αυτές θα πρέπει ο άνδρας να προσκομίσει στην επιχείρηση που απασχολείται βεβαίωση από τον εργοδότη της συζύγου του ότι η ίδια δεν έκανε χρήση του δικαιώματος αυτού. Στην διάταξη δεν γίνεται διάκριση αν ο άνδρας πρέπει να είναι και ο πατέρας του παιδιού ή αρκεί η ιδιότητα του ως συζύγου της μητέρας. Επομένως ερμηνεύοντας πάλι την διάταξη αυτή βάσει του σκοπού της λαμβανομένου υπόψη ότι μπορεί να μην υπάρχει πατέρας (θάνατος, αφάνεια κ.λ.π.) καταλήγουμε ότι την άδεια αυτή θα πρέπει να δικαιούται και ο σύζυγος της μητέρας που αντικατέστησε τον πατέρα.

Στην ίδια διάταξη (παραγρ. 3) ορίζεται ότι το μειωμένο αυτό ωράριο για την φροντίδα του παιδιού θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας. Παρά την κακότεχνη διατύπωση της διατάξεως αυτής, σαφής είναι η έννοια της ότι ο χρόνος της ημερήσιας διακοπής ή της βραδείας προσέλευσης ή της προώρου αποχωρήσεως θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας. Έτσι άλλωστε εξεφράζετο και ο νομοθέτης του Ν. 1302/82 στο άρθρο 5 παρ. 2 αυτού και αυτή είναι η σωστή έννοια της

κρινόμενης διατάξεως.<sup>9</sup>

Ός προς την αναδρομικότητα εφαρμογής και αυτής της διατάξεως και παρά το γενικώς οριζόμενο στο άρθρο 14 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε αυτής ότι η ισχύς της αρχίζει από την 1/1/93 ερμηνεύοντας την με βάση την αρχή της καλής

Χρ. Καρατζάς «Παρατηρήσεις και σχόλια στη νέα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε της 9/6/93» ΔΕΝ 1993, 1035επ.

14

πίστης και του σκοπού της θα καταλήγαμε στο συμπέρασμα ότι δεν είναι δυνατόν να εφαρμοσθεί και αυτή αναδρομικά διότι αν οι συντάκτες αυτής ήθελαν την αναδρομική εφαρμογή της θα το όριζαν ρητά, είτε θα όριζαν ότι όσες μητέρες έχουν πάρει ήδη τη σχετική αυτή άδεια από 1/1/93 μέχρι της θέσεως της σε εφαρμογή δικαιούται σχετικής αποζημιώσεως. Έτσι προκύπτει ότι την αυξημένη αυτή άδεια θηλασμού δικαιούται μόνο οι γυναίκες εργαζόμενες που θα κάνουν χρήση αυτής μετά την 12/6/93 αλλά και όσες εργαζόμενες βρίσκονται σε τέτοια άδεια και δεν έχουν μέχρι την 12/6/93 συμπληρώσει δύο έτη από τον τοκετό. Οι τελευταίες αυτές μισθωτοί δικαιούνται να πάρουν τόσο διάστημα άδειας όσο απομένει μέχρι να συμπληρώσουν διετία από τον τοκετό π.χ. γυναίκα - εργαζομένη που γέννησε την 7<sup>η</sup> Οκτωβρίου του 1991 έκανε χρήση του σχετικού δικαιώματος βάσει της προηγουμένως ισχυρούσης διατάξεως (ένα έτος μετά τον τοκετό) μέχρι τον Οκτώβριο του 1992. Επειδή η διετία από τον τοκετό της συμπληρώνεται τον Οκτώβριο του 1993 δικαιούται μια ώρα διακοπής ή βραδείας προσέλευσης ή πρόωρης αποχωρήσεως από την 12/6/93 μέχρι την 1<sup>η</sup> Οκτωβρίου 1993.

Για το ενδιάμεσο χρονικό διάστημα από τη λήξη του πρώτου έτους από τον τοκετό μέχρι 12/6/93 (ημερομηνία έναρξης της τυπικής ισχύος της διατάξεως και περιέλευσης αυτής εις γνώση των υπόχρεων εφαρμοστών της), ούτε αποδοχές δικαιούνται να λάβουν αλλά ούτε συμπληρωματική άδεια μπορούν ν' αξιώσουν για τον μέλλοντα χρόνο διότι μια τέτοια αξίωση θα προσέκρουε στην καλή πίστη με την οποία πρέπει ν' ασκούνται τα δικαιώματα δεδομένης και της μη ευθύνης του υπόχρεου εργοδότη για την καθυστέρηση θέσης εις εφαρμογή της διατάξεως της νέας Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

### **5. Άδεια λοχείας**

Άδεια λοχείας καλείται το τμήμα της άδειας μητρότητας από τη γέννηση του τέκνου και μετά. Η άδεια λοχείας δεν επιτρέπεται να διακοπεί

15

γιατί η χορήγηση της αποβλέπει όχι μόνο στο να επανέλθει ο οργανισμός της μητέρας στη φυσική του κατάσταση αλλά και για τις



αυξημένες φροντίδες που απαιτούνται για την ανατροφή του παιδιού της.

Η άδεια λοχείας χορηγείται εφόσον το παιδί ζει. Αν γεννηθεί νεκρό η απουσία της μητέρας θα θεωρείται ότι οφείλεται σε ασθένεια και ο χρόνος διάρκειας αυτής θα εξαρτηθεί αποκλειστικά από το χρόνο που θα απαιτηθεί για να αποκατασταθεί στη φυσιολογική του κατάσταση ο οργανισμός της μητέρας.

## **6. Διακοπή της εγκυμοσύνης**

### ***(i) Τεχνητή διακοπή της εγκυμοσύνης - παροχές από ΙΚΑ~***

Η απόφαση Α. 3β/2799/87 του Υπουργού Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΦΕΚ 103/Β 727-2-87) προβλέπει τον τρόπο προστασίας της υγείας της γυναίκας που υποβάλλεται σε τεχνητή διακοπή της εγκυμοσύνης. Σύμφωνα με το άρθρο 5 οι δαπάνες νοσηλείας βαρύνουν τον ασφαλιστικό οργανισμό εφόσον η έγκυος είναι ασφαλισμένη ή το Δημόσιο στις περιπτώσεις που η περίθαλψη της παρέχεται δωρεάν σε βάρος του Δημοσίου και υπολογίζονται με βάση το τιμολόγιο νοσηλίων και ιατρικών πράξεων και αμοιβών που ισχύει κάθε φορά. Η δαπάνη αυτή και στο κατά ισχύον τιμολόγιο, ύψος καταβάλλεται από τον υπόχρεο ασφαλιστικό φορέα και στις περιπτώσεις που η διακοπή της εγκυμοσύνης γίνεται σε νοσοκομείο ή ιδιωτική κλινική με την οποία δεν έχει συμβληθεί.

Σύμφωνα με το άρθρο 6 για την αποκατάσταση και προστασία της υγείας της γυναίκας που υποβάλλεται σε τεχνητή διακοπή εγκυμοσύνης της παρέχεται η παρακάτω υποχρεωτική αναρρωτική άδεια:

<sup>10</sup>

Κ. Λάμπρος «Προστασία γυναικών, μητρότητας και εγκυμοσύνης» ΕΕΡΓ 1999.  
16

(α) Για τις επεμβάσεις κάτω των δώδεκα εβδομάδων κύησης, τρεις ημέρες συμπεριλαμβανομένης και της ημέρας της εκτελέσεως της επεμβάσεως και

(β) Για τις επεμβάσεις μετά τη δωδέκατη εβδομάδα κύησης, πέντε ημέρες συμπεριλαμβανομένης και της ημέρας εκτελέσεως της επεμβάσεως.

Τα παραπάνω χρονικά όρια επεκτείνονται σε περίπτωση επιπλοκών από την επέμβαση με γνωμοδότηση του υπεύθυνου γιατρού της νοσηλευτικής μονάδας που έγινε η επέμβαση και με τήρηση της κατά περίπτωση νόμιμης διαδικασίας εγκρίσεως χορηγήσεως αναρρωτικών αδειών.

### ***(ii) Η άμβλωση στο ελληνικό ποινικό δίκαιο<sup>11</sup>***

Στο άρθρο 304 του ποινικού κώδικα περιγράφονται τρεις επιμέρους αντικειμενικές υποστάσεις της άμβλωσης. Έτσι λοιπόν στην παράγραφο 1 του άρθρου αυτού τιμωρείται η διακοπή της εγκυμοσύνης από τρίτο

πρόσωπο χωρίς τη συναίνεση της εγκύου (ετεράμβλωση). Στην παράγραφο 2 εδάφιο α' τιμωρείται η διακοπή της εγκυμοσύνης από τρίτο πρόσωπο με τη συναίνεση της εγκύου (ετεράμβλωση με τη συναίνεση της εγκύου) και η προμήθεια στην έγκυο μέσων για τη διακοπή της εγκυμοσύνης. Στενή σχέση με την ετεράμβλωση έχει η αυτάμβλωση κατά την οποία το έμβρυο θανατώνεται από την ίδια τη μητέρα. Τόσο στην ετεράμβλωση όσο και στην αυτάμβλωση η αξιόποινη συμπεριφορά έγκειται στη θανάτωση του εμβρύου με έκτρωση ή με κάποιο άλλο τρόπο. Έκτρωση είναι η πρόκληση της εξόδου του εμβρύου σε περίοδο κατά την οποία αυτό δεν είναι ώριμο για να ζήσει αυτοτελώς. Ενώ με κάποιον άλλο τρόπο τελείται η άμβλωση εφόσον προκαλείται ο θάνατος του εμβρύου μέσα στην κοιλιά της μητέρας του. Ο άδικος χαρακτήρας της τεχνητής διακοπής της εγκυμοσύνης αίρεται

11

N. Ανδρουλάκης «Ποινικό Δίκαιο, Ειδικό μέρος» Αθήνα 1974.

όταν δεν έχουν συμπληρωθεί 12 εβδομάδες εγκυμοσύνης καθώς και όταν είναι γονικά ενδεδειγμένη η διακοπή της εγκυμοσύνης. Δηλαδή αν έχουν διαπιστωθεί με τα σύγχρονα μέσα προγεννητικής διάγνωσης ενδείξεις σοβαρής ανωμαλίας του εμβρύου που θα έχουν σαν συνέπεια τη γέννηση παθολογικού νεογνού και η εγκυμοσύνη δεν έχει περάσει τις εικοσιτέσσερις εβδομάδες. Τέλος επιτρέπεται η τεχνητή διακοπή εγκυμοσύνης όταν είναι ιατρικά ενδεδειγμένη, δηλαδή αν υπάρχει αναπότρεπτος κίνδυνος για τη ζωή της εγκύου ή κίνδυνος σοβαρής και διαρκούς βλάβης της σωματικής ή ψυχικής υγείας της. Στην περίπτωση αυτή απαιτείται σχετική βεβαίωση του αρμοδίου γιατρού.

Επιπλέον απαγορεύεται όποιος δημόσια ή με την κυκλοφορία εγγράφων εικόνων ή παραστάσεων αναγγέλλει ή διαφημίζει φάρμακα ή άλλα αντικείμενα ή τρόπους κατάλληλους να προκαλέσουν τεχνητή διακοπή της εγκυμοσύνης ή προσφέρει με τον ίδιο τρόπο υπηρεσίες δικές του ή άλλου για την εκτέλεση ή την υποβοήθηση διακοπής της εγκυμοσύνης. Αναγγελία είναι κάθε είδηση ή πληροφορία με την οποία γίνεται γνωστό ότι υπάρχει ευχέρεια απόκτησης μέσων διακοπής της εγκυμοσύνης.

Διαφήμιση είναι η εκδήλωση που περιέχει επαίνους, συστάσεις, περιγραφές και τονισμό πλεονεκτημάτων εργαλείων ή γενικά φαρμάκων ως ικανών να προκαλέσουν διακοπή της εγκυμοσύνης.

Δημόσια γίνεται η αναγγελία ή η διαφήμιση όταν μπορεί να γίνει γνωστή σε αόριστο αριθμό προσώπων.

Κυκλοφορία είναι η τοιχοκόλληση, η διανομή, η ρίψη, η πώληση και η παράδοση σ' ένα ή περισσότερα πρόσωπα εγγράφων, εικόνων κ.λ.π. προς διανομή ή πώληση.

Ο δεύτερος τρόπος τέλεσης του εγκλήματος πραγματώνεται με την προσφορά υπηρεσιών ή την υποβοήθηση της διακοπής της εγκυμοσύνης

εκ

μέρους γιατρών, μαιών, νοσοκόμων και πρέπει και πάλι η συμπεριφορά να γίνεται δημόσια ή με την κυκλοφορία εγγράφων εικόνων.

### ***(Hi) Η άμβλωση στο ιταλικό ποινικό δίκαιο<sup>12</sup>***

Στις 22 Μαΐου 1978 στο υπ' αριθμ. 140 τεύχος της Εφημερίδας της ιταλικής Κυβερνήσεως δημοσιεύτηκε ο νόμος 194 «περί της κοινωνικής προστασίας της μητρότητας και περί της εκούσιας διακοπής της κινήσεως». Κατά αυτόν τον τρόπο καταργήθηκε το σχετικό κεφάλαιο του ιταλικού ποινικού κώδικα με τον τίτλο «Περί των εγκλημάτων εναντίον της ακεραιότητας και της οικογενειακής υγείας» δηλ. τα άρθρα 545 έως 555 του ιταλικού Π.Κ. Η εκούσια λοιπόν διακοπή της κύησης έπαυσε να αποτελεί έγκλημα. Βέβαια, η πραγματοποίηση της επεμβάσεως αυτής δεν ακολουθεί μια απλή διαδικασία αλλά αντίθετα είναι αποτέλεσμα μιας σειράς διαδικασιών που τείνουν στο να εξαντλήσουν κάθε υπάρχουσα πιθανότητα για την αποτροπή της άμβλώσεως.

Η άμβλωση κατά την ιταλική ποινική επιστήμη ορίζεται ως «η σκοπούμενη διακοπή της φυσιολογικής εξελίξεως της εγκυμοσύνης με συνέπεια το θάνατο του προϊόντος της συλλήψεως», η δε ιατρική επιστήμη ορίζει την άμβλωση ως «την τεχνητή ή αυθόρμητη διακοπή της εγκυμοσύνης σε μια περίοδο που το έμβρυο δεν είναι βιώσιμο εξαιτίας χρονικής ανεπάρκειας αναπτύξεως».

Ο ν. 194/78 αναβιβάζει σε αρχή του την προστασία της μητρότητας. Ακόμα καθιερώνεται μια σειρά μέτρων για τη σωστή και υπεύθυνη ενημέρωση της γυναίκας από ειδικά κρατικά πρόσωπα πάνω σε θέματα που αναφέρονται: (α) Στην πληροφόρηση για τα δικαιώματα της (β) Για τις κοινωνικές, υγειονομικές και άλλες υπηρεσίες περιθάλψεως που λειτουργούν

<sup>12</sup> Γ. Κουρτούκας «Η άμβλωση κατά το ιταλικό ποινικό δίκαιο» Αρμενόπουλος 1980.

και της προσφέρονται μέσα στο κράτος (γ) Για τους κανόνες της εργατικής νομοθεσίας που αναφέρονται στην προστασία της κυοφορούσης και τον τρόπο να πετύχει το σεβασμό τους. Τα ίδια επίσης κρατικά όργανα σε ειδικές περιπτώσεις, σε συνεργασία με άλλους οργανισμούς βοηθούν τη γυναίκα να ξεπεράσει τα αίτια που την οδηγούν στην άμβλωση. Επίσης οι επαρχίες διοργανώνουν διαλέξεις και συναντήσεις στις οποίες μπορούν να συμμετάσχουν το ιατρικό και βοηθητικό προσωπικό των νοσοκομείων καθώς επίσης και άλλα πρόσωπα που ενδιαφέρονται να γνωρίσουν θέματα σχετικά με τη σεξουαλική διαπαιδαγώγηση, τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, τον τοκετό και τις μεθόδους του και την τεχνική των διακοπών της κύησης. Στο άρθρο 4 του ν. 194 ορίζεται ότι για την εκούσια διακοπή της κύησης εντός των πρώτων 90 ημερών η γυναίκα που προαισθάνεται συμπτώματα εξαιτίας των οποίων η συνέχιση της εγκυμοσύνης θα μπορούσε να επιφέρει ένα σοβαρό κίνδυνο στη φυσική ή ψυχική της

υγεία σε σχέση ή με την κατάσταση της υγείας της ή με τις οικονομικές, κοινωνικές ή οικογενειακές συνθήκες απευθύνεται σ' ένα δημόσιο οργανισμό που ιδρύθηκε με το άρθρο 2 του ν. 405/27-7-1975 ή σ' ένα ίδρυμα κοινωνικό - υγειονομικό το οποίο να έχει υποδειχθεί ως κατάλληλο από την επαρχία ή σε κάποιο γιατρό της εμπιστοσύνης της. Στο άρθρο 6 του ίδιου νόμου ορίζεται ότι σε δύο μόνο περιπτώσεις είναι επιτρεπτή η επέμβαση μετά τις πρώτες 90 μέρες και συγκεκριμένα: (α) Όταν η εγκυμοσύνη και ο τοκετός δημιουργούν ένα μεγάλο κίνδυνο για τη ζωή της γυναίκας, (β) όταν εξακριβώθηκαν παθολογικές καταστάσεις μεταξύ των οποίων σχετικές με ανωμαλίες ή παραμορφώσεις του κυοφορούμενου και οι οποίες πείθουν για ένα σοβαρό κίνδυνο στη φυσική ή ψυχική υγεία της γυναίκας.

Όπως προκύπτει από τα άρθρα 4 και 5 του νόμου αρμόδιοι για την τήρηση των προβλεπόμενων από το νόμο διαδικασιών είναι ή ένας δημόσιος οργανισμός ή ένα κοινωνικοθεραπευτικό ίδρυμα ή και ο γιατρός της εμπιστοσύνης στον οποίο έχει την ευχέρεια να προστρέξει η ενδιαφερόμενη.

Στην περίπτωση της παραγράφου 8 περίπτωση α' το άρθρο 5 του ν. 194/78 ορίζει ότι ο δημόσιος οργανισμός ή το κοινωνικό - υγειονομικό ίδρυμα πρέπει να εγγυηθούν για τις ιατρικές βεβαιώσεις. Εκτός από αυτό έχουν καθήκον σε κάθε περίπτωση και ειδικότερα όταν η αίτηση για διακοπή της κυήσεως προέρχεται από σύμπτωση λόγω οικονομικών ή κοινωνικών που επιδρούν στην υγεία της κυοφορούσης, να εξετάσουν με τη γυναίκα και τον πατέρα του κυοφορούμενου τις πιθανές λύσεις των υπάρχοντων προβλημάτων. Επίσης έχουν καθήκον να τη βοηθήσουν ν' απομακρύνει τα αίτια που θα μπορούσαν να την οδηγήσουν στην απόφαση για την διακοπή της κυήσεως. Έχουν καθήκον να τη φέρουν στο βαθμό να εκτιμήσει τα δικαιώματά της σαν εργαζόμενη και σαν μητέρα προσφέροντας της όλες τις απαραίτητες βοήθειες τόσο κατά το στάδιο της εγκυμοσύνης όσο και μετά τον τοκετό. Στην περίπτωση που η γυναίκα απευθύνεται σε γιατρό της εμπιστοσύνης της και όχι στους ανωτέρω φορείς, τότε κι αυτός είναι υποχρεωμένος από το νόμο: α) Να πραγματοποιήσει τις απαραίτητες ιατρικές βεβαιώσεις με σεβασμό προς την αξιοπρέπεια της γυναίκας, β) Να αξιολογήσει με την ίδια και με τον πατέρα του κυοφορούμενου, όπου αυτή το επιτρέπει, τις συνθήκες που την κάνουν να ζητήσει την διακοπή της κυήσεως, γ) Να την πληροφορήσει για τα δικαιώματά που έχει για τους κρατικούς οργανισμούς, ιδρύματα κοινωνικά υγιεινής στα οποία μπορεί να προστρέξει για να της συμπαρασταθούν.

21

Στο άρθρο 9 ο νόμος προβλέπει ότι το ιατρικό και βοηθητικό προσωπικό για λόγους «αντιρρήσεως της ειδήσεως» μπορεί να μη

λάβει μέρος στις προκαταρκτικές διαδικασίες της επεμβάσεως καθώς και στην επέμβαση. Αυτό πρέπει να το δηλώσει εγγράφως στο νομαρχιακό γιατρό της περιφέρειας του νοσοκομείου στο οποίο υπηρετεί. Η δήλωση αυτή απαλλάσσει το προσωπικό αυτό από την εκτέλεση των ειδικών και απαραίτητων διαδικασιών που κατευθύνονται στην επέμβαση διακοπής της κηήσεως. Στον κανόνα αυτό υπάρχει η εξαίρεση σύμφωνα με την οποία δεν μπορεί να τεθεί θέμα «αντιρρήσεως της συνειδήσεως» όταν δοθείσης της ειδικότητας των περιστάσεων είναι απαραίτητη η προσωπική τους παρέμβαση για να σώσουν τη ζωή της γυναίκας από επικείμενο κίνδυνο.

Όταν ο γιατρός του δημοσίου οργανισμού ή του κοινωνικό - υγειονομικού ιδρύματος διαπιστώσει ότι απαιτείται επείγουσα επέμβαση για διάφορους λόγους, δίνει αμέσως στη γυναίκα ένα πιστοποιητικό βεβαιώσεως του κατεπείγοντος της καταστάσεως. Μ' αυτό το πιστοποιητικό η ενδιαφερόμενη παρουσιάζεται σε μια από τις εξουσιοδοτημένες έδρες για να πραγματοποιηθεί η επέμβαση. Αν δεν προκύπτει κατεπείγον τότε με βάση τις περιπτώσεις του άρθρου 4 του ν. 194/78 της δίνει αντίγραφο πιστοποιητικού υπογεγραμμένο και από την ίδια στο οποίο πιστοποιείται η κατάσταση της εγκυμοσύνης και ότι υπεβλήθη αίτηση διακοπής της κηήσεως.

Η αίτηση για διακοπή της κηήσεως υποβάλλεται προσωπικά από τη γυναίκα. Εάν η γυναίκα είναι ηλικίας κάτω των 18 ετών απαιτείται συναίνεση του προσώπου που ασκεί εξουσία ή προστασία. Όταν η διακοπή της κηήσεως ζητείται κατά τις πρώτες 90 μέρες της εγκυμοσύνης και υπάρχουν σοβαροί λόγοι που εμποδίζουν να ζητηθεί η γνώμη των προσώπων αυτών ή αν ερωτηθέντα αρνούνται τη συναίνεση τότε ο Δημόσιος οργανισμός ή το κοινωνικό - υγειονομικό ίδρυμα εντός 7 ημερών από την υποβολή της

22

αιτήσεως στέλνουν μια αναφορά στο δικαστή - επίτροπο του τόπου όπου ο γιατρός ασκεί το επάγγελμα του. Ο δικαστής εντός 5 ημερών αφού ακούσει τη γυναίκα με πράξη που δεν υπόκειται σε προσβολή μπορεί να εξουσιοδοτήσει τη γυναίκα ν' αποφασίσει για τη διακοπή της κηήσεως. Από την άλλη όταν ο γιατρός βεβαιώνει το επείγον της επεμβάσεως εξαιτίας ενός σοβαρού κινδύνου για την υγεία της νεωτέρας των 18 ετών, πιστοποιεί την ύπαρξη των συνθηκών που δικαιολογούν τη διακοπή της κηήσεως.

Σύμφωνα με το άρθρο 17 του ν. 194 ορίζεται ότι όποιος προκαλεί τη διακοπή της κηήσεως της γυναίκας εξ αμελείας τιμωρείται με ποινή φυλάκισης από 3 μήνες έως 2 χρόνια. Σε περίπτωση όμως που το γεγονός αυτό επήλθε εξαιτίας παραβάσεως των προστατευτικών της

εργασίας κανόνων η ποινή αυξάνεται. Επιπλέον αν η διακοπή της κηρύσεως επήλθε άνευ συγκα-ταθέσεως της γυναίκας τιμωρείται με ποινή 4 έως 8 ετών. θεωρείται σαν να μην εδόθη η συναίνεση αν αυτή είναι προϊόν βίας, απάτης ή απειλής. Η ανωτέρω ποινή ελαττώνεται μέχρι του ημίσεως εάν με τέτοιες προσβολές προκαλείται η επίσπευση του τοκετού.

Σύμφωνα τέλος με άλλες ποινικές διατάξεις όποιος προκαλεί την εκούσια διακοπή της κηρύσεως χωρίς την τήρηση των τρόπων που υποδεικνύονται στα άρθρα 5 και 8 του ν. 194 τιμωρείται με φυλάκιση έως 3 χρόνια.

### **7. Απαγόρευση απολύσεως εγκυμονούσας γυναίκας**

Σύμφωνα με το άρθρο 15 του Ν. 1483/84 απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σχέσεως εργασίας εργαζομένης από τον εργοδότη της τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για το χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Ως σπουδαίος λόγος

23

δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης της εργασίας της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη. Σπουδαί-ος λόγος υφίσταται κατά τη νομολογία όταν συντρέχουν γεγονότα εξαιτίας των οποίων κατά την καλή πίστη και τα χρηστά ήθη δεν είναι δυνατόν ν' αξιωθεί από τον εργοδότη η συνέχιση της σύμβασης εργασίας. Η μη γνωστοποίηση στον εργοδότη της εγκυμοσύνης πριν από την απόλυση κρίθηκε ως σπουδαίος λόγος. Ο Ν. 1302/82, ο Ν. 1414/84 όπως και κάθε διάταξη που αναφέρεται στην προστασία της μητρότητας εφαρμόζεται και στους εργαζόμενους με σχέση έμμισθης εντολής. Επιπλέον το άρθρο 17 του Ν. 1483/84 προβλέπει διοικητικές κυρώσεις με πρόστιμο από δέκα έως εκατό χιλιάδες δραχμές για τον εργοδότη που από δέκα έως εκατό χιλιάδες δραχμές για τον εργοδότη που παραβαίνει τις παραπάνω διατάξεις. Το πρόστιμο αυτό επιβάλλεται με πράξη του αρμόδιου επιθεωρητή εργασίας. Ο εργοδότης δικαιούται να προσφύγει σε πρώτο και δεύτερο βαθμό στα τακτικά διοικητικά δικαστήρια.

Ζήτημα δημιουργείται όταν από τη φύση της εργασίας της η εργαζόμενη κυοφορούσα εμποδίζεται να διακόψει την εργασία της δίχως τη σύμπραξη του εργοδότη της, όπως όταν είναι αναγκαία η αντικατάσταση της από μισθωτό που να έχει ορισμένα προσόντα. Στην περίπτωση αυτή από τις αρχές της καλής πίστης επιβάλλεται όπως η κυοφορούσα προειδοποιήσει τον εργοδότη για την εξεύρεση του

αντικαταστάτη της.

## **8. Η προστασία της μητρότητας στα πλαίσια του κοινοτικού χάρτη<sup>13</sup>**

Ο όλο και σημαντικότερος ρόλος που διαδραματίζουν τα 62 εκατ. εργαζομένων γυναικών στην οικονομία των 12 Κρατών - Μελών της Ευρω-

<sup>13</sup> Ε. Παλαιολόγου «Η προστασία της μητρότητας στα πλαίσια του κοινοτικού χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων» ΔΕΝ 1993, σελ. 289 επ.

24

παϊκής Κοινότητας επιβάλλει την προώθηση μέτρων για τη σωστή προστασία της εγκυμοσύνης και της μητρότητας στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Πολιτικής. Η εγκυμοσύνη μπορεί να αποτελέσει για τις εργαζόμενες γυναίκες αιτία υποβαθμίσεως των επαγγελματικών τους ευκαιριών με αποτέλεσμα την εκπροσώπηση τους μόνο στις χαμηλότερες κατηγορίες των θέσεων απασχολήσεως με σοβαρό αντίκτυπο στην επαγγελματική τους εξέλιξη καθώς και στο ποσοστό των γεννήσεων.

Ο κοινοτικός χάρτης των θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των εργαζομένων εκτός από τη κατοχύρωση της ισότητας της μεταχειρίσεως και των ευκαιριών ανδρών και γυναικών, προβλέπει την θέσπιση μιας σειράς μέτρων που θα επιτρέψουν στους άνδρες και στις γυναίκες να συνδυάσουν ευκολότερα τις επαγγελματικές με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις (Σημείο 16 παρ. γ').

Η Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων απασχολήθηκε με το θέμα της υγείας και της ασφάλειας της εργαζόμενης γυναίκας στο χώρο εργασίας, στα πλαίσια της προστασίας των εργαζομένων εν γένει με αποτέλεσμα να υιοθετηθούν από το Συμβούλιο οι εξής Οδηγίες:

α) Η οδηγία 90/394/ΕΟΚ σχετικά με την προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους που συνδέονται με την έκθεση σε καρκινογόνους παράγοντες κατά την εργασία.

β) Η οδηγία 90/679/ΕΟΚ σχετικά με την προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους που συνδέονται με την έκθεση σε βιολογικούς παράγοντες κατά την εργασία.

γ) Η οδηγία 90/270/ΕΟΚ σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας κατά την εργασία σε περίπτωση εξοπλισμού με οθόνη οπτικής απεικονίσεως.

25

Επισημαίνεται ότι στο σύνολο των μέτρων που προβλέπουν οι ως άνω οδηγίες δεν λαμβάνονται επαρκώς υπόψη τα συγκεκριμένα προβλήματα που αντιμετωπίζει η έγκυος εργαζομένη.

Η Οδηγία 92/85/ΕΟΚ μοναδική κοινοτική πράξη με δεσμευτικό χαρακτήρα στο τομέα της ισότητας της μεταχειρίσεως των δύο φύλων

αποτελέσει αντικείμενο έντονης διαμάχης μεταξύ των 12 Κρατών - Μελών με αποτέλεσμα από το 1990 που υπέβαλε η Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων την εν λόγω Οδηγία και παρά τις προσπάθειες που κατέβαλε η Ελληνίδα Επίτροπος να υιοθετηθεί τελικά μόλις το 1992 επί Βρετανικής Προεδρίας χωρίς συζήτηση από του Συμβούλιο Υπουργών με αποχή της Ιταλίας και του Ην. Βασιλείου. Η Οδηγία 92/85/ΕΟΚ θεσπίστηκε με βάση το άρθρο 118Α της Συνθήκης ΕΟΚ παρουσιάστηκε Δε ως Ειδική Οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παραγρ. 1 της Οδηγίας Πλαισίου 89/391/ΕΟΚ για την εφαρμογή μέτρων προωθήσεως της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων στο χώρο εργασίας.

Στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας εμπίπτουν οι: (α) έγκυες (β) οι λεχώνες, (γ) οι γαλαχούσες εργαζόμενες σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες των Κρατών - Μελών.

***I. Λήψη μέτρων για την εξασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας της εργαζόμενης εγκύου και γαλαχούσας γυναίκας***

Η Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων σε συνεννόηση με τα Κράτη - Μέλη και τη Συμβουλευτική Επιτροπή για θέματα Ασφαλείας και Υγείας, χαράζει τις κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την εκτίμηση των χημικών - φυσικών ή βιολογικών παραγόντων καθώς και των βιομηχανικών μεθόδων παραγωγής που ενέχουν κίνδυνο για την υγεία ή ασφάλεια των εργαζόμενων γυναικών. Τα αποτελέσματα αυτών των εκτιμήσεων κοινοποιού-

26

νται στους εργοδότες και στις εργαζόμενες μαζί με τα μέτρα για την υγεία και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας.

Εάν τα αποτελέσματα αξιολογήσεως δείξουν κίνδυνο για την υγεία και την ασφάλεια κατά την εργασία ή αντίκτυπο στην εγκυμοσύνη ή γαλουχία της εργαζόμενης, ο εργοδότης λαμβάνει τα απαιτούμενα μέτρα προκειμένου ν' αποφευχθεί η έκθεση της εν λόγω εργαζομένης στον κίνδυνο με προσωρινή προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή και του χρόνου εργασίας της. Εάν η αλλαγή θέσεως είναι τεχνική ή και αντικειμενικά αδύνατη η εργαζόμενη απαλλάσσεται από την εργασία σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες για όλο το διάστημα που χρειάζεται για την προστασία της ασφάλειας ή της υγείας της.

***II. Νυκτερινή Εργασία (άρθρο 7)***

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 7 της Οδηγίας τα Κράτη - Μέλη πρέπει να λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα ώστε οι εργαζόμενες κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης τους καθώς και ένα χρονικό διάστημα μετά τον τοκετό, να μην είναι υποχρεωμένες να εκτελούν νυκτερινή εργασία σύμφωνα με τις τεχνικές λεπτομέρειες που βρίζουν τα Κράτη - Μέλη και ύστερα από την υποβολή ιατρικού πιστοποιητικού που



βεβαιώνει την ανάγκη εφαρμογή αυτού του μέτρου.

θα πρέπει να επισημάνουμε ότι η σχετική ρύθμιση εναρμονίζεται πλήρως με το άρθρο 2 παραγρ. 3 της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ που προβλέπει τη δυνατότητα θεσπίσεως προστατευτικών μέτρων υπέρ των γυναικών μόνο για λόγους που αφορούν την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα.

Σχετικά με την απαγόρευση της νυκτερινής εργασίας θα πρέπει να υπενθυμίσουμε την πρόσφατη απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου (ΔΕΚ) της 25/7/91 (επιτροπή Γαλλίας) σύμφωνα με την οποία ο γαλλικός νόμος της 19/6/87 που απαγορεύει την νυκτερινή εργασία στις γυναίκες κρίθηκε αντίθετος με τη ρύθμιση του άρθρου 2 παραγρ. 3 της Οδηγίας

27

76/207/ΕΟΚ δεδομένου ότι η εν λόγω απαγόρευση δεν ισχύει και για τους άνδρες εργαζόμενους. Όπως τόνισε το ΔΕΚ οι μοναδικές εξαιρέσεις υπέρ των γυναικών εργαζομένων που θεωρούνται σύννομες κατά το Κοινοτικό Δίκαιο είναι εκείνες που έχουν άμεση σχέση με τη βιολογική κατάσταση της μητέρας εργαζομένης καθώς και με τις ειδικές σχέσεις που υφίστανται μεταξύ μητέρας και παιδιού. Κατά συνέπεια οι χώρες της Κοινότητας που δεν έχουν καταγγείλει τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 89/48 μετά την υιοθέτηση της Οδηγίας 79/207/ΕΟΚ είναι υποχρεωμένες να μην εφαρμόζουν στους Κοινοτικούς υπηκόους τις διατάξεις της εν λόγω Συμβάσεως τις σχετικές με την απαγόρευση της νυκτερινής εργασίας των γυναικών.

**///. Πρόβλεψη αδειας μητρότητας τουλάχιστον 14 εβδομάδων (άρθρο 8)**

Σε όλα τα Κράτη - Μέλη αναγνωρίζεται στη γυναίκα εργαζομένη το δικαίωμα χορηγήσεως άδειας μητρότητας. Οι νομικές ρυθμίσεις των Κρατών - Μελών εμπνέονται από τη Διεθνή Σύμβαση άρθρο 103 του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας και προβλέπουν διάρκεια αδειας που κυμαίνεται από 12 εβδομάδες (Ολλανδία) μέχρι και τους 6 μήνες (Ιταλία). Ένα μέρος της άδειας αυτής λαμβάνεται κατά κανόνα από την εγκυμονούσα εργαζομένη πριν από τον τοκετό. Σύμφωνα με ρητή διάταξη της Οδηγίας (άρθρο 1 παραγρ. 3) τα Κράτη - Μέλη που κατά την έκδοση της Οδηγίας καθιερώνουν μεγαλύτερη διάρκεια άδειας μητρότητας και εξασφαλίζουν υψηλότερα επίπεδα προστασίας για τις έγκυες και λεχώνες εργαζόμενες δεν μπορούν με το πρόσχημα εφαρμογής της Οδηγίας να τα μειώσουν ή να τα τροποποιήσουν σε βάρος των εργαζομένων γυναικών.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να επισημανθεί ότι η αρχική πρόταση της Επιτροπής ήταν αρκετά φιλόδοξη και η προσέγγιση της προς την κατεύθυνση αυτή καθιέρωνε μέτρα ευρύτερης προστασίας υπέρ των

εργαζομένων γυναικών κυρίως στο θέμα της διατηρήσεως ενός ενιαίου ελάχιστου επίπεδου αμοιβών κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, όμως η διστα-

28

κτικότητας ορισμένων Κρατών - Μελών στάθηκε η αιτία απαλείψεως των κυριοτέρων προστατευτικών διατάξεων στο τελικό κείμενο της Οδηγίας.

#### ***IV. Αποχή εγκύων από την εργασία για υποβολή σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου (άρθρο 9)***

Η Οδηγία στη διάταξη του άρθρου 9 προβλέπει το δικαίωμα των εγκύων για απαλλαγή από την εργασία χωρίς απώλεια των αποδοχών τους προκειμένου να υποβληθούν σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου.

#### ***V. Απαγόρευση απολύσεως - Ασφάλεια απασχολήσεως (άρθρο 10)***

Το δικαίωμα της ασφάλειας στην απασχόληση είναι μια άλλη όψη της προστασίας της μητρότητας, άμεσα συνδεδεμένο με το δικαίωμα της άδειας μητρότητας. Οι νομοθεσίες των Κρατών - Μελών προβλέπουν την απαγόρευση απολύσεως κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης. Η απαγόρευση της απολύσεως κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας προβλέπεται και από τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη (άρθρο 8 παραγρ. 1) και τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας 3 και 103 για την προστασία της μητρότητας οι οποίες έχουν κυρωθεί από την πλειοψηφία των Κρατών - Μελών της Κοινότητας. Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 10 της Οδηγίας απαγορεύεται καταρχήν η απόλυση των εργαζομένων γυναικών για όλο το διάστημα από την αρχή της εγκυμοσύνης τους ως το τέλος της άδειας μητρότητας. Το ίδιο άρθρο προβλέπει την δυνατότητα κατ' εξαίρεση για περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την εγκυμοσύνη των εργαζομένων, να προβεί ο εργοδότης σε απολύσεις εφόσον το εγκρίνει η αρμόδια αρχή των Κρατών - Μελών. Σε περίπτωση απολύσεως εργαζομένων γυναικών κατά το ως άνω διάστημα η Οδηγία καθιερώνει αφ' ενός την υποχρέωση για τον εργοδότη να δικαιολογήσει δεόντως την απόλυση γραπτώς και αφετέρου την υποχρέωση για τα Κράτη - Μέλη να λαμβάνουν μέτρα για την προστασία των παρανόμως απολυομένων γυναικών.

29

#### ***VI. Εξασφάλιση δικαιωμάτων συναφών προς τη σύμβαση εργασίας***

Οι εργαζόμενες, όσο διαρκεί η άδεια μητρότητας έχουν δικαίωμα απολήψεως δικαιωμάτων κυοφορίας τοκετού και λοχείας που παρέχονται συνήθως στα πλαίσια των συστημάτων κοινωνικών ασφαλίσεως ως οικονομικό αντιστάθμισμα της απώλειας των αποδοχών τους. Η αναγνώριση αυτού του δικαιώματος προϋποθέτει

ορισμένο χρόνο απασχολήσεως, υπαγωγή στην Κοινωνική Ασφάλιση και καταβολή εισφορών. Η χρονική περίοδος καταβολής των εισφορών διαφέρει από χώρα σε χώρα. Επιπλέον όπως ρητά προβλέπεται στη διάταξη του άρθρου 11 της Οδηγίας κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας πρέπει να εξασφαλίζονται τα δικαιώματα που σχετίζονται με τη σύμβαση εργασίας των εργαζομένων γυναικών συμπεριλαμβανομένου και του δικαιώματος διατηρήσεως της αμοιβής ή του ευεργετήματος του «κατάλληλου επιδόματος». Η ίδια διάταξη προσδιορίζει την έννοια του «κατάλληλου επιδόματος» κατά τρόπο ενιαίο για όλα τα Κράτη - Μέλη. Ως «επίδομα κατάλληλο» θα θεωρείται αμοιβή τουλάχιστον ισοδύναμη προς εκείνη που θα εισέπραττε η ενδιαφερόμενη εργαζόμενη σε περίπτωση διακοπής των δραστηριοτήτων της για λόγους συνδεόμενους με την κατάσταση της υγείας της. Όπως τονίζεται σε σχετική δήλωση του Συμβουλίου που ακολούθησε την υιοθέτηση της Οδηγίας για λόγους καθαρά τεχνικούς, γίνεται η αναφορά για τον προσδιορισμό της έννοιας του κατάλληλου επιδόματος ως του επιδόματος που δικαιούται μια εργαζόμενη σε περίπτωση διακοπής των δραστηριοτήτων της για λόγους συνδεόμενους με την κατάσταση της υγείας της χωρίς η αναφορά αυτή να θεωρείται ότι εισάγει κάποια αναλογία μεταξύ εγκυμοσύνης και ασθένειας.

Η Οδηγία δίνει τη δυνατότητα στα Κράτη - Μέλη να εξαρτούν το δικαίωμα καταβολής της αμοιβής ή του επιδόματος από ορισμένους όρους σύμφωνα με τις εθνικές τους νομοθεσίες. Η ίδια διάταξη απαγορεύει στα Κράτη - Μέλη να εξαρτούν το δικαίωμα καταβολής της αμοιβής ή του επί-  
δόματος από ορισμένους όρους σύμφωνα με τις εθνικές τους νομοθεσίες. Η ίδια διάταξη απαγορεύει στα Κράτη - Μέλη να συμπεριληφθεί στους ως άνω όρους η υποχρέωση προηγούμενης απασχολήσεως πάνω από 12 μήνες πριν από την εγκυμοσύνη.

## **ΠΑΡΟΧΕΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ**

### **1. Μαιευτική περίθαλψη<sup>14</sup>**

Σύμφωνα με το άρθρο 31 παρ. 7 ΑΝ 1846/51 «Περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων» στην περίπτωση τοκετού ασφαλισμένης ή συνταξιούχου ή συζύγου ασφαλισμένου το ΙΚΑ είναι υποχρεωμένο να παρέχει την αναγκαία μαιευτική περίθαλψη σε μαιευτήριο ή θεραπευτήριο ή κατ' οίκον, καθώς και τα αναγκαία φάρμακα κ.λ.π σύμφωνα με τους όρους ειδικού κανονισμού. Εξάλλου κατά τον Κανονισμό Μαιευτικής Περιθάλψεως (απόφαση Υπουργείου Εργασίας 42080/52, ΦΕΚ 219/52 τ. Β') η μαιευτική περίθαλψη περιλαμβάνει την παραμονή της επιτόκου σε μαιευτική κλινική ή θεραπευτήριο με σκοπό τη διεξαγωγή του

τοκετού και την παροχή στη λεχώνα και στο νεογέννητο βρέφος της ενδεικνυόμενη ιατρικής και φαρμακευτικής περίθαλψης. Εάν όμως λόγω δυστοκίας ή ανώμαλης εξέλιξης του τοκετού ή επιπλοκής ή λόγω της κατάστασης της υγείας του βρέφους είναι αναγκαία ή παράταση παραμονής της επιτόκου και του βρέφους ή μόνο του βρέφους στο μαιευτήριο ή θεραπευτήριο, η περαιτέρω νοσηλεία είναι βεβαίως δυνατή διότι θεωρείται ως νοσοκομειακή περίθαλψη και διέπεται από τις ισχύουσες αντίστοιχες διατάξεις. Για την παροχή της μαιευτικής περίθαλψης πρέπει η ασφαλισμένη ή ο σύζυγος της να έχει πραγματοποιήσει κατά το προ της πιθανής μέρας του τοκετού ημερολογιακό έτος ή το 12μηνο που προηγείται από το προηγούμενο του τοκετού ημερολογιακό 3μηνο, 50 μέρες ασφαλίσεως στο κλάδο παροχών ασθενείας σε είδος του ΙΚΑ. Κατ' εξαίρεση σύμφωνα με ότι έχει γίνει δεκτό στην ασφαλιστική

<sup>14</sup>

Φ. Χατζηδημητρίου «Παροχές μητρότητας από ΙΚΑ και ΟΑΕΔ» ΔΕΝ 1983, 1131.

32

πρακτική η προϋπόθεση αυτή δεν είναι απαραίτητο να συντρέχει εάν η αμέσως ασφαλισμένη έχει πραγματοποιήσει τις απαιτούμενες μέρες ασφαλίσεως για τη χορήγηση των επιδομάτων μητρότητας, ενώ για τη συνταξιούχο ή τη σύζυγο συνταξιούχου η μαιευτική περίθαλψη παρέχεται για όσο χρόνο υπάρχει δικαίωμα συντάξεως και επί 5 μήνες μετά την λήξη του. Σημαντικό τέλος και σύμφωνο με τις σύγχρονες αντιλήψεις μέτρο προληπτικής και συμπληρωματικής μαιευτικής περίθαλψης αποτελεί και η από 15ετίας ίδρυση και λειτουργία κέντρων υγείας του ΙΚΑ με την παροχή συμβούλων για την επίτοκο, τη λεχώνα και το νεογνό.

## **2. Επίδομα τοκετού (εφάπαξ βοήθημα)<sup>15</sup>**

Σύμφωνα με το τελευταίο εδάφιο της παραγράφου 7 Α.Ν 1846/51 όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 5 παρ. 10 του Ν. 825/78, το Διοικητικό Συμβούλιο του ΙΚΑ μπορεί να ορίζει ότι αντί για μαιευτική περίθαλψη παρέχεται εφάπαξ χρηματικό βοήθημα που ανέρχεται στο τριαντακο-νταπλάσιο του εκάστοτε ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη (ημερομίσθιο ασφαλείας). Το επίδομα τοκετού καταβάλλεται άσχετα αν το παιδί γεννήθηκε ζωντανό ή νεκρό ή αν ο τοκετός ήταν πρόωρος. Επίσης καταβάλλεται και σε περίπτωση άμβλωσης αναγκαίας για τη διάσωση της μητέρας. Με την εγκύκλιο ΙΚΑ 29/9-3-1999 το εφ' άπαξ βοήθημα τοκετού ορίστηκε για το διάστημα από 1-1-1999 μέχρι 30-6-1999 στο ποσό των 198.300 δρχ. (6.610 δρχ. X 30) και για το διάστημα από 1-7-1999 μέχρι 30-12-1999 στο ποσό των 201.090 δρχ. (6.703 X 30).<sup>16</sup> Δικαιούχος να εισπράξει το επίδομα τοκετού είναι

καταρχήν ο σύζυγος ασφαλισμένος ή συνταξιούχος για τον

<sup>15</sup> Μ. Λεοντάρης «Προστασία μητρότητας» Λογιστής 1995,518 επ.

<sup>16</sup> Κ. Λάμπος «Προστασία γυναικών, μητρότητας και εγκυμοσύνης» ΕΕΡΓ 1999, 577.

33

τοκετό της συζύγου του. Στο επίδομα μπορεί να καταβληθεί και στην ίδια αν ο σύζυγος απουσιάζει. Σε περιπτώσεις τοκετού αμέσως ασφαλισμένης ή συνταξιούχου το επίδομα τοκετού καταβάλλεται στην τεκούσα και αν υπάρχει και ο σύζυγος δικαιούχος δεν καταβάλλεται ποτέ και στους δύο (δηλαδή καταβάλλεται μόνο μια φορά για κάθε τοκετό). Το επίδομα καταβάλλεται και στην περίπτωση που ο τοκετός γίνει στο εξωτερικό με την προσκόμιση ληξιαρχικής πράξεως γεννήσεως. Απαιτούμενα δικαιολογητικά για την καταβολή του επιδόματος τοκετού είναι τα βιβλιάρια ενσήμων και ασθενείας καθώς και η ληξιαρχική πράξη γεννήσεως του τέκνου. Επιτρέπεται η προκαταβολή του επιδόματος τοκετού από την έβδομη μέρα πριν από τον πιθανολογούμενο τοκετό με σχετική βεβαίωση του αρμοδίου γιατρού περί αυτού αντί για την ληξιαρχική πράξη γεννήσεως.

### **3. Επιδόματα μητρότητας**

Σύμφωνα με το άρθρο 39 ΑΝ 1846/51 στην αμέσως ασφαλισμένη καταβάλλεται επίσης από το ΙΚΑ και επίδομα μητρότητας επί 52 ημέρες, πριν την πιθανή μέρα τοκετού (επίδομα κυοφορίας) και 53 μέρες μετά από αυτόν (επίδομα λοχείας) εφόσον η ασφαλισμένη απέχει από την εργασία της. Ο εργοδότης δεν μπορεί να εναντιωθεί στην κατά τα άνω αποχή της ασφαλισμένη μισθωτού του από την εργασία της. Κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας ο εργοδότης καταβάλλει στην αδειούχο τη διαφορά μεταξύ ημερησίου μισθού αυτής και ημερησίου επιδόματος μητρότητας αλλά μόνο για τα χρονικά διαστήματα που προβλέπουν τα άρθρα 657-658 ΑΚ και όχι για ολόκληρη την περίοδο της άδειας, αυτής. Τα διαστήματα που προβλέπουν τα άρθρα 657-658 ΑΚ είναι ένα 15νθήμερο για την ασφαλισμένη που έχει υπηρεσία άνω των 10 ημερών και κάτω του έτους στον εργοδότη της και ένας μήνας για την ασφαλισμένη που έχει υπηρεσία ένα χρόνο και πάνω. Οι προϋποθέσεις που απαιτούνται για την καταβολή του επιδόματος

34

μητρότητας είναι η ασφαλισμένη να έχει πραγματοποιήσει τουλάχιστον διακόσιες ημέρες εργασίας στην ασφάλιση του ΙΚΑ στα δύο τελευταία έτη τα προηγούμενα της πιθανής μέρας τοκετού. Και αυτό ανεξάρτητα από το αν συντρέχουν οι χρονικές προϋποθέσεις για την καταβολή επιδόματος ασθενείας ή την παροχή ιατροφαρμακευτικής περιθάλψεως. Δικαιολογητικά που απαιτούνται για τη λήψη του επιδόματος μητρότητας είναι τα ασφαλιστικά βιβλιάρια ενσήμων και ασθενείας (το δεύτερο αν έχει προστατευόμενα μέλη οικογένειας) και ιατρική βεβαίωση για την

πιθανή μέρα τοκετού. Για το επίδομα λοχείας, δηλαδή για το μετά τον τοκετό επίδομα μητρότητας απαιτείται και ληξιαρχική πράξη γεννήσεως. Ταυτόχρονα η ασφαλισμένη δίνει και υπεύθυνη δήλωση της στην οποία περιλαμβάνονται τα στοιχεία του εργοδότη της, η ημέρα διακοπής της εργασίας της και ότι δεν θα αναλάβει εκ νέου εργασία πριν της επιστραφεί από το ΙΚΑ το ασφαλιστικό της βιβλιário.

Σχετικά λοιπόν και το επίδομα της μητρότητας αναφέρουμε ενδεικτικά τις ακόλουθες αποφάσεις:

α.) 1284/1994 ΣτΕ τμ. Α' ΑΔΙΚΗ 1995 σελ 603 επ.

Στην εν λόγω υπόθεση η αναιρεσείουσα ασφαλισμένη του ΙΚΑ ζήτησε με αίτηση της προς το υποκατάστημα ΙΚΑ του Νέου Κόσμου να της χορηγηθεί επίδομα μητρότητας για 38 επιπλέον μέρες εκτός από τις 60 για τις οποίες αυτό της είχε ήδη καταβληθεί προκειμένου να συμπληρωθούν 98 συνολικά μέρες επιδοτήσεως. Ο διευθυντής του υποκαταστήματος αυτού έλαβε υπόψη του το γεγονός ότι ως πιθανή ημερομηνία τοκετού είχε καθοριστεί η 30/1/1986 αλλά ο τοκετός συνέβη στις 19/1/1986 και ότι η ασφαλισμένη διέκοψε την εργασία της από τις 20/1/1986 και επιδοτήθηκε για 60 μέρες συνολικά. Κατόπιν τούτων ο διευθυντής του υποκαταστήματος απέρριψε το αίτημα της αναιρεσειούσης με την αιτιολογία ότι δεν μπορούσε ούτε να επιδοτηθεί για το διάστημα κατά το οποίο εργαζόταν ούτε

35

να μεταφερθούν οι μέρες επιδοτήσεως κυοφορίας μετά την επιδότηση λοχείας. Κατά της αποφάσεως αυτής η αναιρεσείουσα άσκησε σε ένσταση ενώπιον της Τοπικής Διοικητικής Επιτροπής του ίδιου υποκαταστήματος. Η Τοπική Διοικητική Επιτροπή λαμβάνοντας υπόψη της τις διατάξεις του άρθρου 40 του ν. 1539/1985 δέχτηκε την ένσταση της αναιρεσειούσης. Κατά της αποφάσεως αυτής το ΙΚΑ άσκησε προσφυγή. Το διοικητικό πρωτοδικείο δέχτηκε ότι από καμιά διάταξη δεν προβλέπεται η δυνατότητα μεταφοράς των ημερών επιδοτήσεως λόγω κυοφορίας μετά τον τοκετό εκτός από τις ημέρες που αντιστοιχούν στο χρονικό διάστημα μεταξύ πραγματικής και πιθανής μέρας τοκετού, συνεπώς κατέληξε ότι η προσβληθείσα απόφαση της τοπικής διοικητικής επιτροπής δεν ήταν νόμιμη. Επειδή όμως η κρίση αυτή του Διοικητικού Πρωτοδικείου δεν είναι νόμιμη κατά την ερμηνεία της διατάξεως του άρθρου 40 του ν. 1539/1985 η αναιρεσείουσα είχε το δικαίωμα εφόσον δεν είχε επιδοτηθεί καθόλου πριν από τον τοκετό για χρονικό διάστημα 98 ημερών δεδομένου ότι κατά το διάστημα αυτό απείχε από την εργασία της.

**(β) 71/1997 ΕΦ. Πατρών**

Η ενάγουσα στην συγκεκριμένη υπόθεση 2 μήνες πριν από την πρόσληψη της ως γαζώτρια από την εναγομένη εταιρεία είχε αποκτήσει ένα τέκνο. Μετά την πάροδο 2 μηνών από την πρόσληψη της η

εναγομένη εταιρεία κατήγγειλε τη σύμβαση και η ενάγουσα αποχώρησε από την εργασία. Κατόπιν τούτου ασκήθηκε αγωγή με αίτημα την ακυρότητα της καταγγελίας για τους εξής λόγους: (α) επειδή δεν τηρήθηκε ο έγγραφος τύπος (β) επειδή η καταγγελία αυτή είναι αντίθετη στη διάταξη του άρθρου 15 του Ν. 1483/1994 που απαγορεύει την απόλυση γυναικών 1 χρόνο μετά τον τοκετό και (γ) επειδή η καταγγελία είναι καταχρηστική. Το πρωτοβάθμιο δικαστήριο έκανε καταχρηστική την καταγγελία. Το εφετείο στη συνέχεια έκρινε ότι ο πρώτος λόγος ακυρότητας είναι μη νόμιμος διότι μπορεί να γί-

36

νει καταγγελία και σε χρονικό διάστημα μικρότερο από 1 χρόνο εφόσον η ενάγουσα τεκνοποίησε πριν τη πρόσληψη της. Τέλος ως προς τον τρίτο λόγο ακυρότητας το εφετείο αποφάσισε ότι είναι ουσιαστικά αβάσιμος διότι δεν αποδεικνύεται ότι η καταγγελία έγινε από εκδίκηση. Επιδίκασε λοιπόν την ενάγουσα μόνο τις αποδοχές του Δεκεμβρίου καθώς και ποσό για τις ώρες θηλασμού που ήταν υποχρεωμένη η εταιρία και καταβάλλει.

#### **4. Αποδοχές από τον εργοδότη**

Η απουσία της εργαζόμενης από την εργασία της λόγω κήσεως τοκετού και λοχείας θεωρείται ότι οφείλεται σε ανυπαίτιο κώλυμα, δηλαδή χωρίς δικής της ευθύνης και άρα διατηρεί δικαίωμα στο μισθό της σύμφωνα με τα οριζόμενα στα άρθρα 657 και 558 του αστικού κώδικα. Σύμφωνα με τα παραπάνω άρθρα του ΑΚ δικαίωμα στο μισθό έχει η εργαζόμενη ύστερα από δεκαήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας στον εργοδότη πριν τον σπουδαίο λόγο που την εμποδίζει να εργαστεί. Το δικαίωμα στο μισθό δεν μπορεί να υπερβεί τον ένα μήνα αν το εμπόδιο (στην περίπτωση μας κήση) εμφανιστεί ένα τουλάχιστον έτος μετά την έναρξη της σύμβασης και το μισό μήνα σε κάθε άλλη περίπτωση. Πέρα από τα παραπάνω ο εργοδότης δεν υποχρεούται στην καταβολή οποιασδήποτε άλλης χρηματικής παροχής προς την έγκυο, διότι δεν έχουν καθορισθεί από την εργατική νομοθεσία οι αποδοχές που οφείλει να καταβάλλει. Συνεπώς αυτές μπορούν να προσδιορισθούν είτε με την ατομική σύμβαση, είτε με συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση ή εσωτερικό κανονισμό συμβατικής ή νομοθετικής ισχύος. Έτσι λ.χ για τις γυναίκες που απασχολούνται στις Τράπεζες η συλλογική σύμβαση της 7/5/1984 προβλέπει υποχρέωση της Τράπεζας στην οποία απασχολούνται να καταβάλλει τις αποδοχές 4 μηνών όση και η διάρκεια της άδειας μητρότητας και επιπλέον επίδομα τοκετού 80.000 δρχ. με συμψηφιστικό φορέα. Επίσης η από 5/12/1978 συλλογική σύμβαση των

37

Συντακτών ημερ. Εφημ. Αθηνών προβλέπει για τις γυναίκες μέλη της Ένωσης υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει πέραν από τις νόμιμες (άρθρα 657 και 658 ΑΚ) αποδοχές και πρόσθετες αποδοχές 15 ημερών δίχως συμψηφισμό των αντίστοιχων επιδομάτων στις αντίστοιχες παροχές του ασφαλιστικού φορέα.

Πρέπει να τονίσουμε ότι ο εργοδότης δικαιούται να αφαιρέσει από τις οφειλόμενες προς την έγκυο αποδοχές, τις χρηματικές παροχές (επιδόματα) που καταβλήθηκαν σ' αυτή κατά το αντίστοιχο χρονικό διάστημα από το ΙΚΑ. Δεν εκπίπτει βέβαια το εφάπαξ βοήθημα τοκετού γιατί θεωρείται παροχή σε είδος χορηγούμενη σε χρήμα αλλά μόνο το επίδομα μητρότητας και από αυτό μόνο αυτό που αντιστοιχεί σε εργάσιμες ημέρες. Οι γυναίκες εργαζόμενες που υπάγονται στην ασφάλιση οργανισμών αρμοδιότητας του Υπουργείου Κοινωνικών Ασφαλίσεων στη διάρκεια της άδειας μητρότητας δικαιούνται ειδικού επιδόματος ίσου με το μισό των αποδοχών δίχως να ξεπερνούν τις αποδοχές της 8<sup>ης</sup> κλάσης εφόσον κατά τα δύο τελευταία χρόνια πριν από την πιθανή μέρα του τοκετού είχαν πραγματοποιήσει τουλάχιστον 2000 ασφαλιστικά ημερομίσθια. Το επίδομα παρέχεται για 98 μέρες από τις οποίες 42 τουλάχιστον μετά τον τοκετό.

#### **5. Συμπληρωματικές αποδοχές από τον ΟΑΕΔ**

Η εργαζόμενη κατά το διάστημα της εγκυμοσύνης τοκετού και λοχείας δικαιούται αποδοχές από τον εργοδότη σύμφωνα με τα άρθρα 657 και 658 ΑΚ και επίδομα μητρότητας από το ΙΚΑ. Εκτός από τις παραπάνω παροχές η εργαζόμενη δικαιούται να λάβει από τον ΟΑΕΔ και συμπληρωματικές παροχές μητρότητας. Αυτές είναι ίσες με τη διαφορά που προκύπτει μεταξύ του ημερήσιου επιδόματος μητρότητας που καταβάλλει το ΙΚΑ και των ημερήσιων αποδοχών που πραγματικά καταβάλλονται από τον εργοδότη. Οι παροχές από τον ΟΑΕΔ καλύπτουν το χρονικό διάστημα από την

38

εξάντληση των χρονικών προϋποθέσεων των άρθρων 657 και 658 ΑΚ και μέχρι τη συμπλήρωση των χρονικών ορίων της υποχρεωτικής άδειας μητρότητας (τοκετού και λοχείας) δηλαδή των 112 ημερών. Το δικαίωμα για καταβολή των πρόσθετων παροχών από τον ΟΑΕΔ χάνεται μετά την παρέλευση οκτώ μηνών από τη γέννηση χωρίς να έχει γίνει σχετική αίτηση στον ΟΑΕΔ.

#### **6. Στοιχεία των αγωγών της εργαζόμενης κατά του εργοδότη<sup>17</sup>**

Οι αξιώσεις της εργαζόμενης γυναίκας κατά του εργοδότη αν δεν ρυθμίζονται από σ.σ.ε ή άλλη κανονιστική διάταξη κατά ευνοϊκότερο τρόπο, συνίστανται στην παροχή αυτούσιας της άδειας κύησης και λοχείας και στην καταβολή πλήρων των αποδοχών των 15 ημερών ή του ενός μήνα αν έχει συμπληρώσει ενός έτους απασχόληση. Αλλά από το ποσό αυτό θα εκ-πεσθεί το επίδομα του αντίστοιχου χρόνου που πήρε



από το ΙΚΑ ή άλλο ασφαλιστικό φορέα όχι όμως και το συμπληρωματικό επίδομα του ΟΑΕΔ. Ειδικά για τις γυναίκες που απασχολούνται σε Τράπεζες, οι αποδοχές της άδειας αυτής ανέρχονται σε 4 μήνες με έκπτωση των ποσών που θα πάρουν στον αντίστοιχο χρόνο από τον ασφαλιστικό τους φορέα σύμφωνα με τη συλλογική σύμβαση της 7/5/1984. Ενώ οι γυναίκες δημοσιογράφοι μέλη της ΕΣΗΕΑ δικαιούνται πέρα από τις προβλεπόμενες από το νόμο και αποδοχές των 15 ή 30 ημερών δίχως συμψηφισμό στα επιδόματα του ασφαλιστικού φορέα σύμφωνα με την από 5/12/1987 συλλογική σύμβαση. Η σχετική αγωγή υπάγεται στη διαδικασία των εργατικών διαφορών και πρέπει να διαλαμβάνει το χρόνο πρόσληψης την ύπαρξη εργασιακής σχέσης ανεξάρτητα από την εγκυρότητα ή μη της σύμβασης και του χαρακτήρα της ως αόριστης ή ορισμένης διάρκειας, την πιθανή χρονολογία τοκε-

17

Λ. Ντάσιος «Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο», Αθήνα 1991.

39

του, την προσαγωγή στον εργοδότη της σχετικής ιατρικής βεβαίωσης και το ύψος των τακτικών αποδοχών, για να γίνει ο υπολογισμός του οφειλόμενου ποσού. Ως τακτικές αποδοχές θεωρούνται αυτές που λαμβάνονται και για την ετήσια άδεια ανάπαυσης.

Η αγωγή για αξιώσεις επιδομάτων από τους ασφαλιστικούς φορείς υπάγεται στα τακτικά Διοικητικά Δικαστήρια σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 702/1977 (άρθρο 7) με την ειδική διαδικασία του Π.Δ 341/1978 και πρέπει να περιέχει τις ειδικές προϋποθέσεις που χρειάζονται για τη θεμελίωση του δικαιώματος.

Η αγωγή για τη χορήγηση αυτούσιας της άδειας πρέπει ν' αναφέρει εκτός από τ' άλλα στοιχεία της αγωγής για ετήσια άδεια και τον πιθανό χρόνο τοκετού. Λόγω του κατεπείγοντος της περίπτωσης χωρούν και ασφαλιστικά μέτρα.

## **ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ**

### **1. Απαγόρευση της νυκτερινής εργασίας και άλλων εργασιών<sup>18</sup>**

Παρά την ισοτιμία δικαιωμάτων και υποχρεώσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών βιολογικοί λόγοι επέβαλαν τη λήψη ειδικών μέτρων για την προστασία της υγείας της εργαζόμενης γυναίκας από επικίνδυνες και ανθυγιεινές εργασίες που μπορούν να επιδράσουν και στη λειτουργία της μητρότητας. Ένα από τα πιο σοβαρά μέτρα είναι η απαγόρευση της απασχολήσεως της γυναίκας όπως και του ανήλικου σε νυκτερινή βιομηχανική εργασία. Το άρθρο 6 του ν. ΔΚΘ/1912 απαγόρευσε την απασχόληση της γυναίκας και των προσώπων που δεν συμπλήρωσαν το 18<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους σε βιομηχανικές εργασίες, προσδιορισμένες ειδικά στο άρθρο 1 μετά την 9<sup>η</sup> βραδινή και πριν από την 5<sup>η</sup> πρωινή ώρα και επέβαλε την παροχή 1 Ώρης νυκτερινής συνεχούς αναπαύσεως. Επακολούθησε όμως η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 4 του 1919η οποία

κυρώθηκε με το ν. 2275/1920 και σε συνέχεια οι αναθεωρητικές 41 του 1934 και 89 του 1948 Δ.Σ.Ε που κυρώθηκαν με τον α.ν. της 30/31 Οκτωβρίου 1935 και τον ν. 3924/1959. Οι διατάξεις της τελευταίας 89 Δ.Σ.Ε εξακολουθούν να ισχύουν ως εσωτερικός νόμος με αυξημένη ισχύ έναντι των αντίθετων διατάξεων της εσωτερικής νομοθεσίας σύμφωνα με το άρθρο 28 παρ. 1 του Συντάγματος.

Από την ισχύουσα 89 Δ.Σ.Ε απαγορεύεται η απασχόληση κατά τη νύκτα των γυναικών οποιασδήποτε ηλικίας σε κάθε βιομηχανική επιχείρηση δημόσια ή ιδιωτική ή σε παράρτημα αυτών, εκτός από τις επιχειρήσεις που απασχολούνται μόνο μέλη της ίδιας οικογένειας (άρθρο 3). Ως νύκτα για την εφαρμογή της Δ.Σ.Ε θεωρείται περίοδος από 11 τουλάχιστον συνεχείς

18

Λ. Ντάσιο «Η προστασία της εργαζόμενης γυναίκας» ΕΕΡΓΔ 1982, σελ 673.

41

ώρες που περιλαμβάνει διάστημα 7 τουλάχιστον συνεχών ωρών μεταξύ 10ης βραδινής και 7<sup>ης</sup> πρωινής ώρας καθοριζόμενο από την αρμόδια Αρχή. Με τη νεότερη αυτή ρύθμιση της έννοιας της νύκτας μπορεί η επιχείρηση να απασχολήσει τη γυναίκα μέχρι του μεσονυκτίου εφόσον μεταξύ αυτού και της 7<sup>ης</sup> πρωινής ώρας μεσολαβούν 7 συνεχείς ώρες υπό την προϋπόθεση ότι η εργασία της επόμενης μέρας θ' αρχίσει την 11<sup>η</sup> πρωινή ώστε να πληρωθεί και ο όρος της διακοπής των 11 συνεχών ωρών. Αντίθετα οι προηγούμενες Δ.Σ.Ε και το άρθρο 6 του ν. ΔΚΘ71912 απαγόρευαν την εργασία μετά την 10η εσπερινή μέχρι την 5<sup>η</sup> πρωινή ώρα. Έτσι η τελευταία αναθεώρηση εξυπηρετεί τις βιομηχανίες σε βάρος της γυναίκας που υποχρεώνεται να εργασθεί έως τα μεσάνυκτα.

Η απαγόρευση αφορά όλες τις γυναίκες που απασχολούνται σε βιομηχανικές επιχειρήσεις με την έννοια του άρθρου 1 της Δ.Σ.Ε. Σ' αυτές εκτός των μεταποιητικών περιλαμβάνονται τα μεταλλεία, λατομεία και κάθε φύσεως εξορυκτικές επιχειρήσεις, αυτές που κατασκευάζουν προϊόντα ή μεταβάλλουν ή καθαρίζουν ή μεταβάλλουν την ύλη περιλαμβανομένων των επιχειρήσεων κατασκευής πλοίων κ.λ.π. Στην απαγόρευση δεν υπόκεινται οι γυναίκες που κατέχουν θέσεις διευθύνσεως ή θέσεις τεχνικού χαρακτήρα συνεπαγόμενες ευθύνη και οι γυναίκες που απασχολούνται σε υπηρεσίες υγιεινής και ασφάλειας εφόσον δεν εκτελούν συνήθως χειρονακτική εργασία. Ζήτημα προέκυψε για τις εργαζόμενες γυναίκες στα φαρμακεία κατά τις διανυκτερεύσεις αυτών. Κατά την ορθότερη άποψη υπόκεινται στην απαγόρευση γιατί το φαρμακείο είναι εμπορικό κατάστημα, η δε εργασία της βοηθού υπαλλήλου που δεν είναι πτυχιούχος φαρμακοποιός παρέχεται δίχως υπευθυνότητα.

Από τον προσδιορισμό των επιχειρήσεων στις οποίες απαγορεύεται η νυκτερινή εργασία των γυναικών σύμφωνα με τις διατάξεις της

κυρωθείσης Δ.Σ.Ε προκύπτει ότι δεν υπάγονται στην απαγόρευση οι εργαζόμενες

42

στις τηλεπικοινωνίες (Ο.Τ.Ε), ταχυδρομεία (ΕΛΤΑ), νοσοκομεία και κλινικές, ραδιοφωνία και τηλεόραση, σιδηροδρόμους, γραφεία κ.λ.π. Ειδική ρύθμιση υπάρχει και για τις εργαζόμενες σε επιχειρήσεις όπου επιτρέπεται η εργασία με εναλλακτικές ομάδες γυναικών όπως στα υφα-ντουργεία, πλεκτήρια κ.ά. Στις εργασίες αυτές η νυκτερινή εργασία απαγορεύεται από την 11<sup>η</sup> εσπερινή μέχρι την 6<sup>η</sup> πρωινή ώρα σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 2.β.δ της 28/29-4-1937.

Με όλες τις παραπάνω εξαιρέσεις η απαγόρευση της νυκτερινής εργασίας έχει αποδυναμωθεί σε μεγάλο βαθμό ώστε ελάχιστες εργαζόμενες γυναίκες να υπάγονται σ' αυτή σήμερα.

Αν η γυναίκα υποχρεωθεί δίχως την ελεύθερη και ανεπηρέαστη θέληση της ν' απασχοληθεί σε ανεπίτρεπτη νυκτερινή ή απαγορευμένη από το νόμο εργασία, δικαιούται αποζημίωση για την παρασχεθείσα εργασία και για κάθε άλλη ζημιά που υπέστη κατά τις διατάξεις περί αδικοπραξιών (άρθρο 914 ΑΚ) καθώς και χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης.

Αν όμως με την ελεύθερη και ανεπηρέαστη συγκατάθεση της απασχολήθηκε σε νυκτερινή ή απαγορευμένη εργασία ελλείπει η υπαιτιότητα του εργοδότη και δικαιούται μόνο αποζημίωση για την παρασχεθείσα εργασία. Στην περίπτωση αυτή η αποζημίωση οφείλεται κατά τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού και δεν μπορεί να ξεπερνά το ποσό που θα κατέβαλε ο εργοδότης σ' άλλο μισθωτό για την παροχή της ίδιας εργασίας μ' έγκυρη σύμβαση εργασίας πλέον της προσαυξήσεως 25% για την εργασία μεταξύ 10ης νυκτερινής και 6<sup>ης</sup> πρωινής ώρας. Σε κάθε περίπτωση χωρούν και ασφαλιστικά μέτρα για να υποχρεωθεί προσωρινά ο εργοδότης να παύσει να απασχολεί τη γυναίκα σε νυκτερινή ή ανεπίτρεπτη από το νόμο εργασία με την απαγγελία προσωρινής κρατήσεως και χρηματικής ποινής. Παράλληλα η γυναίκα μπορεί να κάνει επίσχεση της εργασίας της

43

για να αναγκασθεί ο εργοδότης προς παράλειψη της νυκτερινής ή παράνομης εργασίας.

Σχετικά με τα παραπάνω παρατηρούμε τις ακόλουθες αποφάσεις:

1. ΔΕΦ ΘΕΣΣΑΛ., Αρμενόπουλος 1981 σελ. 871 «Προστασία μητρότητας και παιδικής ηλικίας, παράνομη η επιβολή υπερωριακής εργασίας»

Μια νοσοκόμα η οποία ήταν μητέρα 2 ανήλικων παιδιών αιτήθηκε να μην απασχολείται υπερωριακά στο νοσηλευτικό ίδρυμα στο οποίο εργαζόταν.

Με το ν.δ 2592/1953 επιτρέπεται η υπερωριακή εργασία σε προσωπικό που απασχολείται σε υπηρεσίες που λειτουργούν επί 24ωρου βάσεως. Επιπλέον σύμφωνα με το άρθρο 76 του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα απαγορεύεται η υπερωριακή απασχόληση μητέρων ανήλικων τέκνων που απασχολούνται σε τέτοιου είδους επιχειρήσεις προκειμένου να διασφαλισθεί η ευζωία και η εν γένει προστασία των ανήλικων παιδιών τα οποία χρειάζονται την άμεση φροντίδα της μητέρας τους. Το δικαστήριο λοιπόν λαμβάνοντας υπόψη τις παραπάνω διατάξεις έκανε δεκτό το αίτημα της εργαζόμενης για μη υπερωριακή απασχόληση στο νοσηλευτικό ίδρυμα.

## 2. Α.Π.Τμ. Β', ΕΕΔ 35 σελ. 58 «Χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης»

Στην εν λόγω υπόθεση οι ενάγοντες και ήδη αναιρεσίβλητοι λόγω συμβάσεως εργασίας προσέφεραν τις υπηρεσίες τους ως εργατοτεχνίτες σε τμήμα χαλυβουργικού εργοστασίου καλύπτοντας 8 εργάσιμες ώρες όλες τις μέρες της εβδομάδας ακόμα και την Κυριακή. Το εργοστάσιο όμως δεν προέβλεπε μια ημέρα της εβδομάδας για ανάπαυση και εξανάγκαζε τους εργαζομένους να εργάζονται με αυτούς τους όρους με την απειλή μείωσης των αποδοχών τους.

44

Το δικαστήριο δέχθηκε ότι μολονότι οι αναιρεσίβλητοι παρείχαν την εργασία τους αυτό δεν γινόταν οικειοθελώς διότι εάν δεν συμμορφωνόταν στο πρόγραμμα της εταιρείας απειλούνταν από τον κίνδυνο μείωσης των αποδοχών τους. Συνεπώς υφίσταται αδικοπραξία της αναιρεσιούσης εταιρείας κι έτσι οι εργαζόμενοι και αναιρεσίβλητοι σύμφωνα με τα άρθρα 299, 914 και 932 ΑΚ δικαιούνται χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης. 3. ΑΠ.Τμ. Β\ ΕΕΔ 30 σελ. 808 «Προσαύξηση αμοιβής και χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης»

Στην εν λόγω απόφαση ο ενάγων παρείχε τις υπηρεσίες του στον εναγόμενο σε μέρα που θεωρείται ανάπαυση για όλους τους εργαζόμενους. Το δικαστήριο δέχθηκε ότι ο ενάγων μολονότι εργάστηκε παράνομα σε μέρα ανάπαυσης δεν υπέστη καμία ηθική βλάβη διότι δεν εξαναγκάστηκε σε παροχή εργασίας αλλά προσέφερε οικειοθελώς τις υπηρεσίες του.

## 2. **Νυκτερινή εργασία γυναικών σε φαρμακεία**<sup>19</sup>

Οι κύριοι παράγοντες στους οποίους βασίζεται η δημόσια υγεία είναι ο γιατρός και ο φαρμακοποιός ο οποίος δεν είναι έμπορος αλλά ασκεί και δημόσιο λειτούργημα. Πράγματι το φαρμακείο δεν αποτελεί κοινό εμπορικό κατάστημα αλλά επιστημονικό καθίδρυμα του οποίου η ομαλή λειτουργία εξαρτάται κατά κύριο λόγο από την αυτοπρόσωπη διεύθυνση του αδειούχου ιδιοκτήτη φαρμακοποιού ο οποίος δεν μπορεί ν' απουσιάσει παρά μόνο κατόπιν ειδικής άδειας της αρμόδιας αρχής.

Το φαρμακείο μπορεί να θεωρηθεί από άποψης εφαρμογής του νόμου ΔΚΘ71912 εμπορικό κατάστημα και συνεπώς ή σ' αυτό νυκτερινή εργασία των γυναικών απαγορεύεται. Οι εξαιρέσεις της υπ' αριθμ. 89 διεθνούς

Αθ. Τομαρά «Νυκτερινή εργασία γυναικών σε φαρμακεία» ΕΕΔ 31 σελ. 870 επ. 45

συμβάσεως εργασίας δεν έχουν εφαρμογή στο προσωπικό φαρμακείων που αποτελείται από γυναίκες και ασχολούνται με διευθυντικά ή υπεύθυνα τεχνικού χαρακτήρα έργα ή με υπηρεσίες της υγιεινής και της ευημερίας.

### **3. Το πεδίο εφαρμογής του ν. 1483/1984**

Ο ν. 1483/1984 για την προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις αποτελεί οπωσδήποτε ένα προοδευτικό νομοθέτημα γιατί με τις διατάξεις του καθιερώνεται η ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης μεταξύ των εργαζομένων των δύο φύλων που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις. Για πρώτη φορά και οι δύο εργαζόμενοι γονείς μπορούν να πάρουν άδειες για ν' ασχοληθούν με τα παιδιά τους χωρίς να κινδυνεύουν να χάσουν την εργασία τους και τα δικαιώματα που απορρέουν από αυτήν.

Με το νόμο αυτό που εφαρμόζεται μόνο στους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε επιχειρήσεις βελτιώνεται η προστασία της μητρότητας και προβλέπεται η χορήγηση διαφόρων αδειών σε όσους έχουν προστατευόμενα μέλη. Ειδικότερα:

- 1) Βελτιώνεται η προστασία της μητρότητας
- 2) Παρέχεται γονική άδεια ανατροφής μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας και μέχρι το παιδί να συμπληρώσει τα 21/2 του χρόνια.
- 3) Προβλέπεται ίδρυση βρεφονηπιακών σταθμών από τις επιχειρήσεις.
- 4) Καθιερώνεται χορήγηση άδειας απουσίας στους γονείς για να μπορούν να επισκεφθούν το σχολείο των παιδιών τους.
- 5) Παρέχεται δυνατότητα άδειας απουσίας στους γονείς για να μπορούν να επισκεφθούν το σχολείο των παιδιών τους.
- 6) Παρέχεται η δυνατότητα σε γονείς που έχουν ανάπηρα ή προβληματικά παιδιά να έχουν μειωμένο ωράριο εργασίας.

46

7) Κατοχυρώνεται τέλος το δικαίωμα των εργαζομένων που λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων απασχολούνται με μειωμένο ωράριο να μπορούν να επανέλθουν σε απασχόληση με πλήρες ωράριο όταν το αποφασίσουν.

Συνέπεια της προσπάθειας να γίνει συνείδηση η ριζική μεταβολή των ρόλων των γονιών στην καθημερινή ζωή και η ισότιμη συμμετοχή τους στην ανατροφή των παιδιών είναι πρόβλεψη για πρώτη φορά από τον ν. 1483 δυνατότητας χορήγησης γονικής άδειας ανατροφής και

στους δύο γονείς. Έτσι λοιπόν σύμφωνα με τον ν. 1483/1984 (άρθρο 5) για πρώτη φορά άνδρας και γυναίκα δικαιούνται να πάρουν άδεια μέχρι τρεις μήνες ο καθένας για κάθε παιδί που απαιτούν χωρίς να κινδυνεύουν να χάσουν την εργασία τους και τα δικαιώματα που απορρέουν απ' αυτήν.

Το δικαίωμα της γονικής άδειας είναι αυτοτελές για κάθε σύζυγο. Συμφωνούν Δε οι σύζυγοι σχετικά με το ποιος από τους δυο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος. Σε περίπτωση διάστασης ή διαζυγίου, τη γονική άδεια δικαιούται ο γονέας που έχει την επιμέλεια του παιδιού. Οι προϋποθέσεις που απαιτούνται για τη χορήγηση άδειας είναι οι εξής:

Η γονική άδεια ανατροφής, σύμφωνα με το άρθρο 5 του ν. 1483, παρέχεται στον γονέα που εργάζεται σε επιχείρηση που απασχολεί τουλάχιστον 100 άτομα και με την προϋπόθεση ότι έχει συμπληρώσει ένα χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη και ο άλλος γονέας εργάζεται έξω απ' το σπίτι. Η άδεια Δε αυτή δίνεται από τον εργοδότη με βάση τη σειρά προτεραιότητας των αιτήσεων των ενδιαφερομένων μέχρι να καλυφθεί ποσοστό 8% του συνόλου των απασχολούμενων στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος.

Άλλη προϋπόθεση είναι ο άλλος γονέας να εργάζεται έξω από το σπίτι. Όπως είναι γνωστό είναι πάρα πολλές οι περιπτώσεις γυναικών ή και ανδρών που δουλεύουν στο σπίτι. Σ' αυτές λοιπόν τις περιπτώσεις ο νόμος

47

δεν εφαρμόζεται και ο πατέρας ή η μητέρα που δουλεύει στην ιδιωτική επιχείρηση Δε μπορεί να πάρει άδεια ανατροφής.

Αλλά και όταν συντρέχουν οι προϋποθέσεις του νόμου, η άδεια που δίνεται είναι χωρίς αποδοχές και μπορεί να φθάσει τους τρεις μήνες για κάθε γονέα. Ο εργαζόμενος Δε γονέας που παίρνει γονική άδεια, για να έχει πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του φορέα, κατά το χρονικό διάστημα της απουσίας του, είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει ολόκληρη την ασφαλιστική εισφορά, εργατική και εργοδοτική, που αντιστοιχεί σ' αυτό το διάστημα (άρθρο 6 ν. 1483).

Σύμφωνα με το άρθρο 12 κάθε βιομηχανική επιχείρηση με προσωπικό πάνω από 300 άτομα είτε αυτή θα λειτουργήσει για πρώτη φορά, είτε ήδη λειτουργεί, αλλά πρόκειται να ανεγείρει καινούργιες κτιριακές εγκαταστάσεις, πρέπει να προβλέπει επαφή και κατάλληλο χώρο για τη στέγαση βρεφονηπιακού σταθμού που να καλύπτει τις ανάγκες των εργαζομένων σ' αυτήν.

Και εδώ όμως έχουμε να παρατηρήσουμε ότι αποτελεί μεν βήμα προόδου η πρόβλεψη ίδρυσης βρεφονηπιακών σταθμών από τις επιχειρήσεις, πλην όμως θα έπρεπε να υποχρεώνονται όχι μόνο να βρουν χώρο για

βρεφονηπιακό σταθμό οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 300 εργαζόμενους, αλλά να φτιάχνουν και να λειτουργούν βρεφονηπιακούς σταθμούς, οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 100 και όχι πάνω από 300 εργαζόμενους.

Σχετικά με την άδεια απουσίας για ασθένεια εξαιρουμένων μελών ο ν. 1483 (άρθρο 7 ν. 1483), καθιερώνει τη δυνατότητα χορήγησης άδειας απουσίας χωρίς αποδοχές μέχρι 6 ημέρες για ασθένεια εξαρτωμένων μελών σε εργαζόμενους που έχουν πλήρη απασχόληση.

Και πρώτα - πρώτα, πρέπει να διευκρινισθεί ποια θεωρούνται, κατά το νόμο, εξαρτούμενα μέλη. Κατά το άρθρο 1 του ν. 1483 εξαρτούμενα μέλη

48

είναι τα παιδιά μέχρι 16 ετών, καθώς και τα παιδιά πάνω από τα 16 τους χρόνια ή η σύζυγος όπως και οι γονείς και άγαμοι αδελφοί ή αδελφές που λόγω ασθενείας ή αναπηρίας έχουν ανάγκη από ειδικές φροντίδες.

Πάνω σ' αυτό νομίζουμε ότι ως εξαρτούμενα μέλη θα έπρεπε να θεωρούνται τα παιδιά μέχρι να συμπληρώσουν όχι τα 16, αλλά τα 18 τους χρόνια, δηλαδή μέχρι να τελειώσουν το Λύκειο. Αυτό γιατί το παιδί μέχρι να τελειώσει το Λύκειο έχει ανάγκη από φροντίδες.

Κάνοντας στη συνέχεια κριτική στη διάταξη που προβλέπει τη χορήγηση της πιο πάνω άδειας νομίζουμε πως το ευεργέτημα της χορήγησης άδειας για ασθένεια εξαρτουμένων μελών δεν θα έπρεπε να περιορίζεται μόνο σε όσους έχουν πλήρη απασχόληση. Γιατί να αποκλείονται όσο δουλεύουν εποχιακά και με μειωμένα ωράρια; Εξάλλου αυτό το ευεργέτημα θα έπρεπε να είναι κάπως πιο ουσιαστικό και να υπάρχει αφενός δυνατότητα αύξησης των ημερών της άδειας, αν πράγματι υπάρχει ανάγκη και αφετέρου δυνατότητα μεταφοράς του δικαιώματος αυτού από τον ένα στον άλλο χρόνο, αν τον προηγούμενο χρόνο δεν έγινε χρήση.

Ο ν. 1483 περιέχει μια ακόμα σημαντική διάταξη (άρθρο 8), που ήρθε να καλύψει ένα μέχρι σήμερα κενό. Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή δίνεται το δικαίωμα στους γονείς που εργάζονται σε επιχείρηση που απασχολεί τουλάχιστον 50 άτομα και έχουν ανάπηρα ή προβληματικά παιδιά να ζητούν από τον εργοδότη τους να μειωθεί το ωράριο εργασίας τους κατά μία ώρα την ημέρα με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους. Έτσι θα μπορούν να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στις ειδικές φροντίδες που είναι αναγκαίες για ένα τέτοιο παιδί.

Δεδομένου όμως ότι ένα τέτοιο ωράριο θα μπορεί να έχει μόνο ο ένας γονέας, εκείνος που κρίνεται με ιατρική γνωμάτευση ως καταλληλότερος για τη φροντίδα του παιδιού, η ρύθμιση αυτή αποβλέπει κυρίως στη διευκόλυνση της μητέρας, γιατί αυτή συνήθως

θα κρίνεται ως καταλληλότερη

49

για τη φροντίδα του παιδιού. Μέχρι τώρα, όπως είναι γνωστό, πολλές φορές αναγκαζόταν η μητέρα, μη έχοντας δυνατότητα να εργασθεί με μειωμένο ωράριο, να σταματήσει τη δουλειά της για να μπορέσει ν' αντιμετωπίσει τις ανάγκες ενός άρρωστου ή προβληματικού παιδιού.

Πάνω σ' αυτή τη διάταξη πρέπει να παρατηρήσουμε τα εξής: α) Η δυνατότητα μειωμένου ωραρίου θα έπρεπε να παρέχεται σε όλους τους εργαζόμενους που έχουν άρρωστα ή προβληματικά παιδιά και όχι μόνο σ' εκείνους που εργάζονται σ' επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 50 άτομα, β) θα έπρεπε να υπάρχει η δυνατότητα μεγαλύτερης μείωσης του ωραρίου εργασίας, σε περίπτωση που η πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία του παιδιού είναι ιδιαίτερα βαριά.

Μια ακόμα νέα ρύθμιση του ν. 1483 (άρθρο 9), είναι η δυνατότητα χορήγησης στους εργαζόμενους γονείς που έχουν παιδιά ηλικίας μέχρι 16 ετών, άδειας να απουσιάζουν ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα από τη δουλειά τους μέχρι να συμπληρωθούν 4 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος συνολικά και για τους δύο γονείς μαζί, για να μπορούν να επισκεφθούν το σχολείο των παιδιών τους με σκοπό την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης.

Και στην προκειμένη περίπτωση θέλουμε να παρατηρήσουμε ότι αναμφισβήτητα είναι προοδευτική η διάταξη αυτή, πλην όμως οι τέσσερις ημέρες το χρόνο δεν είναι αρκετές, θα έπρεπε να δίνεται η δυνατότητα στο γονέα, μέχρις ότου το παιδί του συμπληρώσει τα 18 του χρόνια και όχι μόνο τα 16, άδειας μιας ημέρας το μήνα μέσα στο σχολικό έτος για να μπορεί να παρακολουθεί πιο σωστά την επίδοση του παιδιού του.

Από το ν. 1483 (άρθρο 10) κατοχυρώνεται ακόμα το δικαίωμα των εργαζομένων, που για λόγους οικογενειακών υποχρεώσεων, έχουν κάνει συμφωνία με τον εργοδότη ν' απασχολούνται με μειωμένο ωράριο, να μπορούν ν' αναλάβουν ή να επανέλθουν σε απασχόληση με πλήρες ωρά-

50

ριο, εφόσον το αποφασίζουν. Και στην προκειμένη όμως περίπτωση ο εργοδότης υποχρεούται ν' χορηγήσει στον ενδιαφερόμενο εργασία με πλήρες ωράριο μόνο εφόσον υπάρχει κενή παρόμοια θέση μ' αυτήν που κατέχει. Νομίζουμε ότι θα έπρεπε να προβλέπεται από τον νόμο η αυτοδίκαια επάνοδος του εργαζόμενου, μετά τη λήξη της απασχόλησης του με μειωμένο ωράριο, στη δουλειά που είχε προηγούμενα.

## **ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ**

1. ΕΦ Πατρών «Προστασία μητρότητας» τράπεζα νομικών



πληροφοριών.

2. ΣτΕ τμ Α ΔΔΙΚΗ 1995 σελ. 603 επ. «Προστασία της μητρότητας».

3. ΔΕΦ ΘΕΣΣΑΛ., Αρμενόπουλος 1981 σελ. 871 «Προστασία μητρότητας και παιδικής ηλικίας, παράνομη η επιβολή υπερωριακής εργασίας».

4. Α.Π τμ. Β', ΕΕΔ 35 σελ. 58 «Χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης».

5. ΑΠ τμ. Β', ΕΕΔ 30 σελ. 808 «Προσαύξηση αμοιβής και χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης».

52

**1. 29/1981 ΔΕΦ ΘΕΣΣΑΛ., Αρμενόπουλος 1981 σελ. 871 «Προστασία μητρότητας και παιδικής ηλικίας, παράνομη η επιβολή υπερωριακής εργασίας»**

Μια νοσοκόμα η οποία ήταν μητέρα 2 ανήλικων παιδιών αιτήθηκε να μην απασχολείται υπερωριακά στο νοσηλευτικό ίδρυμα στο οποίο εργαζόταν.

Με το ν. δ 2592/1953 επιτρέπεται η υπερωριακή εργασία σε προσωπικό που απασχολείται σε υπηρεσίες που λειτουργούν επί 24ώρου βάσεως επιπλέον σύμφωνα με το άρθρο 76 του Δημοσιούπαλληλικού Κώδικα απαγορεύεται η υπερωριακή απασχόληση μητέρων ανήλικων τέκνων που απασχολούνται σε τέτοιου είδους επιχειρήσεις προκειμένου να διασφαλισθεί η ευζωία και η εν γένει προστασία των ανήλικων παιδιών τα οποία χρειάζονται την άμεση φροντίδα της μητέρας τους.

Το δικαστήριο λοιπόν λαμβάνοντας υπόψη τις παραπάνω διατάξεις έκανε δεκτό το αίτημα της εργαζομένης για μη υπερωριακή απασχόληση στο νοσηλευτικό ίδρυμα.

**2. 941/1975 Α.Π Τμ. Β', ΕΕΔ 35 σελ. 58 «Χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης»**

Στην εν λόγω υπόθεση οι ενάγοντες και ήδη αναιρεσίβλητοι λόγω συμβάσεως εργασίας προσέφεραν τις υπηρεσίες τους ως ερατοτεχνίτες σε τμήμα χαλυβουργικού εργοστασίου, καλύπτοντας 8 εργάσιμες ώρες όλες τις μέρες τις εβδομάδας ακόμα και την Κυριακή. Το εργοστάσιο όμως δεν προέβλεπε μια μέρα της εβδομάδας για ανάπαυση και εξανάγκαζε τους εργαζόμενους να εργάζονται με αυτούς τους όρους με την απειλή μείωσης των αποδοχών τους.

Το δικαστήριο δέχθηκε ότι μολονότι οι αναιρεσίβλητοι παρείχαν την εργασία τους, αυτό δεν γινόταν οικειοθελώς διότι εάν δεν συμμορφώνο-

53

νταν στο πρόγραμμα της εταιρείας απειλούνταν από τον κίνδυνο μείωσης των αποδοχών τους. Συνεπώς υφίσταται αδικοπραξία της αναιρεσειούσης

εταιρείας και έτσι οι εργαζόμενοι και αναιρεσίβλητοι σύμφωνα με τα άρθρα 299, 914, 932 ΑΚ δικαιούνται χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης.

**3. 303/1971 Α.Π τμ. Β', ΕΕΔ 30 σελ. 808 «Προσαύξηση αμοιβής και χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης.**

Στην εν λόγω απόφαση ο ενάγων παρείχε τις υπηρεσίες του στον εναγόμενο σε μέρα που θεωρείται ανάπαυση για όλους τους εργαζόμενους. Το δικαστήριο δέχθηκε ότι ο ενάγων μολονότι εργάστηκε παράνομα σε μέρα ανάπαυσης δεν υπέστη καμία ηθική βλάβη διότι δεν εξαναγκάστηκε σε παροχή εργασίας αλλά προσέφερε οικειοθελώς τις υπηρεσίες του.

**4. 129V84/1994 ΣτΕ τμ. Α ΔΔΙΚΗ 1995 σελ. 603 επ. «Προστασία μητρότητας»**

Στην εν λόγω υπόθεση η αναιρεσείουσα ασφαλισμένη του ΙΚΑ ζήτησε με αίτηση της προς το υποκατάστημα ΙΚΑ του Νέου Κόσμου να της χορηγηθεί επίδομα μητρότητας για 38 επιπλέον μέρες εκτός από τις 60 για τις οποίες αυτό της είχε ήδη καταβληθεί προκειμένου να συμπληρωθούν 98 συνολικά μέρες επιδοτήσεως. Ο Διευθυντής του υποκαταστήματος αυτού έλαβε υπόψη του το γεγονός ότι ως πιθανή ημερομηνία τοκετού είχε καθοριστεί η 30/1/1986 αλλά ο τοκετός συνέβη στις 19/1/1986 και ότι η ασφαλισμένη διέκοψε την εργασία της από τις 20/1/1986 και επιδοτήθηκε για 60 ημέρες συνολικά. Κατόπιν τούτων ο διευθυντής του υποκαταστήματος απέρριψε το αίτημα της αναιρεσείουσας με την αιτιολογία ότι δεν μπορούσε ούτε να επιδοτηθεί για το διάστημα κατά το οποίο εργαζόταν ούτε να μεταφερθούν οι μέρες επιδοτήσεως κυοφορίας μετά την επιδότηση λο-

54

χείας. Κατά της αποφάσεως αυτής η αναιρεσείουσα άσκησε ένσταση ενώπιον της Τοπικής Διοικητικής Επιτροπής του ίδιου υποκαταστήματος. Η τοπική Διοικητική Επιτροπή λαμβάνει υπόψη της τις διατάξεις του άρθρου 40 του ν. 1539/1985 δέχτηκε την ένσταση της αναιρεσείουσας. Κατά της αποφάσεως αυτής το ΙΚΑ άσκησε προσφυγή. Το διοικητικό πρωτοδικείο δέχτηκε ότι από καμιά διάταξη δεν προβλέπεται η δυνατότητα μεταφοράς των ημερών επιδοτήσεως λόγω κυοφορίας μετά τον τοκετό, εκτός από τις ημέρες που αντιστοιχούν στο χρονικό διάστημα μεταξύ πραγματικής και πιθανής ημέρας τοκετού, συνεπώς κατέληξε ότι η προσβληθείσα απόφαση της τοπικής διοικητικής επιτροπής δεν ήταν νόμιμη. Επειδή όμως κατά την ερμηνεία της διάταξης του άρθρου 40 του ν. 1539/1985 η αναιρεσείουσα είχε το δικαίωμα εφόσον δεν είχε επιδοτηθεί καθόλου πριν από τον τοκετό να λάβει το σύνολο της επιδοτήσεως λόγω μητρότητας μετά τον τοκετό για χρονικό διάστημα 98 ημερών

δεδομένου ότι κατά το διάστημα αυτό απείχε από την εργασία της  
55

### **Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών**

**INTRASOFT NOMOS 71/1997 ΕΦ ΠΑΤΡ (184225)**

Η υπό κρίση έφεση κατά της 790/1996 οριστικής αποφάσεως του Μον. Πρωτοδικείου Πατρών το οποίο δίκασε κατά την ειδική διαδικασία των εργατικών διαφορών, ασκήθηκε νομότυπα και εμπρόθεσμα.

Επομένως, πρέπει να γίνει τυπικά δεκτή και να εξετασθεί στην ουσία.

Με την προσβαλλόμενη απόφαση έγινε εν μέρει δεκτή για 1.018.542 δραχμές η από 18-1-1996 αγωγή της ήδη εφεσίβλητης με την οποία, επικαλούμενη αυτή άκυρη καταγγελία της σχέσεως εργασίας της με την ήδη εκκαλούσα, ζητούσε την επιδίκαση 1.071.581 δραχμών για οφειλόμενες αποδοχές υπερημερίας, καθυστερούμενες αποδοχές και επίδομα μητρότητας. Κατά της αποφάσεως αυτής παραπονείται η εναγόμενη με την υπό κρίση έφεση, για εσφαλμένη εφαρμογή του νόμου και κακή εκτίμηση των αποδείξεων.

Από τις καταθέσεις των μαρτύρων στο ακροατήριο του πρωτοβάθμιου δικαστηρίου (βλ. τα 790/1996 πρακτικά) τα έγγραφα που προσκομίζουν νόμιμα οι διάδικοι, και την 5177/1996 ένορκη βεβαίωση της συμβολαιογράφου Σ.Π., που λήφθηκε ύστερα από νόμιμη κλήτευση της ενάγουσας, αποδεικνύονται τα εξής: Στις 25-10-1995 η ενάγουσα προσλήφθηκε από την εναγομένη εταιρεία ως γαζώτρια, στην βιομηχανία ετοιμών ενδυμάτων που διατηρεί αυτή στην Πάτρα. Κατά την πρόσληψη της, η ενάγουσα ήταν μητέρα τέκνου που είχε γεννήσει στις 6-7-1995. Στις 20-12-1995, η εναγομένη κατάγγειλε τη σύμβαση και η ενάγουσα αποχώρησε από την εργασία. Υποστηρίζει η ενάγουσα ότι η καταγγελία είναι άκυρη για τους εξής λόγους: α) επειδή δεν τηρήθηκε ο έγγραφος τύπος που ορίζουν οι διατάξεις του άρθρου 5 παρ. 3, 9 του Ν. 3198/1955, β) επειδή είναι αντίθετη στη διάταξη του άρθρου 15 του Ν. 1483/1994 που απαγορεύει την απόλυση γυ-

56

ναικών ένα χρόνο μετά τον τοκετό και γ) επειδή η καταγγελία είναι καταχρηστική, γενομένη εις εκδίκηση επειδή τάχθηκε με το μέρος εκείνων των εργαζομένων που έκαναν κίνηση υπέρ της οκτάωρης και όχι της επτάωρης εργασίας, και διότι αρνήθηκε να προβεί εις εξύβριση της προέδρου του εργοστασιακού σωματείου των εργαζομένων, που την εποχή εκείνη έκανε κίνηση για τη μη κατάργηση της οκτάωρης απασχόλησης. Το πρωτοβάθμιο δικαστήριο έκρινε ότι είναι καταχρηστική η καταγγελία για το λόγο ότι έγινε επειδή η ενάγουσα αξίωσε από την εναγομένη να πληρώνεται την προβλεπόμενη από το νόμο μία ώρα για θηλασμό του βρέφους της, την οποία η τελευταία

δεν της χορηγούσε, αν και είχε σχετική υποχρέωση από το νόμο. Έτσι όμως που έκρινε, εσφαλμένα εκτίμησε το δικόγραφο της αγωγής και τις αποδείξεις, κατά το βάσιμο περί τούτου παράπονο της εναγομένης διότι η ενάγουσα δεν επικαλέσθηκε τέτοιο λόγο ακυρότητας της καταγγελίας. Οι λόγοι ακυρότητας της καταγγελίας είναι οι αμέσως παραπάνω αναφερόμενοι, για τους οποίους πρέπει να παρατηρηθούν τα εξής. Ο πρώτος λόγος είναι μη νόμιμος. Διότι, από τις διατάξεις των άρθρων 1, 3 του νόμου 2112/1920 και 2 και 5 παρ. 5 του νόμου 8198/1955 προκύπτει ότι δεν απαιτείται η τήρηση του εγγράφου τύπου για την καταγγελία, αν ο μισθωτός δεν έχει συμπληρώσει τουλάχιστον δίμηνη εργασία στον εργοδότη από της προσλήψεως του (ΑΠ 843/1976, ΔΕΝ 32, 951, Ε 252/1994, ΕΕΔ 53, 5, ΕΑ 10562/1991, ΕΕΔ 1993-477). Και στην προκειμένη περίπτωση, η εναγομένη δεν συμπλήρωσε δίμηνη εργασία στην εναγομένη από την πρόσληψη της (πρόσληψη 25-10-1995, απόλυση 20-12-1995). Ο τρίτος λόγος είναι ουσιαστικά αβάσιμος, διότι, ούτε από την κατάθεση της μάρτυρος απόδειξης Α.Σ., ούτε και από κάποιο άλλο αποδεικτικό στοιχείο αποδεικνύεται ότι η απόλυση της ενάγουσας έγινε από εκδίκηση, επειδή δήθεν δεν δέχθηκε να εξυβρίσει την εν λόγω μάρτυρα, πρόεδρο του σωματείου

57

εργαζομένων, ή διότι τάχθηκε με το μέρος των εργαζομένων που αξίωναν τη διατήρηση της οκτάωρης εργασίας, αντί της επτάωρης που ζητούσε η εναγομένη εταιρεία. Ούτε, τέλος η ενάγουσα επικαλέσθηκε άλλα περιστατικά που να καθιστούν καταχρηστική την καταγγελία, ούτε και αποδείχτηκαν τέτοια περιστατικά.

Τέλος, σχετικά με τον επικαλούμενο δεύτερο λόγο ακυρότητας της καταγγελίας, πρέπει να τονισθούν τα εξής: Κατά το άρθρο 15 του νόμου 1483/1994, απαγορεύεται και είναι απολύτως άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας εργαζομένης από τον εργοδότη της κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της και για το χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό. Σκοπός της διατάξεως αυτής είναι η εξασφάλιση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας της γυναίκας που κατά τη διάρκεια της εργασίας της παραμένει έγκυος, ώστε να μην αποτελεί λόγο καταγγελίας της σχέσεως εργασίας ή τυχόν μειωμένη απόδοση της λόγω γης εγκυμοσύνης καθώς και η διακοπή της εργασίας λόγω του τοκετού. Επομένως, οι γυναίκες που για πρώτη φορά αναλαμβάνουν εργασία μετά τον τοκετό δεν έχουν την ίδια προστασία και μπορεί να καταγγελθεί η σχέση εργασίας τους μέσα σε ένα έτος μετά τον τοκετό. Επομένως και ο παραπάνω λόγος ακυρότητας της καταγγελίας, είναι μη νόμιμος. Κατ' ακολουθίαν, δεν είναι άκυρη η

καταγγελία της συμβάσεως εργασίας της ενάγουσας και το πρωτοβάθμιο δικαστήριο που δέχτηκε τα αντίθετα και επιδίκασε εις βάρος της εναγομένης μισθούς υπερημερίας 949.846 δραχμών και υποχρέωσε την εναγομένη να επαναπροσλάβει την ενάγουσα, εσφαλμένα εφάρμοσε τις πιο πάνω νομικές διατάξεις και εσφαλμένα επίσης εκτίμησε τις αποδείξεις. Αποδείχθηκε, όμως, ότι η εναγομένη οφείλει στην ενάγουσα από τις αποδοχές του Δεκεμβρίου του 1995 36.425 δραχμές καθώς και 32.272 δραχμές για τις ώρες θηλασμού που δικαιούνταν κατ' άρθρο 3 του Ν. 1302/1982 και δεν έλαβε από την εναγομένη. Συνολικά, λοιπόν δικαιούται η ενάγουσα 68.696 και όχι 58

1.018.542 δραχμές που επιδίκασε το πρωτοβάθμιο δικαστήριο, υπολογίζοντας εσφαλμένα και το ποσό των 949.846 δραχμών για μισθούς υπερημερίας, γι' αυτό, πρέπει να γίνει δεκτή και στην ουσία η έφεση και να εξαφανισθεί η προσβαλλόμενη απόφαση. Στην συνέχεια πρέπει να κρατηθεί η υπόθεση, να δικασθεί στην ουσία η αγωγή και να γίνει δεκτή, εν μέρει, για 68.696 δραχμές. Η εκκαλούσα - εναγομένη, πρέπει να καταδικασθεί σε μέρος της δικαστικής δαπάνης της ενάγουσας και των δύο βαθμών, όπως στο διατακτικό (ΚΠολΔ 178, 183).

#### **71/1997 ΕΦ Πατρών «Προστασία μητρότητας»**

Η ενάγουσα στη συγκεκριμένη υπόθεση 2 μήνες πριν την πρόσληψη της ως γαζώτρια από την εναγομένη εταιρεία είχε αποκτήσει ένα τέκνο. Μετά την πάροδο 2 μηνών από την πρόσληψη της η εναγομένη εταιρεία κατήγγειλε τη σύμβαση και η ενάγουσα αποχώρησε από την εργασία. Κατόπιν τούτου ασκήθηκε αγωγή με αίτημα την ακυρότητα της καταγγελίας για τους εξής λόγους: (α) επειδή δεν τηρήθηκε ο έγγραφος τύπος (β) επειδή η καταγγελία αυτή είναι αντίθετη στη διάταξη του άρθρου 15 του Ν. 1483/1994 που απαγορεύει την απόλυση γυναικών 1 χρόνο μετά τον τοκετό, και (γ) επειδή η καταγγελία είναι καταχρηστική. Το πρωτοβάθμιο δικαστήριο έκρινε καταχρηστική την καταγγελία.

Το εφετείο στη συνέχεια έκρινε ότι ο πρώτος λόγος ακυρότητας είναι μη νόμιμος διότι δεν απαιτείται έγγραφος τύπος στην καταγγελία αν ο μισθωτός δεν έχει συμπληρώσει τουλάχιστον 2 μήνες εργασία στον εργοδότη. Ως προς τον δεύτερο λόγο ακυρότητας έκρινε ότι οι γυναίκες που για πρώτη φορά αναλαμβάνουν εργασία μετά τον τοκετό δεν έχουν την ίδια προστασία με τις γυναίκες που κατά την διάρκεια της εργασίας τους εγκυμονούν. Συνεπώς δεύτερος ο λόγος είναι μη νόμιμος διότι μπορεί να γίνει καταγγελία και σε χρονικό διάστημα μικρότερο από 1 χρόνο εφόσον η ε-

νάγουσα τεκνοποίησε πριν την πρόσληψη της. Τέλος ως προς τον τρίτο λόγο ακυρότητας το εφετείο αποφάσισε ότι είναι ουσιαστικά αβάσιμος διότι δεν αποδεικνύεται ότι η καταγγελία έγινε από εκδίκηση. Επιδίκασε λοιπόν στην ενάγουσα μόνο τις αποδοχές του Δεκεμβρίου καθώς και ποσό για τις ώρες θηλασμού που ήταν υποχρεωμένη η εταιρεία να καταβάλλει.

## **ΓΕΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

1. Ν.Κ Ανδρουλάκης «Ποινικό Δίκαιο - Ειδικό μέρος» Αθήνα 1974, σελ. 99 επ.
2. Πηνελόπη Αγαλλοπούλου \_ Ζερβογιάννη «Η προστασία της άγαμου μητρός», Αθήνα 1971. «Προστασία και διευκόλυνση εργαζομένων με οικογενειακώς υποχρεώσεις» ΕΕΔ 44, σελ. 457 επ.
3. Χρ. Καρατζάς «Παρατηρήσεις και σχόλια στη νέα ΕΓΣΣΕ της 9-6-93» ΔΕΝ 1993 σελ. 1035 επ.
4. Κουρτούκας «Η άμβλωση κατά το ιταλικό ποινικό δίκαιο» Αρμενόπουλος 1980, σελ. 77 επ.
5. Κωνσταντίνος Λάμπρος «Προστασία Γυναικών, μητρότητας και εγκυμοσύνης» Εργατική Ασφαλιστική Νομοθεσία, Επιθεώρηση Εργασίας 1999, σελ. 577.
6. Μιλτ. Λεοντάρης «Προστασία μητρότητας» Λογιστής 1995, σελ. 518 επ.
7. Λέων. Ντάσιος «Η προστασία της εργαζόμενης γυναίκας» ΕΕΔ 1982, σελ. 673 «Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο» Αθήνα 1991, σελ. 420 επ.
9. Ευαγγελία Παλαιολόγου «Η προστασία της μητρότητας στα πλαίσια του κοινοτικού χάρτη θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων» ΔΕΝ 1993 σελ. 289.
10. Ι.Κ Σιωμόπουλος «Προστασία της μητρότητας» ΕΕΔ 38, σελ. 44 επ.
11. Αθ. Τομαράς «Νυκτερινή εργασία γυναικών εις φαρμακεία» ΕΕΔ 31, σελ. 870 επ.
12. Χατζή δη μητρίου «Οι παροχές μητρότητας από το ΙΚΑ και τον ΟΑ-ΕΔ» ΔΕΝ 1983 σελ. 1129επ.