

Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων

 Απρίλιος 2017

Εργασιακά Θέματα

Η απαγόρευση των διακρίσεων
στο χώρο της εργασίας



INE - ΓΣΕΕ



www.inegsee.gr



info@inegsee.gr



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση



ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη

Περιεχόμενα

σελ.

3

1. Πεδίο εφαρμογής της αρχής περί απαγόρευσης διακρίσεων

2. Είδη απαγορευμένων διακρίσεων

σελ.

4

3. Μορφές διακρίσεων

σελ.

5

4. Αποκλίσεις από την απαγόρευση διακρίσεων

σελ.

6

5. Έννομες συνέπειες

6. Δικονομικό προνόμιο υπέρ του βλαπτόμενου

7. Όργανο επιβολής κυρώσεων

σελ.

7

8. Παραδείγματα εφαρμογής από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο

σελ.

9

9. Νομοθετικό πλαίσιο

10. Βιβλιογραφία

1

Πεδίο εφαρμογής της αρχής περί απαγόρευσης διακρίσεων

Ο σκοπός των διατάξεων περί απαγόρευσης των διακρίσεων έγκειται στην προώθηση και εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ως προς:

- α)** τους όρους πρόσβασης στην εργασία, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και πρόσληψης, και ως προς τους όρους επαγγελματικής εξέλιξης,
- β)** την πρόσβαση σε όλα τα επίπεδα και τα είδη επαγγελματικής κατάρτισης, προσανατολισμού, απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας,
- γ)** τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, ιδίως τις αποδοχές, τη λύση της σύμβασης εργασίας, την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, την επανένταξη στην απασχόληση,
- δ)** την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση.

2

Είδη απαγορευμένων διακρίσεων

Απαγορεύονται οι διακρίσεις σε όλες τις ανωτέρω εκφάνσεις της εργασίας και της απασχόλησης, οι οποίες αφορούν:

- α)** τη φυλή, το χρώμα, την εθνική ή εθνοτική καταγωγή, τις γενεαλογικές καταβολές,
- β)** τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις,
- γ)** την αναπηρία ή τη χρόνια πάθηση,
- δ)** την ηλικία,
- ε)** την οικογενειακή ή κοινωνική κατάσταση
- στ)** τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου.

Εκτός από όσες προαναφέρθηκαν, απαγορεύονται διακρίσεις σε βάρος των εργαζομένων, συναρτώμενες με το χρόνο απασχόλησης αυτών, δηλαδή με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, μερικής απασχόλησης, προσωρινής απασχόλησης, ή με τον τρόπο απασχόλησής τους, όπως με τηλεργασία.

α) Άμεση διάκριση:

Συντρέχει περίπτωση άμεσης διάκρισης όταν ένα πρόσωπο υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση από αυτή της οποίας τυγχάνει ή έτυχε ή θα τύγχανε ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση για έναν από τους λόγους που αναφέρονται ανωτέρω (δηλαδή ένεκα διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος κ.ά.) και εμπίπτουν στο περιεχόμενο των απαγορευμένων διακρίσεων. Για τη διαπίστωση της άμεσης διάκρισης προϋποτίθεται ένας συγκρίσιμος εργαζόμενος, δηλαδή ένα άλλο πρόσωπο το οποίο δεν υφίσταται ή δεν υπέστη ή δεν θα υφίστατο την ίδια δυσμενή μεταχείριση, αν και βρίσκεται σε ανάλογη κατάσταση. Το συγκρινόμενο πρόσωπο δεν είναι απαραίτητο να απασχολείται στον ίδιο χρόνο με το πρόσωπο που υφίσταται τη διάκριση, αρκεί να έτυχε κάποια στιγμή ευνοϊκής μεταχείρισης σε ανάλογη κατάσταση. Ο συγκρίσιμος εργαζόμενος μπορεί να είναι ακόμη και ένα υποθετικό πρόσωπο, όταν δεν είναι δυνατή η σύγκριση με ένα υπαρκτό πρόσωπο. Επίσης, δεν είναι απαραίτητο να υφίσταται πρόθεση του εργοδότη να υποστεί ο εργαζόμενος δυσμενέστερη μεταχείριση.

Εν είδει παραδείγματος, η λιγότερη ευνοϊκή συμπεριφορά που μπορεί να υποστεί ένα πρόσωπο μπορεί να είναι η μη πρόσληψή του, η επιβολή σε αυτό δυσμενέστερων όρων εργασίας, η απόλυσή του κ.ά.

β) Έμμεση διάκριση:

Συντρέχει περίπτωση έμμεσης διάκρισης όταν μια φαινομενικά ουδέτερη διάταξη, ένα κριτήριο ή μια πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά (φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής κ.λπ.) σε μειονεκτική θέση σε σχέση με άλλα πρόσωπα.

Και στην περίπτωση της έμμεσης διάκρισης, όπως και στην άμεση διάκριση, οι προθέσεις του εργοδότη δεν ενδιαφέρουν. Δηλαδή για το αν συντρέχει περίπτωση άμεσης ή έμμεσης διάκρισης εξετάζουμε μόνο αν ο εργαζόμενος, ο οποίος φέρει τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά (φύλου, χρώματος κ.λπ.), έχει υποστεί μειονεκτική μεταχείριση και όχι αν ο εργοδότης είχε επιλήψιμο κίνητρο σε βάρος του. Στην περίπτωση των έμμεσων διακρίσεων εξετάζουμε αν μία συγκεκριμένη συμπεριφορά, ένας συγκεκριμένος όρος εργασίας οδηγεί σε μειονεκτική θέση πρόσωπα με τα ανωτέρω χαρακτηριστικά σε σχέση με άλλα τα οποία δεν φέρουν το συγκεκριμένο χαρακτηριστικό, το οποίο αποτελεί την αιτία της διάκρισης. Και εδώ γίνεται αντιπαραβολή με τον συγκρίσιμο εργαζόμενο.

γ) Η παρενόχληση:

Διάκριση θεωρείται και η παρενόχληση, εφόσον προκαλείται ανεπιθύμητη συμπεριφορά η οποία συνδέεται με έναν από τους λόγους που αναφέρονται ανωτέρω, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Ανάλογη είναι και η έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης, η οποία περιγράφεται στο νόμο ως εκδήλωση ανεπιθύμητης συμπεριφοράς συνδεδεμένης με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, ταπεινωτικού περιβάλλοντος.

δ) Διάκριση λόγω εντολής:

Ως διάκριση νοείται η πραγμάτωση ή απεύθυνση οποιασδήποτε εντολής για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος ενός προσώπου για έναν από τους λόγους που αναφέρονται ανωτέρω.

ε) Διάκριση λόγω σχέσης:

Ως τέτοια νοείται η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση την οποία δέχεται ο εργαζόμενος λόγω της σχέσης του με πρόσωπο το οποίο φέρει ένα χαρακτηριστικό από αυτά που αναφέρονται ανωτέρω, δηλαδή τη φυλή, το χρώμα, την εθνική ή εθνοτική καταγωγή, τις θρησκευτικές πεποιθήσεις κ.ά.

στ) Διάκριση λόγω νομιζόμενων χαρακτηριστικών:

Πρόκειται για τη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση την οποία δέχεται ένας εργαζόμενος επειδή εικάζεται ότι διαθέτει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά χρώματος, φυλή, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής κ.ά.

ζ) Πολλαπλή διάκριση:

Ως τέτοια νοείται οποιαδήποτε διάκριση σε βάρος προσώπου που βασίζεται σε περισσότερους από έναν απαγορευμένους λόγους.

4 Αποκλίσεις από την απαγόρευση διακρίσεων

Οι διατάξεις περί απαγόρευσης διακρίσεων δεν εφαρμόζονται όταν προβλέπεται αιτιολογημένα στο νόμο διαφορετική μεταχείριση λόγω ιθαγένειας. Δεν εφαρμόζονται επίσης όταν πρόκειται για μέτρα που λαμβάνονται και τα οποία είναι αναγκαία για την τήρηση της δημόσιας ασφάλειας, τη διασφάλιση της δημόσιας τάξης, την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας, των δικαιωμάτων και ελευθεριών των άλλων ή όταν αφορούν άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση και μέτρα που λαμβάνονται υπέρ αυτών.

Δεν υφίσταται ανεπίτρεπτη διάκριση όταν λόγω της φύσης ή του πλαισίου των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων απαιτούνται συγκεκριμένα στοιχεία και χαρακτηριστικά. Η διαφορετική μεταχείριση που εδράζεται στις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις ενός προσώπου δεν συνιστά διάκριση όταν λόγω της φύσης των εν λόγω δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου ασκούνται οι πεποιθήσεις αυτές αποτελούν ουσιώδη, θεμιτή και δικαιολογημένη επαγγελματική απαίτηση.

Δεν συνιστά διάκριση η λήψη ή η διατήρηση ειδικών μέτρων με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτιμάτων λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.

Δεν συνιστά διάκριση, σε ό,τι έχει να κάνει με τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, η θέσπιση ή η διατήρηση διατάξεων που αφορούν την προστασία της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας ή μέτρων που αποβλέπουν στη δημιουργία ή τη διατήρηση προϋποθέσεων ή διευκολύνσεων για τη διαφύλαξη ή την ενθάρρυνση της ένταξής τους στην απασχόληση και την εργασία.

5 Έννομες συνέπειες

A) Αστικής φύσης:

Ο εργαζόμενος ο οποίος υφίσταται απαγορευμένη διάκριση για έναν από τους ανωτέρω αναφερόμενους λόγους δύναται να ασκήσει αγωγή αποζημίωσης εναντίον του εργοδότη για προσβολή προσωπικότητας κατά τις γενικές διατάξεις. Ιδίως στην περίπτωση διάκρισης λόγω φύλου, ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση η οποία περιλαμβάνει και την ηθική βλάβη και εδράζεται όχι στις γενικές διατάξεις αλλά και σε ειδική διάταξη νόμου (άρθρο 23 του Ν. 3896/2010).

B) Ποινικές κυρώσεις:

Η παραβίαση της απαγόρευσης διακρίσεων για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου αποτελεί αυτεπαγγέλτως δικοκόμενο αδίκημα και τιμωρείται με φυλάκιση από έξι (6) μήνες μέχρι τρία (3) έτη και με χρηματική ποινή από χίλια (1.000) έως πέντε χιλιάδες (5.000) ευρώ.

Γ) Διοικητικές κυρώσεις:

Η παραβίαση της απαγόρευσης διακρίσεων για τους ανωτέρω αναφερόμενους λόγους από το πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας, για την οποία επιβάλλονται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας διοικητικές κυρώσεις (π.χ. πρόστιμο κ.ά.).

6 Δικονομικό προνόμιο υπέρ του βλαπτόμενου

Όταν ο εργαζόμενος προβάλλει ενώπιον δικαστηρίου ή διοικητικής αρχής ότι δεν τηρήθηκε η αρχή της ίσης μεταχείρισης, το αντίδικο μέρος –δηλαδή ο εργοδότης– βαρύνεται να αποδείξει ο ίδιος ότι δεν συνέτρεξαν οι περιστάσεις που συνιστούν παραβίαση της εν λόγω αρχής. Με τον τρόπο αυτό, διευκολύνεται ο εργαζόμενος στην έγερση αξιώσεών του για παροχή δικαστικής προστασίας, καθώς ο εργοδότης βαρύνεται να αποδείξει ότι δεν υφίσταται παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ενώ ο εργαζόμενος αποδεικνύει μόνο τα πραγματικά γεγονότα από τα οποία μπορεί να συναχθεί η διάκριση.

7 Όργανο επιβολής κυρώσεων

Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας νομιμοποιείται στην επιβολή κυρώσεων για την περίπτωση που διαπιστωθεί παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και απαγορευμένης διάκρισης.

Οι κυρώσεις αυτές έχουν τη μορφή προστίμου ποσού από **300** έως **50.000 ευρώ**, αλλά δύναται να λάβουν και άλλες μορφές, μεταξύ των οποίων προσωρινή διακοπή λειτουργίας επιχείρησης ή τμήματός της κ.ά.

α) Η S. Coleman εργαζόταν ως γραμματέας σε δικηγορικό γραφείο στο Ηνωμένο Βασίλειο. Το 2002 απέκτησε υιό που έπασχε από ασθένεια η οποία έχρηζε ειδικευμένων και ιδιαίτερων φροντίδων. Τον Μάρτιο του 2005 η S. Coleman αποδέχθηκε πρόταση του εργοδότη να αποχωρήσει οικειοθελώς για λόγους οικονομοτεχνικούς.

Τον Αύγουστο του ίδιου έτους προσέφυγε ενώπιον του δικαστηρίου του Λονδίνου, ισχυριζόμενη ότι υπέστη έμμεση απόλυση και λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση από άλλους εργαζομένους λόγω του ότι είχε τέκνο με ειδικές ανάγκες. Ισχυρίστηκε ότι ένεκα αυτής της μεταχείρισης υποχρεώθηκε να σταματήσει να εργάζεται.

Η εργαζόμενη ισχυρίστηκε ότι όταν επέστρεψε από την άδεια μητρότητας ο πρώην εργοδότης της δεν της επέτρεψε να επανέλθει στην παλαιά θέση εργασίας της, ότι της αρνήθηκε το ίδιο ελαστικό ωράριο και τους ίδιους όρους εργασίας με αυτούς που εφαρμόζε σε συναδέλφους της που είναι γονείς τέκνων χωρίς προβλήματα υγείας, ότι χαρακτηρίστηκε «οκνή» όταν ζήτησε να λάβει άδεια για να φροντίσει το τέκνο της, ότι έγιναν απρεπή σχόλια σε βάρος της και σε βάρος του τέκνου της και ότι απειλήθηκε με απόλυση όταν καθυστέρησε να προσέλθει στην εργασία της λόγω προβλημάτων συνδεδεμένων με την κατάσταση του τέκνου της.

Η εργαζόμενη ισχυρίστηκε ότι τέτοιου είδους συμπεριφορά δεν υπέστησαν γονείς τέκνων χωρίς ειδικές ανάγκες.

Το δικαστήριο στο πλαίσιο προδικαστικού ερωτήματος έκρινε ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης εφαρμόζεται και στην περίπτωση που ένας εργοδότης αντιμετωπίζει έναν εργαζόμενο με λιγότερο ευνοϊκό τρόπο απ' ό,τι έναν άλλο σε παρεμφερή κατάσταση και αποδεικνύεται ότι ο υπάλληλος αυτός υφίσταται δυσμενή μεταχείριση λόγω των ειδικών αναγκών του τέκνου του.

β) Τον Ιούλιο του 2007 ο F. Hay σύναψε σύμφωνο συμβίωσης (PACS) με ομόφυλο άτομο. Για το λόγο αυτό αιτήθηκε άδεια και επίδομα γάμου, τα οποία δικαιούνται οι μισθωτοί στη Γαλλία που συνάπτουν γάμο, σύμφωνα με την εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας της τράπεζας Crédit Agricole.

Η τράπεζα αρνήθηκε τις εν λόγω παροχές λόγω του ότι, σύμφωνα με τη συλλογική ρύθμιση, αυτές χορηγούνται μόνο στην περίπτωση γάμου. Ο F. Hay άσκησε αγωγή αιτούμενος την καταβολή επιδόματος γάμου και αποζημίωσης για τις ημέρες αδείας που δεν του χορηγήθηκαν.

Το γαλλικό δικαστήριο σε πρώτο και δεύτερο βαθμό έκρινε ότι οι εν λόγω παροχές συνδέονται με την οικογενειακή κατάσταση και ότι ο γαλλικός αστικός κώδικας κάνει διάκριση ανάμεσα στο γάμο και το σύμφωνο συμβίωσης (pacs). Το εφετείο έκρινε επιπλέον ότι η διαφορετική μισθολογική μεταχείριση μεταξύ συζύγων και συντρόφων που συνδέονται με pacs δεν βασίζεται στον γενετήσιο προσανατολισμό τους, αλλά στο διαφορετικό νομικό καθεστώς που τους διέπει.

Ο εργαζόμενος άσκησε αναίρεση ενώπιον του ακυρωτικού δικαστηρίου, ισχυριζόμενος ότι η άρνηση των εν λόγω παροχών αποτελούσε δυσμενή διάκριση λόγω γενετήσιου προσανατολισμού και το δικαστήριο απέστειλε προδικαστικό ερώτημα στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο.

Το Δικαστήριο απάντησε ότι συντρέχει περίπτωση διάκρισης όταν μια διάταξη συλλογικής ρύθμισης αποκλείει από παροχές πρόσωπα που έχουν συνάψει pacs, οι οποίες όμως χορηγούνται σε άτομα που έχουν συνάψει γάμο, όταν η εθνική νομοθεσία δεν επιτρέπει γάμο μεταξύ ομόφυλων ατόμων, ενώ τα άτομα αυτά βρίσκονται σε κατάσταση συγκρίσιμη με εκείνη των έγγαμων μισθωτών.

γ) Η δανική δημόσια αρχή Billund Kommune προσέλαβε τον Κ. Kaltoft ως παιδοκόμο, αρχικά με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και εν συνεχεία με σύμβαση αορίστου χρόνου. Ο εργαζόμενος εργάστηκε επί 15 έτη. Καθ' όλη τη διάρκεια της εργασίας του ο Κ. Kaltoft ήταν παχύσαρκος, επεδίωκε δε να χάσει βάρος και για αυτό το λόγο ο εργοδότης του του είχε παράσχει οικονομική ενίσχυση για ένα έτος (Ιανουάριος 2008-Ιανουάριος 2009), προκειμένου να συμμετάσχει σε μαθήματα σωματικής άσκησης.

Ο εργαζόμενος έχασε βάρος, το οποίο όμως εν συνεχεία ανέκτησε. Τον Μάρτιο του 2010 ο Κ. Kaltoft επέστρεψε στην εργασία του μετά από άδεια για οικογενειακούς λόγους. Στη συνέχεια, η προϊστάμενη του εργαζομένου επεδίωξε να επιβεβαιωθεί σχετικά με τη μη απώλεια βάρους εκ μέρους του εργαζομένου. Επειδή εντωμεταξύ ο αριθμός των παιδιών είχε μειωθεί, οι επιθεωρητές των εκπαιδευτικών του εργοδότη κλήθηκαν να υποδείξουν έναν παιδοκόμο προς απόλυση και η προϊστάμενη αυτών υπέδειξε τον Κ. Kaltoft.

Την 1η.11.2010, ο εργαζόμενος ενημερώθηκε ότι επίκειται η απόλυσή του και ζήτησε να πληροφορηθεί το λόγο για τον οποίο θα απολυόταν. Τότε έγινε προφορικά αναφορά στο θέμα της παχυσαρκίας του (δεν εξακριβώθηκε στη συνομιλία αυτή ότι συνδέθηκε η απόλυση με την παχυσαρκία του εργαζομένου). Εν συνεχεία απεστάλη στον εργαζόμενο έγγραφο ότι η απόλυσή του έγινε λόγω της μείωσης του αριθμού των παιδιών. Σε δίκη που διανοίχθηκε υποστηρίχθηκε ότι η απόλυση του Κ. Kaltoft αποτελούσε δυσμενή διάκριση λόγω παχυσαρκίας.

Το δανικό δικαστήριο υπέβαλε στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο προδικαστικά ερωτήματα. Το τελευταίο απεφάνθη ότι καταρχήν το δίκαιο της Ένωσης δεν κατοχυρώνει γενική αρχή περί απαγόρευσης δυσμενών διακρίσεων λόγω αυτής καθ' εαυτής της παχυσαρκίας, αλλά ότι η τελευταία συνιστά αναπηρία, κατά την έννοια της οδηγίας, καθώς συνεπάγεται μειονεκτικότητα οφειλόμενη σε μόνιμη σωματική ή διανοητική ή ψυχική πάθηση, η οποία σε συνδυασμό με διάφορους περιορισμούς δύναται να παρακωλύσει την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή τους εργαζομένου στον επαγγελματικό βίο σε ισότιμη βάση με τους άλλους εργαζομένους.

Οδηγίες 2000/43 και 2000/78, 76/207 και 2002/73, 75/117, 2006/54,

Ν. 4443/2016 και 3896/2010.

Δημήτριος Γούλας - Στέργιος Κοφίνης,

Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Δεκέμβριος 2016, σελ. 1303 επ.

Δημήτριος Ζερδελής,

Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, γ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα (2015).



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Εμ. Μπενάκη 71Α, Τ.Κ. 10681, Αθήνα, Τηλ: 210 3327710, Fax: 210 3304452



INE - ΓΣΕΕ



www.inegsee.gr



info@inegsee.gr