

**ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΑ ΑΤΟΜΙΚΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ  
ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ:  
Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΟΙ ΠΟΣΟΣΤΩΣΕΙΣ ΤΩΝ  
ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΙΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ**

**ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ:**

A. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

B. ΚΥΡΙΟ ΜΕΡΟΣ:

1) Ιστορική εξέλιξη της κατοχύρωσης της αρχής της ισότητας των φύλων στην Ελλάδα.

2) Η ισότητα των δύο φύλων στη σύγχρονη εποχή

2α) Η ισότητα των φύλων ως δικαίωμα κατοχυρωμένο από το ελληνικό Σύνταγμα του 2001

i) Περιεχόμενο

ii) Περιορισμοί και οριοθετήσεις

iii) Συνταγματική προστασία

2β) Η Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας για την ισότητα των φύλων

2βi) Ο Σκοπός της προώθησης της ισότητας των φύλων μέσω της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας.

3) Ισότητα των φύλων και παραβιάσεις της στον εργασιακό τομέα.

3<sup>α</sup>) Πρωτογενές και παράγωγο Κοινοτικό Δίκαιο.

3β) Ελληνικοί Νόμοι.

3γ) Παραβιάσεις της αρχής και διακρίσεις στον εργασιακό τομέα- Νομολογιακά παραδείγματα.

4) Ποσόστωση: Αντισυνταγματικότητα σχετικών ρυθμίσεων- Παραδείγματα υποθέσεων.

Γ. ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Δ. ΠΕΡΙΛΗΨΗ- SUMMARY

I. ΕΛΛΗΝΙΚΑ

II. ENGLISH

Ε. ΛΗΜΜΑΤΑ- LEMMAS

ΣΤ. ΠΙΝΑΚΑΣ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΣ

Ζ. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

## A. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η αρχή της ισότητας κατοχυρώνεται στο σύγχρονο ελληνικό Σύνταγμα, μετά την τελευταία αναθεώρηση του 2001, στο άρθρο 4§1 με την εξής διατύπωση: «Οι Έλληνες είναι ίσοι απέναντι στο νόμο». Μια ειδικότερη έκφραση της αρχής της ισότητας, η οποία θα αποτελέσει και το θέμα αυτής της εργασίας είναι η αρχή της ισότητας των δύο φύλων. Αυτή κατοχυρώνεται στην παράγραφο 2 του άρθρου 4 Σ.: «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις». Παρ' όλη τη συνταγματική του κατοχύρωση όμως, το δικαίωμα της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι ένα από τα συχνότερα προσβαλλόμενα δικαιώματα τόσο στην ελληνική κοινωνία του 21<sup>ου</sup> αιώνα, αλλά και σε παγκόσμιο επίπεδο.

Το γεγονός αυτό αποδεικνύει, πόσο βαθιά ριζωμένες είναι οι διακρίσεις και οι ανισότητες μέσα στις κοινωνικοοικονομικές και πολιτιστικές δομές, αλλά και στην πολιτική ζωή. Οι αντιλήψεις που επικρατούσαν στις αρχαίες πατριαρχικές κοινωνίες, έχουν αφήσει τα κατάλοιπά τους, τα οποία βέβαια από γενιά σε γενιά εξασθενούν και ξεθωριάζουν, αλλά δεν εξαλείφονται εντελώς.

Ένας τομέας της ανθρώπινης ζωής, στον οποίο κάνουν συχνά την εμφάνισή τους περιστατικά διακρίσεων και άνισης μεταχείρισης με βάση το φύλο, είναι ο τομέας της εργασίας. Δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις, όπου ένας άνδρας και μια γυναίκα είναι υποψήφιοι για την ίδια θέση, έχουν τα ίδια προσόντα και τελικά προτιμάται και προσλαμβάνεται ο άνδρας αποκλειστικά λόγω φύλου και χωρίς να υπάρχουν ειδικοί λόγοι (π. χ. βιολογικοί), οι οποίοι θα κατασττούσαν απαγορευτική την άσκηση του συγκεκριμένου επαγγέλματος για μια γυναίκα.

Μια εκδήλωση της άνισης μεταχείρισης των δύο φύλων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων είναι οι ποσοτώσεις των γυναικών στις προσλήψεις, δηλαδή ο καθορισμός ορισμένου αριθμού γυναικών που θα προσληφθούν και θα αποτελέσουν ένα ποσοστό (συνήθως χαμηλότερο του 50%) του συνολικού αριθμού του προσωπικού, που θα προσληφθεί. Μια τέτοια ρύθμιση όμως είναι εξ ορισμού αντισυνταγματική ως αντίθετη στο 4§2 Σ. καθώς καταργεί την ισότητα στην απασχόληση εισάγοντας περιορισμούς στον αριθμό των γυναικών, που θα προσληφθούν.

Ξεκινώντας λοιπόν από τη γενική αρχή της ισότητας των φύλων και το πώς τελικά αυτή κατοχυρώθηκε μέσα από ποικίλες ανακατατάξεις, θα δούμε πώς και γιατί αυτή παραβιάζεται στον

τομέα των εργασιακών σχέσεων με αποκορύφωμα την επιβολή ποσοτώσεων από διάφορους εργοδότες κατά την πρόσληψη ενός ορισμένου αριθμού εργαζομένων.

## **B. ΚΥΡΙΟ ΜΕΡΟΣ**

### ***1. Ιστορική εξέλιξη της κατοχύρωσης της αρχής της ισότητας των φύλων στην Ελλάδα.***

Η αρχή της ισότητας των φύλων κατοχυρώθηκε για πρώτη φορά στο ελληνικό Σύνταγμα του 1975, η οποία λειτούργησε διευρυντικά και διευκρινιστικά προς την προϋπάρχουσα γενική αρχή της ισότητας.

Είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι τα πολιτικά και αστικά δικαιώματα της Ελληνίδας αναγνωρίστηκαν από την ελληνική νομοθεσία χωρίς να χρειαστεί συνταγματική διάταξη, όπως σε άλλες χώρες και κανένα από τα ελληνικά Συντάγματα μέχρι το 1975 δεν διευκρινίζει ρητά και άμεσα τη θέση της γυναίκας στη ελληνική νομοθεσία.

Οι παλαιότεροι νομικοί συγγραφείς δεν κατάφεραν να έρθουν σε συμφωνία για το αν τελικά θα παρέχονταν στις γυναίκες τα ίδια δικαιώματα με τους άνδρες, με πρώτο και σημαντικότερο το δικαίωμα της ψήφου. Η πρώτη πρόταση νόμου στην ελληνική Βουλή για παροχή ψήφου στις γυναίκες, έγινε από το βουλευτή Α. Μπασιά με τίτλο: «Περί ισοπολιτείας των γυναικών», κατατέθηκε στη Βουλή στις 25 Δεκεμβρίου 1919 και παραπέμφθηκε σε Επιτροπή. Παρά το γεγονός ότι κατά την έκθεσή της η Επιτροπή αποδέχτηκε την αρχή αυτή, το θέμα έμεινε σε αυτό το σημείο στάσιμο.

Επόμενη συζήτηση του θέματος περί παροχής πολιτικών δικαιωμάτων στις γυναίκες έγινε κατά τις συνταγματικές εργασίες της Γ' Εθνοσυνέλευσης από τον τότε υπουργό Δικαιοσύνης Δ. Γούναρη. Μεταξύ των προτάσεων του ήταν και η προσθήκη στο άρθρο του Συντάγματος για την ισότητα των εδαφίων: «Δια νόμου δύναται να καταργηθή εν όλω ή εν μέρει η διάκρισις των φύλων όσον αφορά την ικανότητα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι και του αναλαμβάνειν οιαδήποτε λειτουργίαν ή υπηρεσίαν. Ικανότης αναγνωρισθείσα κατά το προηγούμενον εδάφιον δεν δύναται να αφαιρεθή ούτε να μειωθή δια νόμων». Κατά τη σχετική του εισήγηση ο Δ. Γούναρης τόνισε: «Μη φανταζώμεθα ότι η γυνή είναι ον κατώτερον του ανδρός. Τούτο είναι μια απλή πρόληψις, η οποία ευρίσκεται λεληθότως ερριζωμένη παρά πολλοίς εξ ημών. Η γυνή

εμπορεί να είναι κατά τι διάφορος του ανδρός, μόνον κατά τον χαρακτήρα. Αλλά αυτό δεν την καθιστά ολιγώτερον ικανήν να αναμιχθή εις τα δημόσια πράγματα»(1). Η πρόταση του Δ. Γούναρη τέθηκε σε ψηφοφορία στη Συνεδρίαση της 27<sup>ης</sup> Μαΐου 1923 και καθώς δεν έλαβε υπέρ της τα  $\frac{2}{3}$  του κατωτάτου ορίου της απαρτίας κατ' άλλους θεωρήθηκε ότι απορρίφθηκε, ενώ κατ' άλλους ότι δεν λήφθηκε απόφαση.

1.Μπέσιλα- Μακρίδη Ε., «Η συνταγματική κατοχύρωση της αρχής της ισότητας των φύλων», εκδ. Μεταξάς, 1983, Αθήνα, σελ. 36

Στη Δ' Συντακτική Συνέλευση, υπέρ της παραχώρησης πολιτικών δικαιωμάτων στις γυναίκες τάχθηκαν οι Αλ. Παπαναστασίου και Γ. Καφαντάρης χρησιμοποιώντας ως δικαιολογητική βάση το ότι η παροχή πολιτικών δικαιωμάτων στις γυναίκες ήταν μέρος της προόδου, που είχε αρχίσει να πραγματοποιείται στο εξωτερικό και αναπόφευκτα δεν θα άφηνε ανεπηρέαστη την Ελλάδα. Η Δ' Συντακτική Συνέλευση όμως δεν έλαβε καμία απόφασή σχετικά με το θέμα.

Απόφαση σχετικά με το ζήτημα της ισοπολιτείας των γυναικών, πάρθηκε τελικά από την Τριακονταμελή Συνταγματική Επιτροπή της Δ' Συντακτικής Συνέλευσης. Σε συνεδρίασή της στις 17 Αυγούστου 1925, ο πρόεδρος της Αλ. Παπαναστασίου ανακίνησε και πάλι το ζήτημα και υποστήριξε την ψήφιση ερμηνευτικής δήλωσης για να αρθεί η αμφισβήτηση περί του αν η νομοθετική εξουσία μπορεί να χορηγήσει τα πολιτικά δικαιώματα στις γυναίκες ή όχι. Μετά από ψηφοφορία η Επιτροπή δέχτηκε τελικά ότι: «Κατά την έννοιαν του άρθρου 15 Σ. η επέκτασις των εκλογικών δικαιωμάτων εις τας γυναίκας είναι αντικείμενο της νομοθετικής εξουσίας». Δεύτερο επίτευγμα του Παπαναστασίου στο ζήτημα της ισότητας ήταν να γίνει αποδεκτή από την Επιτροπή η πρότασή του για προσθήκη ερμηνευτικής δήλωσης στο άρθρο 5 Σ. περί της ισότητας των πολιτών ότι η λέξη «πολίτης», τόσο σε αυτό, όσο και σε όλα τα άρθρα του Συντάγματος, στα οποία αναφέρεται, έχει την έννοια του Έλληνα υπηκόου, όποιου δηλαδή έχει την ελληνική ιθαγένεια ανεξαρτήτως φύλου ή ηλικίας. Έτσι λοιπόν στο άρθρο 6 του Συντάγματος του 1927, συμπεριλήφθηκαν οι προαναφερθείσες ερμηνευτικές διατάξεις σχετικά με την έννοια της λέξης «πολίτης» στο Σύνταγμα και προστέθηκε το εξής εδάφιο: «Πολιτικά δικαιώματα εις τας γυναίκας δύνανται να απονεμηθώσι δια νόμου».(2)

Ωστόσο, παρά την πρόοδο, που συντελέστηκε σε τυπικό επίπεδο, η εφαρμογή της ισότητας των φύλων στην πράξη, συνάντησε αρκετές δυσκολίες και δεν έλειψαν οι περιπτώσεις, που η εφαρμογή της παρακάμφθηκε συνειδητά. Κάτι τέτοιο ωστόσο μπορεί να δικαιολογηθεί από το ότι ο ανδρικός πληθυσμός της ελληνικής κοινωνίας της εποχής δεν είχε ακόμα την «ψυχική προπαρασκευή, ώστε να εισαγάγει στη νομοθεσία του μια τέτοια καινοτομία», όπως υποστήριξε και ο Γ. Καφαντάρης στην εισήγησή του στη Δ' Συντακτική Συνέλευση.(3)

2. Μπέσιλα- Μακρίδη Ε., «Η συνταγματική κατοχύρωση της αρχής της ισότητας των φύλων», εκδ. Μεταξάς, 1983, Αθήνα, σελ. 42.

3. Μπέσιλα- Μακρίδη Ε., «Η συνταγματική κατοχύρωση της αρχής της ισότητας των φύλων», εκδ. Μεταξάς, 1983, Αθήνα, σελ. 40

Επόμενη ανακίνηση του ζητήματος της ισοπολιτείας των γυναικών έγινε από τις δύο Συνταγματικές Επιτροπές της Δ' Αναθεωρητικής Βουλής. Στην Επιτροπή του Β' Ψηφίσματος, ο βουλευτής Χρήστος Θηβαίος πρότεινε την εξής διάταξη: «Πάντες οι Έλληνες πολίται αδιακρίτως φύλου δικαιούνται να μετέχουν υπό τους όρους του νόμου εις στην εκλογήν των αιρετών οργάνων του Κράτους και της τοπικής αυτοδιοικήσεως. Ο χρόνος της έναρξης της ασκήσεως υπό των γυναικών του δικαιώματος του εκλέγειν και εκλέγεσθαι, ορίζεται δια νόμου εφ' άπαξ εκδοθησομένου».(4)

Η προτεινόμενη αυτή διάταξη μετά από ψηφοφορία της επιτροπής συμπεριλήφθηκε στο άρθρο 21§1 του σχεδίου Συντάγματος αυτής. Έτσι και στο Σύνταγμα του 1952 ενσωματώθηκε μια σαφής διάταξη, που κατοχύρωνε την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Από το Σύνταγμα του 1952 και μετά παρατηρήθηκε μια ικανοποιητική εξελικτική πορεία της εξίσωσης των δικαιωμάτων ανδρών και γυναικών. Το κορυφαίο σημείο της πορείας αυτής υπήρξε η αναγνώριση του εκλογικού δικαιώματος στις γυναίκες με το ν. 2159/1952, που αποτέλεσε το σταθερότερο έως τότε βήμα προς την κατεύθυνση της εξίσωσης των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των δύο φύλων όχι μόνο στον πολιτειακό βίο αλλά και στην εξύψωση της προσωπικότητας της γυναίκας στην κοινωνική και οικογενειακή ζωή γενικότερα.(5)

Η επόμενη αναθεώρηση του Συντάγματος πραγματοποιήθηκε το 1975, οπότε και πήρε την τελική του μορφή το άρθρο που κατοχυρώνει την ισότητα των δύο φύλων, το οποίο ισχύει अपαράλλαχτο έως και σήμερα μετά την τελευταία αναθεώρηση του 2001.

4. Μπέσιλα- Μακρίδη Ε., «Η συνταγματική κατοχύρωση της αρχής της ισότητας των φύλων», εκδ. Μεταξάς, 1983, Αθήνα, σελ. 44.

5. Μπέσιλα- Μακρίδη Ε., «Η συνταγματική κατοχύρωση της αρχής της ισότητας των φύλων», εκδ. Μεταξάς, 1983, Αθήνα, σελ. 46.

Κατά τις συζητήσεις της Ε' Αναθεωρητικής Βουλής, προτάθηκε από διάφορους βουλευτές να προστεθεί στο άρθρο 3§1 του σχεδίου, που κατοχύρωνε τη γενική αρχή της ισότητας ειδική διάταξη σχετική με την ισότητα των φύλων και τις περιπτώσεις, που είναι επιτρεπτές οποιεσδήποτε αποκλίσεις από αυτήν. Μετά από ακροάσεις διαφορετικών απόψεων των διαφόρων βουλευτών σχετικά με τη διατύπωση του άρθρου 3§7 Σ., η Β' Υποεπιτροπή περιέλαβε στην §7 του άρθρου 3 την εξής διάταξη: «Αι γυναίκες έχουν τα αυτά προς τους άνδρας δικαιώματα και τας αυτάς υποχρεώσεις. Αποκλίσεις επιτρέπονται μόνον δι' αποχρώντας λόγους, εις περιπτώσεις ειδικώς προβλεπομένας υπό του νόμου». Η ολομέλεια της Συνταγματικής Επιτροπής επανέλαβε τη διάταξη 3§7 του Σχεδίου της Β' Υποεπιτροπής, χωρίς να προηγηθεί συζήτηση.

Ωστόσο εκείνο, που αποτέλεσε αντικείμενο διαφωνιών ήταν το εδάφιο σχετικά με τις επιτρεπόμενες αποκλίσεις. Στο ζήτημα των αποκλίσεων αντιτάχθηκε ο αρχηγός της τότε αξιωματικής αντιπολίτευσης Γ. Μαύρος, καθώς και ο αρχηγός του ΠΑ.ΣΟ.Κ. Ανδρέας Παπανδρέου, ο οποίος χαρακτήρισε τις αποκλίσεις απαράδεκτες και τόνισε: «Πιστεύουμε σ' αυτήν την ισότητα των φύλων ή όχι; Ας πάρουμε τις αποφάσεις μας. Τι θα πει αποκλίσεις; Αποκλίσεις όσον αφορά τα δικαιώματα ή τις υποχρεώσεις;» Ένας άλλος υποστηρικτής της ίδιας αυτής άποψης, ο Ν. Αλαβάνος είπε ότι η προσθήκη της διάταξης αυτής που εισάγει τις αποκλίσεις είναι ουσιαστικά σαν να ανατρέπει την κατοχυρωμένη αρχή της ισότητας και σε καμία περίπτωση δεν ενισχύει τη θέση της γυναίκας. Κατά τον ίδιο η διατύπωση της διάταξης θα έπρεπε να είναι η εξής: «Οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου. Οιαδήποτε διακρίσεις λόγω του φύλου απαγορεύονται. Κατ' εξαίρεσιν ειδικοί νόμοι αφορώντες στην προστασία της μητρότητας και της στρατιωτικής υπηρεσίας, δεν αντίκεινται εις την αρχήν αυτήν». Δέχθηκε δηλαδή μόνο αυτές τις δύο παρεκκλίσεις. Συνεχίζοντας πρόσθεσε: «Διότι είναι γεγονός αναμφισβήτητον, ότι εάν ομιλούμε περί διακρίσεως των φύλων, ομιλούμε διότι η γυναίκα, εκ της φύσεως, όπως λένουν, φέρει το βάρος της δημιουργίας. Δεν είναι δυνατόν δια μιαν φυσικήν ιδιότητα, που την καθιστά συνδημιουργόν με τον Θεόν να μειώνομεν τα δικαιώματα της γυναίκας».(6) Από άλλους η διάταξη η σχετική με τις αποκλίσεις χαρακτηρίστηκε περιττή και επικίνδυνη και υποστηρίχθηκε η άποψη ότι ισότητα αποτελεί η συνειδητοποίηση της διαφοράς των φύλων και η διαγραφή των διαφορετικών διατάξεων.

6. Μπέσιλα- Μακρίδη Ε., «Η συνταγματική κατοχύρωση της αρχής της ισότητας των φύλων», εκδ. Μεταξάς, 1983, Αθήνα, σελ. 52.

Η Ε' Αναθεωρητική Βουλή κατά τις συζητήσεις της έκρινε ως απαραίτητη την προσθήκη μιας μεταβατικής διάταξης με την οποία θα καθοριζόταν ο χρόνος έναρξης ισχύος του άρθρου 4§2, γιατί αν το άρθρο αυτό ετίθετο άμεσα σε ισχύ, θα δημιουργούσε τεράστια κενά στην νομοθεσία και μεγάλα προβλήματα στα δικαστήρια.

Τελικά το άρθρο 4§2 του Συντάγματος του 1975 είχε την εξής διατύπωση: « Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις. Αποκλίσεις επιτρέπονται μόνο στις ειδικά προβλεπόμενες από το νόμο περιπτώσεις.» Κατά την τελική όμως επεξεργασία των διατάξεων που ψηφίστηκαν, αποφασίστηκε να μην περιληφθεί η περί αποκλίσεων διάταξη στο κεφάλαιο των ατομικών δικαιωμάτων, αλλά στη μεταβατική διάταξη 116§2 Σ, κατά την οποία: «Αποκλίσεις από τους ορισμούς της παραγράφου 2 του άρθρου 4 επιτρέπονται μόνο για σοβαρούς λόγους στις περιπτώσεις, που ορίζει ειδικά ο νόμος».

Με την τελευταία αναθεώρηση του 2001 η διάταξη του 116§2 Σ. αναθεωρήθηκε και το νέο της περιεχόμενο έχει ως εξής: «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων, που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών.»

Με τη νέα αυτή διάταξη προστατεύονται ουσιαστικότερα κοινωνικές ομάδες, που υφίστανται διακρίσεις και ιδιαίτερα οι γυναίκες. Προβλέπεται ειδικότερα η λήψη θετικών μέτρων, που κατατείνουν στην αποκατάσταση των υφιστάμενων ανισοτήτων εις βάρος τους. Πρόκειται για μια από τις πιο ουσιώδεις καινοτομικές διατάξεις του Συντάγματος και της αναθεώρησης του 2001.

## **2. Η ισότητα των δυο φύλων στη σύγχρονη εποχή.**

Απ' ό,τι έγινε όμως εμφανές, η κατοχύρωση της 4§2 Σ., της οποίας η εξελικτική πορεία μέχρι τη σημερινή μορφή της περιγράφηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο, δεν ήταν αρκετή για την εδραίωση της αρχής της ισότητας των φύλων και για την απαράβατη εφαρμογή της σε κάθε τομέα της κοινωνικής, οικονομικής, πολιτιστικής και πολιτικής ζωής. Για το λόγο αυτό ψηφίστηκαν νέοι νόμοι και οδηγίες, τόσο στην Ελλάδα, όσο και στην ευρύτερη Ευρωπαϊκή Κοινότητα. Άλλες από αυτές τις ρυθμίσεις είναι γενικές και άλλες ειδικότερες αναφερόμενες συγκεκριμένα στις παραβιάσεις της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και σχετικές με την ισότητα ανδρών και γυναικών στα θέματα αμοιβής και απασχόλησης.

### **2<sup>α</sup>. Η ισότητα των φύλων ως δικαίωμα κατοχυρούμενο από το ελληνικό Σύνταγμα του 2001: i) Περιεχόμενο ii) Οριοθετήσεις και περιορισμοί, iii) Προστασία**

#### **i) Περιεχόμενο**

Σε κάθε συνταγματικό δικαίωμα μπορεί να διακρίνει κανείς τρεις διαστάσεις: την υλική, την πνευματική και την κοινωνική.

Το συγκεκριμένο δικαίωμα της ισότητας των φύλων μπορεί εν πρώτοις να χαρακτηριστεί ως φυσικό δικαίωμα για να περιγραφεί η υλική του διάσταση. Το δικαίωμα της ισότητας των φύλων συνδέεται άμεσα με μια φυσική ιδιότητα, η οποία υπάρχει ανεξαιρέτως σε κάθε άτομο: το φύλο του. Σε κάθε άτομο μέλος μιας κοινωνίας ή μη, αλλά πάντως υποκείμενο δικαίου, μπορεί να προσδοθεί ο χαρακτηρισμό άνδρας ή γυναίκα και από αυτό συνάγεται το ότι το δικαίωμα της ισότητας των φύλων συνδέεται άμεσα με την υλική- φυσική πλευρά του δισυπόστατου όντος που λέγεται άνθρωπος.

Η δεύτερη πλευρά της ανθρώπινης υπόστασης είναι η πνευματική- ψυχική πλευρά. Το δικαίωμα της ισότητας των φύλων συνδέεται και με αυτήν από την άποψη της συνειδητοποίησης της διαφοράς ανάμεσα στα δύο φύλα, η οποία δεν καθιστά το ένα από

τα δύο κατώτερο, αλλά με τη διευκρίνισή της διαγράφει το πλαίσιο των ρόλων που καλείται να αναλάβει το καθένα από αυτά, οι οποίοι δεν είναι- και δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να γίνονται- αντιφατικοί, αλλά αλληλοσυμπληρούμενοι. Η πνευματική υπόσταση του ατόμου περιλαμβάνει και την πνευματική του καλλιέργεια, καθώς και κάθε είδους πεποίθηση, που διαμορφώνει ο ίδιος. Έτσι σκοπός του Συντάγματος μέσα από τις ρυθμίσεις του καθίσταται η διαμόρφωση σωφρόνων πολιτών. Που θα απαρτίσουν ένα αρμονικό κοινωνικό σύνολο, ρυθμιζόμενο από τις διατάξεις του Συντάγματος και των λοιπών δημοκρατικά ψηφισμένων νόμων.

Ο άνθρωπος ως οντότητα έχει τις δυο υποστάσεις που αναφέρθηκαν παραπάνω. Επειδή όμως δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να ζει μόνος του, αφού είναι άνθρωπος και όχι Θεός ούτε θηρίο, όπως επεσήμανε ο Σταγειρίτης φιλόσοφος, τίθεται το ζήτημα και μιας τρίτης υπόστασής του, της κοινωνικής. Ο άνθρωπος ως «κοινωνικό όν» είναι πλασμένος για να συνυπάρχει με τους ομοίους του σε οργανωμένα σύνολα με τους ομοίους του. Η απομόνωση, όχι μόνο δεν έχει τίποτε να του προσφέρει, αλλά καθίσταται επικίνδυνη γι' αυτόν λόγω της ανεπάρκειας και της αδυναμίας του να επιβιώσει έξω από τα όρια της κοινωνίας.

Έτσι λοιπόν κάθε ατομικό δικαίωμα θα πρέπει να μελετάται και μέσα στα πλαίσια της κοινωνικής ομάδας, αφού ο φορέας του αναγκαστικά ζει, κινείται και αναπτύσσεται μέσα σε αυτήν. Σε μια κοινωνική ομάδα, που λειτουργεί αρμονικά και είναι δημοκρατικά οργανωμένη, η αρχή που ισχύει όσον αφορά κάθε δικαίωμα είναι η εξής: Κάθε άτομο έχει δικαιώματα και πρέπει να τα ασκεί ελεύθερα. Η ελευθερία όμως του καθενός τελειώνει εκεί, που αρχίζει η ελευθερία του άλλου. Μέσα σε μια κοινωνία δηλαδή, ο κάθε πολίτης οφείλει να σέβεται τα δικαιώματα του συνανθρώπου του, όπως αξιώνει και ο ίδιος να γίνονται σεβαστά από τους άλλους τα δικά του δικαιώματα.

Κατ' αυτόν τον τρόπο ο άνδρας οφείλει να σέβεται τα δικαιώματα της γυναίκας, όπως και εκείνη με τη σειρά της οφείλει να σέβεται τα δικά του και σε καμία περίπτωση κανένα από τα δύο φύλα δεν «νομιμοποιείται» να συμπεριφέρεται με τρόπο, που μπορεί να προσβάλλει ή να περιορίζει τα δικαιώματα του άλλου. Τέτοιου είδους διακρίσεις και διαφορές στη συμπεριφορά βασιζόμενες αποκλειστικά στη διαφοροποιούμενη φυσική ιδιότητα του φύλου, είναι απαράδεκτες, καθώς στερούνται οποιασδήποτε λογικής αιτιολογίας.

## ii) Περιορισμοί- Οριοθετήσεις

Αν υποτεθεί ότι το περιεχόμενο ενός δικαιώματος ορίζεται ως η περιφέρεια ενός κύκλου(1), τότε περιορισμός είναι η συρρίκνωση της περιφέρειας αυτής, ενώ οριοθέτηση είναι η χάραξή της. Το Σύνταγμα στη σημερινή του μορφή δεν εισάγει κανέναν περιορισμό της αρχής της ισότητας, όπως το παλιό άρθρο 116§2 Σ. Αντίθετα γενικές οριοθετήσεις του δικαιώματος αυτού υπάρχουν και αναφέρονται ρητά στο άρθρο 5§1 Σ.: «Καθένας έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να συμμετέχει στην κοινωνική και πολιτική ζωή της χώρας, εφόσον δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα ή τα χρηστά ήθη». Στο άρθρο αυτό αναφέρονται οι τρεις γενικές ρήτρες, που οριοθετούν τα ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα και μεταξύ αυτών και το δικαίωμα της ισότητας των φύλων. Αυτές είναι: α) τα δικαιώματα των άλλων, β) η τήρηση του Συντάγματος συμπεριλαμβανομένων στον όρο αυτό και των λοιπών νόμων, που είναι σύμφωνοι με το Σύνταγμα και γ) τα χρηστά ήθη.

1. Δημητρόπουλος Ανδ., «Συνταγματικά δικαιώματα», Γ' έκδοση, 2004, Αθήνα.

### iii) Συνταγματική προστασία

Η προστασία του Συντάγματος, όσον αφορά την ισότητα των φύλων δεν έγκειται μόνο στην κατοχύρωσή της με τη διάταξη 4§2. Η συνταγματική προστασία της αρχής παρέχεται πιο ξεκάθαρα στη μεταβατική διάταξη 116§2, όπως αυτή τροποποιήθηκε μετά την αναθεώρηση του 2001: «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων, που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών. Αν αντιπαραβάλουμε το άρθρο αυτό στη σημερινή του μορφή με το ίδιο άρθρο ως είχε στο Σύνταγμα του 1975, παρατηρούμε το σημαντικότερο βήμα, που συντελέστηκε, όσον αφορά την κατοχύρωση της αρχής της ισότητας, αλλά και του σεβασμού των ατόμων του αντίθετου φύλου. Το παλιό άρθρο 116§2 Σ. επέτρεπε αποκλίσεις από τη ρύθμιση του άρθρου 4§2 Σ. για σοβαρούς λόγους και μόνο στην περίπτωση, που κάτι τέτοιο οριζόταν ειδικά από το νόμο. Είναι όμως προφανές, ότι το περιθώριο αποκλίσεων που επέτρεπε η παλαιότερη ρύθμιση, μπορούσε να οδηγήσει εύκολα σε αυθαίρετες συμπεριφορές, καθώς το περιεχόμενο του όρου «σοβαρός λόγος» δεν ήταν ιδιαίτερα σαφές και η έννοιά του μπορούσε να διαμορφωθεί κατά βούληση από οποιονδήποτε θα είχε συμφέρον να μην εφαρμόσει την αρχή της ισότητας των φύλων.

Έτσι ο συντακτικός νομοθέτης του 2001 τροποποιώντας τη ρύθμιση του άρθρου 116§2 Σ. εισήγαγε μια ασφαλιστική δικλείδα στην προστασία της αρχής της ισότητας μην αφήνοντας το παραμικρό περιθώριο για απόκλιση από αυτήν.

## 2β. Η συνθήκη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας για την ισότητα των φύλων.

Σε διεθνές επίπεδο η ισότητα των φύλων ενδυναμώθηκε αρχικά με την υπογραφή της Συνθήκης του Άμστερνταμ και η προστασία της συμπληρώθηκε στο κοινοτικό δίκαιο με τα νέα άρθρα 2 και 3 της Ευρωπαϊκής συνθήκης, τα οποία έχουν ως εξής:

Άρθρο 2: «Σκοπός της Κοινότητας είναι να προωθήσει την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών».

Άρθρο 3: «Σε όλες τις δραστηριότητες, που αναφέρονται σε αυτό το άρθρο, η Κοινότητα έχει ως σκοπό να εξαλείψει τις ανισότητες και να προωθήσει την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών».

Αυτές οι ρυθμίσεις της Συνθήκης εμπεριέχουν κατοχυρωμένο νομολογιακό δίκαιο του ΔΕΙ, σύμφωνα με το οποίο η ισότητα των φύλων είναι μια βασική αρχή και ένα θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα. Δίνουν στην ισότητα των φύλων την έννοια του «σκοπού», που η Κοινότητα υποχρεούται να επιδιώκει σε όλες τις δραστηριότητες συμπεριλαμβανομένου του πεδίου της κοινωνικής πολιτικής, χωρίς όμως και να περιορίζονται σε αυτό. Οι νέες ρυθμίσεις επιφορτίζουν την Κοινότητα, άλλα και τα κράτη-μέλη, με τη θετική υποχρέωση να προωθούν και να προστατεύουν την ισότητα των φύλων.

Το άρθρο 3 απαιτεί τον αφανισμό των ανισοτήτων. Η έννοια της ανισότητας είναι ευρύτερη και φύσει διαφορετική από αυτήν της διάκρισης, καθώς οι ανισότητες όσον αφορά το φύλο, αποτελούν *de facto* καταστάσεις. Επηρεάζουν κυρίως τις γυναίκες εξαιτίας των προκαταλήψεων και των στερεοτύπων όσον αφορά το ρόλο και τις ικανότητές τους. Οι προκαταλήψεις αυτές και τα στερεότυπα έχουν διαποτίσει τις κοινωνικές και οικονομικές δομές, γι' αυτό και είναι τόσο δύσκολο να ξεριζωθούν από τις αντιλήψεις του μέσου ανθρώπου. Οι αντίθετες στην αρχή της ισότητας συμπεριφορές είναι συχνά πολλαπλές και βασίζονται κυρίως στο θηλυκό γένος, καθώς και σε περισσότερους λόγους διακρίσεων. Οι περιπτώσεις ανισοτήτων ανακύπτουν ακόμη και μετά την επίσημη κατοχύρωση της ισότητας των φύλων μέσω της νομοθεσίας, για παράδειγμα ακόμη και μετά την επίτευξη της επίσημης ισότητας. Γι' αυτό για τον αφανισμό των ανισοτήτων και την προώθηση της ισότητας, όπως απαιτείται από τη Συνθήκη, η νομοθετική απαγόρευση των διακρίσεων μεταξύ των φύλων δεν επαρκεί.

Απαιτώντας την προώθηση της ισότητας των φύλων και τον αφανισμό των ανισοτήτων τα άρθρα 2 και 3 της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας στοχεύουν στην αποτελεσματική πάταξη και των άμεσων και των έμμεσων διακρίσεων με βάση το φύλο.

Επίσης απαιτούν όχι μόνο τυπική, αλλά και ουσιαστική, πραγματική, *de facto* ισότητα των, φύλων, πλήρη ισότητα στην πράξη, η οποία αποτελεί ένα σκοπό που δεν μπορεί να επιτευχθεί χωρίς τη λήψη θετικών μέτρων.<sup>(1)</sup> Γι' αυτό το λόγο έρχεται στην επιφάνεια η ανάγκη για θετική δράση. Το ΔΕΚ πρόσφατα αναγνώρισε την ανάγκη αυτή έτσι, ώστε να καταπολεμήσει τις προαναφερόμενες προκαταλήψεις και στερεότυπα.

1. Koukoulis- Spiliotopoulos S., "From formal to substantive gender equality. The proposed amendment of Directive 76/207. Comments and suggestions.» Ant. N. Sakkoulas, Athens-Komotini, Bruylant Bruxelles, 2001.

**2βι) Ο Σκοπός της προώθησης της αρχής της ισότητας των φύλων μέσω της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας.**

Φαίνεται καθαρά από τα προηγούμενα ότι τα μέτρα για την προώθηση της ισότητας των φύλων στοχεύουν σε ένα διττό-κοινωνικό και οικονομικό- σκοπό, που αντιστοιχεί στους επίσης διττούς- κοινωνικούς και οικονομικούς- στρατηγικούς στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυτό επιβεβαιώθηκε και από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Νίκαιας, το οποίο επεσήμανε τον άρρηκτο δεσμό ανάμεσα στην οικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική πρόοδο.

Η Ατζέντα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Νίκαιας δίνει έμφαση στο «διττό αντικείμενο της κοινωνικής πολιτικής» και το παρουσιάζει σαν τρόπο επιδίωξης «συγκεκριμένων σκοπών, που αφορούν την προστασία των ατόμων, τη μείωση των ανισοτήτων και την κοινωνική αλληλεγγύη».(2) Υπογραμμίζει επίσης την ανάγκη να:

Α) «επιτευχθεί η αύξηση της προσφοράς εργασίας και ιδίως όσον αφορά τις γυναίκες έτσι, ώστε να ενισχυθεί η προσπάθεια αντιμετώπισης της έλλειψης προσωπικού λόγω γήρατος».

Β) «οργανωθεί αυστηρά η πολιτική για την προώθηση της ισότητας των φύλων στον εργασιακό τομέα, για το συμβιβασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και για την καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας έτσι, ώστε να υπάρξει ανοιχτή πρόσβαση στην αγορά εργασίας για όσα περισσότερα άτομα είναι δυνατόν».

Γ) «γίνει επένδυση στις πηγές εργατικού δυναμικού ενθαρρύνοντας του εργαζομένου να αποκτήσουν περισσότερα προσόντα και να αποδεχθούν την κινητικότητα».

Δ) «προωθηθεί η ποιότητα στα κριτήρια πρόσληψης και να αναπτυχθούν αποτελεσματικά προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης, ώστε να ωφεληθούν όσα περισσότερα άτομα γίνεται».

Η κοινωνική Ατζέντα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου διακηρύσσει την κοινωνική αλληλεγγύη, την απόρριψη οποιασδήποτε μορφής εξαίρεσης ή διάκρισης και την ισότητα των φύλων σαν βασικές αξίες και τονίζει ότι η προσφορά της εργασίας είναι η καλύτερη προστασία ενάντια στις κοινωνικές διακρίσεις.

2. Koukoulis- Spiliotopoulos S., "From formal to substantive gender equality. The proposed amendment of Directive 76/207. Comments and suggestions.", Ant. N. Sakkoulas, Athens-Komotini, Bruylant Bruxelles, 2001.

Περαιτέρω παρουσιάζει την προώθηση της αρχής της ισότητας των φύλων σαν έναν από τους θεμελιώδεις στρατηγικούς κανόνες σε όλα τα πεδία της κοινωνικής πολιτικής και απαιτεί η κατοχύρωση της αρχής της ισότητας να συμπληρωθεί με ειδικά μέτρα αφορώντας τη συμμετοχή των γυναικών στη λήψη των αποφάσεων και την ενίσχυση των σχετικών με την ισότητα δικαιωμάτων.

### **3) Η ισότητα των φύλων και οι παραβιάσεις της στον εργασιακό τομέα.**

#### **3<sup>α</sup>) Πρωτογενές και παράγωγο Κοινοτικό Δίκαιο.**

Μιλώντας για πρωτογενές Κοινοτικό Δίκαιο, του οποίου οι ρυθμίσεις είναι σχετικές με την προώθηση της αρχής της ισότητας των φύλων, αναφερόμαστε κυρίως στο άρθρο 119 της Συνθήκης της Ε.Ο.Κ. , του οποίου το περιεχόμενο είναι σχετικό με την ισότητα της αμοιβή ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία.

Η ισχύς τη Συνθήκης προσχώρησης της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα άρχισε την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου του 1981 και έτσι από τότε το άρθρο 119 παρέχει άμεσα έννομα αποτελέσματα στην ελληνική έννομη τάξη, υπερέχοντας έναντι του ελληνικού δικαίου. Η υπεροχή αυτή του άρθρου 119 γίνεται αποδεκτή και από το Σύνταγμα και σημαίνει την αυτοδίκαιη κατάργηση κάθε προγενέστερης αντίθετης σε αυτό ρύθμισης, από οποιαδήποτε εθνική πηγή και αν προέρχεται αυτή (νομοθετική πράξη, διοικητική πράξη, συλλογική σύμβαση εργασίας, διαιτητική απόφαση, ιδιωτική συμφωνία, μονομερή δικαιοπραξία). Την 1.1.1981 όμως καμία τέτοιου είδους ρύθμιση δεν ίσχυε στην Ελλάδα, καθώς όλες είχαν ήδη καταστεί ανίσχυρες σύμφωνα με το Σύνταγμα, αλλά και την επικυρωθείς από την Ελλάδα Διεθνή Σύμβαση Εργασίας αριθ. 100. Επίσης η υπεροχή του άρθρου 119 σημαίνει ταυτόχρονα και παρεμπόδιση της ισχύος οποιασδήποτε μεταγενέστερης αντίθετης ρύθμισης.

Όσον αφορά τώρα το παράγωγο Κοινοτικό Δίκαιο, οι σημαντικότερες ρυθμίσεις του είναι οι Οδηγίες 75/117 και 76/207, οι οποίες θεσπίζουν την υποχρέωση των Κρατών- μελών για τη λήψη αναγκαίων μέτρων, που εξασφαλίζουν την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

Η Οδηγία 75/117/Ε.Ο.Κ. με τίτλο «περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των Κρατών- μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών» έχει ως στόχο την επίσπευση της πλήρους εφαρμογής του άρθρου 119 της Συνθήκης της Ε.Ο.Κ., που αναφέρεται στο ίδιο θέμα.

Η Οδηγία τώρα 76/207/Ε.Ο.Κ. με τίτλο «περί της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας» επιδιώκει την εξάλειψη των διακρίσεων κατά την πρόσληψη με βάση το φύλο. Έτσι το άρθρο 3§1 της Οδηγίας 76/207/Ε.Ο.Κ. ορίζει ότι: «Η εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης συνεπάγεται την απουσία κάθε διακρίσεως, που βασίζεται στο φύλο, όσον αφορά τους όρους, συμπεριλαμβανομένων και των κριτηρίων επιλογής, πρόσβασης σε απασχολήσεις, σε θέσεις εργασίας, ανεξάρτητα από τομέα ή κλάδο δραστηριότητας, και για όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας».

Μια από τις εκφάνσεις των διακρίσεων κατά την πρόσληψη είναι και η ποσόστωση των γυναικών, με την οποία θα ασχοληθούμε παρακάτω.

### 3β) Ελληνικοί νόμοι.

Οι δυο σημαντικότεροι σχετικοί με το θέμα μας ελληνικοί νόμοι είναι ο ν. 1414/1984 «για την εφαρμογή της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις» και ο ν. 1483/1984 «για την προστασία και τη διευκόλυνση εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις».

Ο ν. 1414/1984 έχει ως σκοπό του τη δημιουργία πραγματικών συνθηκών ισότητας μεταξύ των δυο φύλων. Με το νόμο αυτό εναρμονίστηκε η ελληνική νομοθεσία στις ρυθμίσεις των Οδηγιών 75/117 και 76/207 της Ε.Ο.Κ.. Στο 3<sup>ο</sup> άρθρο του ο ν. 1414/1984 ορίζει ότι:

1. Η πρόσβαση σε όλους τους κλάδους και βαθμίδες κάθε απασχόλησης γίνεται αδιακρίτως φύλου και οικογενειακής κατάστασης.
2. Με την επιφύλαξη του άρθρου 10 του παρόντος νόμου, στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς, που αφορούν την επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών, απαγορεύεται να γίνεται αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση ή να χρησιμοποιούνται κριτήρια και στοιχεία, που έστω και έμμεσα καταλήγουν σε διάκριση των φύλων.
3. Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης.

Σε εργασίες, όπου για την πρόσληψη είναι αναγκαία η προσκόμιση ιατρικής βεβαίωσης, η έγκυος προσλαμβάνεται χωρίς την ιατρική αυτή βεβαίωση, εφόσον οι ιατρικές εξετάσεις που απαιτούνται είναι επικίνδυνες για την υγεία της ίδιας ή του εμβρύου. Στην περίπτωση αυτή η προσκόμιση της ιατρικής βεβαίωσης γίνεται μετά τη λήξη της λοχείας.

Παρ' όλη τη σημασία όμως του νόμου 1414/1984 επισημαίνεται στο κείμενό του η εξής ατέλεια: Ο ν. 1414/1984 περιορίζει πολύ την έννοια της αμοιβής και δεν ακολουθεί την έννοια, που δίνουν η διάταξη του άρθρου 119 της Συνθήκης της Ε.Ο.Κ. και η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας αριθ. 100, σύμφωνα με τις οποίες αμοιβή είναι όλες οι παροχές, που χορηγούνται λόγω της απασχόλησης (π.χ. τα οικογενειακά επιδόματα αποτελούν αμοιβή γιατί παρέχονται λόγω της σχέσης εργασίας). Σε ασυμφωνία ως προς αυτήν την έννοια της αμοιβής το άρθρο 4§2 του ν. 1414/1984 ορίζει ότι: «ως αμοιβή

νοείται ο μισθός και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή που καταβάλλεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, άμεσα ή έμμεσα, σε χρήμα ή σε είδος, ως αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας».(1)

Όσον αφορά τώρα το ν. 1483/1984, η σημασία του έγκειται στο ότι με τις διατάξεις του καθιερώνει ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης για τους εργαζομένους και των δύο φύλων, που βαρύνονται με οικογενειακές υποχρεώσεις. Έτσι ο νόμος αυτός βελτιώνει την προστασία της μητρότητας και προβλέπει τη χορήγηση διαφόρων αδειών σε όσους έχουν προστατευόμενα μέλη. Όπως ορίζει, και οι δύο εργαζόμενοι γονείς μπορούν να πάρουν άδειες για να ασχοληθούν με τα παιδιά τους χωρίς να κινδυνεύουν να χάσουν την εργασία τους και τα δικαιώματα που απορρέουν από αυτήν. Τέλος, ενώ αρχικά ο ν. 1483/1984 εφαρμοζόταν μόνο στους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, με το π.δ. 193/1988 η εφαρμογή του επεκτάθηκε και στους απασχολούμενους, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, στο Δημόσιο, στα Ν.Π.Δ.Δ. και στους Ο.Τ.Α..(2)

1. Αγαλλοπούλου Π., «Παραβιάσεις της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις», Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα, 1992, σελ. 27.
2. Αγαλλοπούλου Π., «Παραβιάσεις της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις», Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα, 1992, σελ. 28.

### 3γ) Παραβιάσεις της αρχής και διακρίσεις στον εργασιακό τομέα.- Νομολογιακά παραδείγματα.

Αναφερόμενοι στενότερα στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, θα μπορούσαμε να δώσουμε τον εξής ορισμό της έννοιας της διάκρισης: «Διάκριση ανακύπτει εκεί, όπου ένα άτομο τυγχάνει ευνοϊκότερης μεταχείρισης από άλλους συναδέλφους του, που εργάζονται κάτω από τις ίδιες συνθήκες».

Διακρίσεις στον τομέα της εργασίας, οι οποίες έχουν ως μόνη δικαιολογητική τους βάση το φύλο δεν παρατηρούνται μόνο σε βάρος των γυναικών, αλλά και σε βάρος των ανδρών, Η σχετική νομολογία περιλαμβάνει πληθώρα αποφάσεων, που καταδίκασαν τις παραβιάσεις της αρχής της ισότητας των φύλων, ενώ εκείνες οι αποφάσεις, που, παρά την ύπαρξη διάκρισης, δεν την καταδίκασαν, είναι ελάχιστες.

Παρατίθεται εδώ αυτούσια η απόφαση 589/2003 του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών, η οποία έκρινε ως άκυρη την απόλυση γυναίκας, που συμπλήρωσε μεν τις προϋποθέσεις λήψης πλήρους σύνταξης λόγω γήρατος, αλλά που υπολείπεται ο χρόνος που ισχύει για τους άνδρες.

«Αποτελούμενο από τον Δικαστή Γεώργιο Ταμβακάκη, Πρωτοδίκη, τον οποίο όρισε ο Πρόεδρος του Τριμελούς Συμβουλίου Διοίκησης του Πρωτοδικείου και τη Γραμματέα Στυλιανή Ντεμίρη.

Συνεδρίασε δημόσια στο ακροατήριό του στις 30.10.2002, για να δικάσει την υπόθεση μεταξύ:

Της ενάγουσας: Κ. Β. του Δ., κατοίκου Αθηνών (οδός Σ. Χ. αρ. ...), η οποία παραστάθηκε στο Δικαστήριο με τον πληρεξούσιο δικηγόρο της Ελευθέριο Σεραφείμ.

Της εναγομένης: Ανώνυμης Εταιρίας με την επωνυμία «ΗΡΑ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΜΑΙΕΥΤΗΡΙΟ- ΓΕΝΙΚΗ ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΚΛΙΝΙΚΗ Α. Ε.», που εδρεύει στο Χολαργό Αττικής (Λ. μεσογείων αρ. 264) και εκπροσωπείται νόμιμα, την οποία εκπροσώπησε στο ακροατήριο η πληρεξούσια δικηγόρος της Αικατερίνη Γυφτάκη.

Η ενάγουσα ζήτησε να γίνει δεκτή η από 15.4.2002 αγωγή της, που κατατέθηκε με αριθμό 1269/16.4.2002, προσδιορίστηκε για τη δικάσιμο της 24.9.2002 και γράφτηκε στο πινάκιο. Κατ' εκείνη το Δικαστήριο ανέβαλε την υπόθεση γι' αυτήν που αναφέρεται στην αρχή της παρούσας.

Κατά τη συζήτηση της υπόθεσης οι ανωτέρω πληρεξούσιοι δικηγόροι των διαδίκων, αφού ανέπτυξαν τους ισχυρισμούς τους,

ζήτησαν να γίνουν δεκτά όσα αναφέρονται στα πρακτικά και στις προτάσεις τους.

ΜΕΛΕΤΗΣΕ ΤΗ ΔΙΚΟΓΡΑΦΙΑ  
ΣΚΕΦΤΗΚΕ ΚΑΤΑ ΤΟ ΝΟΜΟ

Οι διατάξεις των άρθρων 4§2 και 116§2 του Συντάγματος ορίζουν ότι οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις και ότι αποκλίσεις από την αρχή αυτή επιτρέπονται μόνο για σοβαρούς λόγους στις περιπτώσεις που ορίζει ειδικά ο νόμος. Εξάλλου ο ν. 1414/1984 «εφαρμογή της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις», που εκδόθηκε για την εναρμόνιση της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις των 75/117/10.2.75 και 76/207/9.2.76 Οδηγιών του Συμβουλίου της Ε.Ο.Κ., προβλέπει στο άρθρο 5§1 ότι απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο του εργαζομένου, όσον αφορά τους όρους, τις συνθήκες εργασίας και την επαγγελματική του εξέλιξη και σταδιοδρομία και στο άρθρο 6 στοιχ. Α ότι απαγορεύεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας για λόγους που αναφέρονται στο φύλο. Επιπλέον το άρθρο 15 του παραπάνω νόμου ορίζει ότι «διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, ΣΣΕ, διαιτητικών ή Υπουργικών αποφάσεων, εσωτερικών κανονισμών ή οργανισμών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων, όροι ατομικών συμβάσεων καθώς και διατάξεις που ρυθμίζουν την άσκηση ελευθερίου επαγγέλματος, εφόσον είναι αντίθετες με τις διατάξεις του νόμου αυτού, καταργούνται». Από τις ως άνω διατάξεις του Συντάγματος και τον ν. 1414/1984, ερμηνευόμενες υπό το φως των ανωτέρω κοινοτικών οδηγιών, και τις αναφερόμενης κατωτέρω 79/19.12.78 οδηγίας, συνάγεται γενικότερα μεν ότι απαγορεύονται οι υπέρ ή κατά του ενός φύλο αυθαίρετες ευμενείς ή δυσμενείς, νομοθετικές ή διοικητικές διακρίσεις και επιβάλλεται η νομοθετική επέκταση και, σε περίπτωση παραλείψεως του νομοθέτη, η αποκαταστατική εφαρμογή από το δικαστήριο των υπέρ του ενός μόνο φύλου ευνοϊκών διατάξεων και υπέρ του άλλου (Ολ. ΑΠ 3/93 ΔΕΝ 1994.137). Ειδικότερα δε, ως προς τη λύση της εργασιακής σχέσεως, ότι διατάξεις νόμων, κανονιστικών διοικητικών πράξεων και ΣΣΕ ή ΔΑ που προβλέπουν τη λύση της εργασιακής συμβάσεως, ή επιτρέπουν στον εργοδότη την καταγγελία τους σε περίπτωση που ο εργαζόμενος αποκτά δικαίωμα συνταξιοδότησεως από οποιονδήποτε φορέα κοινωνικής ασφαλίσεως, λόγω συμπληρώσεως ορίου ηλικίας, το οποίο όμως ορίζεται διαφορετικά για κάθε φύλο, η οποία απαγορεύεται αν βασίζεται μόνο στο φύλο και όχι σε «σοβαρούς λόγους». Τέτοιοι λόγοι είναι μόνο αυτοί που αναφέρονται στις βιολογικές και ψυχικές ιδιαιτερότητες της γυναίκας, όπως είναι και οι προβλεπόμενοι στην οδηγία 76/207 της ΕΟΚ λόγοι που αφορούν στην προστασία της εργαζόμενης

γυναίκας κατά το στάδιο της κύησης, του τοκετού και της γαλουχίας. Περαιτέρω η διάταξη του άρθρου 8 εδάφ. Β' του ν. 435/76, ορίζει ότι οι μισθωτή εν γένει υπαγόμενοι στην ασφάλιση οποιουδήποτε ασφαλιστικού οργανισμού για τη χορήγηση συντάξεως, οι οποίοι συμπλήρωσαν ή συμπληρώνουν τις προϋποθέσεις για τη λήψη πλήρους συντάξεως γήρατος, δύνανται, εάν μεν έχουν τη δυνατότητα του εργατοτεχνίτη να αποχωρούν της εργασίας τους, εάν δε έχουν την ιδιότητα του υπαλλήλου, είτε να αποχωρούν, είτε να απομακρύνονται της εργασίας τους από τον εργοδότη, λαμβάνοντας σε όλες τις περιπτώσεις οι μεν επικουρικά ασφαλισμένοι το 40%, οι δε μη ασφαλισμένοι επικουρικώς τα 50% της αποζημίωσης που δικαιούνται, κατά τις ισχύουσες κάθε φορά διατάξεις, για την περίπτωση απροειδοποίητης καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας εκ μέρους του εργοδότη. Εξάλλου οι διατάξεις του άρθρου 28§1 περ. α' και β' και §3 περ. δ' του Α.Ν. 1846/51, όπως αντικαταστάθηκε με το ν.1902/92, προβλέπουν γενικά ως όριο ηλικίας για την παροχή πλήρους συντάξεως γήρατος το 65° ή 62° έτος για τους άνδρες και το 60° ή 57° για τις γυναίκες ανάλογα με τις μέρες εργασίας αυτών. Ειδικά δε για άνδρες με τη συμπλήρωση του 60<sup>ου</sup> και για γυναίκες του 55<sup>ου</sup> έτους της ηλικίας τους και την πραγματοποίηση τουλάχιστον 4.500 ημερών εργασίας (ΗΕ), από τις οποίες οι 3.600 ΗΕ στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα (ΒΑΕ) από τις οποίες οι 1.000 ΗΕ μέσα στα τελευταία 13 έτη πριν από τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας ή την υποβολή της αιτήσεως, δικαιούνται πλήρους συντάξεως (άρθρο 27§3γ' του ν. 1902/90- βλ. μελ. Γ. Ψηλού, Προϋποθέσεις συνταξιοδοτήσεως λόγω γήρατος από το ΙΚΑ, σε ΔΕΝ 2002.1537 επ.). Υπό τα δεδομένα αυτά η ως άνω διάταξη του άρθρου 8 εδ. β' του ν. 3198/55, κατά το μέρος που παρέχει στον εργοδότη το δικαίωμα να απομακρύνει από την εργασία τις γυναίκες υπαλλήλους για μόνο το λόγο ότι δικαιούνται να λάβουν σύνταξη γήρατος από τον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό, εξαιτίας συμπληρώσεως ορίου ηλικίας χαμηλότερου από εκείνο που απαιτείται για τους άνδρες, πρέπει να θεωρηθεί ότι καταργείται από το άρθρο 15 του ν. 1414/1984. Και αυτό, γιατί η εν λόγω διάταξη, αν συνδυαστεί με τις ανωτέρω διατάξεις του Α.Ν. 1846/51, επιτρέπει την καταγγελία της εργασίας των γυναικών δηλαδή τον τερματισμό, παρά τη θέλησή τους, της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους, υπό όρους διαφορετικούς από εκείνους που ισχύουν για τους άνδρες, αντιβαίνουν έτσι στις ανωτέρω συνταγματικές διατάξεις και ως προς εκείνες των άρθρων 5§1 και 6 περ. α' του ν. 1414/1984, η οποία και στην περίπτωση ακόμη της ασφαλισμένης γυναίκας στα ΒΑΕ, ως ανωτέρω, δεν εμπίπτει σε καμία από τις προαναφερόμενες εξαιρέσεις του ν. 1414/1984 και της

οδηγίας 76/207, αλλά βασίζεται μόνο στο φύλο. Σημειώνεται, τέλος, ότι η 79/7/19.12.78 οδηγία του Συμβουλίου της ΕΟΚ για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης των δυο φύλων σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης, παρέχει στα κράτη- μέλη τη διακριτική ευχέρεια να καθορίσουν διαφορετικές ηλικίες για τη θεμελίωση δικαιώματος συντάξεως στους άνδρες και στις γυναίκες (άρθρο 7§1<sup>ο</sup>), δεν επιτρέπει όμως την απόλυση σε διαφορετική ηλικία της γυναίκας, λόγω συμπληρώσεως των προϋποθέσεων συνταξιοδοτήσεώς της [απόφ. ΔΕΙ 26.2.86 στην υπόθεση 152/84 Συλλ. 1986.723] (ΑΠ 1785/2001 ΔΕΝ 2003.166, ΑΠ 593/96 ΔΕΝ 1998.622, ΑΠ 85/95 ΔΕΝ 1995.438).

Στην υπό κρίση αγωγή η ενάγουσα εκθέτει συνοπτικά ότι την 15.5.1978 η εναγόμενη την προσέλαβε με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου για να προσφέρει τις υπηρεσίες της ως μαία και ότι η τελευταία την 10.4.2002 κατά κατάχρηση του διευθυντικού της δικαιώματος και παρανόμως κατάγγειλε εγγράφως την ως άνω σύμβαση εργασίας της. Με την επίκληση των ανωτέρω περιστατικών ζητεί, μετά από παραδεκτό περιορισμό του καταψηφιστικού αιτήματος της αγωγής: α) να αναγνωριστεί η ακυρότητα της εν λόγω καταγγελίας και β) να υποχρεωθεί η εναγόμενη να της καταβάλει 2.647,94 € για μισθούς υπερημερίας του χρονικού διαστήματος από 11.4.2002 έως 10.6.2002 με το νόμιμο τόκο από το τέλος κάθε δεδουλευμένου μήνα. Επικουρικά ζητεί να αναγνωριστεί ότι η εναγόμενη της οφείλει 17.631,27 € ως διαφορά της οφειλόμενης αποζημιώσεως και αυτής που της καταβλήθηκε, νομιμοτόκως από την επίδοση της αγωγής. Ζητεί τέλος να κηρυχθεί η απόφαση προσωρινά εκτελεστή κατά το άνω καταψηφιστικό της αίτημα και να καταδικαστεί η εναγομένη στην εν γένει δικαστική της δαπάνη. Ενόψει τούτων η αγωγή, για το αντικείμενο της οποίας δεν απαιτείται καταβολή τέλους δικαστικού ενσήμου (άρθρο 71 ΕισΝΚΠολΔ, όπως αυτό αντικαταστάθηκε με άρθρο 6§17 του ν. 2479/97), αρμοδίως και παραδεκτώς φέρεται προς συζήτηση ενώπιον του παρόντος Δικαστηρίου κατά την ειδική διαδικασία των εργατικών διαφορών (αρθρ. 16 αρ. 2, 25 αρ. 2, 663 επ. ΚΠολΔ). Πρέπει, επομένως, να ερευνηθεί περαιτέρω ως προς τη νομική και ουσιαστική της βασιμότητα.

Από τις ένορκες καταθέσεις των μαρτύρων και των διαδίκων, που εξετάστηκαν στο ακροατήριο, από τα έγγραφα, που οι διάδικοι επικαλούνται και προσκομίζουν, τα οποία λήφθηκαν στο σύνολό τους υπόψη, έστω και αν δεν πληρούν τις προϋποθέσεις του νόμου ως αποδεικτικά μέσα (άρθρο 671§1 ΚΠολΔ- ΑΠ 1631/97, ΔΕΝ 54.891), από την υπ' αριθμ. 1608/2002 ένορκη ενώπιον της Ειρηνοδίκου Χαλανδρίου Αττικής βεβαίωση της Αστερ. Ιωάννου,

που λήφθηκε νομότυπα κατ' άρθρο 671§1 εδ. δ' ΚΠολΔ, και από όλη γενικά τη διαδικασία αποδείχθηκαν κατά την κρίση του Δικαστηρίου τα ακόλουθα πραγματικά περιστατικά: Την 15.5.1978 η ενάγουσα προσελήφθη από τον νόμιμο εκπρόσωπο της εναγόμενης εταιρίας, που λειτουργούσε τότε αμιγώς σαν Μαιευτήριο, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου για να προσφέρει τις υπηρεσίες του σαν (πτυχιούχος) μαία, έναντι των προβλεπομένων από τις οικείες ΕΣΣΕ αποδοχών. Σε εκτέλεση αυτής (σύμβασης) η ενάγουσα προσέφερε τις άνω υπηρεσίες της μέχρι την 10.4.2002, οπότε οι νόμιμοι εκπρόσωποι της εναγόμενης εταιρίας κατάγγειλάν την εργασιακή της σύμβαση για το μοναδικό λόγο, όπως αναγράφεται στην τελευταία, ότι «συμπλήρωσε τις προϋποθέσεις για τη λήψη πλήρους σύνταξης από το ΙΚΑ», αφού αυτή (ενάγουσα)είχε συμπληρώσει το 55<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας της και είχε πραγματοποιήσει τουλάχιστον 9000 ΗΕ στα ΒΑΕ [άρθρο 8 εδ. β' του ν. 3198/55, όπως ισχύει μετά την αντικατάστασή του από το άρθρο 5§1 του ν. 435/76, σε συνδυασμό με το άρθρο 27§3γ' του ν. 1902/90]. Η ενάγουσα αρνήθηκε να παραλάβει το έγγραφο της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας και το χρηματικό ποσό που της προσεφέρθη σαν αποζημίωση απολύσεως. Η καταγγελία αυτή της εργασιακής συμβάσεως της ενάγουσας είναι άκυρη, αφού, όπως προαναφέρθηκε στη μείζονα σκέψη, το άρθρο 5§1 του ν. 435/76 πρέπει να θεωρηθεί ότι κατά το μέρος που παρέχει στον εργοδότη το δικαίωμα να «απομακρύνει» από την εργασία τις γυναίκες υπαλλήλους του για μόνο το λόγο ότι η τελευταία (ενάγουσα) δικαιούται να λάβει πλήρη σύνταξη από τον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό εξαιτίας της συμπλήρωσεως ορίου ηλικίας μικρότερου από εκείνο που ορίζεται για τους άνδρες (60<sup>ο</sup> έτος) υπαλλήλους έχει καταργηθεί από τη διάταξη του άρθρου 15 του ν. 1414/1984. Ο παρά τη θέλησή της τερματισμός της επαγγελματικής της σταδιοδρομίας, υπό όρους διαφορετικούς από τους ισχύοντες για τους άρρενες συναδέλφους της, αντιβαίνει τόσο στις ανωτέρω συνταγματικές διατάξεις όσο και προς εκείνες των άρθρων 5§1 και 6 στοιχ. α' του ν. 1414/1984, εφόσον εισάγει διάκριση βασιζόμενη πάνω στο φύλο [απόφ. ΔΕΙ 26.2.86 στην υπόθεση 152/84, ΑΠ 1785/2001, ΑΠ 593/96, ΑΠ 85/95 ό.π.]. Επομένως η εναγομένη έχει το δικαίωμα να προβεί στην απομάκρυνση της εργαζομένης σ' αυτήν υπαλλήλου γυναίκας από την εργασία της, συντελούμενη με την απροειδοποίητη καταγγελία της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας, εφόσον αυτή είχε πραγματοποιήσει την αντίστοιχη ως άνω αναλογία των ΗΕ και έχει συμπληρώσει το 60<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας της(ήδη η ενάγουσα διανύει το 56<sup>ο</sup>). Σημειώνεται, εξάλλου, το προφανές έννομο συμφέρον της ενάγουσας να υποβάλει προς τον

ασφαλιστικό της φορέα (ΙΚΑ) την αίτηση για συνταξιοδότηση λόγω γήρατος στο χρόνο που αυτή θα επιλέξει- όχι πάντως πέραν του 60<sup>ου</sup>- υπολογίζοντας τις συνολικές αποδοχές της τελευταίας 5ετίας επί των οποίων θα προκύψει ο μέσος όρος αποδοχών για τον προσδιορισμό της συντάξεώς της (στοιχεία τα οποία εκθέτει στην κρινόμενη αγωγή). Έτσι η εναγόμενη που έπαψε να αποδέχεται από 10.4.2002 την παροχή την παροχή της εργασίας της ενάγουσας για τον άνω λόγο κατέστη υπερήμερη και της οφείλει αποδοχές υπερημερίας για το διάστημα από 11.4.2002 μέχρι 10.6.2002 2.647,94 € (τελευταίες αποδοχές υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης 1.323,97 € επί 2 μήνες). Κατ' ακολουθίαν αυτών και σύμφωνα με τις περαιτέρω σκέψεις και τα γεγονότα που αποδείχθηκαν, πρέπει η αγωγή, η οποία είναι νόμιμη στηριζόμενη στις διατάξεις των άρθρων που προαναφέρθηκαν και σε αυτές των άρθρων 648 επ., 652, 653, 656, 349, 350, 341, 345, 346 ΑΚ, 70, 907 και 908 ΚΠολΔ, να γίνει δεκτή ως κατ' ουσίαν βάσιμη κατά τη συναφή ως άνω κύρια βάση της (ενώ παρέλκει η κατ' ουσίαν έρευνα των λοιπών βάσεων αυτής). Αναγνωρίζει ότι η ανωτέρω καταγγελία της συμβάσεως εργασίας της ενάγουσας είναι άκυρη. Υποχρεώνει την εναγομένη να καταβάλει στην ενάγουσα το χρηματικό ποσό των 2.647.794 € με το νόμιμο τόκο από το τέλος κάθε μήνα που έγινε απαιτητός κάθε μηνιαίος μισθός (ΑΠ 626/80 ΝοΒ 28.1981, ΑΠ 1125/93 ΔΕΝ 50.448). Η απόφαση θα κηρυχθεί προσωρινά εκτελεστή, διότι η επιβράδυνση στην εκτέλεσή της μπορεί να προκαλέσει σημαντική ζημία στο διάδικο που νίκησε (ενάγουσα). Τέλος η εναγομένη, που νικήθηκε στη δίκη, θα καταδικαστεί στην πληρωμή της δικαστικής δαπάνης της ενάγουσας ( άρθρο 176 ΚΠολΔ), όπως ορίζεται ειδικότερα στο διατακτικό.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ

Δικάζει αντιμωλία των διαδίκων.

Δέχεται την αγωγή κατά την ανωτέρω κύρια βάση της.

Αναγνωρίζει ότι η από 10.4.2002 καταγγελία της συμβάσεως εργασίας της ενάγουσας είναι άκυρη.

Υποχρεώνει την εναγομένη να καταβάλει στην ενάγουσα το χρηματικό ποσό των δύο χιλιάδων εξακοσίων σαράντα επτά ευρώ και ενενήντα επτά λεπτών (2.647,97 €) με το νόμιμο τόκο από το τέλος του κάθε μήνα που έγινε απαιτητός ο κάθε μηνιαίος μισθός.

Κηρύσσει την απόφαση κατά την άνω καταψηφιστική της διάταξη ως προσωρινά εκτελεστή.

Και

Καταδικάζει την εναγομένη στην πληρωμή της δικαστικής δαπάνης της ενάγουσας, την οποία ορίζει στο ποσό των τετρακοσίων πενήντα ευρώ (450 €).

Κρίθηκε, αποφασίστηκε και δημοσιεύτηκε σε έκτακτη δημόσια στο ακροατήριό του συνεδρίαση στην Αθήνα στις 17 Μαρτίου 2003.»

Αποφάσεις όμως καταδικαστικές των διακρίσεων ανάμεσα στα δύο φύλα είχαν εκδοθεί και πριν τη θέση ση ισχύ του ν. 1414/1984, με μόνη την επίκληση της συνταγματικής αρχής της ισότητας των φύλων. Μερικές από αυτές είναι:

Α) Η απόφαση 3217/1977 ΣτΕ, η οποία ακύρωσε πράξη που απέκλειε τις γυναίκες από τις θέσεις των αερολιμενικών και των ελεγκτών εναέριας κυκλοφορίας της πολιτικής αεροπορίας.

Β) Οι αποφάσεις 3254- 3260/1982 και 3879- 3883/1982 του ΣτΕ, οι οποίες ακύρωσαν πράξεις κατάταξης γυναικών δημοσίων υπαλλήλων σε θέσεις δακτυλογράφων με την αιτιολογία ότι έγινε επίκληση μη νομίμου 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 προσιδιάζει στο χαρακτήρα και στις ιδιότητες των γυναικών.

Γ) Η απόφαση 312/1983 του Διοικητικού Εφετείου Αθηνών ακύρωσε πράξεις τοποθέτησης δασκάλων σε θέσεις που είχαν κατανεμηθεί κατά φύλο.

Οι διακρίσεις αποκλειστικά τώρα σε βάρος των γυναικών, όσον αφορά τις προσλήψεις σε θέσεις εργασίας οφείλονται και σε λόγους που έχουν άμεση σχέση με τη γυναικεία φύση, όπως π. χ. η εγκυμοσύνη. Σύμφωνα με το άρθρο 3§3 του ν. 1414/1984 ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης, κάτι που όμως δεν εφαρμόζεται στην πράξη. Οι εργοδότες, όχι μόνο δεν προσλαμβάνουν εγκύους, εκτός ίσως ελαχίστων εξαιρέσεων, επικαλούμενοι κάποιες άσχετες με την εγκυμοσύνη δικαιολογίες, αλλά αποφεύγουν γενικώς την πρόσληψη νέων γυναικών απλώς και μόνο με το φόβο ενδεχόμενης εγκυμοσύνης. Κατ' αυτόν τον τρόπο βέβαια συντελούν στην αύξηση της γυναικείας ανεργίας, καθώς και στην αύξηση της υπογεννητικότητας με αποτέλεσμα «να υποσκάπτεται και αυτή ακόμη η ύπαρξη του έθνους».(3)

3. Αγαλλοπούλου Π., «Παραβιάσεις της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις», Αντ. Ν. Σάκουλας, Αθήνα, 1992, σελ. 41.

Εκτός όμως από την ελληνική και η ξένη νομολογία είναι πλούσια σε παραδείγματα παραβιάσεων της αρχής της ισότητας των φύλων μέσα στα πλαίσια της εργασιακής σχέσης.

Στην υπόθεση *Razzouk and Beydoun v. Commission* δε χορηγήθηκε σε χήρο υπαλλήλου της Επιτροπής σύνταξη σε συνθήκες, υπό τις οποίες σύμφωνα με τον Κανονισμό του Προσωπικού μια γυναίκα στην ίδια θέση θα είχε λάβει σύνταξη. Το Δικαστήριο καταδίκασε τη συμπεριφορά αυτή της Επιτροπής ως αντιβαίνουσα στην αρχή της ισότητας των φύλων.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα τώρα έμμεσης διάκρισης μεταξύ των φύλων είναι η υπόθεση *Sabbatini v. European Parliament*. Η δεσποινίς *Sabbatini* ήταν επίσης υπάλληλος της Κοινότητας, που πριν το γάμο της ελάμβανε επίδομα διαμονής σε ξένη χώρα σαν αποζημίωση για το ότι κατοικούσε στο εξωτερικό για να δουλεύει για τις Κοινότητες. Όταν παντρεύτηκε, έπαψε να λαμβάνει αυτό το επίδομα, επειδή σύμφωνα με τους τότε Κανονισμούς των Υπηρεσιών του Πολίτη: «Ένας επαγγελματίας χάνει το δικαίωμά του στο εν λόγω επίδομα, εάν παντρευτεί πρόσωπο, που κατά τη στιγμή τέλεσης του γάμου, δεν πληροί τις απαιτούμενες προϋποθέσεις για τη χορήγηση του επιδόματος και αυτός/ ή δεν αποτελεί την κεφαλή της οικογένειας». Σύμφωνα με τους Κανονισμούς η κεφαλή της οικογένειας ήταν ο σύζυγος, εκτός των περιπτώσεων που ανέκυπτε ανικανότητά του. Η εδώ διάκριση ήταν βεβαίως έμμεση, καθώς και τα δύο φύλα υπέκειντο επιφανειακά σε ουδέτερη μεταχείριση, στην πραγματικότητα όμως η μεταχείριση αυτή ήταν δυσμενέστερη για τις γυναίκες. Το Δικαστήριο καταδίκασε και αυτήν τη συμπεριφορά ως αντίθετη στην αρχή της ισότητας των φύλων. Παρόμοια υπόθεση, που κατέληξε και αυτή στην ίδια ετυμηγορία ήταν η *Airola v. Commission*.

Αντίθετα στην υπόθεση *De Angelis v. Commission*, όπου η Επιτροπή αρνήθηκε στην κυρία *De Angelis*, υπάλληλό της, τη χορήγηση επιδόματος διαμονής σε ξένη χώρα μετά το γάμο της με έναν επίσης υπάλληλο της Επιτροπής και τη διαμονή τους στο εξωτερικό, το Δικαστήριο απέρριψε την αγωγή της κυρίας *De Angelis* με την αιτιολογία ότι στη συγκεκριμένη περίπτωση δεν είχε αποδειχτεί διάκριση. Η απόφαση αυτή γίνεται κατανοητή κάτω από τις συνθήκες, υπό τις οποίες εξελίχθηκε η υπόθεση.

Στην υπόθεση τώρα *Burton v. British Railways Board*, όπου η *British Rail* είχε ορίσει την καταβολή επιδόματος σε περίπτωση απόλυσης λόγω οικονομικής αδυναμίας της εταιρίας σε ορισμένους από τους υπαλλήλους της με την προϋπόθεση ότι θα ήταν 55 χρονών και πάνω, όσον αφορά τις γυναίκες και 60 και πάνω, όσον

αφορά τους άνδρες. Ο κύριος Burton, 58 ετών, θέλησε να εκμεταλλευτεί αυτήν τη ρύθμιση και υποστήριξε ότι υπήρξε παράνομη διάκριση εναντίον του. Παρ' όλα αυτά όμως η στάση της εταιρίας, όπως αποφάνθηκε το ΔΕΙ, δεν ήταν αντίθετη στο περιεχόμενο της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, καθώς υπήρχε άμεση σύνδεση με το διαφέρον μεταξύ ανδρών και γυναικών καθεστώσ του ορίου συνταξιοδότησης.

Στην υπόθεση Dekker v. Stichting Vormingscentrum το ΔΕΙ αποφάνθηκε ότι το άρθρο 3§1 της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας απαγορεύει την άρνηση του εργοδότη να προσλάβει μια έγκυο γυναίκα, που υπό διαφορετικές συνθήκες θα έκρινε κατάλληλη για τη δουλειά. Η πράξη αυτή του εργοδότη αποτελεί οπωσδήποτε άμεση διάκριση με βάση το φύλο.(4)

Παραθέτουμε τώρα εδώ νομολογία σε θέματα ισότητας στο διεθνή χώρο:

#### ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ (ΑΓΓΛΙΑ)

1. Ο κανονισμός του προσωπικού των βρετανικών σιδηροδρόμων προβλέπει για όλους τους υπαλλήλους, τη σύζυγο και τα παιδιά που ζουν σε βάρος τους, τη δυνατότητα να ταξιδεύουν με έκπτωση στους σιδηροδρόμους. Όταν όμως συνταξιοδοτηθούν οι υπάλληλοι, άνδρες ή γυναίκες, συνεχίζουν να έχουν το προνόμιο αυτών των εκπτώσεων οι ίδιοι. Επίσης το προνόμιο αυτό το έχουν η σύζυγος και τα παιδιά που ζουν σε βάρος των ανδρών, όχι όμως ο σύζυγος και τα παιδιά που ζουν σε βάρος των γυναικών. Η ενάγουσα υποστήριξε ότι αυτή η διαφορά μεταχείρισης αποτελούσε διάκριση που βασίζεται στο φύλο. Το άρθρο 6,4 του νόμου για την ίση μεταχείριση των δύο φύλων προβλέπει ότι, αυτές οι διατάξεις που απαγορεύουν τη διάκριση σε βάρος των γυναικών σε θέματα εργασίας, δεν εφαρμόζονται σε οτιδήποτε έχει σχέση με το θάνατο ή τη σύνταξή τους. Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο έκρινε ότι, η διάταξη που προβλέπει εκπτώσεις στα εισιτήρια και από την οποία δεν επωφελούνται παρά μόνο οι γυναίκες των υπαλλήλων μετά τη σύνταξή τους και όχι οι άνδρες των γυναικών υπαλλήλων, αποτελούσε μια διάκριση σε βάρος των συνταξιούχων γυναικών υπαλλήλων, σύμφωνα με την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης της Ρώμης.

4. Ellis E., "EC Sex equality Law", Oxford Clarendon Press New York: Oxford University Press, 1998, p. 182- 186.

2. Όταν πήρε τη σύνταξή του ένας διανομέας εφημερίδων, ζήτησε από τον εκδοτικό οίκο, του οποίου πωλούσε τις εκδόσεις, να μεταφέρει την αντιπροσωπεία στη θυγατέρα του, η οποία είχε εργασθεί μαζί του πολλά χρόνια. Ο εκδοτικός οίκος αρνήθηκε. Η κόρη κατήγγειλε την επιχείρηση στη δικαιοσύνη, υποστηρίζοντας ότι αυτή η άρνηση αποτελούσε πράξη αδικαιολόγητης διάκρισης, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 1975 σχετικά με τη διάκριση που βασίζεται στο φύλο. Το Δικαστήριο παρατήρησε ότι δεν επρόκειτο απλά για ένα συμβόλαιο που προβλέπει ότι ο πράκτορας θα είχε την ευχέρεια να εξουσιοδοτεί την άσκηση σε άλλα πρόσωπα, αλλά, αντίθετα για ένα συμβόλαιο, που απαιτεί από τον πράκτορα να ασχολείται απευθείας με την άσκηση του έργου, το ελάχιστο πάντως να επιβλέπει καθημερινά την εκτελούμενη εργασία στο πρακτορείο. Επρόκειτο κατά συνέπεια για ένα συμβόλαιο από το οποίο προέκυπτε ότι «ένα πρόσωπο δεσμεύεται να εκτελεί αυτό το ίδιο μια εργασία ή ένα έργο», έτσι ενέπιπτε στους όρους του ν. 1975 για τη διάκριση, που βασίζεται στο φύλο.

#### ΓΕΡΜΑΝΙΑ

Το ομοσπονδιακό γραφείο των ταχυδρομείων παρείχε στις εργαζόμενες, που αναλάμβαναν μόνες τα βάρη της οικογένειας, ελεύθερο χρόνο για να ασχολούνται με τα οικιακά τους καθήκοντα. Ένας εργαζόμενος που ζούσε μόνος του με δυο μικρά παιδιά και όφειλε να ασχολείται με αυτά χωρίς καμιά εξωτερική βοήθεια, ζήτησε να επωφεληθεί επίσης από αυτήν τη διευκόλυνση.

Το Δικαστήριο δέχτηκε την αίτησή του. Αν και ούτε οι άνδρες ούτε οι γυναίκες είχαν δικαίωμα σε ελεύθερο χρόνο για να ασχολούνται με τα οικιακά τους καθήκοντα και αυτή η διευκόλυνση οικειοθελώς παρεχωρείτο από τον εργοδότη, η αρχή της ισότητας στη μεταχείριση που προβλέπεται από το Σύνταγμα (άρθρο 3§3 του Θεμελιώδους Νόμου) απαιτεί ότι, από τη στιγμή που παραχωρείται ελεύθερος χρόνος γι' αυτό το σκοπό στις εργαζόμενες γυναίκες, το ίδιο προνόμιο πρέπει να παραχωρείται και στους εργαζόμενους άνδρες, που βρίσκονται σε παρόμοια κατάσταση.

#### ΓΑΛΛΙΑ

Ο κάτοχος ενός διπλώματος του Steward έκανε αίτηση για να προσληφθεί ως αεροσυνοδός σε μια αεροπορική εταιρία. Η εταιρία απέρριψε την υποψηφιότητά του, με το αιτιολογικό ότι έψαχνε αποκλειστικά γυναικείο προσωπικό. Έτσι ο ενδιαφερόμενος έκανε

μήνυση ενάντια στην εταιρία για διάκριση που βασίζεται στο φύλο, ως προς τις προσλήψεις (άρθρο 416- 3 Ποινικού Κώδικα). Η εταιρία κρίθηκε ένοχη για παράβαση του άρθρου 416- 3 του Ποινικού Κώδικα, αλλά απαλλάχθηκε από την ποινή και καταδικάστηκε να πληρώσει μικρή αποζημίωση στον ενδιαφερόμενο για ζημίες και τόκους.

#### ΙΤΑΛΙΑ

Ένα άρθρο ενός κανονισμού εργασίας που ισχύει από το 1972 σε μια δημόσια επιχείρηση όριζε ότι η ηλικία σύνταξης ήταν στα εξήντα χρόνια για τους άνδρες και στα πενήντα πέντε για τις γυναίκες. Μια εργάτρια ήθελε να μπορέσει να συνεχίσει να εργάζεται και πέρα από αυτό το όριο. Αν και η ενδιαφερόμενη πέρασε την ηλικία των 55 χρόνων και μήκε στη σύνταξη προτού αρχίσει να ισχύει ο ν. 903 της 9 Δεκεμβρίου 1977, σχετικά με την ισότητα μεταχείρισης ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες στην εργασία, το Εφετείο έκρινε αυτό το άρθρο ως παράνομο.(5)

Η Οδηγία της ΕΟΚ για την ίση μεταχείριση έχει χρησιμοποιηθεί πολλές φορές από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο για να αναγνωριστούν δικαιώματα σε ατομικές περιπτώσεις. Θα ήταν όμως καλύτερο σε αυτήν την περίπτωση να είχε επιλεγθεί ένας Κανονισμός σαν μέσο κατοχύρωσης δικαιωμάτων και όχι μια Οδηγία. Ο πρώτος θα μπορούσε θεωρητικά να έχει ψηφιστεί, καθώς το άρθρο 38 της Συνθήκης δίνει την εξουσιοδότηση λήψης «κατάλληλων μέτρων» και θα είχε αντιμετωπιστεί καλύτερα το πρόβλημα της αδυναμίας της οριζόντιας άμεσης εφαρμογής, η οποία αντιπροσωπεύει ένα σοβαρό πρακτικό εμπόδιο στην ορθή χρήση των Οδηγιών κοινωνικής πολιτικής.(6)

5. Δουλκέρη Τ., «Η ισότητα των δυο φύλων στις εργασιακές σχέσεις», εκδ. Παπαζήση, Αθήνα.

6. Ellis E., "EC Sex equality Law", Oxford Clarendon Press New York: Oxford University Press, 1998, p. 191.

#### 4) Ποσόστωση: Αντισυνταγματικότητα σχετικών ρυθμίσεων- Παραδείγματα υποθέσεων.

Ποσόστωση κατά την πρόσληψη είναι ο καθορισμός ενός συγκεκριμένου αριθμού εργαζομένων ενός από τα δυο φύλα, που πρόκειται να προσληφθούν, ενώ οι εργαζόμενοι που θα ανήκουν στο άλλο φύλο, θα είναι διακριτά περισσότεροι. Τέτοιες ποσοστώσεις εμφανίζονται κυρίως σε βάρος των γυναικών ιδίως κατά την εισαγωγή τους σε στρατιωτικές ή αστυνομικές σχολές, αλλά και στις περιπτώσεις, που διενεργούνται διαγωνισμοί για την πρόσληψη και καταρτίζονται χωριστοί πίνακες επιτυχόντων με βάση το φύλο. Η ρύθμιση αυτή είναι εμφανέστατα αντισυνταγματική, καθώς εδώ η μεταχείριση ανάμεσα στα δυο φύλα διαφέρει, αφού γίνεται δεκτός προς απασχόληση διαφορετικός αριθμός ανδρών από ότι γυναικών με μοναδική αιτιολογία τη διαφορά του φύλου.

Με βάση λοιπόν τη διάταξη του άρθρου 3§1 της Οδηγίας 76/207 της ΕΟΚ, η οποία απαγορεύει κάθε διάκριση λόγω φύλου ως προς τους όρους και τα κριτήρια (συμπεριλαμβανομένων και των κριτηρίων επιλογής) για την πρόσβαση στην απασχόληση ή στις θέσεις εργασίας σε κάθε βαθμίδα της επαγγελματικής ιεραρχίας. Με βάση τη διάταξη αυτή το ΔΕΚ καταδίκασε τη Γαλλία για παράβαση του Κοινοτικού Δικαίου, επειδή διατηρούσε σύστημα διακεκριμένων προσλήψεων, ανάλογα με το φύλο σε θέσεις δημοσίων υπαλλήλων, μεταξύ των οποίων και οι θέσεις στην εθνική αστυνομία. Οι προκηρύξεις των σχετικών διαγωνισμών καθόριζαν ποσοστά των θέσεων κατά φύλο.(1)

1. Καζάκος Α., Κεραμείς Κ., Κορνηλάκης Π., Μπακόπουλος Α., Κλαβανίδου Δ., «Αρχές του Ευρωπαϊκού Δικαίου των Συμβάσεων: Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις. Κοινοτικό Δίκαιο και εξελίξεις στη νομολογία του ΑΠ», Αντ. Ν. Σάκκουλας, 1995, Θεσσαλονίκη, σελ. 147.

Με δεδομένο το κοινοτικό αυτό καθεστώς έφτασε στο Μονομελές Πρωτοδικείο η αγωγή υποψήφιας υπαλλήλου, που είχε πετύχει στο διαγωνισμό πρόσληψης υπαλλήλων Τράπεζας του ιδιωτικού τομέα αλλά δεν προσελήφθη διότι η Τράπεζα είχε καταρτίσει, σύμφωνα με την προκήρυξη του διαγωνισμού, χωριστούς πίνακες επιτυχόντων για άνδρες και γυναίκες και προσέλαβε άνδρα υποψήφιο με βαθμολογία χαμηλότερη από εκείνη της ενάγουσας. Έτσι η τελευταία ζήτησε να αναγνωριστεί ότι έχει καταρτιστεί η σύμβαση με πλήρωση της σχετικής αιρέσεως ης επιτυχίας στις εξετάσεις και να υποχρεωθεί η Τράπεζα, που δεν αποδεχόταν τις υπηρεσίες της, να της καταβάλει μισθούς υπερημερίας. Το Μονομελές Πρωτοδικείο, με μία θαυμάσια απόφαση, δέχτηκε την αγωγή αυτή, αλλά το Εφετείο ανέτρεψε την απόφαση και απέρριψε την αγωγή με την αιτιολογία ότι δεν είναι αντίθετη προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης η προκήρυξη διαγωνισμού για την πρόσληψη τραπεζικών υπαλλήλων από πίνακες χωριστούς για άνδρες και γυναίκες, ούτε η παράλειψη προσλήψεως επιτυχουσών γυναικών με βαθμολογία υψηλότερη από εκείνη των προσληφθέντων ανδρών. Μάλιστα το Εφετείο κατέληξε να συναγάγει από το νόμο, ότι οι χωριστοί κατά φύλο πίνακες επιτυχόντων εγγυώνται καλύτερα την αρχή της ισότητας. Ο Άρειος Πάγος, ύστερα από αίτηση της ενάγουσας, ανήρεσε την παραπάνω απόφαση του Εφετείου με την 1360/1992 απόφασή του, και με την ακόλουθη αιτιολογία: Η Οδηγία του Συμβουλίου των Υπουργών της ΕΟΚ 76/207/ΕΟΚ με τίτλο «Οδηγία του Συμβουλίου της 9.2.1976 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών ως προς τη δυνατότητα πρόσληψης, επαγγελματικής εκπαίδευσης και προαγωγής και τους όρους εργασίας», σκοπό έχει, όπως προκύπτει από τον τίτλο της, να εφαρμόσει την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε τομείς της εργασιακής σχέσης πέρα από τον τομέα της αμοιβής. Συνδυάζοντας τώρα τα άρθρα 3, 12§1 και 15 του ν. 1414/1984 με τις σχετικές διατάξεις της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, προκύπτει με σαφήνεια ότι από τότε που ισχύουν οι διατάξεις αυτές δεν επιτρέπεται πια στον εργοδότη, όταν προκηρύσσει διαγωνισμό για την πρόσληψη προσωπικού, να παραβιάζει, με κριτήριο τη διαφορά του φύλου, την αρχή της ισότητας, τόσο στη χρήση των μέσων προσέλευσης των εργαζομένων για εργασία, όσο και στη χρήση των κριτηρίων επιλογής τους από τους εργοδότες για την κατάληψη κενών θέσεων εργασίας στην επιχείρηση, των παλιών που άδειασαν ή των νέων που δημιουργήθηκαν. Επομένως απαγορεύεται και η προκήρυξη θέσεων εργασίας χωριστών για άνδρες και γυναίκες και η κατάρτιση χωριστών πινάκων επιτυχόντων στο διαγωνισμό με βάση το φύλο και η πρόσληψη από τους πίνακες των επιτυχόντων

του ενός φύλου κατ' επιλογήν του εργοδότη, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η καλύτερη βαθμολογία ή η σειρά επιτυχίας των επιτυχόντων του άλλου φύλου.

Έτσι ο υποψήφιος που έλαβε μέρος στο διαγωνισμό, εφόσον πέτυχε σ' αυτόν και σε σειρά, που είτε αμέσως είτε από κάποιο μεταγενέστερο χρόνο, ικανοποιεί τους όρους της προκήρυξης για την πρόσληψή του και συντρέχουν και οι λοιποί όροι που δεν έχουν σχέση με τη δυσμενή διάκριση με βάση το φύλο, δικαιούται, λόγω κατάρτισης της σύμβασης εργασίας, να προσληφθεί, εάν δε ο εργοδότης αρνείται να τον προσλάβει και αντί γι' αυτόν προσλαμβάνει άλλον με μικρότερη βαθμολογία, επειδή ανήκει στο άλλο φύλο, βρίσκεται σε υπερημερία και οφείλει το μισθό.

Η παραπάνω απόφαση είναι η πρώτη του Αρείου Πάγου, η οποία έχει ως αντικείμενο διάκριση λόγω φύλου κατά την πρόσβαση σε απασχόληση. Η διατύπωσή της και οι λύσεις που έδωσε αποτελούν χαρακτηριστικό δείγμα του τρόπου με τον οποίο ο δικαστής πρέπει να ερμηνεύει το εθνικό του δίκαιο για να καταστήσει αποτελεσματική την εφαρμογή του Κοινοτικού Δικαίου.(2)

2. Καζάκος Α., Κεραμεύς Κ., Κορνηλάκης Π., Μπακόπουλος Α., Κλαβανίδου Δ., «Αρχές του Ευρωπαϊκού Δικαίου των Συμβάσεων: Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις. Κοινοτικό Δίκαιο και εξελίξεις στη νομολογία του ΑΠ», Αντ. Ν. Σάκκουλας, 1995, Θεσσαλονίκη, σελ. 148- 152.

## Γ. ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Όπως είδαμε, η αρχή της ισότητας των φύλων πέρασε από διάφορα στάδια διαμόρφωσης έως ότου πάρει τη σημερινή της μορφή. Πολλοί αγώνες έγιναν και χρειάστηκε πολύς χρόνος για την κατοχύρωση του δικαιώματος αυτού, που σήμερα θεωρείται δεδομένο και αυτονόητο.

Παρ' όλα αυτά όμως ακόμα και σήμερα, τον 21<sup>ο</sup> αιώνα, την εποχή της ταχύτητας, που υποτίθεται ότι έχουν ξεπεραστεί τα κατάλοιπα του παρελθόντος, παρατηρούνται πολλές περιπτώσεις διακρίσεων με βάση το φύλο, λίγες από τις οποίες βλέπουν το φως της δημοσιότητας. Αυτό αποδεικνύει ότι παρά την αλματώδη πρόοδο της σύγχρονης ανθρωπότητας, τέτοιου είδους αντιλήψεις είναι άρρηκτα πια συνδεδεμένες με τις κοινωνικές δομές και από ό, τι φαίνεται μόνο η πάροδος μεγάλου χρονικού διαστήματος θα επιφέρει την πλήρη εξάλειψή τους.

## Δ. ΠΕΡΙΛΗΨΗ

### I. ΕΛΛΗΝΙΚΑ

Η αρχή της ισότητας των φύλων κατοχυρώθηκε για πρώτη φορά στην Ελλάδα το 1975. Σήμερα, παρά την πλήρη πια συνταγματική της κατοχύρωση, η αρχή αυτή εξακολουθεί να υφίσταται παραβιάσεις ενώ εκτός από τη συνταγματική προστασία απολαμβάνει και της προστασίας του κοινοτικού δικαίου, καθώς και της ελληνικής νομοθεσίας. Σπουδαιότεροι νόμοι για την προστασία της είναι οι ν. 1414/1984 και ν. 1483/1984. Τα παραδείγματα από τη νομολογία υποθέσεων, όπου εμφανίζονται διακρίσεις με βάση το φύλο, είναι πολλά και χαρακτηριστικά της κατάστασης που επικρατεί σήμερα. Μια μορφή διάκρισης με βάση το φύλο, η οποία εμφανίζεται συνήθως κατά την πρόσληψη σε θέσεις εργασίας, είναι η ποσόστωση των γυναικών.

### II. ENGLISH

Gender equality was first established in Greece in 1975. Nowadays, no matter its full constitutional establishment, gender equality continues to submit to violations whereas, apart from the constitutional protection EC law and the Greek legislation are protecting it as well. The most important laws concerning its protection are 1414/1984 and 1483/1984. The examples of the case law, where discriminations on the ground of sex occur are many and very representative of the nowadays-existing situation. A kind of discrimination on the ground of sex that usually occurs during employment, is women's percentage.

## Ε. ΛΗΜΜΑΤΑ- LEMMAS

- |                        |                        |
|------------------------|------------------------|
| 1) ανισότητα           | 1) inequality          |
| 2) απόκλιση            | 2) divergence          |
| 3) διάκριση            | 3) discrimination      |
| 4) εργασιακή σχέση     | 4) labour relationship |
| 5) θεμελιώδες δικαίωμα | 5) fundamental right   |
| 6) ίση μεταχείριση     | 6) equal treatment     |
| 7) ισότητα των φύλων   | 7) gender equality     |
| 8) κατοχύρωση          | 8) establishment       |
| 9) κοινοτικό δίκαιο    | 9) EC law              |
| 10) κοινωνική πολιτική | 10) social policy      |
| 11) παραβίαση          | 11) violation          |
| 12) ποσόστωση          | 12) percentage         |
| 13) πρόσληψη           | 13) employment         |
| 14) προστασία          | 14) protection         |
| 15) Σύνταγμα           | 15) Constitution       |

## ΣΤ. ΠΙΝΑΚΑΣ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΣ

3217/1977 Στε, 3254- 3260/1982, 3879- 3883/1982 ΣτΕ, 312/1983 ΔιοικΕφΑθ, 342Ν/1989 ΜπρΘεσ, 1360/1992 ΑΠ- Ίση πρόσβαση στην απασχόληση χωρίς κατάρτιση ξεχωριστών πινάκων, 4378/1995 ΣτΕ- Εξομοίωση της μεταχείρισης των δύο φύλων ώστε να μην υφίστανται διακρίσεις, 6275/1995 ΣτΕ- Επίτευξη αντικειμενικών όρων ισότητας, 1§1 ΚΥΑ 6500/2/4-ζ/ 31.1.1995- Η ποσόστωση των γυναικών στην εισαγωγή τους στις Σχολές της ΕΛ. ΑΣ. είναι ανίσχυρη ως αντισυνταγματική, ν.1329/1983 (Φ. Ε. Κ. Α' 25)- Εφαρμογή της αρχής της ισότητας στον ΑΚ, ΕισΝΑΚ, ΕμπΝ, ΚΠολΔ, Οικογενειακό δίκαιο, 1273/1996 ΕΣ (Ολομ.)- Υπόθεση χήρου δημοσίας υπαλλήλου, 2435/1997, 2978/1997 ΣτΕ- Απόκλιση από την αρχή της ισότητας μόνο βάσει τυπικού νόμου και για αποχρώντες λόγους, 1933/1998 ΣτΕ (Ολομ.)- Ευμενή μέτρα υπέρ των γυναικών για την αποκατάσταση της πραγματικής ισότητας, 1917/1998 ΣτΕ (Ολομ.)- Ποσοτώσεις σε βάρος των γυναικών κατά την εισαγωγή τους σε στρατιωτικές σχολές, 274/1999 ΤρΔΕφΑθ – Ποσοτώσεις στην είσοδο των γυναικών στις Σχολές Αστυφυλάκων και Αστυνομικών της ΕΛ. ΑΣ., 27/1999 ΤρΔΕφΑθ- Παράλειψη κλήσης της κόρης των αιτούντων προς κατάταξη σε Σχολή της ΕΛ. ΑΣ., στην οποία και εισήχθη (1§2 ν. 2226/1994, 4Σ, 116§2, 32 ν.2168/1993), 939/1999 ΣτΕ Γ' Τμήμα 1320/2000 ΤρΔΕφΑθ- Εισαγωγή γυναικών στις Σχολές της Αστυνομικής Ακαδημίας και στο τμήμα Ανθυποπυραγών της Πυροσβεστικής Ακαδημίας με αντισυνταγματική ποσόστωση, - Εισαγωγή γυναικών σε αστυνομικές σχολές 2096/2000 ΣτΕ Γ' Τμήμα- 1§1 π. δ. 170/1996 εντός πλαισίου του ν. 1590/1986- Διαφοροποίηση ελάχιστου απαιτούμενου αναστήματος μεταξύ ανδρών και γυναικών υποψηφίων για το Πυροσβεστικό Σώμα, 1763/2000 ΔΕφΑθ- Αίτηση ακυρώσεως αποφάσεως κατά την οποία προσελήφθησαν ως προϊστάμενοι στο ΚΑΤ δύο συνάδελφοι της αιτούσας, ενώ παραλείφθηκε η ίδια. Η απόφαση ακυρώθηκε λόγω μη νόμιμης αιτιολογίας και κακή χρήση της διακριτικής ευχέρειας της διοίκησης του νοσοκομείου, 1197/2001 ΤρΔΕφΑθ- Αίτηση ακυρώσεως: Υπόθεση παράλειψης κλήσης της αιτούσας για να προσληφθεί και να υπηρετήσει ως συνοριακή φύλακας μετά την επιλογή της από την Υπηρεσία, 735/2002 ΕΣ (Ολομ.)- Η ρύθμιση του π. δ. 1285/1981, κατά την οποία άγαμος αδελφός άγαμου πολεμικού συνταξιούχου που απεβίωσε, δεν δικαιούται πολεμικής κατά μεταβίβαση συντάξεως, επειδή κατά το χρόνο θανάτου του αδερφού του δεν ήταν ανίκανος για την άσκηση

οποιοδήποτε βιοποριστικού επαγγέλματος, αντίκειται στην αρχή της ισότητας των φύλων (4§2 Σ) και είναι ανίσχυρη, μόνη δε εφαρμοστέα στην περίπτωση αυτή είναι η ευνοϊκότερη διάταξη, που ισχύει για τις άγαμες αδελφές θανόντος άγαμου πολεμικού συνταξιούχου), 4296/2003 ΤρΔΕφΑθ- Χορήγηση επαυξημένης σύνταξης όχι αδιακρίτως σε όλους τους έγγαμους συνταξιούχους, αλλά μόνο σε εκείνους, των οποίων η σύζυγος δεν εργάζεται ούτε συνταξιοδοτείται. Η απόφαση αποβλέπει στο να ενισχύσει όσους δεν έχουν δεύτερο οικογενειακό εισόδημα γι' αυτό και δεν αντίκειται στην αρχή της ισότητας., 589/2003 ΜπρΑθ- Υπόθεση άκυρης απόλυσης γυναίκας που συμπλήρωσε μεν τις προϋποθέσεις λήψης πλήρους σύνταξης λόγω γήρατος αλλά υπολείπεται ο χρόνος που ισχύει για τους άνδρες. Αντίκειται στα 4 Σ., 116 Σ., ν. 1414/1984, οδηγία του Συμβουλίου της Ε.Ο.Κ. 76/207/9.2.1976, 3275/2002 ΤρΠρΑθ- Οι διατάξεις του Α.Ν. 1846/1951 που απαγορεύουν την προσαύξηση της συντάξεως για τη σύζυγο όταν αυτή ασκεί επάγγελμα ή είναι συνταξιούχος ασφαλιστικού οργανισμού ή Ν.Π.Δ.Δ. ή του Δημοσίου αντίκεινται στα άρθρα 4 Σ. και 21 Σ. και είναι γι' αυτό ανίσχυρες και μη εφαρμοστέες., Case 11/1970- Internationale Handelsgesellschaft, case c-184/1989- Nimz v. Freie und Hansestadt Hamburg, case c-1/1985 Gerster v. Freistaat Bayern- Υποθέσεις αυθαίρετης διαφοροποίησης του χρόνου παραίτησης από το χρόνο συνταξιοδότησης και προσαύξηση του τελευταίου για τους άνδρες σε βάρος των γυναικών.

## Z. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ:

### A. ΕΛΛΗΝΙΚΗ

- ✓ Αγαλλοπούλου Π., «Παραβιάσεις της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις», εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλας, 1992, Αθήνα.
- ✓ Ανδρουλιδάκη- Δημητριάδου Ι., «Οι ισότιμοι σύζυγοι», 1977.
- ✓ Αυδή- Καλκάνη Ι., «Η αρχή της ισότητας των φύλων και η εφαρμογή της», ΝοΒ, 1984.
- ✓ Βάγιας Α., «Η αρχή της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις», ΝοΒ, 1984.
- ✓ Βενιζέλος Ε., «Η εφαρμογή του άρθρου 4§2 Σ. και η προγενέστερη του Συντάγματος νομοθεσία στο "νεκρό διάστημα" μεταξύ 31.12.1982 και θέσης σε ισχύ της νέας νομοθεσίας», Αρμ., 1983.
- ✓ Βλαστός Σ. Γ., «Ισότητα και ίση μεταχείριση στις εργασιακές σχέσεις», 1988.
- ✓ Βουτυράς Σ., «Η γυναίκα στη μισθωτή εργασία», 1981.
- ✓ Γιωτοπούλου- Μαραγκοπούλου Α., «Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις. Ζητήματα εφαρμογής και συμφωνάς με το κοινοτικό δίκαιο του ν. 1414/1984», 1984.
- ✓ Γιωτοπούλου- Μαραγκοπούλου Α., «Το ελληνικό δίκαιο της ισότητας ανδρών και γυναικών στην απασχόληση», ΕΕΔ, 1986.
- ✓ Δεσεγγρίνης Σπ., «Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων», Αρμ., 1987.
- ✓ Δημητρόπουλος Α., «Συνταγματικά δικαιώματα», Ι' Έκδοση, 2004, Αθήνα.
- ✓ Δουλκέρη Τ., «Η ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις», εκδ. Παπαζήση, Αθήνα.
- ✓ Καζάκος Α., Κεραμεύς Κ., Κορνηλάκης Π., Μπακόπουλος Α., Κλαβανίδου Δ., «Αρχές του Ευρωπαϊκού Δικαίου των συμβάσεων: Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις. Κοινοτικό Δίκαιο και εξελίξεις στη νομολογία του Α. Π.», εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, 1995, Θεσσαλονίκη.
- ✓ Καλλιβωκάς Δ., «Η αρχή της ισότητας των δύο φύλων στη νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας», Τιμητικός τόμος του ΣτΕ, Ι
- ✓ Καλογερόπουλος Α., «Το ευρωπαϊκό κοινοτικό δίκαιο και η αρχή της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις», 1984.

- ✓ Κέντρο ερευνών για θέματα ισότητας, «Προς μια κοινοτική στρατηγική- πλαίσιο για την ισότητα των φύλων (2001- 2005), Αθήνα, 2000.
- ✓ Κολοβού Α., «Η ισότητα των φύλων και το δίκαιον» ΕΕΝ, 1976.
- ✓ Κορδογιαννόπουλος Π., «Η ισότης των φύλων και το Σύνταγμα», Δ/νη, 1975.
- ✓ Κουκούλη- Σπηλιωτοπούλου Σ., Βαλτικός Ν., «Οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας στην ελληνική έννομη τάξη: Σύμβαση 100 και ισότητα αμοιβών ανδρών- γυναικών», εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, 1985, Αθήνα.
- ✓ Κουκούλη- Σπηλιωτοπούλου Σ., «Ισότητα μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση κατά το κοινοτικό δίκαιο», ΕλλΔ/νη, 1992.
- ✓ Κυριαζής Γ., «Η ισότητα των φύλων κατά την πρόσβαση στην απασχόληση. Η κοινοτική ρύθμιση και ο νόμος 1414/1984», 1987.
- ✓ Μάνεσης Α., «Αφιέρωμα: Ισονομία των δύο φύλων».
- ✓ Μουργελάς Γ., «Η νομική προστασία της εργαζόμενης γυναίκας στην ευρωπαϊκή κοινότητα», 1981.
- ✓ Μπέσιλα- Μακρίδη Ε., «Η νεώτερη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου στην αρχή της ισότητας ανδρών και γυναικών», ΕλλΔ/νη, 1987.
- ✓ Μπέσιλα- Μακρίδη Ε., «Η συνταγματική κατοχύρωση της αρχής της ισότητας των φύλων», εκδ. Μεταξάς, 1983, Αθήνα.
- ✓ Παραράς Π. Ι., Πρόεδρος του ΣτΕ, Δ. Ν., «Νομολογία του ΣτΕ, Παρατηρήσεις κατ' άρθρον, Νομοθεσία», τ. Ι, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, 1982, Αθήνα- Κομοτηνή.
- ✓ Χουβαρδός Γ., «Η συνταγματική προστασία της ισοτιμίας των δύο φύλων και του θεσμού του γάμου και της οικογένειας», 1978.

## **B. ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ**

- ✓ Beitzke Günther, Hübner K., «Die Gleichberechtigung von Mann und Frau», J. C. B., MOHR (PAUL SIEBEK), 1950, Tübingen.
- ✓ Beloff M., Wilson H., «Sex discrimination- The new Law», Butterworths, 1976, London.

- ✓ Binder- Wehberg F., «Ungleichbehandlung von Mann und Frau: eine soziologische und arbeitsrechtliche Untersuchung», Duncker & Humblot, 1970, Berlin.
- ✓ Ellis E., «E. C. Sex equality Law», Oxford Clarendon Press, 1998, New York: Oxford University Press.
- ✓ Foubert P., «The legal protection of the pregnant worker in the European Community: Sex equality, thoughts of social and economic policy and comparative leaps to the U.S.A.», The Hague: London: New York: Kluwer Law international, 2002.
- ✓ Koukoulis- Spiliotopoulos S., «From formal to substantive gender equality. The proposed amendment of Directive 76/207. Comments and suggestions», Ant. N. Sakkoulas, Bruylant, 2001, Athens- Komotini, Bruxelles.