



2020



## Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων στον εργασιακό τομέα

ΓΚΟΥΣΑΤΟΥ ΡΟΞΑΝΑ

A.M.: 14507

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Παπαπετροπούλου-Ταλιαδούρου Ευανθία

## **Ευχαριστίες**

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την καθηγήτριά μου κα Ταλιαδούρου Ευανθία που μου έδωσε την ευκαιρία να ασχοληθώ με ένα τόσο ενδιαφέρον και επίκαιρο θέμα το οποίο με βοήθησε να διευρύνω τους γνωστικούς μου ορίζοντες και να ενημερωθώ βαθύτερα για το συγκεκριμένο θέμα.

## **Περιεχόμενα**

<b>ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....</b>	<b>1</b>
<b>ΠΕΡΙΛΗΨΗ .....</b>	<b>3</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>4</b>
<b>ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ.....</b>	<b>5</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 – ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ .....</b>	<b>6</b>
<b>1.1 ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ .....</b>	<b>6</b>
<b>1.2 ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ .....</b>	<b>7</b>
<b>1.3 ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ .....</b>	<b>9</b>
<b>1.4 ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΑΜΟΙΒΗ.....</b>	<b>11</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 – ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ .....</b>	<b>14</b>
<b>2.1 ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ .....</b>	<b>14</b>
<b>2.1.1 ΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ.....</b>	<b>14</b>
<b>2.1.2 ΝΟΜΟΙ ΚΑΙ ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ .....</b>	<b>16</b>
<b>2.2 ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....</b>	<b>20</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 - ΠΕΔΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΜΕΑ .....</b>	<b>22</b>
<b>3.1 ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ.....</b>	<b>22</b>
<b>3.2 ΣΤΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΤΟΜΕΑ.....</b>	<b>26</b>
<b>3.2.1 ΣΤΟ ΜΙΣΘΟ .....</b>	<b>26</b>
<b>3.2.2 ΣΤΙΣ ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ .....</b>	<b>29</b>
<b>3.3 ΣΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ .....</b>	<b>31</b>
<b>3.4 ΣΤΗΝ ΠΑΡΟΧΗ ΑΔΕΙΩΝ.....</b>	<b>31</b>
<b>3.5 ΣΤΙΣ ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ .....</b>	<b>33</b>
<b>3.6 ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ .....</b>	<b>34</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 - ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ.....</b>	<b>36</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ.....</b>	<b>37</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....</b>	<b>38</b>
<b>ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ.....</b>	<b>38</b>

## **Περίληψη**

Στην κάτωθι εργασία, γίνεται μια ανάλυση στην ίση μεταχείριση των δύο φύλων στον εργασιακό τομέα. Παρατίθενται βασικές αρχές που διέπουν την ίση μεταχείριση καθώς και το νομικό πλαίσιο που την κατοχυρώνει τόσο στην Ελλάδα όσο και παγκοσμίως.

Επιπλέον, γίνεται μια πιο λεπτομερής αναφορά στα πεδία εφαρμογής και παραβίασης της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων στον εργασιακό τομέα από την επιλογή του εργαζόμενου, τις απολαβές και τις παροχές κατά τη διάρκεια της εργασίας, έως την αποχώρηση από αυτή.

Έπειτα, θα γίνει μια σύντομη αναφορά στις επιπτώσεις που έχει στον επαγγελματικό χώρο η άνιση μεταχείριση των δύο φύλων.

Τέλος, παρατίθενται συμπεράσματα για το περιεχόμενο της εργασίας.

**Λέξεις κλειδιά:** Ίση μεταχείριση των δύο φύλων, ισότητα των φύλων, γυναίκα και εργασία, ανισότητα μεταξύ των φύλων, ημέρα της γυναίκας.

## **Abstract**

The following composition is a reference to the equal treatment of both genders in the business environment. Basic principles governing equal treatment are being presented as well as the legal framework which enforces it in both in Greece and worldwide.

Furthermore, a more detailed reference is being made to the fields that equal treatment is applying or violated, from the selection of the employee, the earnings and benefits in the work, until the exiting from it.

Then, a brief reference for the effects of the unequal treatment to the business environment is presented.

Finally, conclusions are collocated about the content of the composition.

**Key words:** Equal treatment of the genders, gender equality, woman and labor, inequality between the genders, woman's day.

## **Συντομογραφίες**

ΑΚ	Αστικός Κώδικας
ΑΠ	Άρειος Πάγος
ΔΕΝ	Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΚ	Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο
ΕΟΚ	Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα
ν.	Νόμος
ό. π.	Όπως παραπάνω
Σελ.	Σελίδα
ΣτΕ	Συμβούλιο της Επικρατείας
ΕΛΛΔνη	Ελληνική Δικαιοσύνη

## **Κεφάλαιο 1 – Βασικές αρχές για την ισότητα**

### **1.1 Αρχή της ισότητας**

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης αποτελεί βασική αρχή του εργατικού δικαίου η οποία διακρίνεται από τη γενική αρχή της ισότητας (άρθρο 4, παρ. 1 του Συντάγματος) όπου ορίζεται ότι όλοι οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου, όσο και από ειδικότερες εκδηλώσεις της γενικής αρχής, όπως η αρχή της ισότητας των δύο φύλων, αρχή της ίσης μεταχείρισης και η αρχή της ίσης αμοιβής στην εργασία που κατοχυρώνονται από το Σύνταγμα.

Σύμφωνα με την αρχή της ισότητας, όταν οι συνθήκες περισσότερων ανθρώπων είναι ουσιωδώς όμοιες, η νομική ρύθμισή τους πρέπει να είναι ίδια ως προς όλα αυτά τα πρόσωπα. Σε αντίθετη περίπτωση, όταν οι βασικές συνθήκες αυτών των προσώπων είναι ανόμοιες, η νομική ρύθμισή τους πρέπει να διαφοροποιείται. Σε περίπτωση που δεν τηρούνται τα ανωτέρω, υπάρχει δηλαδή προνομιακή μεταχείριση όμοιων περιπτώσεων, όπως και όμοια μεταχείριση ανόμοιων, δημιουργείται νομική ανισότητα η οποία οδηγεί σε προσβολή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, ενώ η νομική αναλογική μεταχείριση αποτελεί προϋπόθεση και συνέπεια της ελευθερίας και της αξιοπρέπειας<sup>1</sup>

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, το Σύνταγμα ορίζει ότι «οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου». Αυτό σημαίνει ότι τα νομοθετικά και διοικητικά όργανα οφείλουν να ενεργούν βάσει της αρχής της ίσης μεταχείρισης και οι όποιες παραβάσεις θα ελέγχονται από τα δικαστήρια.

Έτσι λοιπόν, κατοχυρώνεται η αξίωση των πολιτών για ίση μεταχείριση από το κράτος ως ατομικό δικαίωμα. Ειδικές διατάξεις ορίζουν ότι οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και ίσες υποχρεώσεις (άρθρο 4, παρ. 2 Συντ.), ότι οι διαφοροποιήσεις ως προς τα δύο φύλα επιτρέπονται μόνο για σοβαρούς λόγους στις περιπτώσεις που ορίζονται ειδικά από τον νόμο (άρθρο 116, παρ. 2 Συντ.), ότι όλοι οι

---

<sup>1</sup> ΔΕΝ, Τόμος 55/1999, τεύχος 1321, Σελ. 1255

εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διακρίσεως δικαιούνται ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία (άρθρο 22, παρ. 1) καθώς και ότι ορισμένες κατηγορίες προσώπων (π.χ. μέλη πολύτεκνης οικογένειας, ανάπηροι, θύματα πολέμου, μητέρες, ανήλικοι κλπ.) έχουν δικαίωμα για ειδική φροντίδα από το κράτος (άρθρο 21).

Λαμβάνοντας υπ' όψιν τις παραπάνω διατάξεις προκύπτει ότι επιτρέπεται και επιβάλλεται η διαφορετική μεταχείριση από το κράτος στις εξής περιπτώσεις:

1. Των μισθωτών έναντι των εργοδοτών, αρκεί αυτά τα δύο μέρη να ανήκουν σε διαφορετικές οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες,
2. Των γυναικών έναντι των ανδρών για βιολογικούς λόγους,
3. Των διαφόρων κατηγοριών στις οποίες κατατάσσονται οι μισθωτοί κατ' επάγγελμα ή κλάδο ή με αξιολογικά κριτήρια,
4. Των προσώπων τα οποία τελούν υπό την ειδική προστασία του κράτους και που είναι μισθωτοί.

## **1.2 Αρχή της ισότητας των δύο φύλων**

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην εργασία αποτελεί θεμελιώδη αρχή του εργατικού δικαίου σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Στην Ελλάδα, η αρχή αυτή κατοχυρώθηκε Συνταγματικά στο άρθρο 4 του Συντάγματος και ειδικότερα στην παράγραφο 2 αυτού όπου αναφέρεται ότι «οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις», όπως επίσης στο άρθρο 22, παρ. 1, εδ. β' του Συντάγματος το οποίο αναφέρει ότι «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας». Επιπρόσθετα, εφαρμόζονται και οι διατάξεις του άρθρου 116 παρ. 2 εδ. α' όπου ορίζεται ότι «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών».

Όπως ισχύει στη γενική αρχή της ισότητας, έτσι και στην αρχή της ισότητας των δύο φύλων, απαγορεύονται οι αυθαίρετες ευμενείς ή δυσμενείς νομοθετικές ή διοικητικές διακρίσεις υπέρ του ενός ή του άλλου φύλου αλλά επιβάλλονται νομοθετικές επεκτάσεις



των διατάξεων υπέρ του ενός μόνο φύλου<sup>2</sup>. Η διάταξη αυτή δεσμεύει άμεσα μόνο τα κρατικά όργανα και όχι τους ιδιώτες.

Η ελευθερία ενός εργοδότη να προβαίνει σε διακρίσεις βάσει του φύλου του μισθωτού κατά την πρόσληψη δεν είναι επιτρεπτή. Την πορεία προς αυτή την κατεύθυνση ενίσχυσε ο ν. 3488/2006 όπου ορίζεται ότι για την «εφαρμογή της αρχής ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσων αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και τις συνθήκες εργασίας και άλλες διατάξεις»<sup>3</sup>. Σκοπός αυτής της διάταξης είναι η ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων στα νομοθετικά και διοικητικά μέτρα. Σύμφωνα με το άρθρο 2, η εφαρμογή του νόμου αφορά όλους τους υποψηφίους για απασχόληση, ανεξάρτητα από το μέγεθος της επιχείρησης, αρκεί να υπάρχει πραγματική σχέση εργασίας, χωρίς να απαιτείται σύμβαση.

Το άρθρο 3 εισάγει τους ορισμούς της διάκρισης, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, συμπληρώνοντας τον ν. 1414/1984.

*Διάκριση* έχουμε όταν ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από ένα άλλο πρόσωπο και βρίσκεται σε μειονεκτική θέση σε σύγκριση με το άλλο φύλο<sup>4</sup>.

*Παρενόχληση* είναι η ανεπιθύμητη συμπεριφορά που συνδέεται με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό να παραβιαστεί η αξιοπρέπειά του και να δημιουργηθεί εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον.

*Σεξουαλική παρενόχληση* είναι οποιαδήποτε λεκτική, μη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα με σκοπό την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

---

<sup>2</sup> ΔΕΝ, τόμος 53/1997, τεύχος 1279, Σελ. 1320

<sup>3</sup> Κώδικας Νομικού Βήματος, τόμος 94/2006, τεύχος 54, Σελ. 1489

<sup>4</sup> Κώδικας Νομικού Βήματος, ό.π., Σελ. 1498

Σύμφωνα με το άρθρο 5 απαγορεύεται κάθε διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης κατά την πρόσβαση στην απασχόληση. Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς και το γεγονός ότι το Κράτος πρέπει να μεριμνά για τις ανισότητες που υφίστανται κυρίως εις βάρος των γυναικών<sup>5</sup>.

Ειδικότερη προστασία παρέχεται στις γυναίκες κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και της μητρότητας, ενώ απαγορεύεται κάθε δυσμενής μεταχείριση γυναίκας ή άνδρα η οποία σχετίζεται με τη σχέση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Η ανάγκη για τη θέσπιση κανονιστικών μέτρων σχετικά με την ισότητα μεταξύ των δύο φύλων εμφανίστηκε έντονα κατά τη διάρκεια του 19<sup>ου</sup> και του 20<sup>ου</sup> αιώνα λόγω της έντονης ένταξης του γυναικείου φύλου στο χώρο της απασχόλησης, τόσο αρχικά στη βιομηχανική και βιοτεχνική παραγωγή όσο μετέπειτα και στις υπηρεσίες. Οι αμοιβές για τις γυναίκες ήταν σε πολύ χαμηλότερα επίπεδα από αυτά των ανδρών και λόγω του φαινομένου ανισότητας που είχε δημιουργηθεί, έπρεπε να ληφθούν κανονιστικά μέτρα τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο<sup>6</sup>.

### **1.3 Αρχή της ίσης μεταχείρισης**

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης καθιερώθηκε για πρώτη φορά στην Γερμανία με βάση την απόφαση υπ' αριθμόν 19.7.1931 του γερμανικού ακυρωτικού. Συστηματική επεξεργασία υπήρξε μετέπειτα αυτής της απόφασης κυρίως από τη νομολογία, αλλά και από τη θεωρία. Στο ελληνικό δικαιοσύνη σύστημα η καθιέρωση και διάπλαση της αρχής ξεκίνησε λίγο αργότερα, κατά τη διάρκεια της κατοχής.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης προέκυψε από το γεγονός ότι πολλές φορές ο εργοδότης, είτε επειδή γνωρίζει τις οικονομικές ανάγκες των εργαζομένων, είτε γιατί θέλει να φανεί μεγαλόψυχος, είτε για να υποκινήσει το ζήλο του προσωπικού του και να τονώσει

---

<sup>5</sup> Κώδικας Νομικού Βήματος, ό. π., Σελ. 1492

<sup>6</sup> Ληξουριώτης Ι., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 61

το πνεύμα της συνεργασίας για το συμφέρον της επιχείρησης (κίνητρα παραγωγικότητας), χορηγεί οικειοθελείς παροχές, οι οποίες ονομάστηκαν «οικειοθελείς κοινωνικές παροχές»<sup>7</sup>.

Το δικαίωμα αυτό του εργοδότη χορηγείται οικειοθελώς από τον ίδιο, καθορίζοντας ελεύθερα τους όρους και τις προϋποθέσεις της εκτέλεσής τους. Όμως, αυτό το δικαίωμα του εργοδότη να κάνει διακρίσεις, περιορίζεται από την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Συνεπώς, παρέχεται μεν το δικαίωμα στον εργοδότη να χορηγεί οικειοθελείς παροχές, αλλά δεν μπορεί αυτό να γίνεται με τρόπο αυθαίρετο. Η διάκριση μπορεί να γίνει μόνο όταν υπάρχει σοβαρός και σπουδαίος λόγος, όπως σε περίπτωση που αφορά γνώσεις και ικανότητες που τον κάνουν να ξεχωρίζει από τους υπόλοιπους.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης απαγορεύει στον εργοδότη την αυθαίρετη χειροτέρευση της θέσης ενός εργαζόμενου σε σχέση με τους υπόλοιπους που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση με αυτόν. Απαγορεύει τον αυθαίρετο αποκλεισμό ενός ή περισσότερων εργαζομένων με υποκειμενικά κριτήρια και υποχρεώνεται ο εργοδότης σε ίση μεταχείριση των απασχολούμενων στις αποδοχές (μισθοί, επιδόματα), τις προαγωγές, την υγιεινή στην εργασία, εφ' όσον η εργασία παρέχεται κάτω από τους ίδιους όρους και τις ίδιες συνθήκες<sup>8</sup>.

Επιβάλλεται, χωρίς εξαίρεση, η ίση μεταχείριση όλων των εργαζομένων που ανήκουν στην ίδια έννομη σχέση, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι ο εργοδότης δεν δικαιούται να επιβραβεύει εργαζόμενους που επιδεικνύουν αυξημένη επιμέλεια, ζήλο και παραγωγικότητα.

Όπως φαίνεται μετά την ανάλυση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, η αρχή αυτή συμπορεύεται με την αρχή της ισότητας καθώς και οι δύο αρχές υποστηρίζουν ότι όμοια πράγματα πρέπει να τυγχάνουν όμοιας μεταχείρισης.

---

<sup>7</sup> Βλαστός Στ., Ισότητα και ίση μεταχείριση στις εργασιακές σχέσεις, σελ. 155

<sup>8</sup> Τζιμάνη Κ., Η οργάνωση της εργασίας και το εργατικό δίκαιο, Σελ. 283

Ο εργοδότης έχει υποχρέωση για ίση μεταχείριση βάσει της *αρχής της καλής πίστης* (ΑΚ 288). Η καλή πίστη αφορά τον κανόνα της μεταχείρισης από τον εργοδότη με ίδιο τρόπο προς τους εργαζόμενους που βρίσκονται σε όμοια κατάσταση. Η αρχή της καλής πίστης επιβάλλει στα μέρη μιας έννομης σχέσης να ενεργούν με ευθύτητα, εντιμότητα και εμπιστοσύνη. Αν ο εργοδότης μεταχειρίζεται με δυσμένεια έναν εργαζόμενο σε σχέση με τους υπόλοιπους που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση με αυτόν, παραβιάζεται η ανωτέρω αρχή.

Ο αποκλεισμός ενός εργαζομένου υπαιτιότητα του εργοδότη, χωρίς να συντρέχει σοβαρός λόγος, αποτελεί προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου. Η υποχρέωση σεβασμού στην προσωπικότητα του εργαζομένου και η αποφυγή πράξεων που προσβάλλουν την αξιοπρέπειά του αποτελούν τη βάση της καλής πίστης.

Δεν επιβάλλεται μόνο η ισότητα αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών αλλά γενικότερα η ισότητα στην αμοιβή μεταξύ εργαζομένων που παρέχουν ίσης αξίας εργασία<sup>9</sup>. Βάσει του άρθρου 22, παρ. 1, εδ. Β' του Συντάγματος ορίζεται ότι «όλοι οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».

Για το δικαίωμα της ίσης αμοιβής στην εργασία θα αναφερθούμε στην επόμενη ενότητα.

## **1.4 Αρχή της ισότητας στην αμοιβή**

Όπως αναφέρθηκε και σε προηγούμενη ενότητα, η αρχή της καταβολής ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας καθορίζεται από το άρθρο 22, παρ. 1 του Συντάγματος που απαγορεύει τη διάκριση στην αμοιβή όχι μόνο μεταξύ των δύο φύλων, αλλά και για οποιαδήποτε άλλη διάκριση (υπηκοότητα, χρώμα, φυλή, θρήσκευμα, πολιτικές πεποιθήσεις, γλώσσα). Με τη θέσπιση των ν. 1483/1984 και ν. 3488/2006 προστατεύονται

---

<sup>9</sup> ΔΕΝ, ό. π., Σελ. 1317

με σχετικές διατάξεις η αρχή της ισότητας των φύλων στην εργασία και η απαγόρευση διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων<sup>10</sup>.

Ο προσδιορισμός της ίσης αξίας εργασίας αφορά εργασίες που πραγματοποιούνται κάτω από τους ίδιους όρους και τις ίδιες συνθήκες, όπως είναι το ωράριο, ο μηχανολογικός ή τεχνολογικός εξοπλισμός, οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται, η σωματική και πνευματική προσπάθεια, το περιβάλλον και ο χώρος εργασίας. Όταν η εκτίμηση των εργασιών γίνεται με αντικειμενικά κριτήρια μπορούμε να αναφερόμαστε σε ίση αξίας εργασία.

Η έννοια της αμοιβής δεν περιορίζεται μόνο στον μισθό. Περιλαμβάνει κάθε πρόσθετη ή συμπληρωματική παροχή που καταβάλλεται από τον εργοδότη είτε σε χρήμα είτε σε είδος με βάση την αξιολόγηση της προσφερόμενης εργασίας από τον εργαζόμενο. Δεν έχει σημασία αν οι παροχές αυτές παρέχονται από το νόμο ή κατά βούληση του εργοδότη.

Όταν ο εργοδότης χορηγεί επιδόματα ή προσαυξήσεις σε ορισμένους εργαζόμενους συγκεκριμένης κατηγορίας, είναι υποχρεωμένος να χορηγήσει σε όλους τους εργαζόμενους της ίδιας κατηγορίας ίδιες παροχές. Όμως, όταν οι παροχές αυτές γίνονται βάσει της ποσοτικής ή ποιοτικής αξιολόγησης υπαλλήλου που ξεχώρισε από τους υπόλοιπους, δε συνίσταται παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Σε περιπτώσεις επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, αυτή πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για άνδρες και γυναίκες και να εφαρμόζεται δίχως να γίνεται διάκριση φύλου<sup>11</sup>.

Υπάρχουν βασικές διαφορές ανάμεσα στην υποχρέωση του εργοδότη για ίση μεταχείριση αφενός και αφετέρου στην αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία.

---

<sup>10</sup> Τζιμάνη Κ., ό. π., Σελ. 288

<sup>11</sup> Κώδικας Νομικού Βήματος, ό. π., Σελ. 1493

Πρώτον, η αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των μισθωτών αφορά τους όρους και τις συνθήκες εργασίας γενικότερα, ενώ η αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία είναι πιο περιορισμένη όσον αφορά στην αμοιβή της εργασίας.

Επιπλέον, η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας απαγορεύει οποιαδήποτε διάκριση για οποιανδήποτε λόγο γενικότερα. Αντιθέτως, σύμφωνα με την αρχή της ίσης μεταχείρισης υπάρχει ένας περιορισμός σχετικά με την απαγόρευση των διακρίσεων για τις οικειοθελείς παροχές του εργοδότη προς τους εργαζομένους του.

Μια ακόμη βασική διαφορά μεταξύ των δύο αυτών εννοιών είναι ότι η αρχή της ίσης αμοιβής κάνει γενικότερη αναφορά στις ίσης αξίας θέσεις εργασίας, ενώ η αρχή της ίσης μεταχείρισης αναφέρεται πιο συγκεκριμένα σε μισθωτούς ιδίων προσόντων και ίδιας εργασίας κάτω από τις ίδιες συνθήκες και τους ίδιους όρους αυτής.

Τελευταία αλλά εξίσου σημαντική διαφορά είναι ότι η αρχή της ίσης αμοιβής δεν επιτρέπει διακρίσεις για κανέναν λόγο, ενώ η αρχή της ίσης μεταχείρισης επιτρέπει διακρίσεις και εξαιρέσεις, είτε λόγω καλής πίστης είτε λόγω ειδικού ή σοβαρού λόγου.

## **Κεφάλαιο 2 – Νομικό πλαίσιο**

### **2.1 Το Ελληνικό νομικό πλαίσιο**

Όπως αναφέρθηκε και στο Κεφάλαιο 1, στο ελληνικό δικαιοσύστημα η καθιέρωση και διάπλαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ξεκίνησε κατά τη διάρκεια της κατοχής.

Πιο συγκεκριμένο περιεχόμενο στην εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων δίνεται από τη διάταξη του άρθρου 116, παρ. 2, εδ. α' Συντ. στο οποίο ορίζεται ότι «δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών». Εν συνεχεία, στο εδ. β' της ίδιας διάταξης ανατίθεται στο Κράτος το καθήκον να «μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών».

Όσον αφορά το εσωτερικό δίκαιο, η εργατική νομοθεσία διέπεται από πληθώρα διατάξεων νόμων, Προεδρικών Αποφάσεων, Προεδρικών Διαταγμάτων, Υπουργικών Αποφάσεων ή όρων συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων, χωρίς να έχουν ληφθεί υπ' όψη οι ρυθμιστικές παρεμβάσεις των όρων των εσωτερικών κανονισμών εργασίας, των καταστατικών σωματείων κ.ά.

Αναφορικά με το Σύνταγμα θα αναλυθούν κάποιες από τις διατάξεις στην επόμενη ενότητα.

#### **2.1.1 Το Σύνταγμα**

Στις εργασιακές σχέσεις, η αρχή της ίσης μεταχείρισης εκδηλώνεται με δύο βασικούς τύπους, αντίστοιχους με αυτούς που συναντώνται κατά την εφαρμογή της αρχής της ισότητας στο δημόσιο δίκαιο. Ο πρώτος τύπος αποτελεί τη γενική επιταγή για ίση μεταχείριση, η οποία είναι αντίστοιχη με τη γενική αρχή της ισότητας που διέπει τις σχέσεις δημοσίου δικαίου, όπως αναφέρεται και στο αρ. 4 παρ. 1 του Συντάγματος ότι «οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου» και στην παρ. 2 αναφέρεται ότι «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις», και το περιεχόμενό της

προσδιορίζεται σύμφωνα με την αρχή αυτή. Βεβαίως, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη τυχούσες ιδιαιτερότητες που εξαρτώνται από το διαφορετικό πεδίο εφαρμογής των σχέσεων ιδιωτικού δικαίου. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης, όπως και η γενική αρχή της ισότητας, ως γενική αρχή του εργατικού δικαίου συνιστά εκδήλωση της αρχής της *διανεμητικής δικαιοσύνης* (Justitia distributiva) την πραγμάτωση της οποίας και υπηρετεί<sup>12</sup>.

Ο δεύτερος τύπος συνίσταται από τις ειδικές αρχές για ίση μεταχείριση, οι οποίες απαγορεύουν διακρίσεις βάσει ορισμένων προσωπικών στοιχείων, όπως για παράδειγμα το φύλο, η θρησκεία, η φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, ο γενετήσιος προσανατολισμός κ.ά.. Τα στοιχεία αυτά δεν μπορούν να αποτελέσουν το λόγο διαφορετικών ρυθμίσεων, μιας και οι ειδικές αυτές απαγορεύσεις δεν συνάδουν με την αρχή της διανεμητικής δικαιοσύνης αλλά στην αναγνώριση της ανθρώπινης αξιοπρέπειας την οποία το κράτος οφείλει αφενός να σέβεται και αφετέρου να την προστατεύει από προσβολές που δεν προέρχονται από τα όργανά του αλλά από τρίτους (ιδιώτες)<sup>13</sup>.

Στο άρθρο 5, παρ. 1 του Συντάγματος γίνεται αναφορά στη γενικότερη αρχή της ισότητας καθώς αναφέρεται ότι «Καθένας έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά 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». Συνεπώς είναι αποδεκτό ότι αυτή η διάταξη έχει εφαρμογή και στον εργασιακό τομέα καθώς ο τελευταίος αποτελεί κομμάτι της οικονομικής ζωής της χώρας. Επίσης, κατά την εργασία, ξεδιπλώνονται και αναπτύσσονται κομμάτια της προσωπικότητας του εργαζομένου τα οποία όμως θα πρέπει να περιορίζονται στο βαθμό που αφενός δεν επηρεάζουν και αφετέρου δεν προσβάλλουν τα δικαιώματα άλλων. Το τελευταίο αφορά εξίσου το αντρικό και το γυναικείο φύλο.

Τέλος, στο άρθρο 22, παρ. 1 γίνεται μια πιο ειδική αναφορά στις σχέσεις των δύο φύλων στον εργασιακό τομέα, κατά το οποίο ορίζεται ότι «Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών

---

<sup>12</sup> Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Κεφ. 2, παρ. 238, σελ. 174,

<sup>13</sup> Ζερδελής Δ., ό. π., παρ. 239, σελ. 174-175



απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας». Όπως προκύπτει από τη διατύπωση, η διάταξη αυτή δεν περιορίζεται στην απαγόρευση διακρίσεων ως προς την αμοιβή βάσει του φύλου αλλά επιβάλλει γενικά την ισότητα στην αμοιβή για εργαζόμενους που παρέχουν ίσης αξίας εργασία. Επιπρόσθετα, βάσει της παρ. 1 εδάφιο β', γίνεται δεκτό ότι η διάταξη αυτή δεσμεύει άμεσα εκτός από το νομοθέτη ή άλλους φορείς κανονιστικής εξουσίας και τον ιδιώτη εργοδότη: «*Με τη διάταξη του αρ. 22 παρ. 1β του Συντάγματος καθιερώνεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης στις εργασιακές σχέσεις, σύμφωνα με την οποία αφενός ο νομοθέτης δεσμεύεται στο θέμα της αμοιβής και δεν μπορεί να κάνει δυσμενείς διακρίσεις, όταν όλοι εργάζονται κάτω από τις ίδιες συνθήκες, εκτός εάν οι διακρίσεις αυτές δεν είναι αυθαίρετες αλλά επιβάλλονται από λόγους γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος, αφετέρου θεσπίζεται κανόνας δημόσιας τάξης και άμεσης τριτενέργειας, με τον οποίο παρέχεται απευθείας στον εργαζόμενο το δικαίωμα να αξιώσει από τον εργοδότη του την οικειοθελώς, δηλαδή είτε μονομερώς είτε σε εκπλήρωση υποχρέωσης από ατομική σύμβαση καταβαλλόμενη αμοιβή σε άλλο μισθωτό του, ο οποίος ανήκει στην ίδια κατηγορία και παρέχει τις ίδιες και κάτω από όμοιες συνθήκες υπηρεσίες»<sup>14</sup>.*

## **2.1.2 Νόμοι και λοιπές διατάξεις**

Η προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και η καταπολέμηση των διακρίσεων προβλέπονται στο νόμο 4443/2016. Πιο συγκεκριμένα, όσον αφορά τον τομέα της εργασίας στο άρθρο 3 (άρθρα 3 της Οδηγίας 2000/43/EK, 3 της Οδηγίας 2000/78/EK και 2 της Οδηγίας 2014/54/EE) του νόμου 4443/2016, στην παρ. 1 αναφέρεται ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού

---

<sup>14</sup> Ζερδελής Δ., ό. π., παρ. 244, σελ. 176-177

προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, όσον αφορά:

α) τους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση εν γένει, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, καθώς και τους όρους υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης,

β) την πρόσβαση σε όλα τα είδη και επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, μαθητείας, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής εμπειρίας,

γ) τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, ιδίως όσον αφορά τις αποδοχές, την απόλυση, την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και σε περίπτωση ανεργίας την επανένταξη και την εκ νέου απασχόληση,

δ) την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε επαγγελματική οργάνωση, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων και υποχρεώσεων που απορρέουν από τη συμμετοχή σε αυτές, και ιδίως του δικαιώματος εκλέγειν και εκλέγεσθαι.

Η αρχή της ισότητας των φύλων και τα πεδία εφαρμογής της περιλαμβάνονται σε μια σειρά ρυθμίσεων τόσο σε νόμους όσο και σε επιμέρους υπουργικές αποφάσεις. Οι κυριότεροι νόμοι είναι οι εξής:

Ο νόμος 4097/2012 καθιερώνει το νομικό πλαίσιο για την εφαρμογή και προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας.

Ο νόμος 3769/2009 καθιερώνει το πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών. Ο

νόμος μεταφέρει στην ελληνική έννομη τάξη τις διατάξεις της Οδηγίας 2004/113/EK του Συμβουλίου της 13ης Δεκεμβρίου 2004 (EEL 373/37).

Ο νόμος 3655/2008, στο άρθρο 142, προβλέπει την ειδική παροχή προστασίας μητρότητας.

Ο νόμος 3528/2007 (υπαλληλικός κώδικας), στα άρθρα 52 και 53 για την άδεια μητρότητας και την άδεια ανατροφής παιδιού αντίστοιχα.

Ο νόμος 3896/2010 καθιερώνει το νομικό πλαίσιο για την εφαρμογή και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας.

Ο νόμος αυτός για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης αποτυπώνει συστηματικά ένα νέο, πληρέστερο ρυθμιστικό πλαίσιο για την πιο αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων στον τομέα της εργασίας μέσω ενός συστήματος διευρυμένης έννομης προστασίας και καινοτόμων νομικών εργαλείων. Αποκτά λοιπόν ιδιαίτερη σημασία καθώς διεύρυνε τις αρμοδιότητες του Συνηγόρου του Πολίτη σε θέματα επαγγελματικής ισότητας των φύλων. Ο νόμος αυτός ενσωματώνει στην ελληνική έννομη τάξη την οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006.

Ο ανωτέρω νόμος εφαρμόζεται (άρθρο 1) σε όσους απασχολούνται, σε όσους είναι υποψήφιοι για απασχόληση ή προς επαγγελματική κατάρτιση με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, τόσο στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, όσο και στα ελεύθερα επαγγέλματα. Ο νόμος καλύπτει και όσους λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση οποιουδήποτε είδους και οποιασδήποτε μορφής, ενώ καλύπτει και την ίση πρόσβαση στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Παράλληλα, αναδιατυπώνεται ο όρος της σεξουαλικής παρενόχλησης (άρθρο 2), της άμεσης και έμμεσης διάκρισης καθώς και της παρενόχλησης.

Ο νόμος 3896/2010 απαγορεύει τόσο την άμεση όσο και την έμμεση διάκριση (όπως οι όροι προσδιορίζονται στη διάταξη του άρθρου 2 του ίδιου νόμου) λόγω φύλου (άρθρο 3), την παρενόχληση, τη σεξουαλική παρενόχληση, την διάκριση λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας καθώς και την λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που συνδέεται με αλλαγή φύλου.

Με τη διάταξη του άρθρου 25 του ανωτέρω νόμου ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Φυσικά ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, συμπεριλαμβανομένων των τραπεζών, υπάγονται στην αρμοδιότητα του Συνηγούρου του Πολίτη. Σημαντική καινοτομία του νόμου αποτελεί η διάταξη της παραγράφου 7 του άρθρου 25 του νόμου όπου ορίζεται ότι ειδικά και μόνο όταν δέχεται αναφορές για διακρίσεις λόγω φύλου, ο Συνήγορος του Πολίτη δεν θα σταματά πια την έρευνά του εάν ο ενδιαφερόμενος προσφύγει στη δικαιοσύνη αλλά θα συνεχίζει τη διαμεσολαβητική του προσπάθεια για επίλυση του προβλήματος μέχρι την πρώτη συζήτηση της υπόθεσης στο ακροατήριο ή μέχρις ότου εξεταστεί αίτημα για παροχή προσωρινής δικαστικής προστασίας.

Παράλληλα, στο άρθρο 25 παρ.10 του νόμου ορίζεται ότι οι κατά τόπον Επιθεωρήσεις Εργασίας, οι οποίες επιλαμβάνονται των συναφών καταγγελιών ενημερώνουν άμεσα το Συνήγορο του Πολίτη, έχουν δε την υποχρέωση να του υποβάλουν τα αποτελέσματα των ενεργειών αρμοδιότητάς τους, επιφυλασσομένης, σε κάθε περίπτωση, της αρμοδιότητας του Συνηγούρου του Πολίτη προς ιδίαν έρευνα και διαμόρφωση του τελικού πορίσματος επί της καταγγελίας. Η συνδρομή του Συνηγούρου του Πολίτη μπορεί να συνίσταται είτε στη διαμεσολάβηση με κάθε πρόσφορο τρόπο για την αποκατάσταση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών είτε στην διενέργεια ίδιας έρευνας για την υπόθεση, προκειμένου να διαμορφωθεί το τελικό πόρισμα επί των καταγγελιών.

Τέλος, ως προς τη διαδικασία, ο νόμος επαναλαμβάνει την καινοτομία του νόμου 3488/2006, τον οποίο αντικατέστησε, περί της αντιστροφής του βάρους απόδειξης.

Σύμφωνα με αυτή (διάταξη του άρθρου 24 του νόμου), σε περίπτωση ισχυρισμού περί διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου, ο επικαλούμενος την διάκριση οφείλει να προσκομίσει στοιχεία μέσω των οποίων να πιθανολογείται η διάκριση, ενώ ο καθ' ου, φέρει το βάρος να αποδείξει την έλλειψη συνδρομής των προϋποθέσεων της διάκρισης. Η ανωτέρω διαδικασία εφαρμόζεται τόσο στις διαδικασίες ενώπιον των πολιτικών και των διοικητικών δικαστηρίων, όσο και σε καταγγελίες ενώπιον κάθε άλλης αρμόδιας αρχής. Πρέπει να σημειωθεί όμως ότι η ανωτέρω ρύθμιση δεν ισχύει στην ποινική διαδικασία.

Πέραν των προαναφερθέντων, το εργατικό δίκαιο διέπεται και από τις «συλλογικές συμβάσεις εργασίας» όπως και τις «διαιτητικές αποφάσεις», οι οποίες εξομοιώνονται με τις συλλογικές αλλά και διαφόρων μορφών «συναποφάσεις» μεταξύ εργοδοτών και συνδικαλιστικών ή άλλων συμμετοχικών μορφωμάτων τα οποία εκπροσωπούν τους εργαζόμενους.

Υπάρχουν επίσης και οι «κανονισμοί εργασίας» αλλά και τα λεγόμενα «καταστατικά» των εργατικών ή εργοδοτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων που παίζουν σημαντικό ρόλο στο εργατικό δίκαιο εκτός των κοινών κρατικών κανονιστικών πηγών που αναφέρθηκαν παραπάνω (Σύνταγμα, Νόμοι, ΠΝΠ, κανονιστικές πράξεις της διοίκησης και λοιπές νομοθετικές διατάξεις). Τέλος σε επίπεδο επιχειρησιακών εργασιακών σχέσεων, είναι αρκετά σημαντική η λεγόμενη «επιχειρησιακή συνήθεια» ή «πρακτική εκμετάλλευσης».

## **2.2 Ευρωπαϊκό πλαίσιο**

Σε Ευρωπαϊκό επίπεδο έχουν θεσπιστεί διάφοροι νόμοι και διατάξεις που ρυθμίζουν την αντιμετώπιση προς τα δύο φύλα στον εργασιακό τομέα και την εξασφαλίζουν την ίση μεταχείριση αυτών.

Κυριότερες οδηγίες είναι αυτές που προαναφέρθηκαν στο κεφάλαιο 2.1.2 καθώς έχουν ενσωματωθεί στο ελληνικό δίκαιο και ενίσχυσαν την ελληνική νομοθεσία στη θέσπιση των κανόνων για ίση μεταχείριση των δύο φύλων στον εργασιακό τομέα.

Μια από τις πιο σημαντικές οδηγίες είναι η Οδηγία 2000/78/ΕΚ που διαμορφώνει ένα γενικό πλαίσιο για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και που

ενσωματώθηκε στο νόμο 4443/2016. Επίσης, η Οδηγία 2004/113/EK του Συμβουλίου της 13ης Δεκεμβρίου 2004 (EEL 373/37) που ενσωματώθηκε στο νόμο 3769/2009 και αφορά την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών καθώς και η Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 που ενσωματώθηκε στο νόμο 3896/2010, έναν από τους σημαντικότερους νόμους που ρυθμίζουν την ισότητα και την ίση μεταχείριση των δύο φύλων, η οποία πραγματεύεται την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

Είναι σημαντικό το γεγονός ότι γίνονται προσπάθειες τόσο στην Ελλάδα όσο και σε Ευρωπαϊκό επίπεδο να ενισχυθεί η ισότητα και η ίση μεταχείριση των δύο φύλων τόσο στην κοινωνική ζωή όσο και στον εργασιακό τομέα με τη συνεχή θέσπιση νέων νόμων και διατάξεων που βελτιώνουν τις συνθήκες και τα μέσα αντιμετώπισης παραβατικών συμπεριφορών.

## **Κεφάλαιο 3 - Πεδία εφαρμογής και παραβίασης της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων στον εργασιακό τομέα**

### **3.1 Κατά την επιλογή του εργαζομένου**

Με βάση τα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω, καταλαβαίνει κανείς ότι για να υπάρχει ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών στον εργασιακό τομέα, είναι απαραίτητη προϋπόθεση να δίνονται ίσες ευκαιρίες για εισαγωγή στην εργασία και στα δύο φύλα. Σε διαφορετική περίπτωση, το ανδρικό φύλο θα είναι υπεράριθμο, γεγονός το οποίο προδιαθέτει τον εργοδότη για άνιση αντιμετώπιση και λιγότερες ευκαιρίες στις γυναίκες είτε στην εισαγωγή είτε στην εξέλιξη κατά την εργασία.

Για την καταπολέμηση τέτοιων φαινομένων θεσπίστηκε η Οδηγία του Συμβουλίου της 9<sup>ης</sup> Φεβρουαρίου 1976, υπ' αριθμόν 76/207<sup>15</sup> η οποία αποτέλεσε το πρώτο νομικό κείμενο του παράγωγου κοινοτικού δικαίου<sup>16</sup> και κατοχύρωσε την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εκπαίδευσης, καθώς και ως προς την επαγγελματική προώθηση, τις συνθήκες (άρθρο 1<sup>17</sup>) και τους όρους εργασίας,

---

<sup>15</sup> Οδηγία του Συμβουλίου της 9<sup>ης</sup> Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, ΕΕ L 39 της 14/2/1976, σελ. 40-42.

<sup>16</sup> Το ευρωπαϊκό δίκαιο διακρίνεται σε πρωτογενές και παράγωγο. Πρωτογενές δίκαιο είναι το δίκαιο των τριών ιδρυτικών Συνθηκών [Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και Συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Ατομικής Ενέργειας (ΕΥΡΑΤΟΜ)] και οι γενικές αρχές που πηγάζουν από αυτές. Σημειώνεται ότι οι συνθήκες αυτές διατηρούν χαρακτήρα "θεσμικό", "συνταγματικό" και "κανονιστικό". Παράγωγο δίκαιο είναι οι κανόνες δικαίου που εκδίδουν τα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και περιέχονται κατά βάση σε Κανονισμούς, Οδηγίες και Αποφάσεις. Οι κανόνες αυτοί αποτελούν πράξεις που λαμβάνονται και εκδίδονται κατά περίπτωση από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο ή την Επιτροπή, οι οποίες όμως διαφέρουν μεταξύ τους σημαντικά δημιουργώντας έτσι διαφορετικές έννομες συνέπειες. Η Οδηγία είναι νομοθετική πράξη που απευθύνεται στα κράτη-μέλη. Δεν έχει άμεση ισχύ στις εθνικές έννομες τάξεις. Τα κράτη-μέλη οφείλουν να μεταγράψουν την Οδηγία στο εσωτερικό τους δίκαιο εντός όμως τακτής προθεσμίας προς έναρξη ισχύος, όπως προβλέπει η ίδια η Οδηγία. Το πώς θα τη μεταγράψουν, (με νόμο, Προεδρικό Διάταγμα ή Βασιλικό Διάταγμα κλπ.) διέπεται από το εσωτερικό δίκαιο των κρατών-μελών. Οφείλουν όμως κατά τη μεταγραφή της να μην αλλοιώνουν το νόμά της και να διατηρήσουν την ουσία της ρύθμισης (effet utile). Αντίθετα ο Κανονισμός έχει άμεση ισχύ στο εθνικό δίκαιο των κρατών-μελών και δε χρειάζεται μεταγραφή, πλην όμως μπορεί να απαιτείται αντίστοιχη εναρμόνιση του εσωτερικού τους δικαίου προς αποφυγή συγκρούσεων. Το πρωτογενές δίκαιο δεν έχει αυτοδύναμη ισχύ σε αντίθεση με το παράγωγο που έχει. Πηγή: [el.wikipedia.org/wiki/Ευρωπαϊκό\\_Δίκαιο](http://el.wikipedia.org/wiki/Ευρωπαϊκό_Δίκαιο)

<sup>17</sup> Η §2 του άρθρου 1 προβλέπει τη δυνατότητα της Επιτροπής να εκδώσει οδηγία που θα καθορίζει το περιεχόμενο, την έκταση και τους τρόπους εφαρμογής της αρχής στην κοινωνική ασφάλιση. Πράγματι, εκδόθηκε η

συμπεριλαμβανομένων δε και των όρων απόλυσης (άρθρο 5). Για τα τελευταία θα μιλήσουμε σε επόμενη ενότητα του παρόντος κεφαλαίου. Το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας διέπει τις σχέσεις εργασίας ιδιωτικού και δημοσίου δικαίου και καλύπτει τόσο τους μισθωτούς όσο και τους ανεξάρτητους επαγγελματίες.

Σύμφωνα με το άρθρο 2, παρ. 1 της Οδηγίας, η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει την απουσία κάθε διάκρισης που βασίζεται στο φύλο είτε άμεσα, είτε έμμεσα, με ιδιαίτερο συσχετισμό στην οικογενειακή κατάσταση.

Η Οδηγία προβλέπει αποκλίσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης λόγω της φύσης ή των συνθηκών άσκησης μιας επαγγελματικής δραστηριότητας, όπως ορίζεται στο άρθρο 2, παρ. 2. Βάσει του άρθρου 2, παρ. 3 προβλέπονται αποκλίσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης για τη διατήρηση διατάξεων προστατευτικών για τη γυναίκα, ενώ βάσει της παρ. 4 του ιδίου άρθρου προβλέπεται η λήψη θετικών δράσεων. Εδώ υιοθετείται η άποψη ότι οι περιπτώσεις που αναφέρονται παραπάνω δε συνιστούν αποκλίσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης αλλά «ειδικές διευθετήσεις» της. Δηλαδή, διαφορετική εφαρμογή του περιεχομένου της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε σχέση με τον κανόνα<sup>18</sup>.

Πρέπει εδώ να αναφερθεί ότι βάσει της Οδηγίας δε τίγονται οι διατάξεις που αφορούν την προστασία της γυναίκας, ιδίως όσον αφορά την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, όπως ορίζεται στο άρθρο 2, παρ. 3, όπως επίσης δε τίγονται οι διατάξεις που αναφέρονται στο άρθρο 2, παρ. 4 και αφορούν τα μέτρα που αποσκοπούν στην προώθηση των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, ιδίως με τον παραμερισμό των ανισοτήτων που εκδηλώνονται στην πράξη.

Τέλος, θα πρέπει να αναφερθεί ότι η Οδηγία προβλέπει μια σειρά από μέτρα που οφείλουν τα κράτη-μέλη να θεσπίσουν για την εφαρμογή της. Πιο συγκεκριμένα, τα

---

οδηγία 79/7 περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης για άνδρες και γυναίκες σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης.

<sup>18</sup> Γιαννακούρου Σ., Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα 2008, Σελ. 45 & Καλογερόπουλος Α., Η ίση μεταχείριση των εργαζομένων ανδρών και γυναικών στο κοινοτικό δίκαιο (πρόσβαση στην απασχόληση, εξέλιξη, συνθήκες εργασίας), Ελληνική Δικαιοσύνη (ΕλλΔνη) 1998.1129, Σελ. 1133



κράτη-μέλη θα πρέπει α) να προσαρμόσουν τις εθνικές τους νομοθεσίες και να καταργήσουν τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που αντίκεινται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης, βάσει των όσων ορίζονται στα άρθρα 3, παρ. 2α, αρ. 4 περ. α και αρ. 5 παρ. 2α, β) να ακυρώσουν ή να τροποποιήσουν αντίθετες διατάξεις συλλογικών και ατομικών συμβάσεων εργασίας και λοιπών κανόνων επαγγελματικής προέλευσης, βάσει των όσων ορίζονται στα άρθρα 3, παρ. 2β, αρ. 4 περίπτωση β και αρ. 5 παρ. 2β, γ) να αναθεωρήσουν τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης, όταν δεν υφίστανται πλέον οι λόγοι προστασίας των γυναικών που τις δικαιολογούν. Επίσης, θα πρέπει να κληθούν οι κοινωνικοί εταίροι να προβούν σε αναθεωρήσεις των συμβατικών διατάξεων της ίδιας φύσης, όπως ορίζεται στο άρθρο 5, παρ. 2γ, δ) να ληφθούν τα αναγκαία μέτρα, προκειμένου να καταστεί δυνατό σε κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από τη μη εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, να διεκδικεί τα δικαιώματά του δια της δικαστικής οδού, αφού ενδεχομένως, προσφύγει σε άλλα αρμόδια όργανα, όπως αυτό ορίζεται στο άρθρο 6, ε) να λαμβάνονται τα αναγκαία μέτρα για την προστασία των εργαζομένων από κάθε απόλυση, που συνιστά αντίδραση του εργοδότη σε καταγγελία που έχει διατυπωθεί στο επίπεδο της επιχείρησης ή σε δικαστική προσφυγή που αποβλέπει να κάνει σεβαστή την αρχή της ίσης μεταχείρισης, όπως αυτό προβλέπεται στο άρθρο 7, στ) να υπάρξει μέριμνα ώστε τα μέτρα που λαμβάνονται κατ' εφαρμογή της Οδηγίας καθώς και οι διατάξεις που ήδη ισχύουν να γνωστοποιούνται στους εργαζόμενους με κάθε τρόπο, όπως, βάσει των διατάξεων του άρθρου 8, η ενημέρωση στους χώρους της εργασίας, ζ) να προβαίνουν περιοδικά στην εξέταση των αποκλίσεων που προβλέπει η νομοθεσία τους προκειμένου να κρίνουν, λαμβάνοντας πάντα υπόψη την κοινωνική εξέλιξη, αν δικαιολογείται η διατήρησή τους και να ανακοινώνουν στην Επιτροπή το αποτέλεσμα βάσει αυτής της εξέτασης, όπως ρητά ορίζεται στο άρθρο 9, παρ. 2.

Στα ελληνικά δεδομένα, η καθιέρωση της ισότητας των δύο φύλων κατά την πρόσληψη στην εργασία επήλθε με τη θέσπιση του ν. 1414/1984, και συγκεκριμένα με το άρθρο 3. Το άρθρο αυτό δεν περιορίζεται στην ισότητα των δύο φύλων κατά την αναζήτηση των υποψηφίων στην εργασία αλλά και στη χρήση κριτηρίων επιλογής από

τους εργοδότες για την πρόσληψη και κάλυψη κενών θέσεων εργασίας στην επιχείρηση<sup>19</sup>. Ο νόμος αυτός είχε ενσωματώσει στο εθνικό δίκαιο της Οδηγίες 76/207 και 75/117<sup>20</sup>

Ο προαναφερθείς νόμος καταργήθηκε και αντικαταστάθηκε σχεδόν στο σύνολό του από το ν. 3488/2006<sup>21</sup> προκειμένου να ενσωματωθούν στην εσωτερική έννομη τάξη οι τροποποιήσεις που επέφερε η Οδηγία 2002/73 και η Οδηγία 76/207<sup>22</sup>. Ο ν. 3488/2006 καταργήθηκε και αντικαταστάθηκε με το άρθρο 30 παρ. 3 του ν. 3896/2010, εξαιρουμένων των διατάξεων της παρ. 7 του άρθρου 13 καθώς και των άρθρων 21 και 23<sup>23</sup>

Βάσει της νομολογίας, έχουν καταγραφεί πολλές περιπτώσεις παραβίασης της αρχής της ισότητας στις οποίες κάθε διάκριση σε βάρος των εργαζομένων με βάση το φύλο κρίθηκε άκυρη από τα αρμόδια δικαστήρια. Χαρακτηριστικά θα αναφερθούν οι αποφάσεις του ΣτΕ, οι οποίες είχαν εκδοθεί προγενέστερα της θέσπισης του ν. 1414/1984<sup>24</sup>. Πιο συγκεκριμένα, κατά την απόφαση υπ' αριθμ. 3217/1977 το ΣτΕ ακύρωσε πράξη κατά την οποία αποκλείονταν οι γυναίκες από τις θέσεις των αερολιμενικών και των ελεγκτών εναέριας κυκλοφορίας της πολιτικής αεροπορίας. Επίσης, θα πρέπει να αναφερθούν και οι αποφάσεις του ΣτΕ, υπ' αριθμ. 3254-3260/1982 και 3879-3883/1982 σύμφωνα με τις οποίες ακυρώθηκαν πράξεις κατάταξης γυναικών δημοσίων υπαλλήλων σε θέσεις δακτυλογράφων με την αιτιολογία ότι επικαλέστηκε μη νομικό κριτήριο, όπως τέτοιο συνιστά η διαφορά του φύλου. Η γενική αιτιολογία των πράξεων αυτών είναι ότι οι θέσεις δακτυλογράφων κατέχονται παραδοσιακά από γυναίκες, καθώς η φύση της εργασίας των

---

<sup>19</sup> Αγαλλοπούλου Π., Παραβιάσεις της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα 1992, Σελ. 37

<sup>20</sup> Ν. 1414/1984 (ΦΕΚ Α' 10): «Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων και άλλες διατάξεις». Πηγή: <https://www.e-nomothesia.gr/>

<sup>21</sup> Ν. 3488/2006 (ΦΕΚ Α' 191): «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις». Πηγή: <https://www.e-nomothesia.gr/>

<sup>22</sup> Παράλληλα με το ν. 3488/2006 μεταφέρεται αρτιότερα η Οδηγία 75/117 όσον αφορά στην έννοια της αμοιβής και στην έκτακτη εφαρμογή του κανόνα της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών. Με το νέο νόμο διευρύνεται η έννοια της αμοιβής, ώστε να περιλαμβάνει πέρα από το μισθό και κάθε πρόσθετη παροχή του εργοδότη, εξαιτίας ή με αφορμή την απασχόληση του εργαζομένου.

<sup>23</sup> Ν. 3896/2010 (ΦΕΚ Α' 207): «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις». Πηγή: <https://www.e-nomothesia.gr/>

<sup>24</sup> Αγαλλοπούλου Π., ό. π. Σελ 38

δακτυλογράφων προσιδιάζει το χαρακτήρα και τις ιδιότητες των γυναικών. Δεν μπορεί να παραληφθεί μια ακόμα σημαντική απόφαση του Διοικητικού Εφετείου Αθηνών η οποία ακύρωσε πράξεις τοποθέτησης δασκάλων σε θέσεις που είχαν κατανεμηθεί με το φύλο.

Τέλος, θα πρέπει να αναφερθεί ότι οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών σε ότι αφορά την πρόσληψη για κάλυψη θέσεων εργασίας οφείλονται και σε λόγους που έχουν σχέση με τη φύση της γυναίκας. Ένας εργοδότης όμως δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη μιας γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης, καθώς σύμφωνα με το άρθρο 21, παρ. 1 του Συντάγματος, η μητρότητα τελεί υπό την προστασία του κράτους, ενώ υπάρχουν και άλλα νομοθετικά κείμενα που αναφέρονται στην προστασία της μητρότητας<sup>25</sup>.

## **3.2 Στο μισθολογικό τομέα**

### **3.2.1 Στο μισθό**

Όπως προαναφέρθηκε, υπάρχουν αρκετές περιπτώσεις παραβίασης της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στον τομέα της επιλογής μιας γυναίκας έναντι ενός άντρα για την κάλυψη μιας κενής θέσης εργασίας. Ενώ αυτός ο τομέας παρουσιάζει αρκετή συμπύκνωση τέτοιων φαινομένων, δεν αποτελεί τη μοναδική πηγή καθώς υπάρχουν και άλλοι τομείς στους οποίους παρουσιάζεται πληθώρα φαινόμενων παραβίασης.

Ένας από τους τομείς όπου παρουσιάζονται αρκετά περιστατικά παραβίασης της αρχής της ισότητας των δύο φύλων είναι ο μισθός και οι λοιπές παροχές. Για τις λοιπές παροχές θα γίνει ανάλυση στην επόμενη ενότητα.

Όπως αναφέρεται στο ν. 3496/2010, η ίση μεταχείριση των δύο φύλων προβλέπεται και στους όρους και τις συνθήκες, την επαγγελματική ανέλιξη αλλά και την αμοιβή κατά τη διάρκεια της εργασίας. Κατά το άρθρο 22, παρ. 1, εδ. β' του Συντάγματος, καθιερώνεται η αρχή της ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας, και δε διαχωρίζεται το φύλο που παρέχει αυτή την εργασία<sup>26</sup>. Η διάταξη αυτή επιβάλλει γενικά την ισότητα αμοιβής

---

<sup>25</sup> Ληξουριώτης Ι., ό. π. Σελ. 212

<sup>26</sup> Αγαλλοπούλου Π., ό. π. Σελ 45

μεταξύ εργαζομένων που παρέχουν ίσης αξίας εργασία και δεν περιορίζεται μόνο στις διακρίσεις με βάση το φύλο. Γίνεται επίσης δεκτό ότι η διάταξη του άρθρου 22, παρ. 1, εδ. β' του Συντάγματος δεσμεύει άμεσα όχι μόνο το νομοθέτη ή άλλους φορείς κανονιστικής εξουσίας αλλά και τον ιδιώτη εργοδότη: *«Με τη διάταξη του άρθρου 22 §1 του Συντάγματος καθιερώνεται αρχή της ίσης μεταχείρισης στις εργασιακές σχέσεις, σύμφωνα με την οποία αφ' ενός ο νομοθέτης δεσμεύεται στο θέμα της αμοιβής και δεν μπορεί να κάνει δυσμενείς διακρίσεις, όταν όλοι εργάζονται κάτω από τις ίδιες συνθήκες, εκτός αν οι διακρίσεις αυτές δεν είναι αυθαίρετες αλλά επιβάλλονται από λόγους γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος, αφ' ετέρου θεσπίζεται κανόνας δημόσιας τάξης και άμεσης τριτενέργειας, με τον οποίο παρέχεται απευθείας στον εργαζόμενο το δικαίωμα να αξιώσει από τον εργοδότη του την οικειοθελώς, δηλαδή είτε μονομερώς είτε σε εκπλήρωση υποχρέωσης από ατομική σύμβαση καταβαλλόμενη αμοιβή σε άλλο μισθωτό του, ο οποίος ανήκει στην ίδια κατηγορία και παρέχει τις ίδιες και κάτω από όμοιες συνθήκες υπηρεσίες»<sup>27</sup>.*

Όσον αφορά λοιπόν την αμοιβή, η διάταξη του άρθρου 22 §1 του Συντάγματος μπορεί να αποτελέσει τη βάση για τη θεμελίωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Όπως επισημαίνεται στην ΑΠ 214/1992, *«η διάταξη του άρθρου 22 §1 εδ. β' του Συντάγματος προσέδωσε και συνταγματικό κύρος στην αρχή ότι η εργαζόμενοι που παρέχουν ίσης αξίας εργασία έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής».*

Πέραν των διατάξεων του άρθρου 22 §1 του Συντάγματος η οποία προσέδωσε το συνταγματικό κύρος που χρειαζόταν για τη θέσπιση της ίσης αμοιβής εργασίας, περισσότερες διευκρινήσεις δόθηκαν σε διατάξεις μεταγενέστερων νόμων και αποφάσεων. Ένας εκ των σημαντικότερων είναι ο προαναφερθείς ν. 3496/2010.

Σύμφωνα με τα όσα ορίζονται στο ν. 3496/2010 ως αμοιβή θεωρείται ο μισθός και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή που καταβάλλεται από τον εργοδότη είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε χρήμα ή σε είδος ως αντάλλαγμα για την εργασία. Ο ορισμός της έννοιας της αμοιβής έχει άμεση σχέση με το άρθρο 119 της Σύμβασης της ΕΟΚ καθώς και την υπ' αριθμό

---

<sup>27</sup> Ζερδελής Δ., ό. π., παρ. 244, σελ. 176-177

100/51 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας, όπου αναφέρεται ότι «αμοιβή είναι όλες οι παροχές που χορηγούνται λόγω της απασχόλησης».

Παρ' όλα αυτά πρέπει να αναφερθεί ότι υπάρχουν και επιτρεπόμενη άνιση μεταχείριση στο θέμα του μισθού και των παροχών. Για τις παροχές, όπως προαναφέρθηκε, θα αναλυθούν στην επόμενη ενότητα. Αναφορικά με το μισθό είναι αρκετές οι περιπτώσεις όπου επιτρέπεται η άνιση μεταχείριση.

Όπως αναφέρει η ΑΠ 356/80, δεν αποτελεί άνιση μεταχείριση η καταβολή σε ένα μισθωτό 25 ή 26 ημερομισθίων κάθε μήνα, αντί 30 ή 31 που καταβάλλονται σε άλλους της ίδιας ειδικότητας, ενώ εργάζονται όλοι 25 ή 26 ημέρες το μήνα, αν εκείνος είχε προσληφθεί όταν οι υπόλοιποι αμείβονταν με 30 ή 31 ημερομίσθια, επειδή αρχικά αμείβονταν με μηνιαίο μισθό. Στη περίπτωση που άλλαζε μετέπειτα ημερομίσθιο ο εργοδότης θα τους ζημίωνε.

Επίσης, δεν αποτελεί παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης η εξαίρεση ενός μισθωτού από την αύξηση του μισθού που χορήγησε οικειοθελώς ο εργοδότης σε συναδέλφους του επιστήμονες, εάν αυτός υστερούσε σε προσόντα και επίδοση, βάσει της ΑΠ 1297/78.

Γενικότερα, είναι επιτρεπόμενη η άνιση μεταχείριση όταν παρέχεται υπό ειδικές συνθήκες (ΑΠ 337/64), εάν υπάρχει διαφορά προσόντων ή/και απόδοσης (ΑΠ 615/65), όταν γίνεται διάκριση μεταξύ εξωτερικών υπαλλήλων και υπαλλήλων γραφείου (ΑΠ 1098/79), διάκριση μεταξύ μισθωτών αμειβόμενων με σταθερό μισθό και μισθωτών αμειβόμενων με ποσοστά (ΑΠ 615/65) ή όταν η εργασία είναι πιο κοπιαστική (ΑΠ 337/64)<sup>28</sup>.

Είναι δεκτό ότι τα ανωτέρω δεν αφορούν μόνο τη διάκριση μεταξύ των δύο φύλων αλλά γενικότερα τις διακρίσεις μεταξύ εργαζομένων. Όμως, η διάκριση μεταξύ των δύο

---

<sup>28</sup> Τζιμάνη Κ., ό.π., Σελ. 286

φύλων εμπίπτει στις ανωτέρω κατηγορίες όντας μια πιο ειδική περίπτωση διάκρισης μεταξύ εργαζομένων διαφορετικού φύλου.

### **3.2.2 Στις πρόσθετες παροχές**

Όπως προαναφέρθηκε στην ενότητα 3.2.1, ο μισθός δεν αποτελεί το μοναδικό τομέα όπου διαπιστώνονται διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων, αναφορικά με την αμοιβή των εργαζομένων. Ίσως ο τομέας όπου βρίσκει πιο πρόσφορο έδαφος η διάκριση μεταξύ των δύο φύλων να είναι αυτός των παροχών πέραν του μισθού.

Αρχικά, θα πρέπει να αναφέρουμε τι ορίζεται ως αμοιβή πέραν του μισθού ή αλλιώς πρόσθετη παροχή και ποιες είναι οι κατηγορίες. Σύμφωνα με το άρθρο 45 παρ. 2 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ως αμοιβή χαρακτηρίζονται οι συνήθεις βασικοί ή ελάχιστοι μισθοί ή αποδοχές καθώς και όλα τα πρόσθετα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήμα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο και απορρέουν από τη σχέση εργασίας. Οι κατηγορίες των παροχών είναι οι οικειοθελείς παροχές και οι παροχές κατόπιν συμβατικής δεσμεύσεως, ενώ στις οικειοθελείς παροχές μπορούμε να διακρίνουμε περαιτέρω τις νόμιμες παροχές, τις παράνομες και αυτές που καταβάλλονται από πλάνη του εργοδότη ως προς την υποχρεωτικότητά τους.

Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης προϋποθέτει εκούσια παροχή του εργοδότη. Αυτό σημαίνει ότι δεν εφαρμόζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης όταν η παροχή επιβάλλεται από διάταξη νόμου, συλλογική σύμβαση, διαιτητική απόφαση ή άλλη κανονιστική διάταξη, καθώς πρόκειται για υποχρεωτική και όχι εκούσια παροχή. Παρ' όλα αυτά, αναφορικά με τις υποχρεωτικές παροχές, θα πρέπει να αναφερθεί ότι ο αποκλεισμός μιας γυναίκας που εμπίπτει στην κατηγορία των εργαζομένων που δικαιούνται παροχής από υποχρεωτικό νόμο ή συλλογική σύμβαση ή άλλη κανονιστική διάταξη, συνιστά όχι μόνο παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης αλλά και παραβίαση του νόμου ή της διάταξης που επέβαλε την παροχή. Επίσης, πρέπει να επισημάνουμε ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εφαρμόζεται σε παράνομες παροχές ή παροχές που καταβάλλονται από τον εργοδότη από πλάνη ως προς την υποχρεωτικότητά τους. Όταν ένας κανόνας δικαίου, από νομική πλάνη του εργοδότη, εφαρμόζεται εσφαλμένα, κανένας εργαζόμενος δεν

μπορεί να αξιώσει για τον εαυτό του, επικαλούμενος την αρχή της ίσης μεταχείρισης, την ίδια εσφαλμένη εφαρμογή. Αξίωση για «ίση μεταχείριση στην πλάνη» δεν νοείται<sup>29</sup>.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης προϋποθέτει ότι η παροχή για την οποία πρόκειται είναι νόμιμη. Στο χώρο του δημοσίου δικαίου ισότητα υπάρχει στη νομιμότητα και όχι στην παρανομία. Ομοίως, στο χώρο του ιδιωτικού δικαίου αξίωση για «ίση μεταχείριση στην παρανομία» δεν υφίσταται, καθόσον δεν νοείται νομική προστασία για παράνομες παροχές<sup>30</sup>.

Ως αμοιβή θεωρούνται και οι πρόσθετες παροχές, όπως είναι τα οικογενειακά επιδόματα που μπορούν να συμπεριληφθούν στην έννοια των πρόσθετων αμοιβών. Η παροχή των οικογενειακών επιδομάτων θα πρέπει να γίνεται χωρίς διακρίσεις και η χορήγησή τους θα πρέπει να πραγματοποιείται στο ακέραιο σε κάθε εργαζόμενο ανεξαρτήτως φύλου, εφόσον πληρούνται οι απαραίτητες προϋποθέσεις<sup>31</sup>.

Αντιθέτως, η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου, με απόφασή της έκρινε ότι δεν υπάρχει διάκριση λόγω φύλου κατά τη χορήγηση του οικογενειακού επιδόματος στις εργαζόμενες γυναίκες κάτω από τις προϋποθέσεις των ανδρών συναδέλφων τους. Η απόφαση αυτή αιτιολογήθηκε με το επιχείρημα ότι το επίδομα οικογενειακών βαρών δεν αποτελεί αμοιβή. Πρέπει να σημειωθεί ότι η απόφαση αυτή έρχεται σε πλήρη αντίθεση με τη διάταξη του άρθρου 119 της Συνθήκης της ΕΟΚ, με τη διάταξη της υπ' αριθμόν 100/51 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας, όπως επίσης και με την πάγια νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων<sup>32</sup>.

Θα πρέπει εδώ να επισημάνουμε ότι υπάρχει πληθώρα δικαστικών αποφάσεων που κατακρίνει ως ανεπίτρεπτες τις μισθολογικές διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών που παρέχουν ίδιες υπηρεσίες. Παρ' όλα αυτά υπάρχουν δικαστικές αποφάσεις της Ολομέλειας

---

<sup>29</sup> Ζερδελής Δ., ό. π., παρ. 251, σελ. 180-181

<sup>30</sup> Ζερδελής Δ., ό. π., παρ. 252, σελ. 181

<sup>31</sup> Αγαλλοπούλου Π., ό. π., Σελ. 46

<sup>32</sup> Αγαλλοπούλου Π., ό. π., Σελ. 46-47

του Αρείου Πάγου που δεν εφαρμόζουν την αρχή της ισότητας των αμοιβών σχετικά με το οικογενειακό επίδομα<sup>33</sup>.

### **3.3 Στην εφαρμογή του ωραρίου**

Όσον αφορά την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε σχέση με την εφαρμογή του ωραρίου στην εργασία, δεν υπάρχουν αποκλειστικές διατάξεις αλλά καλύπτεται το θέμα του ωραρίου από της γενικότερες διατάξεις της ίσης μεταχείρισης σε που αναφέρονται στην εργασία και την άσκηση αυτής.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης απαγορεύει στον εργοδότη να χειροτερεύει αυθαίρετα τη θέση ενός μισθωτού σε σχέση με τους υπόλοιπους που βρίσκονται στην ίδια θέση. Δεν επιβάλλεται η εξίσωση των ωρών εργασίας, αλλά απαγορεύεται η άνιση (αυθαίρετη) μεταχείριση όμοιων καταστάσεων<sup>34</sup>. Απαγορεύεται δηλαδή κάθε αυθαίρετος αποκλεισμός ενός ή περισσότερων μισθωτών ή διαφοροποίησή τους με κριτήρια που δεν είναι αντικειμενικά δικαιολογημένα. Η αρχή αυτή στηρίζεται μεν στον κανόνα του άρθρου 288 ΑΚ, καθώς επίσης και από το άρθρο 22, παρ. 1 του Συντάγματος.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης έχει τις βάσεις της στην αρχή της δικαιοσύνης και αυτό επιβάλλει στον εργοδότη, να μεταχειρίζεται όλους τους εργαζόμενους που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση, με ίσα κριτήρια και ίση αντιμετώπιση, χωρίς διακρίσεις. Είναι υποχρέωση του εργοδότη να ενεργεί δίκαια και με γνώμονα τις αρχές της δικαιοσύνης. Βέβαια, η ίση μεταχείριση δε σημαίνει αδιάκριτα ίση μεταχείριση σε όλες τις περιπτώσεις, αλλά ίση μεταχείριση μόνο των ομοίων<sup>35</sup>.

### **3.4 Στην παροχή αδειών**

Όσον αφορά την παροχή των αδειών και την ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών, είναι προφανές ότι ισχύουν οι γενικές διατάξεις περί ισότητας και υποχρέωσης

---

<sup>33</sup> Αγαλλοπούλου Π., ό. π., Σελ. 47

<sup>34</sup> Κουκιάδης Ι., Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Σελ. 308

<sup>35</sup> Καρακατσάνης Α. – Γαρδίκας Στ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Σελ. 362



για ίση μεταχείριση εργαζομένων, είτε ανδρών είτε γυναικών που παρέχουν όμοιες υπηρεσίες, κάτω από όμοιες συνθήκες.

Αυτό που αξίζει να αναφερθεί στον τομέα της παροχής αδειών, το οποίο έχει και ιδιαίτερη σημασία για τη θέση της γυναίκας στην εργασία, είναι η παροχή αδειών στις εγκυμονούσες και νέες μητέρες.

Η μητρότητα προστατεύεται από τον νόμο, κυρίως κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, και ισχύει τόσο κατά την πρόσληψη όσο και κατά τη λειτουργία της σχέσης εργασίας, ενώ ολοκληρώνεται με την προστασία κατά της απόλυσης<sup>36</sup>.

Κατά το άρθρο 10 της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να «δικαιολογήσει δεόντως» και «γραπτώς» τη νόμιμη και κατά την εθνική νομοθεσία καταγγελία της σύμβασης εργασίας όποιας εργαζόμενης βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, λοχείας ή γαλουχίας.

Συνεπώς, οποιαδήποτε καταγγελία έγκυρης σύμβασης εργασίας εργαζόμενης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και για ένα χρόνο μετά τον τοκετό ή για μεγαλύτερο διάστημα λόγω ασθένειας οφειλόμενης στην κύηση ή τον τοκετό καθίσταται άκυρη, εκτός αν υπάρχει σοβαρός λόγος για την καταγγελία, όπως ορίζεται βάσει του άρθρου 15, παρ. 1 του ν. 1483/1984. Εδώ θα πρέπει να επισημανθεί ότι η μείωση της αποδοτικότητας της εργαζόμενης, ασχέτως εάν ο εργοδότης γνώριζε για την εγκυμοσύνη ή όχι, δε συνιστά σοβαρό λόγο για καταγγελία της σύμβασης.

Αντιθέτως, τυχόν περιορισμός της εργασίας της επιχείρησης που οδηγεί σε οριστική διακοπή της λειτουργίας της, όπως και οποιαδήποτε αντισυμβατική συμπεριφορά από πλευράς της εργαζόμενης, μπορούν να θεωρηθούν σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, σοβαροί λόγοι για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας εργαζόμενης που βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, βάσει των όσων ορίζονται στο άρθρο 15 του ν. 1483/1984.

---

<sup>36</sup> Καρακατσάνης Α. – Γαρδίκας Στ., ό. π., Σελ. 577

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 9 του ν. 2224/1994, η άδεια μητρότητας είναι 16 εβδομάδες κατανεμημένες εξίσου πριν και μετά τον τοκετό. Η γυναίκα στο διάστημα αυτό δικαιούται χρηματικές παροχές με κάποιους περιορισμούς. Θα πρέπει να αναφερθεί ότι υπάρχουν ειδικές ρυθμίσεις για την περίπτωση πρόωρου ή καθυστερημένου τοκετού.

Για τη γυναίκα που θηλάζει, έχει προβλεφθεί προστασία με δικαίωμα διακοπής της εργασίας για μία ώρα ή δικαίωμα καθυστερημένης άφιξης ή πρόωρης αποχώρησης, επίσης για μία ώρα, χωρίς απώλειες στην αμοιβή. Αυτή η διάταξη εφαρμόζεται και για τις αυξημένες φροντίδες που απαιτούνται για την ανατροφή παιδιού με κατώτατο χρονικό διάστημα τα 2 έτη, βάσει των όσων ορίζονται στο άρθρο 3 του ν. 1302/1982.

### **3.5 Στις προαγωγές**

Έχοντας καλύψει στις προηγούμενες ενότητες τις βασικότερες πτυχές του εργασιακού τομέα όπου διαπιστώνονται παραβιάσεις της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών, είναι προφανές ότι ανάλογες παραβιάσεις θα παρουσιάζονται όσον αφορά και τις προαγωγές.

Υπάρχουν πολλά παραδείγματα παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης αναφορικά με τις προαγωγές. Στην υπόθεση Thibault<sup>37</sup> το δικαστήριο ασχολήθηκε με την επαγγελματική ανέλιξη εγκύου και απεφάνθη ότι η ετήσια αξιολόγηση κάθε εργαζόμενου με πιθανότητα να τύχει επαγγελματικής προώθησης αποτελεί δικαίωμα κάθε εργαζομένου και αναπόσπαστο μέρος των όρων της σύμβασης εργασίας. Το ίδιο ίσχυε για τη συγκεκριμένη εργαζόμενη εφόσον η γυναίκα συνδεόταν με τον εργοδότη καθ' όλη τη διάρκεια της άδειας μητρότητας με τη σύμβαση που είχε συνάψει με εκείνον. Επίσης, η χρονική περίοδος κατά την άδεια μητρότητας θεωρείται ως εργάσιμη περίοδος, άρα η περίοδος της μητρότητας δεν αποτελεί περίοδο απουσίας. Βάσει των ανωτέρω, η γυναίκα έτυχε δυσμενούς μεταχείρισης λόγω της άδειας μητρότητας εφόσον δεν προάχθηκε σε ανώτερο κλιμάκιο, αρνούμενος ο εργοδότης να βαθμολογήσει την εργαζόμενη

---

<sup>37</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:61995CJ0136&qid=1589932932917&from=EN>

υποστηρίζοντας ότι η εργαζόμενη δεν είχε συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο ενεργής παρουσίας προτού απουσιάσει με άδεια ασθενείας και κατόπιν άδεια μητρότητας.

Παρόμοια υπόθεση ήταν η υπόθεση υπ' αριθ. C-284/02, στην οποία το δικαστήριο έκρινε ότι η άσκηση των αναγνωρισθέντων δικαιωμάτων στη γυναίκα δεν μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισής της, όσον αφορά τις προϋποθέσεις που πρέπει να καλυφθούν ώστε να αποκτήσει πρόσβαση σε υψηλότερο κλιμάκιο της επαγγελματικής ιεραρχίας. Από τα ανωτέρω απορρέει ότι η εργαζόμενη γυναίκα προστατεύεται, στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσεώς της, έναντι κάθε δυσμενούς μεταχειρίσεως αιτιολογούμενης από το γεγονός ότι βρίσκεται σε άδεια μητρότητας ή είχε λάβει τέτοια άδεια. Πράγματι, η γυναίκα που υφίσταται δυσμενή μεταχείριση λόγω απουσίας ένεκα αδειάς μητρότητας υφίσταται δυσμενή διάκριση εξ αιτίας της εγκυμοσύνης της και της αδειάς αυτής. Τούτο συνιστά δυσμενή διάκριση συνδεδεμένη κατά τρόπο άμεσο με το φύλο κατά την έννοια της οδηγίας 76/207<sup>38</sup>.

Θα πρέπει εδώ να αναφερθεί ότι η απαγόρευση των διακρίσεων στην επαγγελματική εξέλιξη καλύπτεται από νόμο. Συγκεκριμένα, βάσει των διατάξεων του άρθρου 12 του ν. 3896/2010 (άρθρο 14, παρ. 1, περ. γ' της Οδηγίας 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου) «*Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω του φύλου ή της οικογενειακής κατάστασης του εργαζομένου όσον αφορά στους όρους, στις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, στις προαγωγές, καθώς και στο σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης προσωπικού*».

### **3.6 Κατά την αποχώρηση από την εργασία**

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης πρέπει να εφαρμόζεται και κατά την άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας. Αυτό καθίσταται σαφές όταν πραγματοποιούνται απολύσεις για οικονομο-τεχνικούς λόγους. Σε αυτή την περίπτωση η επιλογή των εργαζομένων προς απόλυση πρέπει να γίνεται με αντικειμενικά κριτήρια ώστε να εφαρμόζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης. Όμως είναι πολύ αμφίβολο αν η αρχή της ίσης μεταχείρισης

---

<sup>38</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:62002CJ0284&from=EN>

εφαρμόζεται στην περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο. Κατά τη νομολογία το γεγονός ότι δεν καταγγέλθηκε σύμβαση εργασίας άλλων υπαλλήλων που υπέπεσαν στο ίδιο παράπτωμα δεν θεμελιώνει λόγο ακυρότητας της καταγγελίας. Είναι γεγονός ότι η καταγγελία σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο κρίνεται κάθε φορά από τον εργοδότη βάσει των πραγματικών περιστατικών και της βαρύτητας και σημασίας αυτών. Εφόσον ο εργοδότης δεν έχει αυτοδεσμευθεί με κάποιο γενικό κανόνα συμπεριφοράς σχετικά με το ζήτημα αυτό, δεν εφαρμόζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης<sup>39</sup>.

---

<sup>39</sup> Λεβέντης Γ. – Παπαδημητρίου Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Κεφάλαιο Ζ, Σελ. 640

## **Κεφάλαιο 4 - Συνέπειες από την παραβίαση της αρχής της ισότητας**

Οι συνέπειες από την παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης διαφέρουν ανάλογα με το θέμα στο οποίο διαπιστώνεται η παραβίαση. Όταν πρόκειται για δικαιопραξίες που αφορούν παραβίαση της αρχής προς βλάβη του εργαζομένου, είτε καταγγελία, είτε οδηγίες στο πλαίσιο άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος, είτε ανάκληση οικειοθελών παροχών, τότε αυτές είναι ανίσχυρες<sup>40</sup>.

Όταν ένας εργαζόμενος αποκλείεται χωρίς ιδιαίτερο λόγο από τη χορήγηση παροχών προς το προσωπικό, τότε βάσει της αρχής της ίσης μεταχείρισης του παρέχεται το δικαίωμα για όμοια μεταχείριση και ο εργαζόμενος αποκτά αξίωση στην παροχή. Σύμφωνα με την αρχή της ίσης μεταχείρισης, αναπτύσσεται μια θεμελιωτική αξιώσεων λειτουργία, η οποία είναι ιδιαίτερα σημαντική. Πρόκειται για αξίωση σχετικά με την εκπλήρωση της παροχής και όχι για αξίωση αποζημίωσης. Συνεπώς, δεν απαιτείται πταίσμα του εργοδότη, ούτε τίθεται ζήτημα αιτιωδούς συνάφειας. Σε περίπτωση όμως υπαίτιας παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, δημιουργείται ευθύνη του εργοδότη για αποζημίωση λόγω αθέτησης συμβατικής υποχρέωσης. Πρακτικά βέβαια η σημασία της αξίωσης για αποζημίωση είναι περιορισμένη καθώς με βάση την αξίωση εκπλήρωσης, ο εργαζόμενος μπορεί να διεκδικήσει καταβολή της παροχής που δόθηκε σε άλλους εργαζόμενους από τον εργοδότη, χωρίς να απαιτείται υπαιτιότητα και χωρίς να χρειάζεται να αποδειχθεί η ύπαρξη αιτιωδούς συνάφειας μεταξύ παράβασης και ζημίας<sup>41</sup>.

---

<sup>40</sup> Ζερδελής Δ., ό. π., παρ. 312, σελ. 219

<sup>41</sup> Ζερδελής Δ., ό. π., παρ. 313, σελ. 219-220

## **Κεφάλαιο 5 - Συμπέρασμα**

Βάσει όλων των παραπάνω συμπεραίνουμε ότι όλοι οι εργασιακοί τομείς και κλάδοι διέπονται από την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο υπάρχουν νόμοι και αποφάσεις που διασφαλίζουν την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε όλα τα στάδια της εργασιακής σχέσης μεταξύ υπαλλήλου και εργοδότη.

Παρ' όλα αυτά υπάρχουν πολλά περιστατικά παραβίασης της αρχής της ισότητας στον κλάδο της εργασίας. Οι παραβιάσεις αυτές κυρίως αφορούν τη διάκριση μεταξύ των δύο φύλων.

Πέρα από το γεγονός ότι πολλά δικαστήρια και αποφάσεις έχουν ταχθεί υπέρ της ίσης μεταχείρισης, και άλλα όχι, πρέπει να κατανοήσουμε ότι πρέπει όλοι να προάγουμε και να στηρίζουμε την ισότητα, σε όποια μορφή και να τασσόμαστε ενάντια σε φαινόμενα παραβίασης της αρχής της ισότητας.

Αυτό που μπορεί να γίνει για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης είναι ενημέρωση των εργαζόμενων από τα αρμόδια υπουργεία, από τα συνδικάτα ώστε να μπορεί κάθε εργαζόμενος να υπερασπιστεί τον εαυτό του σε περίπτωση που βιώσει παραβίαση.

## **Βιβλιογραφία**

1. Αγαλλοπούλου Π., Παραβιάσεις της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα 1992
2. Βλαστός Στ., Ισότητα και ίση μεταχείριση στις εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα 1990
3. Γιαννακούρου Σ., Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα 2008
4. Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα Α.Ε., Αθήνα 2019
5. ΔΕΝ, τόμος 53/1997, τεύχος 1279
6. ΔΕΝ, Τόμος 55/1999, τεύχος 1321
7. Καλογερόπουλος Α., Η ίση μεταχείριση των εργαζομένων ανδρών και γυναικών στο κοινοτικό δίκαιο (πρόσβαση στην απασχόληση, εξέλιξη, συνθήκες εργασίας), Ελληνική Δικαιοσύνη (ΕλλΔνη) 19988.1129
8. Καρακατσάνης Α. – Γαρδίκας Στ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα 1995
9. Κουκιάδης Ι., Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Εκδόσεις Σάκκουλα Α.Ε., Αθήνα 2019
10. Κώδικας Νομικού Βήματος, τόμος 94/2006, τεύχος 54
11. Λεβέντης Γ. – Παπαδημητρίου Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα 2011
12. Ληξουριώτης Ι., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2017
13. Ν. 1414/1984 (ΦΕΚ Α' 10) - <https://www.e-nomothesia.gr/>
14. Ν. 3488/2006 (ΦΕΚ Α' 191) - <https://www.e-nomothesia.gr/>
15. Ν. 3896/2010 (ΦΕΚ Α' 207) - <https://www.e-nomothesia.gr/>
16. Τζιμάνη Κ., Η οργάνωση της εργασίας και το εργατικό δίκαιο

## **Ηλεκτρονικές Πηγές**

1. <https://el.wikipedia.org/wiki/>
2. <https://www.e-nomothesia.gr/>
3. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/>