

ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ (ΧΙΙ ΕΞΑΜΗΝΟ)
ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΔΗΜΗΤΡΟΠΟΥΛΟΣ Α.
ΘΕΜΑ: ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ
ΣΥΝΤΑΓΜΑ
ΒΕΡΟΥΤΗ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ (ΑΜ. 1340199900986)

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΥΛΗΣ

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ 1

- Ορισμός Εργασίας
- Η Εργασία ως προϋπόθεση εφαρμογής του Εργατικού Δικαίου
- Σχέση Συντάγματος - Εργατικού Δικαίου

II. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ 3

- Γενικές διατάξεις που αφορούν την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις στα Συντάγματα 1822, 1844, 1864, 1911, 1952
- Τελική ρύθμιση του Συντάγματος του 1975

III. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ

ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ

1975/1986/2001 5

- Αντικειμενική και υποκειμενική συνταγματική κατοχύρωση
- Γενικώς περί ισότητας α 2 §1 Σ, 5 §1 Σ, α 25 §§1, 2 Σ
- Ειδικώς περί ισότητας των φύλων α 4 §1Σ, α 4 §2 και α 116 §§ 1, 2 Σ, α 22 §1 και α 116 §3 Σ

IV. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ

ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΔΙΕΘΝΗ ΚΕΙΜΕΝΑ 10

- Συμβάσεις ΔΟΕ
- Άλλες διεθνείς συμβάσεις

V. ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΕΣ ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ

ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΧΟΜΕΝΗ ΑΠΟ ΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ 11

A. ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΗΣ 11

- Δυσμενής διάκριση με βάση την αμοιβή 11
- Όμοια ή ίσης αξίας εργασία 13
- Άμεσες και έμμεσες διακρίσεις 15
- Συνέπειες παραβίασεως της αρχής της ισότητας στην αμοιβή εργασίας. 17

B. ΙΣΟΤΗΤΑ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ 17

- Κατά την πρόσβαση στην απασχόληση 17
- Κατά την λειτουργία της εργασιακής σχέσης 21
- Κατά την λήξη της εργασιακής σχέσης 22
- Προστασία μητρότητας και εγκύων εργαζομένων 23
- Εξαιρέσεις από την αρχή της ισότητας στην μεταχείριση 25
- Συνέπειες παραβιάσεως της αρχής της ισότητας στην μεταχείριση 29

VI. ΤΡΙΤΕΝΕΡΓΕΙΑ 30

- Άμεση
- Έμμεση (συνταγματικά καθιερωμένο αξιολογικό κριτήριο)

VII ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ 32

VIII. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 34

IX. ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ 35

1

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Εργασία ονομάζεται η συστηματική ενασχόληση του ατόμου με έναν ή περισσότερους τομείς δραστηριότητας με σκοπό την βελτίωση των όρων της ζωής του αλλά και την κοινωνική προσφορά. Η εργασία αποτελεί αντικείμενο της εργασιακής σχέσης και η παροχή της, αναγκαία προϋπόθεση για την εφαρμογή του Εργατικού Δικαίου. Βασικός σκοπός του Εργατικού Δικαίου ο οποίος απορρέει από τον κοινωνικό και ανθρωποκεντρικό χαρακτήρα του, είναι η προστασία του εργαζομένου στα πλαίσια της σχέσεως εργασίας. Στο πεδίο της προστασίας αυτής εντάσσεται η ισότητα στην μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά την πρόσβαση στην εργασία, την απασχόληση σε αυτή, τις κάθε είδους παροχές και την περαιτέρω εξέλιξη.

Η επιταγή για την ηθική εξύψωση του εργαζομένου είναι απόλυτη και γενική, για τον λόγο αυτό, το Σύνταγμα, ο υπέρτατος και θεμελιώδης νόμος του κράτους, κατέχει ξεχωριστή θέση στην διδασκαλία του Εργατικού Δικαίου. Το Σύνταγμα 1975/1986/2001 χωρίς να αγνοεί τις ατομικές ελευθερίες, τις έχει μεταπλάσσει σε ατομικά δικαιώματα. Σε ένα τέτοιο Σύνταγμα ήταν φυσικό το Εργατικό Δίκαιο να εδραιωθεί και μάλιστα με πολύπλευρες αναγνωρίσεις και εγγυήσεις, άμεσες ή έμμεσες. Και λέμε ότι ήταν φυσικό διότι το Δίκαιο αυτό είναι "Κοινωνικό", ότι όλα τα Δίκαια, σαν κλάδοι, είναι Δίκαια "Κοινωνικά". Σ' αυτό όμως το επιχείρημα θα μπορούσε να αντιταχθεί με την σειρά του ότι το Εργατικό Δίκαιο είναι πιο κοινωνικό από τα άλλα, έστω και με την έννοια της περιπαικτικής νομικής ρήσης ότι "στους ίσους μερικοί είναι πιο ίσοι απ' τους άλλους".

Οι σχέσεις λοιπόν ανάμεσα στο Σύνταγμα και το Εργατικό Δίκαιο ξεπερνούν κατά πολύ το στενό πλαίσιο των σχέσεων δύο κλάδων δικαίου, γιατί εγγίζουν το πιο ευαίσθητο σημείο της σύγχρονης οργάνωσης των κοινωνικών και εκφράζουν με περισσή πιστότητα την ποιότητα των σχέσεων παραγωγής που διαμορφώνονται σε μια δεδομένη κοινωνική οργάνωση. Ορισμένες λοιπόν

2

διατάξεις του Συντάγματος έχουν εδώ άμεση αξία και εφαρμογή. Πρώτον, γιατί στον χώρο της εργασίας εκτός από το κράτος υπάρχουν και άλλοι φορείς εξουσίας και δεύτερον γιατί στο Εργατικό Δίκαιο που κινείται γύρω από τον άνθρωπο με τις αξίες και τις ανάγκες του, βρίσκουν πιο εύκολα προσπέλαση οι διδασκαλίες για την τριτενέργεια των ατομικών δικαιωμάτων και την απόλυτη ενέργεια των δικαιωμάτων του ανθρώπου. Η θεωρία μάλιστα για την τριτενέργεια είχε ως αφετηρία τον εργασιακό χώρο, όπου ασκείται κοινωνική εξουσία των εργαζομένων από την εργοδοτική πλευρά. Για το λόγο αυτό οι σχετικές με το Εργατικό Δίκαιο συνταγματικές διατάξεις κοινωνικού χαρακτήρα εφαρμόζονται κατά κανόνα μονομερώς υπέρ των εργαζομένων.

3

II. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Η άμεση ρύθμιση της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις μέχρι το 1975 δεν είχε καμία βάση στα Συντάγματα που ίσχυαν στην χώρα μας για ολόκληρη την περίοδο του σχηματισμού της, που καταλαμβάνει τα τρία τέταρτα του 20ου αιώνα. Ωστόσο, οι ελλείπουσες αυτές βάσεις, του εργατικού δικαίου, τόσο σαν κείμενη

νομοθεσία, όσο και σαν πλέγμα ειδικών φιλεργατικών νομικών αρχών, αναζητήθηκαν στις νομικές "παρενέργειες" κάποιων γενικότερης σημασίας διατάξεων των Συνταγμάτων από το 1864 και εξής. Τρεις είναι οι διατάξεις που πρέπει να μνημονευθούν στα προηγούμενα συνταγματικά κείμενα.

α) Πρώτη και σπουδαιότερη - βρίσκεται σε όλα τα συνταγματικά κείμενα από το 1822 - είναι εκείνη που διακήρυξε ότι "οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου" (αρ. 3 των Σ. 1844, 1864, 1911 και 1982, αρ. 4 παραγρ. 1 του Σ. του 1975).

Η ερμηνεία που τελικά επικράτησε τόσο στην θεωρία όσο και στην νομολογία, είναι ότι η διάταξη αυτή καθιέρωσε, με δύναμη αναγκαστική, τη λεγόμενη νομική ισότητα ή ισότητα δικαίου, η οποία επεκτάθηκε απ' τον κοινό κρατικό νομοθέτη και τα κρατικά όργανα στα οποία άμεσα απευθύνονταν και σε όσους άλλους είχαν εξουσιαστικές σχέσεις. Η επίκληση της συνταγματικής αυτής διάταξης, η οποία θεσπίστηκε πολύ πριν εμφανισθεί στην Ελλάδα η εργατική τάξη, έγινε για να υποστηριχθεί ότι η Εργατική Νομοθεσία, με τον προστατευτικό και ισότιμο της χαρακτήρα, έβρισκε την δικαιολογία της, συνεπώς και την θεμελίωση της στην συνταγματικά αναγνωρισμένη και κατοχυρωμένη αρχή της ισότητας.

β) Η δεύτερη διάταξη ήταν εκείνη που διακήρυξε ότι "η προσωπική ελευθερία είναι απαραβίαστος" (αρ. 4 στα Σ του 1864, του 1911 και του 1952) και ότι "πάντες οι ευρισκόμενοι εντός των ορίων της Ελληνικής Επικρατείας απολαμβάνουν απολύτου προστασίας της ζωής και της ελευθερίας των,

4

αδιακρίτως εθνικότητας, θρησκείας και γλώσσας (αρ. 13 του Σ. 1952, ίδιο αρ. αλλά με διαφορετική διατύπωση στα Σ. 1864, 1911).

γ) Η τρίτη διάταξη ήταν εκείνη που διακήρυξε ότι "οι Έλληνες έχουν το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι, τηρούντες τους νόμους του Κράτους" (αρ. 11 στα Σ. του 1864, του 1911 και του 1952, με φραστικές διαφορές αρ. 12 παραγρ. 1 του Σ. του 1975). Στην διάταξη αυτή που αναγνώρισε και κατοχύρωσε την ελευθερία του "συνεταιρίζεσθαι" και την αστική σωματειακή οργάνωση, βασίσθηκε ο εργατικός συνδικαλισμός.

Οι συναλλαγματικές επιτροπές που επέβλεπαν στην διαμόρφωση όλων των ανωτέρω συνταγματικών κειμένων μέχρι το 1975 με ερμηνευτικές δηλώσεις τους διασαφήνιζαν πως οι λέξεις "οι Έλληνες", "άπαντες" και στα συγκεκριμένα άρθρα και στα άλλα άρθρα έχουν την έννοια του Έλληνα υπηκόου, του έχοντος δηλαδή Ελληνική ιθαγένεια αδιαίρετως φύλου.

Μόνο όμως κατά την συζήτηση του Σχεδίου Συντάγματος στην Βουλή κατά την συνεδρίαση της 22^{ης} Μαρτίου 1975 υποστηρίχθηκε ότι "ενδείκνυται η προσθήκη της διατάξεως - ισότης ανδρών και γυναικών - και προς άρσιν πάσης αμφισβητήσεως και ως φόρο τιμής προς τας Ελληνίδας...".

Τελικά, η διάταξη περί ίσων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων ανδρών και γυναικών διαμορφώθηκε άμεσα και ρητά και ψηφίστηκε στην συνεδρίαση της 22ης Απριλίου 1975 ως εξής: "Έλληνες και Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις".

5

III. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ 1975/1986/2001.

Η εργασία έχει την αντικειμενική και υποκειμενική της διάσταση. Αντικειμενικά η εργασία ανήκει στους βασικούς συντελεστές της παραγωγής, αποτελεί βασικό μέγεθος του οικονομικού χώρου. Η εργασία δεν έχει μόνο την αντικειμενική, αλλά παράλληλα και την υποκειμενική της πλευρά, δηλαδή αποτελεί δικαίωμα. Η εργασία

κατοχυρώνεται στο ισχύον Σύνταγμα αντικειμενικά. Από την θεσμική αυτή αντικειμενική κατοχύρωση απορρέουν τα ατομικά δικαιώματα εργασίας. Το προοδευτικότερα, όσον αφορά τη ρύθμιση των ατομικών δικαιωμάτων και εγγυάται με θεμελιώδεις διατάξεις του την ισότητα ανδρών και γυναικών στα πλαίσια των εργασιακών σχέσεων. Οι βασικές διατάξεις των άρθρων 281 Σ. όπου ορίζεται ότι "ο σεβασμός και η προστασία της αξίας του ανθρώπου αποτελούν την πρωταρχική υποχρέωση της Πολιτείας", α 5 § 1 Σ όπου "καθένας έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερη την προσωπικότητα του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας, εφόσον δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα ή τα χρηστά ήθη" και α 25 §1 §2 όπου ορίζονται αντιστοίχως ότι "Τα δικαιώματα του ανθρώπου ως άτομου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου και η αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου τελούν υπό την εγγύηση του Κράτους. Όλα τα κρατικά όργανα υποχρεούνται να διασφαλίζουν την ανεμπόδιστη και αποτελεσματική άσκηση τους... την αρχή της αναλογικότητας", "Η αναγνώριση και προστασία των θεμελιωδών και απαράγραπτων δικαιωμάτων του ανθρώπου από την Πολιτεία αποβλέπει στην πραγμάτωση της κοινωνικής προόδου μέσα σε ελευθερία και δικαιοσύνη", είναι σύμφυτες με τον ανθρωποκεντρικό χαρακτήρα του εργατικού δικαίου καθώς μέσα από το δικαίωμα της εργασίας εκφράζεται, αναλώνεται και αναπτύσσεται η προσωπικότητα. Ταυτόχρονα

6

όμως υφίσταται αυξημένος ο κίνδυνος προσβολής της, ο οποίος πραγματώνεται μέσω κάθε είδους διάκρισης βάσει του φύλου του εργαζομένου. Πέρα από τις ανωτέρω γενικού χαρακτήρα διατάξεις του Συντάγματος οι κατωτέρω ρυθμίζουν με τρόπο ειδικό και συγκεκριμένο το ζήτημα της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις. Άρθρο 4§1. Στο άρθρο 4§ 1 του Συντάγματος ορίζεται ότι "οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου". Με τη διάταξη αυτή καθιερώνεται νομικός κανόνας, ο οποίος επιβάλλει την ομοιόμορφη μεταχείριση των προσώπων που βρίσκονται κάτω από τις ίδιες συνθήκες και ο οποίος δεσμεύει τα συντεταγμένα όργανα της πολιτείας και ειδικότερα τόσο τον κοινό νομοθέτη κατά την ενάσκηση της λειτουργίας που αναθέτουν σ' αυτόν οι οικείες συνταγματικές διατάξεις, όσο και τη διοίκηση όταν προβαίνει σε ρυθμίσεις ή λαμβάνει μέτρα που έχουν κανονιστικό χαρακτήρα. Η παραβίαση του νομικού αυτού κανόνα ελέγχεται από τα δικαστήρια μέσα στον κύκλο της δικαιοδοσίας τους, ώστε να διασφαλίζεται η πραγμάτωση του κράτους δικαίου και η με ίσους όρους ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας του καθενός. Κατά τον έλεγχο αυτό, που είναι έλεγχος ορίων και όχι των καταρχήν επιλογών ή του ουσιαστικού περιεχομένου των νομικών κανόνων, ο κοινός νομοθέτης ή η κατ' εξουσιοδότηση αυτού νομοθετούσα διοίκηση μπορεί βέβαια να ρυθμίζει με ενιαίο ή διαφορετικό τρόπο τις ποικίλες πραγματικές ή προσωπικές καταστάσεις και σχέσεις λαμβάνοντας υπόψη τις υφιστάμενες κοινωνικές, οικονομικές, επαγγελματικές ή άλλες συνθήκες που συνδέονται με καθεμιά από τις καταστάσεις ή σχέσεις αυτές και στηριζόμενη σε γενικά και αντικειμενικά κριτήρια που βρίσκονται σε συνάφεια με το αντικείμενο της ρυθμίσεως για τη οποία εκάστοτε πρόκειται, πρέπει όμως κατά την επιλογή των διαφόρων τρόπων ρυθμίσεως να κινείται μέσα στα όρια που διαγράφονται από την αρχή της ισότητας, τα οποία αποκλείουν την έκδηλη και αδικαιολόγητη άνιση μεταχείριση όπως είναι ο αυθαίρετος περιορισμός δικαιωμάτων κατ' εξαίρεση του υφιστάμενου γενικότερου κανόνα.

7

Άρθρα 4§2 και Π6§§ 1-2. Περαιτέρω, στο άρθρο 4§2 του Συντάγματος ορίζεται ότι

"Έλληνες και Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις". Είναι γεγονός ότι η διάταξη αυτή δεν αναπτύσσει άμεση τριτενέργεια επεκτείνοντας το πεδίο εφαρμογής της και στις σχέσεις μεταξύ των ιδιωτών, καθώς κάτι τέτοιο θα συνιστούσε υπέρμετρο περιορισμό της αρχής της ιδιωτικής αυτονομίας και θα είχε ως συνέπεια την ακυρότητα, με επίκληση του άρθρου 174 ΑΚ, κάθε δικαιοπραξίας στα πλαίσια της οποίας υπάρχει προτίμηση κάποιου από τα δύο φύλα. Η αρχή της ισότητας των φύλων αναπτύσσει άμεση ενέργεια μόνο έναντι του κράτους, προς το οποίο άλλωστε απευθύνεται η επιταγή ομοιόμορφης αντιμετώπισης ομοίων περιστάσεων και η απαγόρευση διακρίσεων, εμμέσως όμως αποτελεί συνταγματικώς καθιερωμένο κριτήριο σύμφωνα με το οποίο ο νομοθέτης οφείλει να ερμηνεύει αόριστες νομικές έννοιες, όπως αυτή του άρθρου 174 ΑΚ. Κατ' αυτόν λοιπόν τον τρόπο επεκτείνεται η εφαρμογή του άρθρου 4§2 του Συντάγματος και στις σχέσεις ιδιωτών, όπου ενδέχεται να παρατηρηθεί άκρως δυσμενής μεταχείριση, η οποία να αντιβαίνει στα χρηστά ήθη. Η διάταξη όμως του άρθρου 4§2 πρέπει να εξετάζεται και να ερμηνεύεται σε συνδυασμό με το άρθρο 116, το οποίο ορίζει στην μεν παράγραφο 1 αυτού ότι "διατάξεις υφιστάμενες που είναι αντίθετες προς το άρθρο 4 παράγραφος 2 εξακολουθούν να ισχύουν ώσπου να καταργηθούν με νόμο, το αργότερο έως την 31 Δεκεμβρίου 1982", στην δε παράγραφο 2 ότι "αποκλίσεις εκ των ορισμών της παραγράφου 2 του άρθρου 4 επιτρέπονται μόνο δι' αποχρώντας λόγους, εις τας ειδικώς υπό του νόμου οριζόμενες περιπτώσεις". Οι διατάξεις αυτές χαράσσουν τα συνταγματικά όρια ισχύος και εφαρμογής της αρχής της ισότητας και αποτελούν γνώμονα βάσει του οποίου οφείλουν να ενεργούν τόσο οι ιδιώτες όσο και η πολιτεία. Οι ίδιες διατάξεις αποτελούν ειδικότερη εκδήλωση της αρχής της ισότητας στον τομέα της κοινωνικής θέσεως και της νομικής αντιμετώπισης της ισότητας των δύο φύλων, απαγορεύοντας αφενός μεν τη δημιουργία άνισων καταστάσεων και τη διαφοροποίηση του περιεχομένου επί μέρους δικαιωμάτων ή υποχρεώσεων των

8

πολιτών, τόσο μεταξύ τους, όσο και έναντι της πολιτείας, με βάση τη διαφορά του φύλου και επιβάλλοντας την παροχή ίσων δυνατοτήτων και στα δύο φύλα για την ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους, την ελεύθερη ατομική κίνηση, δράση και συμμετοχή τους στην κοινωνική ζωή, αφ' ετέρου δε καθιερώνοντας αποκλίσεις όπου το δημόσιο συμφέρον ή η εξυπηρέτηση υπερτερών αγαθών ή επείγουσών αναγκών το απαιτεί. Αποκλίσεις από την αρχή της ισότητας είναι θεμιτές μόνο εφ' όσον τίθενται ευθέως ή προβλέπονται συγκεκριμένα από ειδική διάταξη τυπικού νόμου και δικαιολογούνται από αποχρώντες λόγους αναγόμενους είτε στην ανάγκη μείζονος προστασίας της γυναίκας και μάλιστα στα θέματα της μητρότητας, του γάμου και της οικογένειας, είτε σε καθαρώς βιολογικές ιδιαιτερότητες και διαφορές ανδρών και γυναικών, οι οποίες διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην πρόσβαση και άσκηση ορισμένου είδους εργασίας και επιβάλλουν τη λήψη ιδιαιτέρων μέτρων ή την διάφορη μεταχείριση ενόψει του αντικειμένου της υπό ρύθμιση σχέσεως (ΣτΕ 5645/96 ΔΔΘ' (1997), σελ. 130).

Άρθρα 22§1 και 116§3. Ειδικότερη διάταξη του Συντάγματος που κάνει λόγο για ισότητα και ίση μεταχείριση στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων είναι αυτή του άρθρου 22, στην παράγραφο 1 της οποίας ορίζεται, στο μεν εδάφιο α' ότι "η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού", στο δε εδάφιο β' αυτής ότι "όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας".

Είναι χαρακτηριστικό ότι το άρθρο 22§1 εδ. α' δεν θεμελιώνει πραγματικό δικαίωμα των πολιτών, το οποίο προστατεύεται με αγωγή αξίωση του εργαζομένου έναντι του εργοδότη, αλλά αποτελεί κατευθυντήρια γραμμή που αποσκοπεί στη διαφύλαξη και τήρηση της αρχής της ισότητας. Η εργασία, ως δικαίωμα εντός των ορίων που διαγράφονται από το άρθρο 22§1 περιλαμβάνει την επιλογή, άσκηση, αλλαγή εργασίας, την ελευθερία

9

επιμόρφωσης και εκπαίδευσης, καθώς και το δικαίωμα της μη εργασίας (Κ. Δαγτόγλου, Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, τόμος Β', σελ. 817 επ.). Ολικός ή μερικός αποκλεισμός από ορισμένη εργασία ή επάγγελμα για λόγους που κατά το Σύνταγμα δεν μπορούν να θεμελιώσουν διάκριση, όπως για παράδειγμα το φύλο του εργαζομένου, δεν επιτρέπεται ως ευθέως αντίθετος στο άρθρο 22§1. Αντιθέτως, η διάταξη του εδαφίου β' της παραγράφου 1, η οποία αναφέρεται στην εξηρημένη εργασία αποκλειστικά, επιβεβαιώνει τον κοινωνικό χαρακτήρα του Συντάγματος (ΑΕΔ 16/83 ΤοΣ 1985, σελ. 343). Η σημασία της διάταξης αυτής διαφαίνεται στο γεγονός ότι καθιερώνει αγωγή αξίωση του εργαζομένου και όχι απλώς υποχρέωση του εργοδότη. Προβλέπει την ισότητα στην αμοιβή για παροχή εργασίας ίσης αξίας χωρίς διάκριση βάσει του φύλου και απαγορεύει κάθε διάκριση η οποία είναι άσχετη με την αξία της παρεχομένης εργασίας. Συναφώς προς τα ανωτέρω, στο άρθρο 116§3 του Συντάγματος ορίζεται ότι "κανονιστικές υπουργικές αποφάσεις ως και διατάξεις συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων περί ρυθμίσεως αμοιβής της εργασίας αντιβαίνουν στις διατάξεις του άρθρου 22 παρ. 1 εδ. β' εξακολουθούν να ισχύουν ως την αντικατάστασή τους το αργότερο μέσα σε τρία έτη από την έναρξη ισχύος του Συντάγματος. Όποιες όφειλαν ν' αντικατασταθούν και δεν αντικαταστάθηκαν θεωρούνται ως κατηρηγμένες".

10

IV. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΔΙΕΘΝΗ ΚΕΙΜΕΝΑ

Το Ελληνικό Σύνταγμα 1975/1986/2001 εξασφαλίζει με το άρθρο 28 §1 την υπερνομοθετική ισχύ των διεθνών συμβάσεων που έχουν κυρωθεί με νόμο ενώ με την παρ. 2 του ίδιου άρθρου αναγνωρίζει την αρμοδιότητα της Κοινότητας να δεσμεύει την χώρα μας με το πρωτογενές και παράγωγο δίκαιο. Ειδικότερα:

- Οι Συμβάσεις ΔΟΕ αποτελούν σημαντική πηγή του διεθνούς δικαίου και πολλές από αυτές έχουν επικυρωθεί και ενσωματωθεί στο ελληνικό δίκαιο. Όσον αφορά την ισότητα ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις οι βασικότερες είναι: Η ΔΣΕ 100 για την ισότητα των αμοιβών που κυρώθηκε με το νόμο 46/1975. Η ΔΣΕ 3 (κυρώθηκε με τον ν. 2474/1920) για την εργασία των γυναικών πριν και μετά τον τοκετό, η ΔΣΕ 111 (κυρώθηκε με το ν. 1424/1984) για την διάκριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα και η ΔΣΕ 156 (κυρώθηκε με το ν. 1576/85) που αφορά του εργαζομένους με οικογενειακές υποχρεώσεις.

Ο χάρτης των Ηνωμένων Εθνών που κυρώθηκε με τον α. ν. 585/1945.

- Η Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου. Τα άρθρα 23 και 24 αυτής αποτέλεσαν μάλιστα βάση και επηρέασαν τα Συντάγματα πολλών κρατών.

- Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, γνωστή και ως Σύμβαση της Ρώμης, που κυρώθηκε με το ν. 2339/1953 και επανακυρώθηκε με τον. 53/1974.

- Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης του 1961 που κυρώθηκε με τον ν. 1426/1984.
Η Σύμβαση της Νέας Υόρκης του 1979 που κυρώθηκε με τον ν. 1949/1991.

Το Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα.
V. ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΕΣ ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΤΙΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΧΟΜΕΝΗ ΑΠΟ ΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ

A. ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΗΣ

- Δυσμενής διάκριση με βάση την αμοιβή

Βασικότερη έκφανση της αρχής της ισότητας στις εργασιακές σχέσεις είναι η παροχή ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, χωρίς διάκριση βάσει του φύλου του εργαζομένου. Κατά τα άρθρα 22 §2 εδ. β' Σ και 4 ν. 1414/1984 όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή όποια άλλη διάκριση, δικαιούνται ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία. Με το ν. 46/1975 κυρώθηκε η 100 διεθνής σύμβαση εργασίας, που θεσπίζει ισότητα αμοιβής ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας. Η ίδια αρχή καθιερώνεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης για την ΕΟΚ και εξειδικεύεται στην 75/117 Οδηγία της ΕΟΚ, στη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών του 1979 που κυρώθηκε με το ν. 1342/1983 και στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη που κυρώθηκε με το ν. 1246/1984. Με τις διατάξεις αυτές απαγορεύονται μισθολογικές διακρίσεις που στηρίζονται σε κριτήρια άσχετα με την εργασία. Η 75/117 οδηγία μάλιστα εκδόθηκε για την όσο δυνατόν καλύτερη εφαρμογή του άρθρου 119 Συνθ ΕΚ και διευκρινίζει το αντικειμενικό πεδίο και τους όρους εφαρμογής του συγκεκριμένου άρθρου και επιβάλλει ορισμένα εθνικά συμπληρωματικά μέτρα τα οποία αποβλέπουν στη βελτίωση της εθνικής προστασίας των εργαζομένων που θεωρούν ότι θίγονται από την εφαρμογή ορισμένου κανόνα που ενδεχομένως παραβιάζει την αρχή της ισότητας των φύλων. Η 75/117 Οδηγία, όπως προκύπτει, έχει συμπληρωματικό - διευκρινιστικό χαρακτήρα έναντι του άρθρου 119 Συνθ ΕΚ.

Κατά το α 22 §1βΣ και σύμφωνα με το α4§1 του ν. 1414/1984 ως αμοιβή νοείται ο μισθός και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή που καταβάλλεται στον εργαζόμενο, άμεσα ή έμμεσα, σε χρήμα ή είδος, ως αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας. Στην έννοια λοιπόν της αμοιβής περιλαμβάνονται και τακτικές ή έκτακτες αποζημιώσεις όπως είναι η αποζημίωση απόλυσης και η αποζημίωση σε περίπτωση αποχώρησης, η δυνατότητα διατήρησης της αμοιβής σε περίπτωση ασθένειας, τα έξοδα μεταφοράς στον τόπο εργασίας (εισιτήρια, ταξίδια κ.λπ.) και κάθε είδους διευκολύνσεις προς τον εργαζόμενο ή σε πρόσωπα εξαρτημένα από αυτόν αρχές η καταβολή τους να θεμελιώνεται στην σχέση εργασίας. Εκτός από τα παραπάνω, η αρχή της ισότητας πρέπει να βρίσκει εφαρμογή και προκειμένου για έμμεσες παροχές, όπως οι εισφορές που καταβάλλει ο εργοδότης για λογαριασμό δικό του ή των εργαζομένων σε συμβατικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.

Κατά συνέπεια, τα οικογενειακά επιδόματα αποτελούν "αμοιβή" και πρέπει να περιέχονται χωρίς διάκριση φύλου. Επιβάλλεται η χορήγηση οικογενειακού επιδόματος στο ακέραιο σε καθένα από τους εργαζόμενους συζύγους, όταν και οι δύο σύζυγοι θεμελιώνουν, ο καθένας για το πρόσωπο του, τις ουσιαστικές προϋποθέσεις λήψης του. Χαρακτηριστική είναι η απόφαση του ΣτΕ 520/1983 (ΕΕΔ 42, σελ. 304) που αφορούσε την απόδοση επιδόματος οικογενειακών βαρών σε εργαζόμενους της ΔΕΗ. Το εν λόγω επίδομα αρχικά εδίδετο μόνο στο άρρεν προσωπικό κατά

παράβαση του α 22 §1 Σ. Με ακύρωση όμως της προσβαλλόμενης απόφασης από το ΣτΕ δίδεται πλέον κανονικά και σε γυναίκες. Παρεμφερείς είναι και η απόφαση του ΣτΕ 3404/1984 (ΕΕΔ 44, σελ. 181) όπου η ΔΕΗ χορηγούσε το επίδομα οικογενειακών βαρών κατ' αρχάς μόνο στους άρρενες υπαλλήλους, εν συνεχεία όμως από 1/5/81 το χορηγούσε και στις γυναίκες υπό την προϋπόθεση ότι ο σύζυγος τους δεν εργαζόταν στην ΔΕΗ ή στο Δημόσιο ενώ το αντίστροφο δεν ίσχυε για τους άρρενες εργαζομένους. Το ΣτΕ έκρινε ότι η διάκριση αυτή παραβιάζει τον κανόνα του α 22 §1 Σ και είναι αντισυνταγματική. Στο ίδιο

13

πνεύμα των δυσμενών διακρίσεων με βάση το φύλο κινείται και η απόφαση του Μ.Πρ.ΑΘ. 6372/1984 (ΕΕΔ 44, σελ. 509) όπου γυναίκα εργαζόμενη στην ΔΕΗ νυμφεύθηκε συνάδελφο της και για τον λόγο αυτό δεν ελάμβανε επίδομα οικογενειακών βαρών. Το ίδιο όμως δεν ίσχυε για τον σύζυγο της και το άρρεν προσωπικό εν γένει. Το δικαστήριο εν προκειμένω έκρινε ότι άσχετα από το επάγγελμα του συζύγου τους και οι γυναίκες δικαιούνται το επίδομα αλλιώς καταστρατηγείται το α 22 §1 Σ. Η αντίθετη κρίση της πλειοψηφίας της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου στις αποφάσεις 37, 39/90 (ΕΕΔ 50, σελ. 421 επ'), σύμφωνα με την οποία δεν ενέχει διάκριση φύλου η χορήγηση οικογενειακού επιδόματος στις εργαζόμενες γυναίκες κάτω από προϋποθέσεις που δεν απαιτούνται για τους άνδρες συναδέλφους τους, με το αιτιολογικό, ότι το επίδομα οικογενειακών βαρών δεν αποτελεί αμοιβή, εκπλήσσει. Πρέπει ακόμα να σημειωθεί ότι σειρά δικαστικών αποφάσεων έκριναν ότι είναι ανεπίτρεπτες οι μισθολογικές διακρίσεις σε βάρος γυναικών που παρείχαν τις ίδιες υπηρεσίες με τους άνδρες συναδέλφους τους. Σημαντική εδώ είναι η απόφαση του Δοικ. Εφ. Αθ. 533/1980 (ΕΕΔ 41, σελ. 148) που αφορούσε την κατάταξη γυναίκας διοικητικής υπαλλήλου σε κλάδο δακτυλογράφων με επίκληση του φύλου. Συγκεκριμένα, γυναίκα υπάλληλος του κλάδου ΜΕ2 τελωνειακών της Γενικής Διεύθυνσης Φορολογίας του Υπουργείου Οικονομικών κατετάχθη στον κλάδο ΜΕ3 δακτυλογράφων τελωνείων, με πολύ μικρότερο μισθό, (όπου κατετάχθησαν μόνο γυναίκες διότι το επάγγελμα προσιδιάζει στον χαρακτήρα και στις δυνατότητες των γυναικών πράγμα που έρχεται σε ολοσχερή αντίθεση με το α 4 §2 Σ.

• Όμοια ή ίσως αξίας εργασία

Η χορήγηση όμως ίσης αμοιβής σε εργαζομένους διαφορετικού φύλου τελεί υπό την προϋπόθεση ότι παρέχουν εργασία όμοια που να δικαιολογεί αυτήν. Εξάλλου η μόνη επιτρεπόμενη διαφοροποίηση στην αμοιβή είναι εκείνη που εξασφαλίζει την αρχή της ισότητας της αμοιβής, δηλαδή η αξία της

14

παρεχόμενης εργασίας. Ισότητα αμοιβής δεν σημαίνει οπωσδήποτε ισότητα αποδοχών, αλλά ισότητα πληρωμών εργασίας ίσης αξίας. Αυτό ρυθμίζει το αρθρ. 22 §1 εδ. β' του Σ. 1975/1986/2001 και το αρθρ. 4 του ν. 1414/1984. Ως όμοιες θα πρέπει να θεωρούνται οι εργασίες που παρουσιάζουν κοινά εξωτερικά στοιχεία ως προς τον τρόπο, το περιεχόμενο, τις συνθήκες και τον χρόνο εργασίας. Γίνεται βέβαια κατ' εξαίρεση δεκτό ότι ως όμοιες μπορούν να θεωρηθούν και εργασίες που παρέχονται σε διαφορετικό χρόνο, παρουσιάζουν όμως κοινά στοιχεία που δεν επιτρέπουν την χορήγηση άνισης αμοιβής. Επομένως, μπορεί να διεκδικηθεί αμοιβή ίση με αυτή εργαζομένου του αντίθετου φύλου που ασχολήθηκε σε προγενέστερη χρονική περίοδο, εκτός αν το χρονικό διάστημα είναι τόσο μεγάλο και οι οικονομικές εξελίξεις τόσο σημαντικές που δεν επιτρέπουν συγκρίσεις.

Χαρακτηριστική στην συγκεκριμένη περίπτωση είναι η απόφαση της Ολ.ΑΠ 15/97 (ΔΕΝ 53-1997 -σελ. 693 επ') που αφορά την ισότητα αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας. Ειδικότερα γυναίκα υπάλληλος τράπεζας δεν ελάμβανε οικογενειακό επίδομα γιατί το ελάμβανε ο σύζυγος της, εργαζόμενος στον Οργανισμό Λιμένος Πειραιώς (Ν.Π.Δ.Δ.). Στην έννοια της αμοιβής όπως ήδη αναφέρθηκε περιλαμβάνονται και τα οικογενειακά επιδόματα έχουν στο ακέραιο και οι δύο σύζυγοι εφ' όσον αμφοτέρωτεροι εργάζονται, βάσει της εργασιακής τους συμβάσεως. Τα επιδόματα δηλαδή γάμου και τέκνων χορηγούνται στο ακέραιο σε κάθε εργαζόμενο σύζυγο ή γονέα ανεξαρτήτως φύλου. Επίσης η απόφαση του Εφ.ΑΘ. 9372/1990 (ΕΕΔ 50, σελ. 521) αναφέρεται σε υπόθεση γυναικών διοικητικών - οικονομικών υπαλλήλων εταιρίας η οποία αρνείται να τους καταβάλλει το επίδομα οικογενειακών βαρών που τους οφείλει μέχρι το 1983, αντίθετα όμως το καταβάλλει στους άνδρες έγγαμους υπαλλήλους μολονότι προσφέρουν όμοια εργασία. Κατά την κρίση του δικαστηρίου η άρνηση της εταιρείας να καταβάλλει το επίδομα αντίκειται στο Σ., στην Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 100/1951 που ίσχυε από το 1975 καθώς και στην Συνθήκη της Ρώμης που ισχύει από 1/1/1981. Τέλος πρέπει να

15

αναφερθεί και η απόφαση του ΑΠ 1178/88 (Το Σ. 1989, σελ. 314) που αναφέρεται στις πλύντριες εργαζόμενες του κρατικού θεραπευτηρίου Ψυχικών Παθήσεων. Γυναίκα πλύντρια στο Κρατικό θεραπευτήριο Ψυχικών παθήσεων το ενήγαγε διότι δεν ελάμβανε το επίδομα γάμου όπως οι άρρενες συνάδελφοι της για εργασία ίσης αξίας. Τελικά, δεν της επιδικάστηκε το επίδομα για τα έτη 1981-1983 διότι δεν πρόβαλε ότι ύστερα από συμφωνία με τον σύζυγο της δικαιούται να το λάβει μόνο ο ένας εκ των συζύγων. Υπάρχει όμως και η αντίθετη άποψη της μειοψηφίας που ισχυρίζεται ότι το επίδομα χορηγείται ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας και ότι επιβάλλεται η ρύθμιση να είναι ενιαία για άνδρες και γυναίκες αλλιώς καταστρατηγείται το α 22 §1 εδ. β' Σ.

• Άμεσες και έμμεσες διακρίσεις

Υπάρχουν οστούσο και διακρίσεις ως προς την αμοιβή με βάση αποκλειστικά το φύλο του εργαζομένου, είτε αυτές είναι άμεσες, είτε έμμεσες. Μια δυσμενής διάκριση είναι άμεση όταν συνδέεται ρητώς με το φύλο του εργαζομένου το οποίο χρησιμοποιεί ως στοιχείο προσδιοριστικό του ύψους της αμοιβής και των κάθε είδους παροχών, καθώς και όταν το χρησιμοποιούμενο στοιχείο διαφοροποιήσεως των εργαζομένων, το οποίο δικαιολογεί τις τυχόν ανισότητες ως προς την αμοιβή, εντοπίζεται αποκλειστικά ή σε μεγαλύτερη συχνότητα στους εργαζομένους του ενός φύλου. Εξαιρετικό ενδιαφέρον όσον αφορά το θέμα παρουσιάζει η απόφαση της Ολ.ΑΠ 31/93' (Δνη 36-1995), σελ. 1094) που αφορά την κατανομή οικογενειακού επιδόματος. Η υπόθεση αναφέρεται συγκεκριμένα στην αναίρεση της απόφασης 18749/81' του Υπουργού Εργασία για την προφανή διάκριση ως προς τους όρους παροχής οικογενειακού επιδόματος με αποκλειστικό κριτήριο το φύλο, σε βάρος των θηλυκού γένους εργαζομένων. Εξίσου σημαντική είναι και η απόφαση του Μ.Πρ.ΑΘ. 6000/77 (ΕΕΔ 37, σελ. 435) για την υπόθεση της δακτυλογράφου της Τράπεζας της Ελλάδος. Η εν λόγω γυναίκα υπάλληλος της Τράπεζας της Ελλάδος ζητεί το επίδομα γάμου που δεν της δίδεται διότι ο σύζυγος της,

16

επίσης υπάλληλος της Τράπεζας της Ελλάδος και έχει αρκετά υψηλό μισθό. Κάτι αντίστοιχο όμως δεν ισχύει για τους άνδρες υπαλλήλους οι οποίοι παίρνουν το επίδομα γάμου ανεξάρτητα από τον βαθμό εξέλιξης και το ύψος των εισοδημάτων

των συζύγων τους. Η Τράπεζα της Ελλάδος λοιπόν με την άρνηση της να χορηγήσει το επίδομα γάμου στην εν λόγω έγγαμη εργαζόμενη γυναίκα παραβιάζει το α4 §2 Σ και την 100/1951 Διεθνή Σύμβαση της Γενεύης. Επίσης στην απόφαση του Εφ. ΑΘ 4162/1987 (ΕΕΔ 47, σελ. 1022) καταδεικνύεται άλλη μια περίπτωση άνισης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά τα οικογενειακά επιδόματα με αποκλειστικό κριτήριο το φύλο. Οι άνδρες του διοικητικού προσωπικού του θεραπευτηρίου "Ευαγγελισμός" λαμβάνουν κανονικά τα οικογενειακά επιδόματα. Αντίθετα οι γυναίκες μπορούν να λάβουν το οικογενειακό επίδομα μόνον εφόσον ο σύζυγος τους δεν εργάζεται και γενικότερα είναι ανίκανος για εργασία. Το Εφ. Αθ. Έκρινε ότι η μη χορήγηση οικογενειακού επιδόματος στις γυναίκες εργαζόμενες του θεραπευτηρίου "Ευαγγελισμός" είναι αντισυνταγματική ως αντικείμενη στο α 22 §1 εδ. β' του Σ. αλλά και ότι ταυτόχρονα παραβιάζει το α 119 Συνθήκης ΕΚ και το α4 του ν. 1414/84. Τέλος στην υπόθεση των "έγγαμων μαιών" το Μ. Πρ. Αθ. Με την απόφαση 1947/83 (ΕΕΔ 42, σελ. 894) έκρινε ότι είναι ανίσχυρη η διοικητική απόφαση που όριζε ότι επιπλέον οικογενειακό επίδομα θα δίδόταν μόνο στους άνδρες ενώ για τις γυναίκες προκειμένου να λάβουν, θα έπρεπε ο σύζυγος τους να μην ασκεί βιοποριστικό επάγγελμα και να μην συνταξιοδοτείται. Κάτι τέτοιο αποτελεί εμφανώς ανεπίτρεπτη διάκριση των έγγαμων ανδρών σύμφωνα με το α 22 §1 Σ έναντι των έγγαμων γυναικών.

Οι έμμεσες διακρίσεις εμφανίζονται συνήθως συγκαλυμμένες και σε μεγάλο βαθμό δεν γίνονται αμέσως αντιληπτές. Για τον λόγο αυτό ερευνάται διεξοδικότερα από τα δικαστήρια η τυχόν ύπαρξη δικαιολογητικών λόγων που να αίρουν το παράνομο αυτών. Οι λόγοι αυτοί μπορεί να συντρέχουν είτε στο πρόσωπο του εργαζομένου, είτε στις ανάγκες της εκμετάλλευσης. Στην περίπτωση όμως που δεν συντρέχουν δικαιολογητικοί λόγοι και ο εργοδότης

17

παρανόμως παρέχει χαμηλότερη αμοιβή, ο θιγόμενος εργαζόμενος βρίσκεται στη δυσμενή θέση να αποδείξει την δυσμενή διάκριση και να διεκδικήσει την αμοιβή την οποία δικαιούται. Η ανάγκη αυξημένης προστασίας του εργαζομένου, καθιστά αναγκαίο τον οπλισμό αυτού με αποδεικτικές ελαφρύνσεις. Ο εργοδότης από την πλευρά του βρίσκεται στη δυσμενή θέση όχι μόνο να αποκρούσει τα επιχειρήματα του εργαζομένου, αλλά και να αποδείξει ότι συντρέχουν οι αντικειμενικοί λόγοι που δικαιολογούν την συγκεκριμένη μεταχείριση.

• Συνέπειες παραβίασεως της αρχής της ισότητας στην αμοιβή εργασίας .

Εφόσον τέλος διαπιστωθεί από τον εθνικό δικαστή ότι συντρέχουν οι προϋποθέσεις της άνισης μεταχείρισης όσον αφορά την αμοιβή, είναι υποχρεωμένος να εφαρμόσει την αποκαταστατική μέθοδο και να επεκτείνει την ευνοϊκή διάταξη και στον αδικηθέντα εργαζόμενο. Σύμφωνα με την αρχή της "εξίσωσης προς τα πάνω" ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να αυξήσει την αμοιβή του αδικηθέντος εργαζομένου και όχι να μειώσει αυτή του ευνοηθέντος. .

B. ΙΣΟΤΗΤΑ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

• Κατά την πρόσβαση στην απασχόληση

Ο συνδυασμός των διατάξεων 4 §2 Σ και 22 §1 Σ έχει ευρύτερο πεδίο εφαρμογής και επεκτείνει την αρχή της ίσης μεταχείρισης και κατά την πρόσβαση στην απασχόληση, τον επαγγελματικό προσανατολισμό και εκπαίδευση, τους όρους και συνθήκες εργασίας και την απόλυση. Οι ανωτέρω συνταγματικές διατάξεις όπως και η Οδηγία 75/117 καλύπτουν τόσο τις άμεσες διακρίσεις που απορρέουν απευθείας από το φύλο του εργαζομένου ή θίγουν περισσότερο τα άτομα του ενός φύλου. Η οδηγία 75/117 έχει γενική ισχύ και διέπει τις σχέσεις ιδιωτικού και δημοσίου δικαίου και καλύπτει

τόσο τους μισθωτούς όσο και τους ανεξάρτητους επαγγελματίες. Όπου λοιπόν δεν μπορεί να εφαρμοστεί το α 22 §1 Σ τυγχάνει αμέσως εφαρμογής η Οδηγία.

18

Συγκεκριμένα το ΑΕΔ στην απόφαση 16/83 (Εφημερίς της Κυβερνήσεως 1983, σελ. 24) όπου εξέταζε την υπόθεση ενός εργαζομένου στο Δημόσιο που το ενήγαγε για να αρθεί η αμφισβήτηση περί ισχύος του α 22 §1 Σ στον Δημόσιο Τομέα. Το ΑΕΔ έκρινε ότι το α 22 §1 Σ έχει ισχύ στις εργασιακές σχέσεις όπου παράσχεται εξηρητημένη εργασία επί βάσει σχέσεως ιδιωτικού δικαίου.

Η εφαρμογή της αρχής της ισότητας κατά την πρόσβαση στην απασχόληση υπήρξε ζήτημα που απασχόλησε ζωηρά την νομολογία και επί της οποίας εκδόθηκε σωρεία αποφάσεων. Η υπ' αριθμόν 1360/1992 απόφαση του ΑΠ (Δνη 34-1993-, σελ. 256) όπου η αναιρεσίβλητη - τράπεζα ιδιωτικού τομέα είχε προκηρήξει ξεχωριστό διαγωνισμό για την πρόσληψη προσωπικού και διευκρίνιζε ότι οι προσλήψεις θα γίνονται με βάση τους πίνακες των επιτυχόντων στο διαγωνισμό κατά σειρά επιτυχίας, οι οποίοι όμως πίνακες θα καταρτίζονται με βάση το φύλο. Με το σύστημα όμως αυτό, η αναιρεσείουσα, ενώ είχε μέση βαθμολογία μεγαλύτερη απ' ότι οι τρεις τελευταίοι άνδρες, δεν προσελήφθη διότι είχαν καλυφθεί οι προκηρυχθείσες θέσεις γυναικών. Ζήτησε δε να αναγνωριστεί ότι καταρτίστηκε η σύμβαση με την τράπεζα από την ημέρα πρόσληψης του άνδρα με μικρότερη βαθμολογία από αυτήν και να υποχρεωθεί η τράπεζα να καταβάλει τους οφειλόμενους μισθούς και χρηματική ικανοποίηση για ηθική βλάβη που υπέστη από την παράνομη προσβολή της προσωπικότητας ο Α.Π. κατά τα α 4 §2 Σ, 22 § 1 Σ και ερμηνεύοντας το νόμο 1414/84 υπό το πρίσμα της οδηγίας 76/207 έκρινε ότι "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 επιτυχόντων του ενός φύλου κατ' επιλογή του εργοδότη χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η καλύτερη βαθμολογία ή η σειρά επιτυχίας των επιτυχόντων του άλλου φύλου συνιστούν διακρίσεις αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων στο πεδίο της πρόσβασης στην απασχόληση και ιδιαίτερα του άρθρου 3". Η κρίση αυτή προέκυψε απ' το γεγονός ότι η προκήρυξη διαγωνισμού είναι πρόταση για σύναψη σύμβασης

19

εργασίας. Ο εργαζόμενος με την συμμετοχή του στο διαγωνισμό αποδέχεται την πρόταση του εργοδότη, η δε σύναψη της σύμβασης τελεί υπό την αίρεση της επιτυχίας στον διαγωνισμό και της κένωσης θέσης αντίστοιχης προς τη σειρά επιτυχίας. Η αίρεση αυτή πληρούται όταν κενωθεί η προς την ενιαία (χωρίς διάκριση φύλου) σειρά επιτυχίας αντίστοιχη θέση. Απ1 αυτό το χρονικό σημείο ο εργοδότης υποχρεούται να απασχολεί τον εργαζόμενο, διαφορετικά περιέρχεται σε υπερημερία κατά το α 656 Α.Κ. Επί τη βάσει τούτων ο ΑΠ κατέληξε στο συμπέρασμα ότι α) η άρνηση του εργοδότη, γραπτή ή προφορική, ρητή ή σιωπηρή, να προσλάβει την εργαζόμενη που πέτυχε στο διαγωνισμό είναι άκυρη κατ' άρθρο 174 και 180 Α.Κ. και β) η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι έχει οριστικά και πλήρως συναφθεί χωρίς η πρόσληψη της εργαζομένης να διαταχθεί από το δικαστήριο. Η άρνηση του εργοδότη και η συνεπαγόμενη ακυρότητα δεν επιδρά στο κύρος του διαγωνισμού και στη σύμβαση που έχει ήδη καταρτισθεί με τον εργαζόμενο επιτυχόντα στην θέση της δικαιωθείσης. Ο εργοδότης ταυτόχρονα είναι υποχρεωμένος να καταβάλει τον οφειλόμενο μισθό με τόκους υπερημερίας. Στις ανωτέρω ρυθμίσεις έγκεινται οι αποτρεπτικές για τον εργοδότη συνέπειες της παράβασης της αρχής της ισότητας

αφού το οικονομικό κόστος γι' αυτόν είναι συχνά δυσβάσταχτο. Είναι φανερό ότι χάρη στα νομολογηθέντα με την 1360/92 απόφαση του ΑΠ, οι ελληνίδες, θύματα εργοδοτικών διακρίσεων εξαιτίας του φύλου τους, τυγχάνουν αποτελεσματικής προστασίας. Την εγκυρότητα της κρίσης της προηγούμενης απόφασης επιβεβαίωσε και απόφαση ΑΠ 79/1993 (Δνη 34 -1993 - , σελ. 256) ότι δηλαδή η σύμβαση εργασίας καταρτίστηκε αυτοδικαίως αφότου ο εναγόμενος - αναιρεσίβλητος προσέλαβε άνδρα που είχε κατώτερη σειρά επιτυχίας από την ενάγουσα αναιρεσείουσα η οποία και δικαιούται έκτοτε τον συμπεφωνημένο μισθό. Η νομολογία παρουσιάζει πληθώρα παραδειγμάτων στα οποία τα δικαστήρια εφάρμοσαν την αρχή της ισότητας, θεωρώντας άκυρη κάθε διάκριση που γίνεται σε βάρος γυναίκας υποψηφίας για κατάληψη θέσης

20

εργασίας. Ειδικότερα η απόφαση ΣτΕ 3217/77 (ΤοΣ 1977, σελ. 459) η οποία αφορούσε τον αποκλεισμό των γυναικών από τους κάδους Α1 και Α2 (αερολιμενικών και ελεγκτών εναέριας κυκλοφορίας) της Πολιτικής Αεροπορίας στον οποίο προσλαμβάνονταν μόνο άρρενες κατά το β.δ. 83/72 αρ. 17 §1. Είναι σαφές ωστόσο ότι εξαιρέσεις από την αρχή της ισότητας των δύο φύλων είναι θεμιτές κατά το α 116§2 Σ από την αρχή του α 4 §2 Σ και α 21 §1 μόνο σε θέματα μητρότητας, γάμου, οικογενείας ή εφόσον συντρέχουν αποχρώντες λόγοι που να δικαιολογούν την διαφορετική μεταχείριση. Ο αποκλεισμός γυναικών από τις αναφερθείσες θέσεις του προσωπικού υπηρεσίας της Πολιτικής Αεροπορίας είναι αυθαίρετος, μη δικαιολογημένος από ιδιαίτερες συνθήκες ή ανάγκες της υπηρεσίας. Επομένως κατά την κρίση του ΣτΕ οι ρυθμίσεις του β.δ. 83/72 αρθρ. 17 §1 είναι αντισυνταγματικές διότι προσκρούουν στην επιτακτική και εξισωτική της νομικής κατάστασης ρύθμιση των α 4§2 και 116 §2 Σ. Εξίσου σημαντική είναι η απόφαση του Διοικ. Εφ. Αθ. 312/1983 (ΤοΣ 1985, σελ. 59) που αφορούσε την υπόθεση των δημοδιδασκάλων των πρότυπων δημοτικών σχολείων της Ζωσιμαίας Παιδαγωγικής Ακαδημίας Ιωαννίνων. Το Υπηρεσιακό Συμβούλιο Δημοτικής Εκπαίδευσης (ΑΚΥΣΔΕ) διόρισε στην Ζωσιμαία Παιδαγωγική Ακαδημία σύμφωνα με το π.δ. 415/30-5/12-6-1979 "περί καθορισμού της κατά φύλον συνθέσεως των οργανικών θέσεων του διδακτικού προσωπικού των Δημοτικών Σχολείων", διδασκάλους και διδασκάλισσες με βάση τις διακεκριμένες κατά φύλο κενές θέσεις, ασχέτως της ικανότητας τους, με αποτέλεσμα να καταληφθούν οι θέσεις από υποδεέστερης ικανότητας διδασκάλισσες ή διδασκάλους αντιστρόφως. Το εν λόγω π.δ. ωστόσο είχε εκδοθεί μεταγενέστερα του Σ. 1975 και συνεπώς έρχεται σε αντίθεση με θεμελιώδεις διατάξεις του, όπως εκείνες των α 4§2, 22 §2 Σ. Συνεπώς με απόφαση του δικαστηρίου πρέπει οι διορισμοί να ακυρωθούν διότι στηρίζονται σε αντισυνταγματική εξουσιοδότηση και έχουν πραγματοποιηθεί χωρίς αξιοκρατικά κριτήρια. Τέλος, στο ίδιο πνεύμα κινείται και η απόφαση Μ.Πρ.Θεσσαλονίκης 226/1989 (Αρμ.

21

43, σελ. 775) που αναφέρεται στην ισότητα των φύλων κατά την πρόσβαση στην απασχόληση. Το δικαστήριο έκρινε ότι κάθε εργοδοτική διάκριση που γίνεται κατά την διαδικασία σύναψης σύμβασης εργασίας με διαγωνισμό είναι απαγορευμένη από τον νόμο, είναι άκυρη και ανίσχυρη με συνέπεια να θεωρείται ότι δεν έγινε. Εν προκειμένω, στην συγκεκριμένη υπόθεση η πρόσληψη με βάση χωριστούς πίνακες επιτυχίας για τους άνδρες και τις γυναίκες, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η σειρά επιτυχίας του κάθε φύλου χωριστά, αποτελεί ανεπίτρεπτη άμεση διάκριση σε βάρος των γυναικών και αντίκειται στα α 4 §2 Σ και 22 §1 Σ.

• Κατά την λειτουργία της εργασιακής σχέσης

Όσον αφορά το στάδιο λειτουργίας της σχέσης εργασίας, το Σύνταγμα και πάλι με το α 4 §2 και 22 § 1 προβλέπει πλήρη ισότητα των φύλων σχετικά με τους όρους, τις συνθήκες και την αμοιβή της εργασίας. Στο ίδιο πλαίσιο κατευθύνεται και ο ν. 1414/84 με τις διατάξεις των αρθρ. 4 και 5. Εξάλλου η διάταξη του α 22 §1 εδ. α' του Συντάγματος, που είναι ευρύτερη από την διάταξη του α 119 της Συνθήκης της ΕΟΚ, περιλήφθηκε στο Σύνταγμα ενόψει της επικύρωσης της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας αριθμ. 100 και της προσχώρησης της Ελλάδος στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες, ούτως ώστε να ευθυγραμμιστεί αυτό τούτο το κείμενο του Συντάγματος προς τις Διεθνείς Συμβάσεις. Ενδεικτικά αναφέρονται αποφάσεις άνισης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την λειτουργία της εργασιακής σχέσεως χωρίς να συντρέχει άλλος λόγος πέραν εκείνου της διαφοράς φύλου. Το Μ.Πρ.ΑΘ. με την υπ' αριθμ. 5259/1982 (ΕΕΔ 42, σελ. 205) απόφαση του έκρινε την υπόθεση γυναίκας χειρίστριας μηχανής η οποία εκτελούσε την ίδια εργασία με άνδρα συνάδελφο της αλλά αμειβόταν με πολύ κατώτερο μισθό. Δεδομένου ότι η εργασία της ήταν όμοια με εκείνη του ανδρός εργαζομένου όσον αφορά την χρονική διάρκεια, την ποιότητα, την ποσότητα, τις συνθήκες εργασίας, την αποδοτικότητα και λαμβανομένου υπόψη του γεγονότος ότι ουδεμία διαφορά

22

αρχαιότητας ως προς την χρονική πρόσληψη του ανδρός, το δικαστήριο έκρινε παράνομη την συμπεριφορά του συγκεκριμένου εργοδότη ως αντικείμενη στην βασική συνταγματική διάταξη του α 22 §1 εδ. β, καθώς και στο α 119 Συνθ.ΕΚ. Ακόμα η απόφαση του Α.Π. 348/1985 (ΕΕΔ 44, σελ. 723) παρουσιάζει άλλη μια περίπτωση παραβίασεως της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Η υπόθεση αφορούσε προγραμματίστρια ηλεκτρονικών υπολογιστών η οποία προσελήφθη με αυτήν την ιδιότητα και εργαζόταν ως έκτακτη υπάλληλος. Παράλληλα όμως, άνδρας συνάδελφος της με τα ίδια προσόντα ο οποίος παρείχε τις ίδιες υπηρεσίες κάτω από τις ίδιες συνθήκες εργασίας προσελήφθη με την ιδιότητα του υπαλλήλου ειδικής μονιμότητας. Η διάκριση αυτή, όπως έκρινε το δικαστήριο, παραβιάζει σαφώς την συνταγματική διάταξη του α 22 §1 εδ. β' και το α 119 Συνθ.ΕΚ και είναι όλως παράνομη.

• Κατά την λήξη της εργασιακής σχέσης

Το Σύνταγμα μέσω των α 4 §2, 22 §1 εδ. β' προεκτείνει την προστατευτική του λειτουργία για την ισότητα μεταχείρισης των δύο φύλων και κατά την λήξη της σχέσης εργασίας. Το ίδιο κάνει και ο ν. 1414/84 με το αρθρ. 6 κατά το οποίο απαγορεύεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας για λόγους που αναφέρονται στο φύλο και όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη εξαιτίας δικαστικής ή άλλως ενέργειας του εργαζομένου που έχει σκοπό την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις. Σχετικά με τη λήξη της σχέσης εργασίας πρέπει να αναφερθεί ότι υποστηρίζεται στη νομολογία η άποψη ότι η ρύθμιση κανονισμού, με την οποία εισάγεται διαφορετικό όριο ηλικίας για τη συνταξιοδότηση των εργαζομένων γυναικών από εκείνο των ανδρών (60 ετών για τις γυναίκες και 65 ετών για τους άνδρες), συνιστά δυσμενή διάκριση σε βάρος της γυναίκας. Τούτο, με την έννοια ότι αφαιρείται από την γυναίκα η δυνατότητα που θα είχε να παραμείνει στην εργασία της, αν το επιθυμεί, και μετά τη συμπλήρωση του 60ου έτους της ηλικίας της, ώστε να μην υποστεί οποιαδήποτε περιουσιακή μείωση ή να μη χάσει την ικανοποίηση που της

23

παρέχει η προσφορά της εργασίας της. Η απόφαση του ΑΠ 1935/1988 (ΕΕΔ 48, σελ. 411) αναφέρεται ακριβώς στην απομάκρυνση γυναίκας από την εργασία της, παρά τη θέληση της, με την συμπλήρωση του 60^{ου} έτους της ηλικίας της. Το δικαστήριο έκρινε πως πρόκειται για δυσμενή διάκριση σε βάρος της γυναίκας καθώς εισάγεται διαφορετικό όριο ηλικίας για την συνταξιοδότηση ανδρών και γυναικών, γεγονός που αντίκειται στα α 4 §2 και 22 §1 εδ. β' του Σ. για την ισότητα των φύλων και για τα ίσα δικαιώματα στον τομέα της εργασίας. Επίσης παραβιάζεται και το α. 6 του Ν. 1414/84 διότι η λύση της εργασιακής σχέσεως οφείλεται καθαρά και αποκλειστικά σε λόγους που αφορούν το φίλο του εργαζομένου.

- Προστασία μητρότητας και εγκύων εργαζομένων.

Χωρίς αμφιβολία η μητρότητα αποτελεί την έκφραση της βιολογικής ιδιαιτερότητας της γυναίκας. Ο Συνταγματικός Νομοθέτης σεβόμενος την ιδιαιτερότητα αυτή θέσπισε ειδική διάταξη για την προστασία της μητρότητας, το α 21 § 1 Σ με το ακόλουθο ακριβές περιεχόμενο "Η οικογένεια, ως θεμέλιο της συντήρησης και προαγωγής του έθνους, καθώς και ο γάμος, η μητρότητα και η παιδική ηλικία τελούν υπό την προστασία του Κράτους. Πέρα από το α 21 § 1 Σ που αποτελεί ειδικότερη διάταξη, στην φροντίδα και προστασία του Κράτους. Πέρα από το α 21 §1Σ που αποτελεί ειδικότερη διάταξη, στην φροντίδα και προστασία της μητρότητας συμβάλλουν και οι γενικότερες περί ισότητας διατάξεις των α 4 §2 και 22 §1 Σ με την έννοια ότι απαγορεύεται οποιαδήποτε δυσμενής διάκριση σε βάρος μητέρων ή εγκύων γυναικών λόγω της ιδιαιτερότητας του φύλου τους. Ωστόσο το θέμα της προστασίας της εργαζομένης μητέρας και εγκύου απασχόλησε και τον Νομοθέτη του Εργατικού Δικαίου, ο οποίος θέσπισε τον νόμο 1414/1984 για την εφαρμογή της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις. Κατά το α 3§3 λοιπόν του ν. 1414/84 ρητά απαγορεύεται η απόλυση γυναίκας για λόγους εγκυμοσύνης, όπως και η μη πρόσληψη εγκύου γυναίκας. Η άρνηση

24

πρόσληψης θα πρέπει να απορρέει αποκλειστικά και μόνο από το γεγονός της εγκυμοσύνης. Συνιστά δε άμεση δυσμενή διάκριση διότι αφορά χαρακτηριστικό εντοπιζόμενο στους εργαζομένους του ενός φύλου. Το βάρος της απόδειξης ότι η μη πρόσληψη οφείλεται στην εγκυμοσύνη ανήκει στη γυναίκα, ενώ ο εργοδότης πρέπει να αποδείξει ότι η μη πρόσληψη οφείλεται σε λόγους αντικειμενικούς που δεν έχουν καμία άμεση ή έμμεση σχέση με την εγκυμοσύνη. Συχνά οι εργοδότες, κατά το στάδιο της πρόσληψης, απευθύνουν στους υποψηφίους ερωτήσεις σχετικά με την ιδιωτική τους ζωή, που σε μεγάλο βαθμό θίγουν την προσωπικότητα αυτών και ενδέχεται να αποβούν εις βάρος της προσλήψεως τους. Στην περίπτωση που ο εργοδότης απευθύνει ερώτηση σχετικά με την κατάσταση της υποψήφιας και εκείνη απαντήσει ψευδώς ή αποκρύψει το γεγονός της εγκυμοσύνης, δεν υφίσταται δικαίωμα του εργοδότη για ακύρωση της καταρτισθείσας συμβάσεως εργασίας λόγω απάτης ή για καταγγελία της συμβάσεως μόνο για το λόγο αυτό, ενώ η υποψηφία κατά τα λοιπά προσόντα είναι κατάλληλη για τη θέση αυτή. Χαρακτηριστική είναι η απόφαση του ΑΠ 1291/88 (ΕΕΔ 48, σελ. 1078) όπου το δικαστήριο έκρινε ότι απαγορεύεται η καταγγελία σύμβασης εργασίας εγκύου αν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος έστω και αν ο εργοδότης αγνοούσε την εγκυμοσύνη κατά τον χρόνο της καταγγελίας. Σε παρόμοια περίπτωση ο ΑΠ με την απόφαση 771/1989 (ΕΕΔ 49, σελ. 618) και πάλι απαγόρευσε την καταγγελία συμβάσεων εργασίας εγκύου με μόνο αιτιολογικό την κατάσταση της εγκυμοσύνης, έστω και αν η έγκυος γυναίκα είχε αποκρύψει το γεγονός κατά την πρόσληψη της. Τα ανωτέρω δικαιώματα αναγνωρίζονται στον εργοδότη μόνο στην περίπτωση που η άσκηση ορισμένης

απασχόλησης συνδέεται άρρηκτα με συγκεκριμένες αντικειμενικές προϋποθέσεις στις οποίες ο εργοδότης βασίζεται κατά τη σύναψη της σύμβασης, στην οποία και προβαίνει. Εάν για παράδειγμα η υποψήφια για τη θέση μανεκέν απέκρυψε τυχόν εγκυμοσύνη από τον εργοδότη υφίσταται δικαίωμα καταγγελίας, λόγω ακαταλληλότητας για τη συγκεκριμένη θέση. Ο εργοδότης μπορεί να θεμελιώσει το δικαίωμα αυτό τόσο στο λόγο της

25

απάτης, όσο και σε αυτόν της πλάνης κατά το α 142 Α.Κ. Η εγκυμοσύνη συνιστά βασική ιδιότητα του προσώπου, την οποία αν γνώριζε ο εργοδότης, βάσει της καλής πίστης και των εναλλακτικών ηθών, δεν θα κατάρτιζε την σύμβαση. Κατά την απόφαση του ΑΠ 353/1989 (ΔΕΝ 46, σελ. 1075) σπουδαίος λόγος απόλυσεως εγκύου μισθωτού υφίσταται όταν συντρέχουν γεγονότα εξαιτίας των οποίων κατά την καλή πίστη και τα χρηστά συναλλακτικά ήθη, δεν είναι δυνατόν να αξιωθεί από τον εργοδότη η συνέχιση της συμβάσεως εργασίας. Στην συγκεκριμένη υπόθεση κρίθηκε έγκυρη η απόλυση εγκύου μισθωτού, η οποία προσελήφθη δοκιμαστικά και γνωστοποίησε την εγκυμοσύνη της στον εργοδότη μετά την απόφαση του να μειώσει το προσωπικό λόγω λειτουργικών αναγκών της επιχειρήσεως. Σπουδαίο λόγο επίσης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας εγκύου συνιστά και η πλημμελής και μη προσήκουσα εκπλήρωση των καθηκόντων εκ μέρους της εργαζομένης. Στην απόφαση του Εφ.ΑΘ. 3354/88 (ΔΕΝ 44, σελ. 712) κρίθηκε έγκυρη η καταγγελία εργασιακής σύμβασης εγκύου λόγω της πλημμελούς και μειωμένης εκπληρώσεως των καθηκόντων της και των σοβαροτάτων παραλείψεων της που επέβαλλαν στον εργοδότη και στην εταιρία όπου εργαζόταν οικονομικές και διοικητικές κυρώσεις.

• Εξαιρέσεις από την αρχή της ισότητας στην μεταχείριση

Το Σύνταγμα στο α 116§2 εισάγει μια σημαντική εξαίρεση όσον αφορά στην απασχόληση των γυναικών σε θέσεις όπου το φύλο είναι παράγοντας αποφασιστικής σημασίας λόγω της φύσης και των συνθηκών που επικρατούν. Συγκεκριμένα το α 116§2 Σ ορίζει "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 το αρθρ. 10 §1 εδ. β' του ν. 1414/84 εισάγεται η ίδια επίσης εξαίρεση. Υφίσταται όμως ο κίνδυνος, λόγω της απόκλισης που εισάγουν τα ανωτέρω άρθρα από το ατομικό δικαίωμα της

26

εργασίας, να χρησιμοποιηθούν ως μέσο για την καταστρατήγηση των διατάξεων που απαγορεύουν τις κάθε είδους διακρίσεις λόγω φύλου. Για το λόγο αυτό κρίνεται σκόπιμο η ερμηνεία αυτών να γίνεται πάντα βάσει της αρχής της αναλογικότητας και να αναφέρεται σε συγκεκριμένες επαγγελματικές δραστηριότητες, χωρίς γενικότητες και αοριστίες.

Τα Ανώτερα δικαστήρια της χώρας μας έχουν κληθεί πολλές φορές να αποφανθούν για περιπτώσεις δυσμενών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών και να οριοθετήσουν τότε πρόκειται περί δυσμενούς διακρίσεως και τότε πρόκειται για απλή παρέκκλιση, η οποία δικαιολογείται από τις περιστάσεις και τη φύση της εργασίας ή του έργου που πρέπει να εκτελεσθεί. Συχνές είναι οι περιπτώσεις αποκλεισμού των γυναικών ή επιβολής ποσοστώσεων επί του αριθμού των εισακτέων γυναικών στις Στρατιωτικές Σχολές. Τέτοιες όμως περιπτώσεις αποτελούν δυσμενή διάκριση σε βάρος των γυναικών. Συγκεκριμένα, το ΣτΕ με την απόφαση 2380/1996 (ΔΔ Γ-1998-, σελ. 375) έκρινε πως ο αποκλεισμός της εισαγωγής των γυναικών στις Στρατιωτικές Σχολές

εισάγει δυσμενή διάκριση σε βάρος τους και μάλιστα οι διατάξεις που αποκλείουν την εισαγωγή των γυναικών στη Σχολή Ικάρων στερούνται νόμιμου εξουσιοδοτικού ερείσματος. Ειδικότερα στην εν λόγω απόφαση, γυναίκα η οποία συμμετέχει στις εξετάσεις για την Σχολή Ικάρων αποκλείστηκε διότι η διάταξη της υποπεριπτώσεως δ' του αρθρ. 21 του β.δ. 370/67 όπως αντικαταστάθηκε από το αρθρ. 3 του π.δ. 135/84 αποκλείει τη συμμετοχή γυναικών στις εξετάσεις της Σχολής Ικάρων αφού θέτει ως προϋπόθεση την εγγραφή του υποψηφίου στα μητρώα αρρένων δήμου ή κοινότητας του κράτους. Η διάταξη αυτή στερείται νόμιμου εξουσιοδοτικού ερείσματος και δεν μπορεί να εφαρμοστεί γιατί ούτε η διάταξη του αρθρ. 4 του ν.δ. 4439/64, ούτε οι διατάξεις των αρθρ. 1, 2 και 4 του ν. 1351/83 αποκλείουν την εισαγωγή γυναικών στις Στρατιωτικές Σχολές. Επιπλέον, αποκλίσεις του αρθρ. 116 §2 Σ. από την αρχή της ισότητας είναι θεμιτές μόνο εφ' όσον τίθενται ευθέως ή προβλέπονται συγκεκριμένα από ειδική διάταξη τυπικού νόμου και

27

δικαιολογούνται από αποχρώντες λόγους αναγόμενους είτε στην ανάγκη μείζονος προστασίας της γυναίκας και μάλιστα στα θέματα της μητρότητας, του γάμου και της οικογενείας (αρθρ. 21 §1 Σ), είτε σε καθαρώς βιολογικές διαφορές που επιβάλλουν την λήψη ιδιαίτερων μέτρων ή την διάφορη μεταχείριση εν όψει του αντικειμένου της υπό ρύθμιση σχέσεως. Παρομοίως έχει αποφανθεί η Ολομέλεια του ΣτΕ με την απόφαση 1917/97 (ΔΔ ΙΑ'-1999-, σελ. 1285) και για τις ποσοστώσεις που επιβάλλονται σε βάρος των γυναικών στις Σχολές Αστυφυλάκων και Αξιωματικών της Ελληνικής Αστυνομίας. Συγκεκριμένα, κατ' αρθρ. 4 §1 και 2 του Συντάγματος, σε περίπτωση που διαπιστώνεται ότι σε βάρος μιας κατηγορίας προσώπων, έχουν αναμφισβήτητα δημιουργηθεί στην πράξη, λόγω κοινωνικών προκαταλήψεων, τέτοιες διακρίσεις ώστε η απαρέγκλιτη εφαρμογή της αρχής της ισότητας να καταλήγει σε μια κατ' επίφαση μόνο ισότητα, ενώ ουσιαστικά, παγιώνει και διαιωνίζει μια υφιστάμενη άνιση κατάσταση, είναι εντός του πνεύματος της συνταγματικής αρχής της ισότητας, η λήψη από μέρος του νομοθέτη, κοινού ή κανονιστικού, των αντίστοιχων θετικών υπέρ της κατηγορίας αυτής μέτρων, όσων είναι πρόσφορα και αναγκαία, για ορισμένο χρονικό διάστημα, ώστε να μειωθούν οι υπάρχουσες ανισότητες μέχρις ότου εγκαθιδρυθεί μια πραγματική ισότητα* δεν αντιβαίνει, συνεπώς, κατ' αρχήν στο Σύνταγμα, αν συντρέχουν οι προϋποθέσεις αυτές, η λήψη θετικών υπέρ των γυναικών μέτρων στο βαθμό που τα μέτρα αυτά αποβλέπουν στην επίτευξη της αποκατάστασης μιας πραγματικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι διατάξεις του Συντάγματος, όσο και αυτές της οδηγίας 76/207 ΕΟΚ οι οποίες είναι άμεσα εφαρμόσιμες από τα εθνικά δικαστήρια, διέπουν δε και την πρόσβαση σε δημόσιες θέσεις, θεσπίζουν την αρχή της ισότητας των δύο φύλων κατά την πρόσβαση στα διάφορα επαγγέλματα και στην εκπαίδευση που είναι απαραίτητα για την άσκηση των επαγγελματιών αυτών. Απόκλιση από την αρχή αυτή, πέρα από την περίπτωση των θετικών μέτρων, είναι θεμιτή μόνον εφόσον προβλέπεται από ειδική διάταξη νόμου και προκύπτει από το νόμο αυτό ή τις προπαρασκευαστικές

28

εργασίας του σε συνδυασμό και με τα διδάγματα της κοινής πείρας, ότι η απόκλιση αυτή θεσπίστηκε με βάση συγκεκριμένα και πρόσφορα κριτήρια, τα οποία επιτρέπουν στους ενδιαφερόμενους πολίτες και τα δικαστήρια να ελέγχουν, σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση, αν η εναγομένη απόκλιση δικαιολογείται από αποχρώντες λόγους και είναι αναγκαία και πρόσφορη για την επίτευξη του επιδιωκόμενου

σκοπού. Γι' αυτό εν όψει των ποικίλων αρμοδιοτήτων και καθηκόντων της Ελληνικής Αστυνομίας και του αστυνομικού προσωπικού, αντιστοίχως, καθώς και των διαφορετικών συνθηκών υπό τις οποίες τα καθήκοντα αυτά μπορεί να ασκούνται, δηλαδή άλλοτε υπό συνθήκες μικρότερης και άλλοτε μεγαλύτερης έντασης ή βίας, η αποστολή της Ελληνικής Αστυνομίας και ο χαρακτήρας της ως στρατιωτικά οργανωμένου ενόπλου σώματος καθώς και οι συνθήκες άσκησης των δραστηριοτήτων της δεν αποτελούν, λόγω της γενικότητας τους σε συνδυασμό και με τα διδάγματα της κοινής πείρας, κριτήρια συγκεκριμένα και πρόσφορα να δικαιολογήσουν τις θεσπιζόμενες ποσοτώσεις σε βάρος των γυναικών κατά την είσοδο τους στις Σχολές Αστυφυλάκων και Αξιωματικών και να επιτρέψουν στο Δικαστήριο να ελέγξει αν οι ποσοτώσεις αυτές ανταποκρίνονται πράγματι στις ειδικές δραστηριότητες της Ελληνικής Αστυνομίας και στα ειδικά καθήκοντα του αστυνομικού προσωπικού, για την άσκηση των οποίων το φύλο αποτελεί παράγοντα αποφασιστικής σημασίας, αφού, άλλωστε, από κανένα στοιχείο δεν προκύπτει για ποιες δραστηριότητες και καθήκοντα των αστυνομικών οργάνων θεωρεί ο νομοθέτης ότι το φύλο διαδραματίζει αποφασιστικό ρόλο. Του ιδίου περιεχομένου απόφαση είναι και η ΣτΕ 5645/1996 (ΔΔ Θ'-1997-,σελ. 130) όπου γυναίκα υποψήφια 4ης δέσμης μεταξύ άλλων σχολών προτιμήσεως της δήλωσε και την σχολή Αξιωματικών της Ελληνικής Αστυνομίας. Η Διοίκηση όμως κατήρτισε τον πίνακα εισαγομένων σύμφωνα με τους ορισμούς της κανονιστικής απόφασης 65001214-3/31.1.1995 των Υπουργών Δημόσιας Τάξης, Εθνικής Άμυνας και Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων με ποσόστωση 10% γυναίκες επί του

29

αριθμού των εισακτέων και όχι κατά φθίνουσα βαθμολογική σειρά ως έπρεπε. Η εισαγωγή λοιπόν των γυναικών στις Σχολές Αστυφυλάκων και Αξιωματικών της Ελληνικής Αστυνομίας ρυθμίζεται κατά παράβαση της συνταγματικής αρχής της ισότητας των φύλων και η παράλειψη της Διοίκησης να καλέσει την επιτυχούσα υποψήφια προς κατάταξη στη Σχολή Αστυφυλάκων είναι παράνομη. Ο νομοθέτης δεν μπορεί να ορίζει κατά βούληση τις δημόσιες θέσεις στις οποίες είναι δυνατόν να εισέρχονται μόνο άνδρες ή μόνο γυναίκες. Μπορεί μόνο να εισάγει εξαιρέσεις που δικαιολογούνται από αποχρώσεις λόγους. Το αρθρ. 1 §2 ν.2226/94 κατά το μέρος που χορηγεί στην διοίκηση την εξουσία να καθορίζει κατ'έτος τον αριθμό των εισαγόμενων γυναικών στις σχολές της Ελληνικής Αστυνομίας είναι αντισυνταγματικό. Η απόκλιση από την αρχή της ίσης μεταχείρισης θα πρέπει να εξετάζεται σε συνδυασμό με τις εκάστοτε κοινωνικές συνθήκες και να αναπροσαρμόζεται βάσει αυτών, ώστε να εξυπηρετεί τους σκοπούς για τους οποίους τέθηκε. Εκτός όμως από τα αποθετικά μέτρα για την προστασία των γυναικών, η επί μακρό χρονικό διάστημα δυσμενής θέση αυτών στον εργασιακό τομέα, καθιστά ακόμα πιο επιτακτική τη λήψη θετικών μέτρων προκειμένου να επιτευχθεί η όσο το δυνατόν ταχύτερη και αποτελεσματικότερη υλοποίηση της πραγματικής ισότητας.

• Συνέπειες παραβίασεως της αρχής της ισότητας στην μεταχείριση
Οι συνταγματικές διατάξεις των άρθρων 4 §2 Σ., 22 §1Σ, 21 §Σ καθώς και οι λοιπές σχετικές με την ισότητα οδηγίες, απαιτούν από τα κράτη να λάβουν τα αναγκαία μέτρα για την αποτελεσματική προστασία κάθε προσώπου που θεωρεί ότι είναι θύμα διακρίσεων. Χωρίς να θεσπίζει πλέγμα ειδικότερων διατάξεων, καθιερώνει απλώς μια γενική αρχή δικαίου και αφήνει το περιθώριο στον απλό νομοθέτη να καθορίσει τις επιβαλλόμενες κυρώσεις. Η αποκατάσταση της ανωτέρω αρχής επιβάλλει, άλλοτε τη διενέργεια θετικής πράξης, όπως η πρόσληψη του ατόμου που αδικήθηκε ή η προαγωγή αυτού

στον βαθμό που αρμόζει και συνήθως επισύρει ως διοικητική κύρωση χρηματικό πρόστιμο. Δεν αποκλείεται πάντως ο αδικηθείς εργαζόμενος να επιδιώξει και αξίωση αποζημίωσης λόγω προσβολής της προσωπικότητας του.

VI. ΤΡΙΤΕΝΕΡΓΕΙΑ

Το Σύνταγμα του 1975/86/2001 περιέχει ατομικά δικαιώματα τα οποία, κατά την διατύπωση των συνταγματικών διατάξεων, αναπτύσσουν άμεση τριτενέργεια, όπως προπάντων το δικαίωμα ίσως αμοιβής για εργασία ίσης αξίας κατά το αρθρ. 22 §1 εδ. β'. Η κατοχύρωση των περισσότερων ατομικών δικαιωμάτων όμως ούτε προβλέπει, ούτε αποκλείει σαφώς την τριτενέργεια. Σ' αυτό ανήκει και η αρχή της ισότητας των φύλων. Η συζήτηση γύρω από την προβληματική της τριτενέργειας βρίσκεται στην χώρα μας ακόμη στην αρχή της. Από την μία πλευρά υποστηρίζεται η άμεση τριτενέργεια και αυτής της αρχής της ισότητας, ενώ από την άλλη πλευρά περιορίζεται η τριτενέργεια στις περιπτώσεις που υπάρχει "στις εκάστοτε συγκεκριμένες σχέσεις εξουσίας, έστω και ιδιωτική", όπως μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων (μισθωτών). Αλλού πάλι γίνεται δεκτή η έμμεση τριτενέργεια. Από κανένα όμως δεν απορρίπτεται πλήρως η τριτενέργεια.

Το ΣτΕ δεν έχει ακόμη αντιμετωπίσει ειδικά το θέμα. Πάντως στην προαναφερθείσα απόφαση του υπ' αριθμόν 3217/77 αναφέρει σχετικά με το περιεχόμενο της αρχής της ισότητας των φύλων: "Αφ' ενός μεν απαγορεύεται η δημιουργία καταστάσεων και η διαφοροποίηση του περιεχομένου των επιμέρους δικαιωμάτων ή υποχρεώσεων των πολιτών, τόσο μεταξύ τους, όσο και έναντι της πολιτείας, επί τη βάση της διαφοράς του φύλου, αφ' ετέρου επιβάλλεται η παροχή ίσων δυνατοτήτων προς αμφοτέρα τα φύλα ένα των ανάπτυξιν της προσωπικότητας και των ελευθέρων ατομικών κινήσιν ή δράσιν ή συμμετοχών εις την υπό της συννόμου τάξεως διεπομένην κοινωνικήν ζωήν". Αν και το πραγματικό της συγκεκριμένης υποθέσεως δεν έθετε το ζήτημα της

τριτενέργειας, η ευρύτητα των σκέψεων του ΣτΕ δείχνει μια προσέγγιση στην αποδοχή τριτενέργειας της αρχής της ισότητας των δύο φύλων.

Εξάλλου, κίνδυνοι για την άσκηση ατομικών δικαιωμάτων δεν προέρχονται μόνο από το κράτος, ούτε βέβαια μόνο αυτό μπορεί να προβεί σε άνιση μεταχείριση των Ελλήνων ή, ειδικότερα, των ανδρών και των γυναικών. Από την άλλη πλευρά, αν τα ατομικά δικαιώματα "ενεργούν" μόνο έναντι του κράτους και όχι στις σχέσεις μεταξύ των ιδιωτών, δεν θα είχαν νόημα οι διατάξεις του α 25 §§1 και 2 Σ κατά τις οποίες το κράτος δεν "αναγνωρίζει" μόνον, αλλά και "εγγυάται" και "προστατεύει" τα δικαιώματα του ανθρώπου. Αν τα δικαιώματα του ανθρώπου ενεργούν μόνο έναντι του κράτους, αυτό μπορεί να τα "αναγνωρίσει", αλλά δεν μπορεί, λογικά, να τα "εγγυηθεί" και να τα "προστατεύσει". Εγγύηση και προστασία μπορεί να παράσχει το κράτος μόνο ως τρίτος, μόνο δηλαδή εφόσον και καθόσον τα ατομικά δικαιώματα διέπουν και τις σχέσεις ιδιωτών μεταξύ τους. Συνάγεται λοιπόν ότι μια ορισμένη τριτενέργεια των ατομικών δικαιωμάτων επιβάλλεται από τη διακινδύνευση τους στην πράξη όχι μόνο από φορείς κρατικής και άλλης δημόσιας εξουσίας, αλλά και από φορείς μη δημόσιας (δηλαδή οικονομικής ή κοινωνικής) εξουσίας. Η αρχή της ισότητας των φύλων ως απ' ευθείας επιταγή και απαγόρευση ισχύει αμέσως μόνο έναντι του κράτους - εκτός φυσικά όπου το ίδιο το Σύνταγμα (α 22 § 1 εδ. β') ή ο νόμος επεκτείνουν το πεδίο εφαρμογής της. Εμμέσως όμως αποτελεί ένα συνταγματικά καθιερωμένο αξιολογικό κριτήριο το οποίο οφείλει ο ερμηνευτής να λαμβάνει υπ' όψη κατά τη συγκεκριμενοποίηση των αόριστων νομικών εννοιών και

των γενικών ρητρών των νόμων, όπως εκείνης του άρθρου 178 ΑΚ (Δικαιοπραξία αντιβαίνουσα στα χρηστά ήθη είναι άκυρη). Ενώ δηλαδή ο συνταγματικός νομοθέτης δεν επιτάσσει γενικά την ίση μεταχείριση των φύλων στις σχέσεις μεταξύ των ιδιωτών, η θεμελιώδης αρχή του άρθρου 4 §2 Σ παρέχει στον ερμηνευτή του άρθρου 178 Α.Κ. ένα αξιολογικό κριτήριο για την συγκεκριμενοποίηση της έννοιας των "χρηστών ηθών". Ενώ η διαφοροποίηση των φύλων δεν

32

απαγορεύεται καθ' εαυτών στις σχέσεις μεταξύ των ιδιωτών, μια άκρως δυσμενώς μεταχείριση ενός προσώπου λόγω του φύλου του μπορεί σε μια συγκεκριμένη περίπτωση να αντιβαίνει στα "χρηστά ήθη", κατά την έννοια του άρθρου 178 Α.Κ. και να θεμελιώνει την ακυρότητα της δικαιοπραξίας.

VII. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Η εργασία, το σύνολο δηλαδή των ενεργειών του ανθρώπου που αποσκοπεί στην παραγωγή οικονομικά αποτιμητού αποτελέσματος, έχει αναμφισβήτητα κεφαλαιώδης σημασία για τον άνθρωπο και το κοινωνικό σύνολο. Την μεγάλη αξία της εργασίας εξαιρεί και το γεγονός ότι το ίδιο το Σύνταγμα, ο υπέρτατος και θεμελιώδης νόμος του κράτους, αφιερώνει αρκετές διατάξεις του προκειμένου να ρυθμίσει το περιεχόμενο της. Στο πεδίο της ρυθμιστικής αυτής λειτουργίας του Συντάγματος εντάσσεται και η αρχή της ισότητας στην μεταχείριση ανδρών και γυναικών.

Μολονότι διατάξεις που αφορούσαν γενικότερα την ισότητα συναντώνται σε όλα τα παλαιότερα συνταγματικά κείμενα από το 1844, παρόλα αυτά άμεση ρύθμιση της ισότητας των δύο φύλων δεν είχε διατυπωθεί ρητά πάρα μόνο στο Σύνταγμα του 1975. Σήμερα, το ισχύον Σύνταγμα 1975/1986/2001 ρυθμίζει το θέμα μέσα από ένα πλέγμα διατάξεων. Ωστόσο, παρά τη συνταγματική επιταγή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις, με όλες τις ειδικότερες εκδηλώσεις της - ισότητα αμοιβής, ισότητα μεταχείρισης κατά την πρόσληψη, κατά την διάρκεια της εργασιακής σχέσεως κατά την λήξη αυτής, προστασία της μητρότητας και των εγκύων εργαζομένων, ιδίως σε βάρος των γυναικών στα πλαίσια της σχέσεως εργασίας, μαρτυρεί ότι τόσο οι εργοδότες όσο και το ίδιο το Κράτος δεν προχώρησε σε ικανοποιητική εφαρμογή των διατάξεων του Συντάγματος, όσον αφορά το Εργατικό Δίκαιο, με αποτέλεσμα την άνιση μεταχείριση της γυναίκας σε σχέση με τους άνδρες. Η δημιουργία αυτής της κατάστασης ανισότητας δικαιολογείται βέβαια από την άνιση με τους άνδρες επαγγελματική κατάρτιση της γυναίκας

33

(ιδίως στο παρελθόν), την μη συνεχή επαγγελματική σταδιοδρομία της λόγω εγκυμοσύνης κ.λπ., την δομή της ανδροκρατικής κοινωνίας που σφυρηλάτησε τις λειτουργικές διαφορές και τους αμοιβαίους ρόλους του άνδρα και της γυναίκας στην κοινωνική ζωή καθώς και τις περιβόητες βιολογικές διαφορές των δύο φύλων. Υπάρχει, ωστόσο, πληθώρα αποφάσεων δικαστηρίων που αποτελούν "φάρους" στην νομολογία και σηματοδοτούν μια αλλαγή της νοοτροπίας περί ισότητας των φύλων στον τομέα της εργασίας και δηλώνουν την αποδοχή της ισότιμης εργασίας των γυναικών. Εξάλλου οι πρόσφατες εξελίξεις που αφορούν την ελεύθερη εισαγωγή γυναικών σε Στρατιωτικές Σχολές και η καταδίκη οποιασδήποτε μορφής διάκρισης με μοναδικό κριτήριο το φύλο, συνάδουν στην παραδοχή της πλήρους εξισώσεως της γυναίκας με τον άνδρα κατά την πορεία της ιστορίας.

Αθήνα, 1η Ιουνίου 2004 Βερούτη Ευαγγελία

VIII. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

I. ΣΥΓΓΡΑΜΑΤΑ

1. Αγαλλοπούλου Πηνελόπη "Παραβιάσεις της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις".
2. Βλαστός Στ. "Ατομικό Εργατικό Δίκαιο", εκδ. 3η (1999), τόμος
3. Δαγτόγλου Π. "Ατομικά Δικαιώματα" Τόμος Γ.
4. Δημητρόπουλος Α. "Παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου" τόμος ΙΙΙ.
5. Καρακατσάνης Αλ. - Γαρδίκας Στ. "Ατομικό Εργατικό Δίκαιο", εκδ. 5η.
6. Κραβαρίτου Γιώτα "Εργασία και δικαιώματα της γυναίκας" ΙΙ. ΑΡΘΡΑ - ΜΕΛΕΤΕΣ
1. Βάγιας Αντ. "Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις" ΝοΒ 32 (1989) σελ. 801 επ'.
2. Γκούτος Χαρ. "Η αρχή της ισότητας και τα οικογενειακά επιδόματα" ΔΕΝ 53 (1997), σελ. 1 επ'.
3. Ζερδελής Δημ. "Η αρχή της ίσης μεταχείρισης" ΔΕΝ 53 (1997), σελ. 1313 επ'.
4. Θανοπούλου Μ., "Η γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα".
5. Κουκιάδη Γ. "Σχέσεις Συντάγματος και Εργατικού Δικαίου".
6. Κουκούλη - Σπηλιωτοπούλου Σοφία "Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις" ΝοΒ 32 (1984), σελ. 797 επ'.
7. Κουκούλη - Σπηλιωτοπούλου Σοφία "Αποτελεσματική προστασία κατά των διακρίσεων λόγω φύλου" Δνη 34 (1993), σελ. 257 επ'.
8. Μήτσος Τρ. "Η ισότητα ανδρών και γυναικών στο Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο" Δνη 29 (1988), σελ. 1153 επ'.
9. Μήτσος Τρ. "Οι συνταγματικές βάσεις του εργατικού δικαίου".
10. Μπέσιλα - Μακρίδη Ελ. "Η συνταγματική κατοχύρωση της αρχής της ισότητας των φύλων".

ΙΙΙ. ΝΟΜΙΚΑ ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ

1. Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (ΔΕΝ)
2. Διοικητική Δίκη (ΔΔ)
3. Ελληνική Δικαιοσύνη (Δνη)
4. Νομικό Βήμα (ΝοΒ)

ΙΧ. ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

- ΣτΕ 520/1983 (ΕΕΔ 42, σελ. 304)
"Υπόθεση απόδοσης επιδόματος οικογενειακών βαρών σε εργαζομένους της ΔΕΗ"
- ΣτΕ 3404/1984 (ΕΕΔ 44, σελ. 181)
"Υπόθεση εργαζόμενων γυναικών στην ΔΕΗ"
- ΜΠρ.Αθ. 6372/1984 (ΕΕΔ 44, σελ. 509)
"Υπόθεση γυναίκας εργαζομένης στην ΔΕΗ η οποία νυμφεύτηκε συνάδελφο της"
- ΟΛΑΠ 37, 39/90 (ΕΕΔ 50, σελ. 421 επ')
"Υπόθεσης παροχής σε μισθωτούς επιδόματος οικογενειακών βαρών. Απόφαση αντίθετη με την 9372/90".
- Διοικ. Εφ.Αθ. 533/1980 (ΕΕΔ 41, σελ. 148)
"Υπόθεση κατάταξης γυναίκας διοικητικής υπαλλήλου σε κλάδο δακτυλογράφων τελωνείων με επίκληση του φύλου"
- ΟΛΑΠ 15/97 (ΔΕΝ 53-1997-,σελ. 693 επ')
- "Υπόθεση γυναίκας τραπεζικής υπαλλήλου η οποία δεν ελάμβανε

οικογενειακό επίδομα διότι ο σύζυγος της εργαζόταν στον Οργανισμό Αιμένοσ Πειραιώς (ΝΠΔΔ)"

• ΕφΑΘ 9372/1990 (ΕΕΔ 50, σελ. 521)

"Υπόθεση γυναικών διοικητικών - οικονομικών υπαλλήλων στις οποίες δεν καταβάλλεται το επίδομα οικογενειακών βαρών"

36

• ΑΠ 1178/88 (ΤοΣ 1989, σελ. 314)

"Υπόθεση πλυντριών εργαζομένων στο Κρατικό Θεραπευτήριο Ψυχικών Παθήσεων"

ΟΛΑΠ 31/93 (Δνη 36-1995-, σελ. 1094)

"Υπόθεση αναίρεσης της απόφασης 18749/81 του Υπουργού Εργασίας"

• ΜπρΑθ 6000/77 (ΕΕΔ 37, σελ. 435)

"Υπόθεση δακτυλογράφου της Τράπεζας της Ελλάδος"

• ΕφΑΘ 4162/1987 (ΕΕΔ 47, σελ. 1022)

"Υπόθεση οικογενειακών επιδομάτων του διοικητικού προσωπικού του Θεραπευτηρίου Ευαγγελισμού"

• ΜΠρΑθ 1947/83 (ΕΕΔ 42, σελ. 894)

"Υπόθεση έγγαμων μαιών"

• ΑΕΔ 16/83 (Εφημερίς της Κυβερνήσεως 1983, σελ. 24)

"Υπόθεση εργαζομένου στο Δημόσιο που κατέθεσε αίτηση στο ΑΕΔ περί εφαρμογής του α. 22 Σ στον δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα"

• ΑΠ 1360/1992 (Δνη 34-1993-, σελ. 256)

"Υπόθεση κατάρτισης χωριστών πινάκων επιτυχόντων για άνδρες και γυναίκες και πρόσληψη από τους πίνακες των επιτυχόντων του ενός μόνο φύλου κατ' επιλογή του εργοδότη"

ΑΠ 79/1993/Δνη-1993-, σελ. 256)

"Υπόθεση επιβεβαίωσης της εγκυρότητας της κρίσης της ΑΠ 1360/92 απόφασης"

• ΣτΕ 3217/77 (ΤοΣ 1977, σελ. 459)

"Υπόθεση διορισμού στους κλάδους Α1 (αερολιμενικών) και Α2 (ελεγκτών εναέριας κυκλοφορίας) της Πολιτικής Αεροπορίας μόνο του άρρενος φύλου κατά το β.δ. 83/72 αρθρ. 17 §1"

• Διοικ. Εφ. Αθ. 312/1983 (Το Σ 1985, σελ. 59)

37

"Υπόθεση δημοδιδασκάλων των πρότυπων δημοτικών σχολείων της Ζωσιμαίας Παιδαγωγικής Ακαδημίας Ιωαννίνων"

• Μ.Πρ.Θεσσ. 226/1989 (Αρμ. 43, σελ. 775)

"Υπόθεση κατάρτισης χωριστών πινάκων επιτυχίας από Τράπεζα που προκήρυξε διαγωνισμό για πρόσληψη υπαλλήλων ανδρών και γυναικών πτυχιούχων ΑΕΙ, για τις ανάγκες των καταστημάτων της στην Θεσσαλονίκη"

• Μ.Πρ.Αθ. 5259/1982 (ΕΕΔ 42, σελ. 205)

"Υπόθεση γυναίκας χειρίστριας μηχανής η οποία εκτελεί την ίδια εργασία με άνδρα συνάδελφο της αλλά αμείβεται με πολύ κατώτερο μισθό"

• ΑΠ 348/1985 (ΕΕΔ 44, σελ. 723)

"Υπόθεση προγραμματίστριας ηλεκτρονικών υπολογιστών με μικρότερες αποδοχές έναντι ανδρός συναδέλφου της"

- ΑΠ 1935/1988 (ΕΕΔ 48, σελ. 411)
"Υπόθεση απομάκρυνσης γυναίκας από την εργασία της με την συμπλήρωση του 60ου έτους ηλικίας"
- ΑΠ 1291/88 (ΕΕΔ 48, σελ. 1078)
"Υπόθεση καταγγελίας συμβάσεως εργασίας εγκύου εργαζομένης ανεξαρτήτως γνώσης της εγκυμοσύνης εκ μέρους του εργοδότη"
- ΑΠ 771/1989 (ΕΕΔ 49, σελ. 618)
"Υπόθεση καταγγελίας συμβάσεως εργασίας εγκύου εργαζομένης ανεξάρτητα γνώσης της εγκυμοσύνης εκ μέρους του εργοδότη"
- ΑΠ 353/89 (ΔΕΝ 46, σελ. 1075)
"Υπόθεση έγκυρης απολύσεως εγκύου η οποία προσελήφθη δοκιμαστικά και γνωστοποίησε την εγκυμοσύνη της στον εργοδότη μετά την απόφαση του να μειώσει το προσωπικό λόγω λειτουργικών αναγκών της επιχειρήσεως"

38

- Εφ.ΑΘ. 3354/88 (ΔΕΝ 44, σελ. 712)
"Υπόθεση καταγγελίας εργασιακής σύμβασης εγκύου λόγω πλημμελούς και μη προσήκουσα εκπλήρωσης των καθηκόντων της"
- ΣτΕ 2380/1996 (ΔΔ Γ-1998-, σελ. 375)
"Υπόθεση γυναίκας υποψήφιας για εισαγωγή στην Σχολή Ικάρων"
- Ολ.ΣτΕ 1917/97 (ΔΔ ΙΑ'-1999-, σελ. 1285)
"Υπόθεση ποσοτώσεων σε βάρος των γυναικών κατά την εισαγωγή τους στις Σχολές Αστυφυλάκων και Αξιωματικών Ελληνικής Αστυνομίας"
- ΣτΕ 5645/1996 (ΔΔ Θ'-1997-, σελ. 130)
"Υπόθεση εισαγωγής γυναικών στην ΕΛΑΣ"

