

Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΓΚΥΜΟΣΥΝΗΣ ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Γιώργος Κ. Μαθιόπουλος

Δικηγόρος Αθηνών - ΠΜΣ Εργατικού Δικαίου του Πανεπιστημίου Αθηνών

1. Η προβληματική

Με όλο και περισσότερη ένταση τίθεται την τελευταία δεκαετία το ζήτημα της ενίσχυσης της προστασίας της μητέρας, εγκύου - γυναίκας εργαζομένης με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου απέναντι στις δύσκολες συνθήκες εργασίας και τους κινδύνους που ελλοχεύουν για την σωματική και ψυχική της υγεία, οι οποίοι προέρχονται από την εκάστοτε απασχόλησή της με σκοπό τον βιοπορισμό της ίδιας και της οικογένειάς της. Ειδικότερα το ειδικό καθεστώς της εργασίας των γυναικών συντίθεται από μία βασική αρχή, η οποία εδράζεται στη βιολογική ιδιαιτερότητα της γυναίκας, στη μητρότητα και οδηγεί σε ρυθμίσεις προς όφελος των γυναικών κατά απόκλιση από τη γενική νομοθεσία.

2. Το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο

Οι διατάξεις για τη μητρότητα δεν είναι κατά κύριο λόγο εθνικής προέλευσης, καθώς καταλυτική ήταν η συμβολή των διεθνών συμβάσεων εργασίας και στη συνέχεια του κοινοτικού δικαίου. Το κοινοτικής προέλευσης δίκαιο εντάσσεται στη γενικότερη πολιτική για τη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και έτσι το προεδρικό διάταγμα 176/1997 που ενσωματώνει την αντίστοιχη οδηγία 92/85, αναφέρεται στην υγεία των εγκύων, των λεχώνων και γαλαχουσών εργαζομένων. Παράλληλα οι νέες ρυθμίσεις εντάσσονται στη δυνατότητα λήψης θετικών μέτρων μετά τη νέα διάταξη του άρθρου 116 § 2 του Συντάγματος, που διευρύνουν το πεδίο επιτρεπόμενων αποκλίσεων, οι οποίες παλαιότερα εντάσσονταν στο πλαίσιο των αποκλίσεων για βιολογικούς λόγους, στους οποίους συμπεριλαμβάνονταν και οι ειδικές σχέσεις γυναίκας και παιδιού¹. Επίσης, η μητρότητα με βάση τη διάταξη του άρθρου 21 § 1 του Συντάγματος τίθεται υπό την προστασία του κράτους². Ειδικότερα, το Σύνταγμα θέτει εδώ υπό την προστασία του κράτους ως δεσμούς κοινωνικής συνοχής την οικογένεια αφενός και το γάμο αφετέρου, καθώς και την μητρότητα, χωρίς να απαιτεί ως προϋπόθεση της προστασίας τον συνδυασμό αυτών των καταστάσεων (οικογένειας και γάμου ή

1. *Κονιάδης*, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, Γ' Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα - Θεσσαλονίκη, 2005.

2. Η διάταξη έχει ως εξής: «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».

μητρότητας και γάμου)³. Στο αυτό πνεύμα, από τον «Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη» (όπως ισχύει κυρωθείς από το νόμο 1426/1984) προβλέπεται η ειδική προστασία εργαζομένων σε περίπτωση μητρότητας. Οι ειδικότερες ρυθμίσεις έχουν ως εξής:

2.1. Προστασία εγκύων γυναικών

Σύμφωνα με το άρθρο 3 του προαναφερθέντος π.δ. 176/1997, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να έχει στη διάθεση του γραπτή εκτίμηση των υφιστάμενων κινδύνων κατά την εργασία εγκύων γυναικών σε περιπτώσεις που αναλυτικά προβλέπονται στο παράρτημα του ανωτέρω π.δ., κατά τις προβλέψεις του π.δ. 17/96 (με το οποίο ενσωματώθηκαν στο ελληνικό δίκαιο οι οδηγίες 89/391/ΕΟΚ και 91/383/ΕΟΚ), και όπου θα πρέπει να προσδιορίζονται αναλυτικά ο βαθμός και η διάρκεια έκθεσης των εγκύων στους εν λόγω κινδύνους, οι πιθανές τους επιπτώσεις, προς τον σκοπό να ληφθούν, εάν είναι δυνατόν, τα αναγκαία μέτρα. Πρέπει περαιτέρω να ενημερώνονται σχετικά οι έγκυοι εργαζόμενες ώστε να λαμβάνονται τα απαραίτητα μέτρα, και εάν δεν είναι δυνατόν να ληφθούν μέτρα, η εργαζόμενη να τοποθετείται σε άλλη θέση. Εφόσον αυτό δεν είναι δυνατόν να απαλλάσσεται της εργασίας της για το διάστημα που χρειάζεται για την προστασία της υγείας της. Επί παραδείγματι ενδείκνυται η τοποθέτηση εργαζομένων νυχτερινής βάρδιας σε βάρδια ημέρας. Τυχόν προσαρμογή των συνθηκών εργασίας εγκύων δε θα πρέπει να συνεπάγεται απώλεια εισοδημάτων ή άλλων δικαιωμάτων εκ της σχέσεως ή της συμβάσεως εργασίας (άρθρα 4, 5, 7 και 11 π.δ. 17/96).

2.2. Καταγγελία σχέσης εργασίας

Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία έγκυρης συμβάσεως εργασίας εργαζομένης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της και για ένα χρόνο μετά τον τοκετό ή για απεριόριστο χρονικό διάστημα εφόσον η γυναίκα εξακολουθεί να ασθενεί για λόγους που οφείλονται στην κύηση ή στον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για την καταγγελία αυτή⁴.

Σπουδαίος λόγος, όπως ορίζεται ρητά στο νόμο, δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να είναι η μείωση της αποδοτικότητας της εργαζομένης που οφείλεται στην κατάσταση εγκυμοσύνης (άρθρο 15 § 2 του ν. 1483/1984)⁵ και είναι αδιάφορο εάν ο εργοδότης γνώριζε ή όχι τα περί εγκυμοσύνης⁶, ανεξαρτήτως μάλιστα εάν η

3. *Δαγτόγλου*, Ατομικά Δικαιώματα, Β' τόμος, Εκδόσεις Αντ. Σάκουλα, 1991, σελ. 1049.

4. Άρθρο 15 του ν. 1483/1984, ΑΠ 771/1989, ΕΕργΔ 49, 1990, 618, Εφ.Αθ. 3354/1988, ΔΕΝ 44, 1988, 713.

5. Εφ.Θεσ. 47/1991, Αρμενόπουλος 1991, 48, Εφ.Θεσ. 961/1991 ΕΕΔ 52, 1993, 551.

6. ΑΠ 1291/1988, ΕΕΔ 48, 1078, ΑΠ 771/1989, ΕΕΔ 49, 1990, 618, Εφ.Θεσ. 961/1991, ΕΕΔ 52, 1993, 551.

εργαζομένη γνώριζε περί εγκυμοσύνης⁷. Τυχόν απουσίες της εγκύου από την εργασία της λόγω ανικανότητας για εργασία εξαιτίας της εγκυμοσύνης της δεν μπορούν να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο καταγγελίας της συμβάσεως από την πλευρά του εργοδότη, το αυτό δε ισχύει εφόσον η έγκυος αδυνατεί να εκτελέσει και ουσιώδεις όρους της συμβάσεως εξαιτίας της καταστάσεως εγκυμοσύνης⁸.

Σύμφωνα με το άρθρο 10 § 2 του π.δ. 176/1997 με το οποίο ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο η οδηγία 92/85/ΕΟΚ της 19.10.1992, ο εργοδότης υποχρεούται να δικαιολογήσει δεόντως και γραπτώς την νόμιμη κατά την εθνική νομοθεσία καταγγελία της σύμβασης εργασίας εργαζομένης που βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, λοχείας ή γαλουχίας και να κοινοποιήσει την σχετική καταγγελία στην επιθεώρηση εργασίας εντός ευλόγου χρόνου από την απόλυση.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι ενώ η πληροφόρηση από τη γυναίκα προς τον εργοδότη δεν συνιστά προϋπόθεση για την προστασία της, ειδικά για την υποχρέωση λήψης θετικών μέτρων η προηγούμενη πληροφόρηση θεωρείται πλέον στοιχείο της έννοιας εγκύου, λεχώνας ή γαλουχούσας εργαζόμενης⁹.

Παρενθετικά είναι άξιο αναφοράς ότι τόσο ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης όσο και οι Συμβάσεις της ΔΟΕ απαγορεύουν την κοινοποίηση της απόλυσης από μέρους του εργοδότη σε γυναίκα, ενώ διαρκεί η άδεια της λόγω μητρότητας σε ημερομηνία που η προθεσμία της προειδοποίησης εκπνέει κατά τη διάρκεια της απουσίας της.

Αν και διαφεύγει από την παρούσα προβληματική κρίνεται απαραίτητο για την πλήρη κατανόηση του θέματος να αναλυθεί και η ακόλουθη διάταξη του νόμου 1414/1984¹⁰ όπου ορίζεται: «Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης». Από τη διάταξη αυτή συνάγεται ότι η άρνηση προσλήψεως γυναικός για τον λόγο ότι αυτή είναι έγκυος απαγορεύεται και είναι ακυρώσιμη. Κατ' εξαίρεση, ο εργοδότης μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη εγκύου μόνο όταν η προσφερόμενη εργασία είναι ακατάλληλη από ιατρική άποψη για έγκυο γυναίκα ή όταν η αιτούμενη εργασία δεν μπορεί να παρασχεθεί αντικειμενικώς λόγω της υποχρεωτικής αδείας που δικαιούται η έγκυος πριν και μετά το τοκετό, όταν πρόκειται δηλαδή για πρόταση συνάψεως συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, η διάρκεια της οποίας ουσιαστικά συμπίπτει με τη δικαιούμενη από την έγκυο άδεια τοκετού¹¹.

7. Μ.Πρωτ.Θηβών 117/1993, ΕΕΔ 54, 1995, 367.

8. Αηζουριώτης, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2005, σελ. 573.

9. Κουκιάδης, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Γ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα - Θεσσαλονίκη, 2005, σελ. 272.

10. Άρθρο 3 § 3 εδ. α' ν. 1414/1984.

11. Βλ. άρθρο 3 § 3 εδ. β' ν. 1414/1984.

2.3. Άδεια μητρότητας

Σύμφωνα με τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 103/1952, που κυρώθηκε με το νόμο 1302/1982, η άδεια μητρότητας πρέπει να είναι τουλάχιστον ίση με 12 εβδομάδες και προβλέπει μόνο ότι ένα μέρος της άδειας των 12 εβδομάδων πρέπει να λαμβάνεται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, το οποίο σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να είναι μικρότερο από 6 εβδομάδες. Κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, η γυναίκα έχει δικαίωμα σε χρηματικές παροχές και στην παροχή ιατρικών υπηρεσιών. Το ύψος των χρηματικών παροχών πρέπει να εξασφαλίζει στη γυναίκα επαρκείς πόρους για την πλήρη και υγιεινή συντήρηση της ίδιας και του παιδιού της, με βάση ένα ικανοποιητικό επίπεδο διαβίωσης. Οι ιατρικές υπηρεσίες περιλαμβάνουν φροντίδες πριν, κατά τη διάρκεια και μετά τον τοκετό, όπως επίσης νοσοκομειακή περίθαλψη, όταν αυτό είναι αναγκαίο, ενώ παράλληλα πρέπει να διασφαλίζεται η ελευθερία εκλογής γιατρού και νοσηλευτικού ιδρύματος. Στη συνέχεια προβλέπεται ότι εφόσον μία γυναίκα θηλάζει το παιδί της, πρέπει να έχει το δικαίωμα να διακόπτει την εργασία της για το σκοπό αυτό και οι διακοπές της εργασίας που γίνονται με σκοπό το θηλασμό υπολογίζονται και αμείβονται ως χρόνος εργασίας. Η σύμβαση 3/1919 όριζε ότι πρέπει να χορηγούνται στη γυναίκα δύο 30λεπτα διαλείμματα την ημέρα για το θηλασμό, αλλά η σύμβαση 103/1952 διατυπώθηκε με γενικότερους όρους, ενώ επίσης επιτρέπει το ζήτημα αυτό να ρυθμίζεται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Δικαίωμα για άδεια μητρότητας παρέχει και το άρθρο 8, αρ.1, Μέρος II του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη που κυρώθηκε από το νόμο 1426/ 1984 και το Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα (άρθρο 10 § 2). Ειδικότερα ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης προβλέπει ότι οι γυναίκες πρέπει να δικαιούνται ανάπαυση πριν και μετά τον τοκετό, συνολικής διάρκειας τουλάχιστον 12 εβδομάδων. Ωστόσο, ο Χάρτης διαφοροποιείται από τα κατώτατα όρια της ΔΟΕ¹², καθώς ορίζει ότι «η ανάπαυση πρέπει να χορηγείται είτε με τη μορφή άδειας με αποδοχές, είτε με τη μορφή κατάλληλων παροχών κοινωνικής ασφάλισης ή παροχών από δημόσια κεφάλαια», ενώ οι Συμβάσεις της ΔΟΕ προβλέπουν μόνο τις δύο τελευταίες μεθόδους χρηματοδότησης και απαγορεύουν ο εργοδότης να είναι προσωπικά υπεύθυνος για το κόστος των παροχών αυτών. Από την άλλη μεριά το Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα στο άρθρο 10 § 2 προβλέπει τα ακόλουθα: «ειδική προστασία πρέπει να παρέχεται στις μητέρες για εύλογο χρονικό διάστημα πριν και μετά τη γέννηση παιδιών. Οι εργαζόμενες μητέρες πρέπει να λαμβάνουν κατά το ίδιο διάστημα άδεια με αποδοχές ή άδεια με ανάλογες παροχές κοινωνικής ασφάλισης».

Η σύμβαση 103/1952 εφαρμόζεται σε εργαζομένους δημοσίων ή ιδιωτικών

12. Βαλτικός, Διεθνές Εργατικό Δίκαιο, δεύτερη έκδοση, 1995, σελ. 170.

επιχειρήσεων, ανεξάρτητα από την ηλικία, την ιθαγένεια, τη φυλή ή τη θρησκεία τους, είτε είναι έγγαμοι, είτε άγαμοι. Η σύμβαση επιτρέπει εξαιρέσεις για τις οικογενειακές επιχειρήσεις, καθώς και για συγκεκριμένες κατηγορίες μη βιομηχανικών εργασιών, για τις εργασίες που εκτελούνται στις γεωργικές επιχειρήσεις εκτός από τις φυτείες, για την αμειβόμενη οικιακή εργασία που εκτελείται σε ιδιωτικά νοικοκυριά, για τις γυναίκες που εργάζονται κατ' οίκον με αμοιβή και για τις επιχειρήσεις θαλάσσιων μεταφορών¹³.

Κατά το ελληνικό δίκαιο η άδεια μητρότητας 16 εβδομάδων που προβλέπει το κοινοτικό δίκαιο, αυξήθηκε σε 17 εβδομάδες από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας 23.5.2000 (κυρ. με άρθρο 11 ν. 2874/2000)¹⁴. Οκτώ εβδομάδες από τον χρόνο αυτό χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία του τοκετού - κατά κυριολεξία το διάστημα αυτό αποτελεί άδεια τοκετού. Οι υπόλοιπες 9 εβδομάδες χορηγούνται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό - κατά κυριολεξία το διάστημα αυτό αποτελεί άδεια λοχείας. Εάν ο τοκετός λάβει χώρα σε ημερομηνία εγγύτερη της πιθανολογηθείσης οπότε η άδεια τοκετού θα είναι μικρότερη των 8 εβδομάδων, οι υπολειπόμενες μέρες αδειας θα χορηγηθούν υποχρεωτικά με την άδεια λοχείας, οπότε το συνολικό διάστημα άδειας μητρότητας δε θα υπολείπεται των 17 εβδομάδων. Εάν όμως ο τοκετός λάβει χώρα σε ημερομηνία μεταγενέστερη της πιθανολογηθείσης, παρατείνεται η άδεια τοκετού έως την πραγματική ημερομηνία του τοκετού, μετά δε από αυτόν τον χρόνο χορηγείται ο πλήρης χρόνος άδειας λοχείας των 9 εβδομάδων¹⁵, οπότε ο συνολικός χρόνος άδειας μητρότητας υπερβαίνει τις 17 εβδομάδες.

Στο δικό μας δίκαιο ήδη προβλέπονται από τη νομοθεσία του ΙΚΑ επιδόματα κητέως και λοχείας, που καλούνται πλέον επιδόματα μητρότητας¹⁶, που χορηγούνται όμως με ορισμένες προϋποθέσεις, και συμπληρωματικές παροχές από τον ΟΑΕΔ. Το επίδομα μητρότητας παρέχεται πλέον για 119 ημέρες. Το επίδομα καλύπτει και τις διαφορές από τις τακτικές αποδοχές για το χρονικό διάστημα που παύει η υποχρέωση του εργοδότη (κατά τα άρθρα 657-658 Α.Κ.).

2.4. Άδεια φροντίδας τέκνων

Οι διευκολύνσεις που προβλέπονται για τους γονείς - εργαζομένους προς τον σκοπό της φροντίδας των παιδιών τους, αφορούν καταρχήν την θέσπιση μειωμένου ωραρίου της μητέρας (ή του πατέρα εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η μητέρα)

13. Βαλτικός, Διεθνές Εργατικό Δίκαιο, δεύτερη έκδοση, 1995, σελ. 162.

14. Κουκιάδης, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Γ' έκδοση, Σάκκουλας Αθήνα - Θεσσαλονίκη, 2005, σελ. 271.

15. Άρθρο 3 § 4 της υπό αριθμό 103 δσε που κυρώθηκε με το ν. 1302/1982.

16. Άρθρο 2 § 4 π.δ. 41/2003.

χωρίς μείωση των αποδοχών¹⁷. Μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας, η μητέρα (φυσική ή εξ υιοθεσίας) έχει δικαίωμα επί 30 μήνες (ή 2.5 έτη) από την ημερομηνία του τοκετού ή της επίσημης υιοθεσίας, είτε να προσέρχεται στην εργασία της 1 ώρα αργότερα, είτε να αποχωρεί από αυτήν 1 ώρα νωρίτερα. Εφόσον συμφωνεί ο εργοδότης, αντί της προαναφερθείσας ρυθμίσεως, το ημερήσιο ωράριο των μητέρων μπορεί να ορίζεται μειωμένο κατά 2 ώρες ημερησίως τους πρώτους 12 μήνες και κατά 1 ώρα για 6 επιπλέον μήνες. Αφετηρία της άδειας θηλασμού και φροντίδας των παιδιών είναι η λήξη της άδειας λοχείας (9 εβδομάδες μετά τον τοκετό κατά τα προαναφερθέντα).

Εφόσον συμφωνήσει ο εργοδότης, την ανωτέρω άδεια δικαιούται να την ζητήσει η εργαζόμενη (ή ο εργαζόμενος) ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου, είναι δυνατόν επίσης η άδεια εκτός από εφάπαξ να χορηγείται και τμηματικά. Εάν η εργαζόμενη μητέρα δεν κάνει χρήση της άδειας απουσίας για την φροντίδα παιδιών, δικαιούται να ζητήσει την άδεια αυτή ο εργαζόμενος πατέρας του παιδιού, ο οποίος θα πρέπει να προσκομίσει στην επιχείρηση που απασχολείται βεβαίωση του εργοδότη της συζύγου, ότι η ίδια δεν λαμβάνει άδεια θηλασμού και φροντίδας των παιδιών. Το δικαίωμα άδειας φροντίδας των παιδιών με τους αυτούς όρους έχουν και οι θετοί γονείς παιδιού ηλικίας έως 6 ετών με χρονική αφετηρία την υιοθεσία και οι άγαμοι γονείς.

Είναι αυτονόητο ότι η χορήγηση της άδειας φροντίδας των παιδιών δεν πρέπει να έχει ως συνέπεια την επί το δυσμενέστερο αλλαγή των συνθηκών εργασίας, θεωρείται δε και αμείβεται ως χρόνος εργασίας.

2.5. Γονική άδεια

Η γονική άδεια (άρθρο 5 του νόμου 1483/1984) χορηγείται σε μισθωτούς με οικογενειακές υποχρεώσεις (παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειας που έχουν ανάγκη από της φροντίδας τους). Με το π.δ. 193/1988 η γονική άδεια του νόμου 1483/1984 ισχύει και για το προσωπικό με σχέση ιδιωτικού δικαίου του Δημοσίου, των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου και των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης¹⁸.

Δικαίωμα χορήγησης της γονικής άδειας έχει ο εργαζόμενος ο οποίος έχει συμπληρώσει ένα χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη. Η γονική άδεια λαμβάνεται από την λήξη της άδειας μητρότητας έως ότου το παιδί συμπληρώσει την ηλικία των 3.5 ετών. Η γονική άδεια είναι χωρίς αποδοχές, η διάρκειά της μπορεί να

17. Άρθρο 9 της 9.6.1993 ΕΓΣΣΕ, όπως ισχύει τροποποιηθείσα από το άρθρο 8 της από 23.5.2000 ΕΓΣΣΕ, το άρθρο 6 της από 15.4.2002 ΕΓΣΣΕ, την σχετική ερμηνευτική δήλωση με αριθμό πράξης κατάθεσης 37/14.6.2002 και τα άρθρα 8 και 9 της από 14.5.2004 ΕΓΣΣΕ.

18. Καρακατσάνης - Γαρδίκας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλας, 1995, σελ. 386.

φτάσει τους 3.5 μήνες για κάθε γονέα και χορηγείται από τον εργοδότη με βάση την σειρά προτεραιότητας των απασχολουμένων για κάθε ημερολογιακό έτος¹⁹.

2.6. Μονογονεϊκή οικογένεια - Άδεια φροντίδας τέκνων

Ο γονέας μονογονεϊκής οικογένειας (ο άγαμος γονέας ή ο γονέας που έχει χηρέψει) δικαιούται άδεια με αποδοχές 6 ημερών κάθε έτος ή 8 ημερών εάν έχει δυο ή περισσότερα τέκνα, επιπλέον άλλων αδειών τις οποίες δικαιούται²⁰. Η άδεια αυτή χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη λόγω των αναγκών φροντίδας παιδιού έως 12 ετών, δεν πρέπει δε να συμπίπτει χρονικά με το τέλος ή την αρχή της κανονικής άδειας, σημειώνεται δε ότι το δικαίωμα ισχύει και εάν ο γονέας αποκτήσει σύζυγο ή συμβιώσει με πρόσωπο που δεν είναι ο γονέας του ή των τέκνων του.

2.7. Δικαίωμα μετατροπής εργασίας

Η εργαζομένη μητέρα έχει δικαίωμα μετατροπής νυχτερινής εργασίας σε εργασία ημέρας με προσκόμιση σχετικού ιατρικού πιστοποιητικού και δικαίωμα απαλλαγής από την εργασία αν η μετατροπή είναι αδύνατη²¹.

Καμία από τις παραπάνω περιπτώσεις αλλαγής θέσης ή απαλλαγής από την εργασία δεν συνεπάγεται απώλεια των πάσης φύσης αποδοχών και λοιπών επιδομάτων²². Πρακτικά εφαρμόζονται οι διατάξεις για χορήγηση επιδόματος λόγω αποχής από την εργασία, που καλείται επίδομα μητρότητας (άρθρο 2 § 4 π.δ. 41/2003). Η συμμετοχή του εργοδότη με ειδική ρύθμιση είναι το ήμισυ των αποδοχών για τον πρώτο μήνα (άρθρο 11 § 2 π.δ. 176/1997). Από την άλλη μεριά κατά την οδηγία 92/85, οι εργαζόμενες δεν είναι υποχρεωμένες να εργάζονται τη νύχτα κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και για ένα διάστημα μετά τον τοκετό, πρέπει όμως να προσκομίσουν ιατρικό πιστοποιητικό που να βεβαιώνει την ανάγκη της εξαιρέσεως για την ασφάλεια και την υγεία τους (άρθρο 7 της σχετικής οδηγίας)²³.

Παρενθετικά, βάσει των διεθνών συμβάσεων της ΔΟΕ δίνεται η δυνατότητα στην εθνική νομοθεσία να επιτρέπει την άρση της απαγόρευσης νυχτερινής εργασίας για τις γυναίκες κατόπιν ρητής αίτησης της ενδιαφερόμενης εργαζόμενης, υπό την προϋπόθεση ότι δε θα τίθεται σε κίνδυνο η υγεία της ίδιας και του παιδιού της²⁴. Η γενική απαγόρευση πρέπει να εφαρμόζεται και σε άλλες περιόδους σχετικά

19. Άρθρο 25 του ν. 2639/1998.

20. Άρθρο 7 της από 14.5.2004 ΕΓΣΣΕ.

21. Άρθρο 7 π.δ. 176/1997.

22. Κουκαιάδης, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Γ΄ έκδοση, 2005.

23. Καρακασάνης - Γαρδίκας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 1995, Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλας, σελ. 112.

24. Βαλτικός, Διεθνές Εργατικό Δίκαιο, δεύτερη έκδοση, 1995, σελ. 165-166.

με την κύηση και την περίοδο μετά τον τοκετό, όταν διαπιστώνεται ανάγκη για την υγεία της μητέρας ή του παιδιού.

2.8. Απαλλαγή από περικοπές μισθού

Η γυναίκα εργαζόμενη μπορεί να απαλλαγεί από την εργασία χωρίς περικοπές μισθού για προγεννητικές εξετάσεις εφόσον οι εξετάσεις πρέπει να λάβουν χώρα κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας²⁵.

3. Το νομοθετικό πλαίσιο και η αρχή της ισότητας

Οι ανωτέρω διατάξεις διαμορφώνοντας το πλαίσιο νομικής προστασίας των εργαζομένων εγκύων - μητέρων δεν αντίκεινται στην κατοχυρωμένη συνταγματικά αρχή της ισότητας και της ειδικότερης μορφής αυτής, της ισότητας των φύλων²⁶, εφόσον το ίδιο το Σύνταγμα με τις προαναφερθείσες διατάξεις των άρθρων 21 § 1 και 116 § 2 επιτάσσει στον κοινό νομοθέτη να λαμβάνει ειδικά πρόσθετα μέτρα για την προστασία αυτών, έστω και αν εκείνα συνιστούν δυσμενή διάκριση κατά των ανδρών και αντίστοιχη ευμενή μεταχείριση υπέρ των γυναικών.

4. Συμπέρασμα

Από τα προαναφερθέντα προκύπτει ότι ο Έλληνας νομοθέτης έχει θέσει στη διάθεση της εργαζομένης εγκύου - μητέρας ένα σημαντικό και εκτεταμένο νομικό οπλοστάσιο για την αποτελεσματική προστασία της απέναντι στους κινδύνους που ελλοχεύουν τόσο για την υγεία της όσο και για το έμβρυο, από την εργασία την οποία ασκεί. Αυτό που υπολείπεται σχετίζεται με τη διενέργεια διεξοδικών ελέγχων από τα αρμόδια κρατικά όργανα, ώστε να εξασφαλισθεί η λυσιτελής εφαρμογή της ως άνω ήδη εκτεθείσας προστατευτικής για την εργαζομένη νομοθεσίας.

25. Άρθρο 9 π.δ. 176/1997.

26. Βλ. άρθρο 4 § 1 & 2 του Συντάγματος.