



# ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

## Θέματα διάκρισης λόγω φύλου



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ  
ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

· Επεξεργασία κειμένων:  
· **Στέλλα Κομνηνού Αρακελιάν**  
· *Λειτουργός Εργασίας*

· Γλωσσική επιμέλεια κειμένων:  
· **Αντωνία Σωκράτους-Πεδόνε**  
· *Λειτουργός Τύπου και Πληροφοριών*

· Εκδότης:  
· **Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών**



· Γ.Τ.Π. 437/2011-3.000

· ISBN: 978-9963-50-074-1

· Σχεδιασμός:



· **Σπύρος Τσιώρης**

· Εκτύπωση:  
· **Κώνος Λτδ**



## ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

Θέματα διάκρισης λόγω φύλου

## Π Ε Ρ Ι Ε Χ Ο Μ Ε Ν Α

---

<b>ΠΡΟΛΟΓΟΣ</b> .....	<b>7</b>
<b>ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ ΕΕ</b> .....	<b>11</b>
• Μη διορισμός εγκύου υποψηφίας- διάκριση λόγω φύλου/εγκυμοσύνης [C-177/88] .....	<b>12</b>
• Απόλυση λόγω εγκυμοσύνης- διάκριση λόγω φύλου [C-32/93] .....	<b>12</b>
• Έμμεση διάκριση λόγω φύλου [C-100/95] .....	<b>13</b>
• Επαγγελματική ανέλιξη εγκύου εργαζομένης [C-136/95] .....	<b>15</b>
• Απόλυση εργαζομένης λόγω απουσιών της που σχετίζονταν με την εγκυμοσύνη της- διάκριση λόγω φύλου [C-394/96] .....	<b>16</b>
• Θετικά μέτρα-Ουσιαστική Ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών [C-158/97] .....	<b>17</b>
• Άρνηση προσλήψεως εγκύου γυναίκας- διάκριση λόγω εγκυμοσύνης [C-207/98] .....	<b>17</b>
• Μη ανανέωση συμβολαίου εργαζομένης λόγω της εγκυμοσύνης της - διάκριση λόγω εγκυμοσύνης στην πρόσβαση σε εργασία [C-438/99] .....	<b>18</b>
• Θετικά μέτρα - Ουσιαστική Ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών [C-476/99] .....	<b>19</b>
• Απόλυση λόγω εγκυμοσύνης - διάκριση λόγω φύλου [C-109/00] .....	<b>22</b>
• Δικαίωμα σε άδεια ανάπαυσης ξεχωριστό από το δικαίωμα σε άδεια μητρότητας [C-342/01] .....	<b>23</b>
• Έμμεση διάκριση λόγω φύλου [C-196/02] .....	<b>24</b>

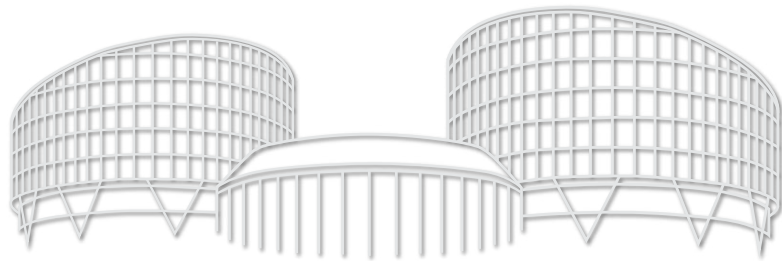
• Λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης - όροι εργασίας και ωφελήματα που συνδέονται με τη θέση απασχόλησης [C-284/02] .....	<b>26</b>
• Μέτρα προστασίας της γυναίκας [C-203/03] .....	<b>27</b>
• Διάκριση λόγω φύλου στην πρόσβαση στην απασχόληση [C-319/03].....	<b>29</b>
• Διάκριση λόγω φύλου σε εθνική νομοθετική ρύθμιση [C-207/04].....	<b>31</b>
• Άμεση διάκριση λόγω εγκυμοσύνης [C-294/04] .....	<b>32</b>
• Λήψη απόφασης για απόλυση και ενέργειες για οριστική αντικατάσταση εγκύου μισθωτής κατά την περίοδο προστασίας από απόλυσή της - διάκριση λόγω φύλου [C-460/06] .....	<b>34</b>
• Απόλυση εργαζομένης η οποία υποβαλλόταν σε τεχνητή γονιμοποίηση [C-506/06] .....	<b>35</b>
• Δικαίωμα απουσίας από την εργασία για φροντίδα του παιδιού - διάκριση λόγω φύλου [C-104/09].....	<b>37</b>
• Προστασία εγκύου εργαζομένης «από την αρχή της εγκυμοσύνης» - αρχή της ίσης μεταχείρισης [C-232/09].....	<b>38</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ</b> .....	<b>41</b>
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ I - Οδηγία: 92/85/ΕΟΚ.....	<b>42</b>
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II - Οδηγία: 76/207/ΕΟΚ.....	<b>55</b>
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ III - Οδηγία: 2002/73/ΕΚ.....	<b>61</b>
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV - Οδηγία: 2006/54/ΕΚ.....	<b>72</b>





ΠΡΟΛΟΓΟΣ





## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η παρούσα συλλογή Αποφάσεων του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ) περιορίζεται σε θέματα που άπτονται των διακρίσεων λόγω φύλου, στη βάση της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19ης Οκτωβρίου 1992 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική Οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της Οδηγίας 89/391/ΕΟΚ), καθώς και της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976 περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά στην πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, όπως τροποποιήθηκε από την Οδηγία 2002/73/ΕΚ, και στη συνέχεια αναδιατυπώθηκε στο πλαίσιο της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση), η οποία και κατήργησε τις δύο προηγούμενες. Τα κείμενα των πιο πάνω αναφερόμενων Οδηγιών περιλαμβάνονται ως Παραρτήματα I, II, III και IV αντίστοιχα, στο τέλος της παρούσας έκδοσης.

Σημειώνεται ότι η Οδηγία 92/85/ΕΟΚ έχει εναρμονισθεί στην εθνική νομοθεσία, στη βάση του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου (Ν.100(Ι)/1997) και η Οδηγία 2006/54/ΕΚ, στη βάση του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου (Ν.205(Ι)/2002). Η συλλογή αυτή των Αποφάσεων του ΔΕΕ δεν είναι εξαντλητική, ωστόσο, δίνει μια σαφή εικόνα της σοβαρότητας με την οποία το κοινοτικό δίκαιο χειρίζεται τα θέματα ισότητας και τη σημασία που δίδει στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων στην εργασία και στην επαγγελματική εκπαίδευση.

Η έκδοση αυτή στοχεύει να παρέχει σε όλους τους ενδιαφερόμενους, είτε αυτοί είναι επαγγελματίες νομικοί, δικηγόροι ή/και Δικαστές, λειτουργοί Συνδικαλιστικών και Εργοδοτικών Οργανώσεων, είτε γενικότερα μέλη του κοινού, εύκολη αναφορά σε σημαντικές Αποφάσεις του ΔΕΕ για τις βασικές αρχές του κοινοτικού δικαίου σε σχέση με την ισότητα των δύο φύλων. Τονίζεται ότι η παρούσα έκδοση περιέχει μόνο περιλήψεις επιλεγμένων Αποφάσεων του ΔΕΕ, με έμφαση σε θέματα μη διάκρισης λόγω φύλου, είτε άμεσα είτε έμμεσα, περιλαμβανομένης της διάκρισης λόγω εγκυμοσύνης. Για την πληρέστερη ενημέρωση των ενδιαφερομένων σε σχέση με αυτούσιες τις εν λόγω Αποφάσεις, καλούνται οι αναγνώστες όπως προστρέχουν στο επίσημο κείμενο αυτών, χρησιμοποιώντας τον αριθμό της υπόθεσης για την ευκολότερη εξεύρεσή τους, στον επίσημο ιστότοπο της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή/και του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκής Ένωσης.



ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ  
Θέματα διάκρισης λόγω φύλου

### Μη διορισμός εγκύου υποψηφίας - διάκριση λόγω φύλου/εγκυμοσύνης C-177/88

*Elisabeth Johanna Pacifica Dekker κατά Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (JVJ-Centrum) Plus (Κάτω Χώρες)*

Στην υπόθεση Dekker, γυναίκα υποψήφια είχε επιλεγεί για τη θέση Εκπαιδευτριας σε Κέντρο Νεότητας και ανέμενε το διορισμό της. Όταν, όμως, τους ενημέρωσε ότι ήταν έγκυος, το Διοικητικό Συμβούλιο αποφάσισε να μην τη διορίσει, για οικονομικούς λόγους, υποστηρίζοντας ότι δεν υπήρχε η δυνατότητα να μισθωθούν οι υπηρεσίες άλλου υποψηφίου, για την περίοδο που η ίδια θα βρισκόταν σε άδεια μητρότητας.

Το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων αποφάνθηκε ότι η μη πρόσληψη εγκύου σε θέση εργασίας για λόγους που συνδέονται άμεσα με την κατάσταση εγκυμοσύνης στην οποία βρίσκεται, στοιχειοθετούν άμεση διάκριση λόγω φύλου στην πρόσβαση σε απασχόληση. Διευκρίνισε, επίσης, ότι η άμεση διάκριση λόγω φύλου δεν μπορεί να αιτιολογηθεί στη βάση οικονομικών δυσκολιών που μπορεί να προκύψουν από την αντικατάσταση της εγκύου εργαζομένης.

### Απόλυση λόγω εγκυμοσύνης - διάκριση λόγω φύλου

C-32/93

*Carole Louise Webb κατά EMO Air Cargo (UK) Ltd (Ηνωμένο Βασίλειο)*

Στην υπόθεση Webb, γυναίκα εργαζόμενη προσελήφθη για αντικατάσταση άλλης γυναίκας εργαζομένης (Stewart) η οποία θα απουσίαζε σε άδεια μητρότητας. Η πρόσληψη της αντικαταστάτριας (Webb) έγινε πριν η Stewart απουσιάσει με άδεια μητρότητας, με σκοπό να προηγηθεί περίοδος εκπαίδευσης της πρώτης και αποφασίστηκε, επίσης, ότι η Webb θα παρέμενε ως υπάλληλος και μετά την επιστροφή της Stewart από την άδεια μητρότητας. Μερικές εβδομάδες αφού άρχισε την απασχόλησή της η Webb στην Εταιρεία υπέθεσε ότι ήταν έγκυος και ο εργοδότης, ο οποίος το πληροφορήθηκε έμμεσα, την κάλεσε και την ενημέρωσε για την πρόθεσή του να την απολύσει. Η εγκυμοσύνη της Webb επιβεβαιώθηκε μια βδομάδα αργότερα και η ίδια απολύθηκε.

Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η απόλυση λόγω εγκυμοσύνης συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου και η απόλυση εγκύου γυναίκας που προσελήφθη με σύμβαση αορίστου χρόνου, δεν μπορεί να βασιίζεται στην αδυναμία της να εκτελέσει έναν από τους ουσιώδεις όρους της συμβάσεως εργασίας της, έστω και αν η εκ μέρους του εργαζομένου παροχή υπηρεσιών αποτελεί για τον εργοδότη οπωσδήποτε ουσιώδη προϋπόθεση για την κανονική εκτέλεση της συμβάσεως εργασίας.

Ο λόγος για αυτό είναι ότι η προστασία που δίδεται από το κοινοτικό δίκαιο στην

έγκυο γυναίκα δεν μπορεί να εξαρτάται από το αν η παρουσία της ενδιαφερόμενης κατά τη διάρκεια του αντιστοιχούντος προς την εγκυμοσύνη της χρονικού διαστήματος είναι απαραίτητη για την κανονική λειτουργία της επιχειρήσεως στην οποία εργάζεται, καθόσον η αντίθετη ερμηνεία θα στερούσε τις διατάξεις της Οδηγίας από την πρακτική αποτελεσματικότητά τους.

### Έμμεση διάκριση λόγω φύλου

C-100/95

*Brigitte Kording κατά Senator für Finanzen (Γερμανία)*

Στην υπόθεση αυτή, η Kording, η οποία ασκούσε καθήκοντα ειδικού φορολογικού υπαλλήλου με μειωμένο ωράριο, ζήτησε όπως απαλλαχθεί από τις εξετάσεις πρόσβασης στο επάγγελμα του φορολογικού συμβούλου, ωστόσο το αίτημά της αυτό δεν έγινε δεκτό από τον Υπουργό Οικονομικών (του ομόπονδου κρατιδίου της Βρέμης). Σύμφωνα με την Επιτροπή Χορηγήσεως Αδειών Άσκησης του επαγγέλματος Φορολογικού Συμβούλου, ο τίτλος αυτός απονέμεται μόνο στα πρόσωπα ή σε ενώσεις που έχουν επιτύχει στις εξετάσεις πρόσβασης για το επάγγελμα ή έχουν απαλλαγεί από αυτές. Η απαλλαγή από τις εν λόγω εξετάσεις επιτρέπεται με Νόμο, μόνο για τους «πρώην μόνιμους ή μη μόνιμους φορολογικούς υπαλλήλους που έχουν εργαστεί τουλάχιστον επί δεκαπέντε έτη σε φορολογικές υπηρεσίες της Ομοσπονδίας ή των ομόπονδων κρατών ως ειδικοί φορολογικοί υπάλληλοι ή τουλάχιστον σε ισοδύναμη θέση». Σύμφωνα με τον σχετικό εθνικό Νόμο, η απαραίτητη προϋπηρεσία για να γίνει κανείς δεκτός στις εξετάσεις πρόσβασης στο επάγγελμα μπορούσε, επίσης, να έχει αποκτηθεί στο πλαίσιο απασχόλησης με μειωμένο ωράριο, ωστόσο σε αυτή την περίπτωση οι αντίστοιχες χρονικές περίοδοι παρατείνονταν λαμβάνοντας υπόψη την αναλογία μεταξύ του ατομικού χρόνου εργασίας και του κανονικού χρόνου εργασίας. Το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων με μειωμένο χρόνο εργασίας στην υπό αναφορά θέση ήταν γυναίκες (από τους 119 φορολογικούς υπαλλήλους της Βρέμης, οι 110 ήταν γυναίκες) με αποτέλεσμα, όπως υποστήριξε η προσφεύγουσα, η εν λόγω νομοθετική διάταξη να στοιχειοθετεί έμμεση διάκριση λόγω φύλου στα κριτήρια επιλογής και όρους πρόσβασης σε εργασία.

Στη βάση της εθνικής αυτής ρύθμισης, δεν συνεπάγεται άμεση διάκριση λόγω φύλου αφού στην περίπτωση απασχόλησης με μειωμένο ωράριο, το συνολικό χρονικό διάστημα προϋπηρεσίας παρατείνεται καθ' όμοιο τρόπο τόσο ως προς τους άνδρες όσο και ως προς τις γυναίκες. Το ερώτημα που τέθηκε από το αιτούν Δικαστήριο ήταν κατά πόσο η εν λόγω ρύθμιση θα μπορούσε να συνεπάγεται έμμεση διάκριση λόγω φύλου. Συγκεκριμένα:

«Υπάρχει παράβαση του άρθρου 3, παράγραφος 1, της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, όταν σε δι-



ατάξεις της εθνικής νομοθεσίας η απαιτούμενη για την απαλλαγή από τις εξετάσεις προσβάσεως στο επάγγελμα του φορολογικού συμβούλου δεκαπενταετής τουλάχιστον ειδική πείρα που απαιτείται στη φορολογική διοίκηση, σε περίπτωση μερικής απασχόλησής, παρατείνεται αναλόγως και όταν η πλειοψηφία των εργαζομένων που επηρεάζονται είναι γυναίκες;»

Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ), υφίσταται έμμεση διάκριση όταν η εφαρμογή εθνικού μέτρου, παρά την ουδέτερη διατύπωσή του, θέτει στην πράξη σε δυσμενή μοίρα ένα πολύ μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών παρά ανδρών. Ως εκ τούτου, δεν αμφισβητήθηκε από το Δικαστήριο ότι οι διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας θίγουν τους εργαζόμενους με μειωμένο ωράριο και τους θέτουν σε δυσμενή μοίρα σε σχέση με αυτούς που εργάζονται με πλήρες ωράριο, αφού οι πρώτοι, για να τους χορηγηθεί απαλλαγή από τις εξετάσεις, πρέπει να εργαστούν επιπρόσθετα πολλά έτη σε σχέση με τους τελευταίους. Με δεδομένο, επίσης, ότι 92,4% των επηρεαζομένων είναι γυναίκες, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι διατάξεις όπως αυτές στην κύρια δίκη καταλήγουν στην πράξη σε δυσμενή διάκριση των γυναικών εργαζομένων σε σχέση με τους άνδρες εργαζομένους και πρέπει, κατ' αρχήν, να θεωρηθούν ως αντίθετες προς την Οδηγία. Για να μην θεωρηθεί ως αντίθετη προς την Οδηγία, η διαφορετική μεταχείριση των δύο κατηγοριών εργαζομένων θα πρέπει να δικαιολογηθεί από αντικειμενικό στοιχείο ξένο προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου.

Στην περίπτωση που εξέτασε το ΔΕΕ τέθηκε ως αιτιολογία για το μέτρο που εφαρμόστηκε η σχέση μεταξύ του χρόνου εξάσκησης του επαγγέλματος ως εκέγγυο της απόκτησης επαρκούς πείρας. Το αντεπιχείρημα από πλευράς της Kording ήταν ότι η ποικιλομορφία των καθηκόντων και η ποιότητα εργασίας που παρείχαν οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο είναι παρεμφερείς με εκείνες των εργαζομένων με πλήρες ωράριο, με μόνη διαφορά τη διάρκεια της ασκούμενης δραστηριότητας. Εν πάση περιπτώσει, όπως ανέφερε η Kording, η αρχική απαίτηση προϋπηρεσίας ανερχόταν στα πέντε χρόνια. Ο λόγος που ανήλθε, εν τέλει, στα δεκαπέντε χρόνια ήταν ώστε να περιοριστεί η τάση των μόνιμων υπαλλήλων να ασκούν ελεύθερα επαγγέλματα. Δηλαδή, η νομοθετική τροποποίηση έγινε για λόγους άσχετους με τα προσόντα. Το Δικαστήριο υπενθύμισε ότι ο ισοχρισμός ότι υφίσταται ιδιαίτερη σχέση μεταξύ της διάρκειας της επαγγελματικής δραστηριότητας και της απόκτησης ορισμένου επιπέδου γνώσεων ή πείρας, εφόσον αποτελεί απλή γενίκευση, δεν αποτελεί αντικειμενικό κριτήριο, ανεξάρτητο προς το φύλο, αρκετό για να δικαιολογήσει τη διαφορετική μεταχείριση που προκύπτει έμμεσα εις βάρος του ενός σε σχέση με το άλλο φύλο.

Καταλήγοντας, το Δικαστήριο αποφάσισε ότι, υπό τις περιστάσεις και χωρίς την ύπαρξη αντικειμενικών κριτηρίων ξένων προς το φύλο, το άρθρο 3, παράγραφος 1, της Οδηγίας απαγορεύει εθνική ρύθμιση η οποία προβλέπει ότι στην περίπτωση απασχόλησης με μειωμένο ωράριο που δεν υπερβαίνει το ήμισυ του κανονικού χρόνου εργασίας, η διάρκεια άσκησης επαγγελματικών καθηκόντων η οποία απαιτείται για την απαλλαγή από τις εξετάσεις πρόσβα-

σης στο επάγγελμα του φορολογικού συμβούλου παρατείνεται αντιστοίχως, όταν οι διατάξεις αυτές πλύνουν μεγαλύτερο αριθμό γυναικών από ότι ανδρών εργαζομένων.

### Επαγγελματική ανέλιξη εγκύου εργαζομένης

*C-136/95*

*Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) κατά Evelyne Thibault (Γαλλία)*

Στην υπόθεση Thibault η προσφεύγουσα, η οποία εργαζόταν σε Οργανισμό Κοινωνικής Ασφάλισης στη Γαλλία, απουσίαζε σε άδεια μητρότητας για σημαντικό χρονικό διάστημα, αφού χρησιμοποίησε, πέραν του δικαιώματός της σε άδεια μητρότητας με πλήρεις απολαβές, και το δικαίωμά της, με βάση συλλογική σύμβαση, σε επιπρόσθετη άδεια μητρότητας με μειωμένες κατά το ήμισυ αποδοχές. Η προσφεύγουσα είχε, επίσης, απουσιάσει από την εργασία της με άδεια ασθενείας, πριν τη λήψη της άδειας μητρότητας της.

Σύμφωνα με εσωτερικό κανονισμό της οργάνωσης στην οποία εργαζόταν, η μισθολογική ανέλιξη των εργαζομένων εξαρτάτο από τη βαθμολογία που θα έδιναν οι ιεραρχικά προϊστάμενοι κατά την αξιολόγηση. Ωστόσο, με βάση τον ίδιο κανονισμό, εργαζόμενος μπορούσε να αξιολογηθεί μόνο εφόσον ήταν παρών στην εργασία του για τουλάχιστον έξι μήνες. Η προσφεύγουσα, λόγω των πιο πάνω αναφερόμενων απουσιών, ξεπέρασε το υπό αναφορά απαιτούμενο για αξιολόγηση χρονικό διάστημα και θεωρήθηκε ότι δεν μπορούσε να αξιολογηθεί. Συνέπεια της απόφαση αυτής του εργοδότη ήταν η μη μισθολογική προαγωγή της. Η προσφεύγουσα υποστήριξε ότι η μη βαθμολογήσή της λόγω της απουσίας της σε άδεια μητρότητας αποτελούσε μέτρο δυσμενούς διάκρισης και ότι, για το λόγο αυτό, στερήθηκε την ευκαιρία να προαχθεί.

Το Δικαστήριο τόνισε ότι το δικαίωμα κάθε υπαλλήλου να βαθμολογηθεί ετησίως και, κατά συνέπεια, να τύχει επαγγελματικής προώθησης αποτελεί αναπόσπαστο μέρος των όρων της σύμβασης εργασίας του. Η αρχή απαγορεύσεως των διακρίσεων απαιτεί όπως δεν εξαιρείται η γυναίκα εργαζομένη, η οποία εξακολουθεί να συνδέεται με τον εργοδότη της διά της συμβάσεως εργασίας κατά την άδεια μητρότητας, της εφαρμογής των ευεργετικών όρων εργασίας που ισχύουν τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες εργαζομένους και απορρέουν από αυτή τη σχέση εργασίας.

Με βάση τα πιο πάνω, διαπιστώνεται ότι η γυναίκα που υφίσταται δυσμενή μεταχείριση όσον αφορά στους όρους εργασίας της, υπό την έννοια ότι στερείται το δικαίωμά της να τύχει επίσης αξιολόγησης και, κατά συνέπεια, τη δυνατότητα επαγγελματικής ανέλιξης, επειδή απουσίασε σε άδεια μητρότητας, υφίσταται δυσμενή διάκριση λόγω της εγκυμοσύνης της και της άδειας μητρότητας της.

### Απόλυση εργαζομένης λόγω απουσιών της που σχετίζονταν με την εγκυμοσύνη της - διάκριση λόγω φύλου

C-394/96

*Mary Brown κατά Rentokil Ltd (Ηνωμένο Βασίλειο)*

Στην υπόθεση Rentokil, η προσφεύγουσα εργαζόταν σε ιδιωτική εταιρεία ως οδηγός. Σύμφωνα με τις συμβάσεις εργασίας του προσωπικού του εν λόγω εργοδότη, σε περίπτωση απουσίας λόγω ασθένειας άνω των 26 εβδομάδων, ο εργαζόμενος, είτε άνδρας είτε γυναίκα, θα απολύονταν. Η προσφεύγουσα ξεπέρασε το υπό αναφορά ανώτατο όριο απουσιών, αφού δεν ήταν σε θέση να εργασθεί λόγω προβλημάτων συνδεδεμένων με την εγκυμοσύνη της και, ως αποτέλεσμα, απολύθηκε.

Το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων υπενθύμισε κατά πρώτον την αρχή ότι η απόλυση μιας εργαζομένης λόγω της εγκυμοσύνης της ή για λόγους που ανάγονται κατ' ουσίαν στην κατάσταση αυτή μπορεί να αφορά μόνον στις γυναίκες και, συνεπώς, συνιστά δυσμενή διάκριση βασιζόμενη στο φύλο. Το Δικαστήριο επισήμανε, επίσης, ότι κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης είναι δυνατόν να εμφανισθούν προβλήματα και επιπλοκές ικανά να υποχρεώσουν τη γυναίκα να υποβληθεί σε αυστηρή ιατρική παρακολούθηση και, ενδεχομένως, να τηρήσει πλήρη ανάπαυση καθόλη τη διάρκεια εγκυμοσύνης ή μέρους αυτής. Αυτά τα προβλήματα και οι επιπλοκές, που μπορούν να προκαλέσουν ανικανότητα προς εργασία, αποτελούν κινδύνους εγγενείς στην κατάσταση της εγκυμοσύνης και, συνεπώς, αποτελούν στοιχεία της ιδιόζουσας αυτής κατάστασης.

Δεδομένου ότι το Δικαστήριο έχει ήδη διαπιστώσει ότι πρέπει να αναγνωρίζεται στη γυναίκα προστασία από τις απολύσεις κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, η αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων επιτάσσει την παροχή παρόμοιας προστασίας καθόλη τη διάρκεια της εγκυμοσύνης.

Το Δικαστήριο αποφάνθηκε, με βάση τα πιο πάνω, ότι η απόλυση εργαζομένης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, λόγω απουσιών οφειλόμενων σε ανικανότητα προς εργασία προκληθείσα από την εγκυμοσύνη, συνδέεται με την επέλευση κινδύνων εγγενών στην κατάσταση αυτή. Η απόλυση αυτή μπορεί να αφορά μόνο στις γυναίκες και, συνεπώς, αποτελεί άμεση διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.

### Θετικά μέτρα - Ουσιαστική Ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών

C-158/97

*Georg Badeck and Others κατά Hessische Ministerpräsident and Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen*

Στην Υπόθεση Badeck και άλλοι, η οποία είναι παρόμοια με την Υπόθεση H. Lommers (βλέπε πιο κάτω, Υπόθεση C-476/99), το Δικαστήριο έκρινε ότι το άρθρο 2 (παράγραφος 1 και 4 της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ) δεν απαγορεύει εθνική ρύθμιση περί Δημοσίων Υπαλλήλων η οποία, στα ειδικευμένα επαγγέλματα όπου οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται και όπου το κράτος δεν έχει το μονοπώλιο της επαγγελματικής εκπαίδευσης, κρατεί για τις γυναίκες τουλάχιστον το ήμισυ των θέσεων επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Μια τέτοια ρύθμιση εντάσσεται στο πλαίσιο μιας περιορισμένης αντίληψης περί ισότητας ευκαιριών, εφόσον για τις γυναίκες δεν κρατούνται θέσεις εργασίας, αλλά θέσεις επαγγελματικής εκπαίδευσης ώστε να αποκτηθούν προσόντα με προοπτική τη μεταγενέστερη πρόσβαση σε ειδικευμένα επαγγέλματα στη δημόσια διοίκηση, οπότε το μέτρο αυτό αρκείται να αυξήσει τις ευκαιρίες των γυναικών υποψηφίων στον δημόσιο τομέα. Το Δικαστήριο εκτίμησε ότι το εν λόγω μέτρο ανήκει σε εκείνα τα οποία προορίζονται για να εξαλείψουν τις αιτίες των λιγότερων ευκαιριών για πρόσβαση σε εργασία και για σταδιοδρομία που παρέχονται στις γυναίκες και τα οποία έχουν ως σκοπό να αυξήσουν τη δυνατότητα τους να είναι ανταγωνιστικές στην αγορά εργασίας και να ακολουθήσουν σταδιοδρομία σε ίση μοίρα με τους άνδρες.

### Άρνηση προσλήψεως εγκύου γυναίκας - διάκριση λόγω εγκυμοσύνης

C-207/98

*Silke-Karin Mahlburg κατά Land Mecklenburg-Vorpommern (Γερμανία)*

Στην υπόθεση Mahlburg, η προσφεύγουσα εργαζόταν με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, για περίοδο ενός χρόνου, ως νοσοκόμα σε πανεπιστημιακή καρδιοχειρουργική κλινική. Κατά το χρονικό διάστημα που η σύμβασή της βρισκόταν σε ισχύ, υπέβαλε αίτηση για δύο κενές μόνιμες θέσεις για τις οποίες προκηρύχτηκε διαγωνισμός. Οι προκηρύξεις αυτές αφορούσαν σε θέσεις στο χειρουργικό τμήμα που έπρεπε να καλυφθούν αμέσως, η δε εργασία γινόταν με βάρδιες.

Εν τω μεταξύ, η προσφεύγουσα διαπίστωσε ότι ήταν έγκυος, γεγονός που γνωστοποίησε στον εργοδότη της. Ως αποτέλεσμα αυτού, μετακινήθηκε από την αίθουσα χειρουργείων στην οποία εργαζόταν και της δόθηκαν καθήκοντα γραφείου, για σκοπούς προστασίας της υγείας και ασφάλειάς της ως εγκύου εργαζομένης. Η γνωστοποίηση αυτή είχε

ακόμη ως συνέπεια την ενημέρωση της προσφεύγουσας για την απόρριψη της αίτησης για τις δύο κενές θέσεις με την αιτιολογία ότι δεν θα μπορούσε να εκπληρώσει καθήκοντα στην αίθουσα χειρουργείου κατά τη διάρκεια που βρισκόταν σε κατάσταση εγκυμοσύνης, για το λόγο ότι τέτοια καθήκοντα, θεωρούμενα επικίνδυνα για την υγεία της εγκύου ή/και του παιδιού, απαγορεύονταν στις έγκυες γυναίκες.

Το ερώτημα που το Δικαστήριο κλήθηκε να απαντήσει ήταν κατά πόσο στοιχειοθετεί άμεση διάκριση λόγω φύλου η άρνηση εργοδότη να προσλάβει σε κενή θέση προσοντούχα και ικανή υποψήφια, με την αιτιολογία ότι αυτή είναι έγκυος και, ως εκ τούτου, δεν θα μπορεί, ευθύς εξ αρχής, να αναλάβει τα απαιτούμενα από τη θέση καθήκοντα κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της.

Το Δικαστήριο επισήμανε ότι, σύμφωνα με πάγια νομολογία του, η άρνηση εργοδότη να προσλάβει γυναίκα πρέπει να θεωρείται συμπεριφορά ενέχουσα άμεση διάκριση λόγω φύλου, αν η κύρια αιτία της ισχύει μόνο για τις γυναίκες και όχι για τους άνδρες. Κατ' εφαρμογή της αρχής αυτής το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι η απόλυση εργαζομένης λόγω της εγκυμοσύνης της ή για λόγους που ανάγονται κατ' ουσίαν στην κατάσταση αυτή μπορεί να αφορά μόνο στις γυναίκες και, συνεπώς, συνιστά δυσμενή διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.

Το Δικαστήριο αναγνώρισε ότι η άρνηση για πρόσληψη ήταν δικαιολογημένη λόγω της αδυναμίας της προσφεύγουσας να αναλάβει ευθύς εξ αρχής τα συνδεόμενα με τη θέση καθήκοντα, καταλήγοντας, ωστόσο, ότι η μη πρόσληψη σε σύμβαση αορίστου χρόνου εγκύου εργαζομένης δεν μπορεί να δικαιολογηθεί από το γεγονός ότι η εργαζόμενη βρίσκεται, λόγω καθαρά προσωρινού κωλύματος, σε αδυναμία να εκτελέσει το έργο για το οποίο προσελήφθη. Το Δικαστήριο σημείωσε, τέλος, ότι η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, ειδικά σε τέτοιες περιπτώσεις, αποτελεί θεμελιώδη αρχή της κοινοτικής έννομης τάξης, που δεν μπορεί να υπαχθεί σε περιορισμούς, λόγω των επιβαρύνσεων που ενδεχομένως να προκύψουν για τους εργοδότες λόγω της προστασίας της μητρότητας.

### **Μη ανανέωση συμβολαίου εργαζομένης λόγω της εγκυμοσύνης της - διάκριση λόγω εγκυμοσύνης στην πρόσβαση σε εργασία**

**C-438/99**

**María Luisa Jiménez Melgar κατά Ayuntamiento de Los Barrios (Ισπανία)**

Στην υπόθεση Melgar, το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, απαντώντας σε προδικαστικό ερώτημα που του τέθηκε από Δικαστήριο της Ισπανίας, ερμήνευσε την κοινοτική νομοθεσία σε σχέση με το αδίκημα της διάκρισης λόγω εγκυμοσύνης ως εξής.

Σύμφωνα με το άρθρο 10 της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των

εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων, «τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου να απαγορευθεί η απόλυση των εργαζομένων γυναικών [...] [εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών] επί διάστημα εκτεινόμενο από την αρχή της εγκυμοσύνης τους ως το τέλος της άδειας μητρότητας [...] εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την κατάστασή τους».

Το Δικαστήριο επισήμανε ότι οι διατάξεις του άρθρου 10 της υπό αναφορά Οδηγίας επιβάλλουν στα κράτη μέλη, ειδικότερα υπό την ιδιότητά τους ως εργοδοτών, συγκεκριμένες υποχρεώσεις οι οποίες δεν τους αφήνουν, προς εκτέλεση αυτών των υποχρεώσεων, κανένα περιθώριο εκτιμήσεως. Σύμφωνα και με τα άρθρα 2 και 3 της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά στην πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, απαγορεύεται οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου, περιλαμβανομένης διάκρισης λόγω εγκυμοσύνης, κατά την πρόσβαση σε εργασία σε οποιαδήποτε θέση, μόνιμη ή προσωρινή, καθώς και σε σχέση με τους όρους απολύσεως.

Με βάση το σύνολο των πιο πάνω, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η μη ανανέωση συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, εφόσον αποδεικνύεται ότι οφείλεται σε λόγους συνδεόμενους με την εγκυμοσύνη, υπό ορισμένες περιστάσεις, ισοδυναμεί με άρνηση προσλήψεως και συνιστά άμεση δυσμενή διάκριση βασιζόμενη στο φύλο, κατά παράβαση του κοινοτικού δικαίου.

### **Θετικά μέτρα - Ουσιαστική Ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών**

**C-476/99**

**H. Lommers κατά Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij**

**(Κάτω Χώρες)**

Στην υπό αναφορά περίπτωση, το Υπουργείο Γεωργίας των Κάτω Χωρών εξέδωσε εγκύκλιο με βάση την οποία τίθετο στη διάθεση του γυναικείου προσωπικού του, ορισμένος αριθμός θέσεων σε βρεφονηπιακούς σταθμούς οι οποίες αναλογούσαν σε 1 θέση για κάθε 20 εργαζόμενες περίπου. Το ποσό της γονικής εισφοράς καθοριζόταν αναλόγως των εισοδημάτων τους και τον αριθμό των τέκνων της οικογένειας και το ποσό παρακρατείτο από το μισθό του κάθε υπάλληλου. Η εν λόγω εγκύκλιος διασφάλιζε τις θέσεις αυτές μόνο για το γυναικείο προσωπικό, ενώ αιτήματα ανδρών για διασφάλιση θέσεων για τα τέκνα τους στους πιο πάνω αναφερόμενους σταθμούς μπορούσαν να γίνουν δεκτά μόνο σε επείγουσες περιπτώσεις, κατά την κρίση του Διευθυντή.

Ο κ. H. Lommers ήταν δημόσιος υπάλληλος στο Υπουργείο Γεωργίας, όμως η σύζυγος του ασκούσε επαγγελματική δραστηριότητα με άλλο εργοδότη. Ο Lommers αιτήθηκε

στον Διευθυντή όπως του παραχωρηθεί μια θέση για το παιδί του, στο πλαίσιο της πιο πάνω αναφερόμενης διαδικασίας. Ωστόσο, το αίτημά του αυτό δεν έγινε αποδεκτό με την αιτιολογία ότι για τους άνδρες εργαζομένους του Υπουργείου, η παραχώρηση θέσεων γίνεται μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις. Ο Lommers προχώρησε σε καταγγελία της πρακτικής αυτής του Υπουργείου ως διακριτική με βάση το φύλο.

Το Δικαστήριο Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν διαφώνησε ότι η εν λόγω εγκύκλιος εισάγει διακριτική μεταχείριση στη βάση του φύλου των εργαζομένων. Εκείνο το οποίο κλήθηκε να απαντήσει ήταν κατά πόσο η διάκριση λόγω φύλου μπορούσε να δικαιολογηθεί στη βάση του άρθρου 2(4) της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, το οποίο επιτρέπει την εφαρμογή μέτρων στον τομέα της προσβάσεως σε εργασία, περιλαμβανομένης της επαγγελματικής προωθήσεως, τα οποία, ενώ εκ πρώτης όψεως φαίνεται ότι ισοδυναμούν με διακριτική μεταχείριση λόγω φύλου, στην πραγματικότητα αποβλέπουν στην εξάλειψη ή μείωση των ανισοτήτων που, στην πράξη, ενδέχεται να υπάρχουν στην κοινωνική ζωή.

Σύμφωνα με τη θέση του Υπουργείου, η διάκριση λόγω φύλου την οποία εισάγει η εγκύκλιος οφείλεται στη βούληση του πρώτου να καταπολεμηθεί η υποεκπροσώπηση των γυναικών δημοσίων υπαλλήλων που εργάζονται στο Υπουργείο αυτό (από τους 11.251 εργαζομένους μόνο 2.792 ήταν γυναίκες, ενώ η εκπροσώπηση τους στους ανώτερους βαθμούς ήταν πολύ μικρή). Στην περίπτωση αυτή, υποστηρίχθηκε ότι τα μέτρα ευνοούν ειδικά τις γυναίκες με σκοπό τη βελτίωση της ικανότητάς τους να είναι ανταγωνιστικές στην αγορά εργασίας και να μπορούν να ακολουθούν σταδιοδρομία σε ίση μοίρα με τους άνδρες συναδέλφους τους και, ως εκ τούτου, στοχεύουν στην ουσιαστική και όχι τυπική ισοτιμία των δύο φύλων. Υποστηρίχθηκε συγκεκριμένα ότι οι γυναίκες, συχνότερα από τους άνδρες παραιτούνται από την άσκηση ή τη συνέχιση της ασκήσεως ενός επαγγέλματος για λόγους που συνδέονται με την επιμέλεια των τέκνων τους και ότι ευλόγως δύναται να θεωρηθεί ότι η βεβαιωμένη ανεπάρκεια δομών υποδοχής μπορεί να διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στο να παραιτηθούν οι γυναίκες από την εργασία τους και ότι η εγκύκλιος δικαιολογείται με βάση τον στόχο να μειωθούν οι αποχωρήσεις των γυναικών. Από τα στοιχεία της δίκης προέκυψε ότι κατά το χρόνο έκδοσης της εγκυκλίου και κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της κύριας δίκης η εργασία στο Υπουργείο Γεωργίας χαρακτηριζόταν από σημαντική υποεκπροσώπηση των γυναικών, όσον αφορά στον αριθμό τους και την παρουσία τους σε θέσεις ανώτερου βαθμού.

Υπό τις συνθήκες αυτές, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι μέτρο όπως το επίμαχο στην κύρια δίκη, με βάση το οποίο για τις γυναίκες δεν κρατούνται θέσεις εργασίας, αλλά κρατείται το ευεργέτημα ορισμένων συνθηκών εργασίας ώστε να διευκολυνθεί η συνέχιση και προώθηση της σταδιοδρομίας τους, ανήκει κατ' αρχήν σε εκείνα τα μέτρα τα οποία προορίζονται να εξαλείψουν τις αιτίες των λιγότερων ευκαιριών για πρόσβαση σε εργασία και σταδιοδρομία, που παρέχονται στις γυναίκες και τα οποία σκοπό έχουν να αυξήσουν

τη δυνατότητά τους να είναι ανταγωνιστικές στην αγορά εργασίας και να ακολουθήσουν σταδιοδρομία σε ίση μοίρα με τους άνδρες. Το Δικαστήριο επισήμανε, επίσης, ότι το μέτρο αυτό δεν αποκλείει πλήρως τους άνδρες από το πεδίο εφαρμογής του, αφού επιτρέπει την εφαρμογή της εγκυκλίου στις περιπτώσεις ανδρών συναδέλφων που ανατρέφουν τα παιδιά τους μόνοι τους. Επιπρόσθετα, δεν απαγορεύει την πρόσβαση σε θέσεις σε βρεφονηπιακούς σταθμούς γενικότερα. Το Δικαστήριο πρόσθεσε, τέλος, ότι όσον αφορά στις συνθήκες εργασίας που καθορίζει ο εργοδότης, εξ ορισμού η αρχή της ίσης μεταχείρισης έχει εφαρμογή μόνο μεταξύ των εργαζομένων που απασχολούνται από τον εργοδότη αυτόν. Κατά συνέπεια, η διάταξη αυτή δεν μπορεί να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι επιβάλλει στον εργοδότη, ο οποίος λαμβάνει μέτρο για να καταπολεμηθεί η χαρακτηριστική για το προσωπικό του υποεκπροσώπηση των γυναικών, να λάβει υπόψη σκέψεις που συνδέονται με τη διατήρηση της εργασίας γυναικών που δεν ανήκουν στο προσωπικό του.

Με βάση το σύνολο των πιο πάνω, το Δικαστήριο κατέληξε ότι «δεν απαγορεύεται ρύθμιση η οποία έχει εισαχθεί για να καταπολεμηθεί η σημαντική υποεκπροσώπηση των γυναικών που εργάζονται σε αυτό και η οποία, σε πλαίσιο που χαρακτηρίζεται από βεβαιωμένη ανεπάρκεια κατάλληλων και προσιτών δομών υποδοχής, κρατεί μόνο για τις γυναίκες δημοσίων υπαλλήλους τις σε περιορισμένο αριθμό επιδοτούμενες θέσεις σε βρεφονηπιακό σταθμό τις οποίες θέτει στη διάθεση του προσωπικού του, ενώ οι άνδρες δημόσιοι υπάλληλοι, μπορούν να αποκτήσουν πρόσβαση στις θέσεις αυτές μόνο σε περιπτώσεις που κατά την κρίση του εργοδότη είναι επείγουσες. Τούτο ισχύει μόνο στο μέτρο που η κατά τα πιο πάνω εξαίρεση υπέρ των ανδρών δημοσίων υπαλλήλων ερμηνεύεται ειδικά υπό την έννοια ότι παρέχει σε όσους από αυτούς ασκούν μόνοι τους την επιμέλεια των τέκνων τους πρόσβαση σε αυτό το σύστημα βρεφονηπιακών σταθμών υπό τις ίδιες συνθήκες με τις γυναίκες δημοσίων υπαλλήλους».

#### **Άλλα θέματα που διευκρινίστηκαν με την εν λόγω Απόφαση:**

- (α) Η ρύθμιση της εν λόγω εγκυκλίου κρίθηκε από το Δικαστήριο ως «συνθήκη εργασίας», αφού το να τεθούν στη διάθεση εργαζομένων, από τον εργοδότη τους, θέσεις σε βρεφονηπιακό σταθμό, στον τόπο εργασίας τους ή εκτός του τόπου αυτού αποτελεί μέτρο πρακτικού χαρακτήρα, το οποίο απαλλάσσει τον εργαζόμενο από τα απρόβλεπτα της τύχης και από τις δυσκολίες που χαρακτηρίζουν την αναζήτηση, για το τέκνο του, τόπου υποδοχής που να είναι κατάλληλος και οικονομικά προσιτός. Κατά συνέπεια, ένα τέτοιο μέτρο έχει ως κύριο αντικείμενο και αποτέλεσμα να διευκολύνει την άσκηση της επαγγελματικής δραστηριότητας των σχετικών εργαζομένων.
- (β) Πρέπει, σε παρόμοιες περιπτώσεις, να τηρείται η αρχή της αναλογικότητας, η οποία απαιτεί οι εξαιρέσεις να μην υπερβαίνουν τα όρια του κατάλληλου και αναγκαίου για

την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού και να συμβιβάζεται, στο μέτρο του δυνατού, η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως με τις απαιτήσεις του σκοπού που επιδιώκεται.

### Απόλυση λόγω εγκυμοσύνης - διάκριση λόγω φύλου

C-109/00

*Tele Danmark A/S κατά Handelsog Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK), εκ μέρους της Marianne Brandt-Nielsen, (Κάτω Χώρες)*

Στην υπόθεση Tele Danmark, η παραπονούμενη, η οποία είχε προσληφθεί με σύμβαση ορισμένου χρόνου, παρέλειψε να ενημερώσει τον εργοδότη της για την εγκυμοσύνη της, παρόλο που γνώριζε για αυτήν κατά το χρόνο σύναψης της εν λόγω συμβάσεως εργασίας. Όταν ο εργοδότης ενημερώθηκε για αυτό την απέλυσε. Η αιτιολογία που προβλήθηκε ενώπιον του Δικαστηρίου από τον εργοδότη ήταν ότι, δεν ήταν η εγκυμοσύνη της παραπονούμενης που αποτέλεσε τον καθοριστικό λόγο απολύσεως, αλλά το γεγονός ότι δεν θα μπορούσε να εκτελέσει ουσιώδες μέρος της συμβάσεως. Υποστήριξε, επίσης, ότι η μη ενημέρωση κατά την σύναψη της σύμβασης για την εγκυμοσύνη της, την οποία γνώριζε κατά τον κρίσιμο χρόνο, συνιστά παράβαση καθήκοντος πίστεως που επιβάλλεται στις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργοδοτούμενων, ικανή να δικαιολογήσει από μόνη της την απόλυση. Πρόσθεσε, επίσης, ότι μόνο όταν η σύμβαση είναι αορίστου χρόνου συνιστά παράβαση κοινοτικού δικαίου η άρνηση απασχολήσεως ή η απόλυση εγκύου εργαζόμενης, γιατί τεκμαίρεται ότι οι υποχρεώσεις της εργαζόμενης θα εξακολουθούν να υφίστανται και μετά την άδεια μητρότητας.

Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι το κοινοτικό δίκαιο απαγορεύει την απόλυση εγκύου εργαζόμενης, εφόσον ο λόγος της απολύσεως είναι προδήλως η κατάσταση εγκυμοσύνης της τελευταίας. Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου, η οικονομική ζημία που υφίσταται ο εργοδότης ή ανάγκες αποτόμενες της εύρυθμης λειτουργίας της επιχειρήσεως του δεν μπορούν να δικαιολογήσουν την απόλυση εγκύου, δεδομένου ότι ο εργοδότης οφείλει να αναλαμβάνει τον κίνδυνο των οικονομικών και λειτουργικών συνεπειών της εγκυμοσύνης των γυναικών που εργάζονται στην επιχείρησή του.

Σε σχέση με την παράλειψη της παραπονούμενης να δηλώσει ότι ήταν έγκυος κατά τον χρόνο της προσλήψεως της, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η εργαζόμενη δεν υποχρεούται να ενημερώνει τον εργοδότη για την κατάστασή της, καθόσον ο τελευταίος δεν δικαιούται να λάβει υπόψη του κατά την πρόσληψη.

Τέλος, το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι, εφόσον η απόλυση εργαζόμενης λόγω της εγκυμοσύνης της συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου, το γεγονός ότι η σύμβαση είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου δεν ασκεί επιρροή στο χαρακτηρισμό της απολύσεως ως συνι-

στόσας δυσμενή διάκριση. Σε αμφοτέρους τις περιπτώσεις, η αδυναμία της εργαζόμενης να εκτελέσει τη σύμβαση εργασίας της οφείλεται στην εγκυμοσύνη.

### Δικαίωμα σε άδεια ανάπαυσης ξεχωριστό από το δικαίωμα σε άδεια μητρότητας

C-342/01

*María Paz Merino Gómez κατά Continental Industrias del Caucho SA (Ισπανία)*

Στην υπόθεση Gomez υπήρξε σύμπτωση μεταξύ των ημερομηνιών της άδειας μητρότητας της προσφεύγουσας και των ημερομηνιών που είχαν οριστεί συλλογικώς όσον αφορούσε στις άδειες του προσωπικού στη συγκεκριμένη ιδιωτική εταιρεία, στην οποία η πρώτη εργαζόταν ως εργάτρια. Το ερώτημα που τέθηκε ενώπιον του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων ήταν κατά πόσο η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως και της απαγορεύσεως των διακρίσεων σε βάρος εγκύου ή γαλουχούσας γυναίκας συνεπάγεται ότι μια εργαζόμενη πρέπει να έχει τη δυνατότητα να λαμβάνει την ετήσια αδειά της σε περίοδο διαφορετική από αυτή που αντιστοιχεί στην άδεια της μητρότητας, εφόσον οι ημερομηνίες ετήσιων αδειών που έχουν προηγουμένως καθοριστεί με συλλογική συμφωνία μεταξύ της επιχειρήσεως και των εκπροσώπων των εργαζομένων συμπίπτουν με αυτές της άδειας μητρότητας.

Το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων έκρινε ότι το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πρέπει να θεωρείται ως αρχή του κοινοτικού κοινωνικού δικαίου η οποία είναι ιδιαίτερης σημασίας και από την οποία δεν μπορεί να γίνεται παρέκκλιση, αφού στον εργαζόμενο πρέπει κανονικώς να χορηγείται πραγματική ανάπαυση. Αποδοχή της συμπτώσεως των δύο περιόδων αδειών θα είχε ως αποτέλεσμα την ακύρωση της μιας από αυτές, συγκεκριμένα αυτής της ετήσιας άδειας.

Συνεχίζοντας, το Δικαστήριο επισήμανε ότι ο σκοπός του δικαιώματος για ετήσια άδεια είναι διαφορετικός του δικαιώματος για άδεια μητρότητας, αφού το τελευταίο αποβλέπει, αφενός, στην προστασία της βιολογικής καταστάσεως της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και ύστερα απ' αυτήν και, αφετέρου, στην προστασία των ιδιαίτερων σχέσεων μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της κατά τη διάρκεια της περιόδου που ακολουθεί την εγκυμοσύνη και τον τοκετό.

Το Δικαστήριο υπενθύμισε ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών έχει σκοπό την επίτευξη ουσιαστικής και όχι τυπικής ισότητας και αποφάνθηκε ότι, ως εκ τούτου, η άσκηση των χορηγηθέντων δικαιωμάτων στις γυναίκες, με διατάξεις σκοπούσε στην προστασία των γυναικών καθόσον αφορά στην εγκυμοσύνη και την μητρότητα, δεν μπορεί να αποτελέσει το αντικείμενο δυσμενούς μεταχείρισης όσον αφορά στις συνθήκες εργασίας τους.

Με βάση τα πιο πάνω και έχοντας αναγνωρίσει τη σημασία του δικαιώματος όλων των εργαζομένων σε ετήσια άδεια ανάπαυσης, το Δικαστήριο έκρινε ότι, στη βάση και

της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως των δύο φύλων, μια εργαζόμενη πρέπει να μπορεί να λάβει την ετήσια άδεια της σε περίοδο διαφορετική από αυτή της άδειας μητρότητας της. Το ίδιο πρέπει να συμβαίνει και στις περιπτώσεις που η περίοδος της άδειας μητρότητας συμπίπτει με την περίοδο που έχει οριστεί γενικώς, με συλλογική συμφωνία, όσον αφορά στις ετήσιες άδειες του συνόλου του προσωπικού.

## Έμμεση διάκριση λόγω φύλου

*C-196/02*

*Βασιλική Νικολούδη κατά Οργανισμού Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος ΑΕ*

Σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία το προσωπικό του ΟΤΕ αποτελείτο από μόνιμο και έκτακτο προσωπικό. Το δε μόνιμο προσωπικό περιελάμβανε άτομα που εργάζονταν με πλήρη απασχόληση μόνον, ενώ το έκτακτο προσωπικό εργαζόταν είτε με σύμβαση ορισμένου χρόνου είτε, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, με σύμβαση αορίστου χρόνου, εφόσον επρόκειτο για εκτέλεση έργου καθαρίστριας μειωμένης απασχόλησης ή για την πρόληψη ατόμων εξαρτημένων από αποβιώσαντα υπόλοιπο του οποίου ο θάνατος έχει δημιουργήσει οικογενειακά οικονομικά προβλήματα. Σημειώνεται ότι η θέση καθαρίστριας αφορά αποκλειστικά σε γυναίκες και όχι άνδρες και είναι η μοναδική θέση έκτακτου προσωπικού που παρέχεται με μειωμένο ωράριο.

Με βάση την ίδια νομοθεσία ο χρόνος μειωμένης απασχόλησης δεν λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της υπηρεσιακής αρχαιότητας, στη συνέχεια, ωστόσο, αυτό τροποποιήθηκε ώστε η μειωμένη απασχόληση να προσμετρείται αναλογικά προς την πλήρη. Σε σχέση με τις καθαρίστριες που εργάζονταν ως έκτακτο προσωπικό, η καθημερινή τριώρη απασχόληση θεωρείτο το μισό της πλήρους απασχόλησης. Με βάση τις ειδικές συλλογικές συμβάσεις του προσωπικού, δικαίωμα για υποβολή αιτήσεως για ένταξη στο μόνιμο προσωπικό είχε μόνο το έκτακτο προσωπικό το οποίο είχε συμπληρώσει τουλάχιστον διετή υπηρεσία πλήρους απασχόλησης.

Η κα Νικολούδη προσλήφθηκε από τον ΟΤΕ ως έκτακτη με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και εργάστηκε από το 1978 μέχρι το 1996 ως καθαρίστρια με μειωμένο ωράριο. Στις 28 Νοεμβρίου 1996 η σύμβασή της μετατράπηκε σε σύμβαση πλήρους απασχόλησης και στις 17 Αυγούστου 1998 συνταξιοδοτήθηκε λόγω συμπλήρωσης του ορίου ηλικίας. Προέκυψε ότι στην περίπτωση της κας Νικολούδη, καμία από τις επίμαχες συλλογικές συμβάσεις δεν εφαρμόστηκε για το λόγο ότι είχε εργαστεί με μειωμένο ωράριο. Ως αποτέλεσμα, αποκλείστηκε από τη δυνατότητα ένταξης στο μόνιμο προσωπικό, με αποτέλεσμα ο συνολικός χρόνος μειωμένης απασχόλησής της να μην συνυπολογιστεί για την υπηρεσιακή αρχαιότητά της, γεγονός που τη ζημίωσε με σημαντική μισθολογική διαφορά. Η κα Νικολούδη υποστήριξε ότι οι πιο πάνω ρυθμίσεις και χειρισμοί αποτελούν διάκριση λόγω φύλου κατά παράβαση του κοινοτικού δικαίου, αφού αυτές

εππρέζαν μόνο τις γυναίκες που εργάζονταν σε θέση καθαρίστριας. Ο ΟΤΕ ισχυρίστηκε ότι η κα Νικολούδη δεν εντάχθηκε στο μόνιμο προσωπικό αφού προϋπόθεση για τη μονιμοποίηση του έκτακτου προσωπικού αποτελεί η πλήρης απασχόληση και η προϋπόθεση αυτή ίσχυε ανεξάρτητα από το φύλο ή την ειδικότητα του ενδιαφερομένου. Επιπρόσθετα, όπως υποστήριξε, ο χρόνος μερικής απασχόλησης δεν μπορούσε να συνυπολογιστεί για την αρχαιότητα της προσφεύγουσας.

Το Δικαστήριο Ευρωπαϊκής Ένωσης κλήθηκε να απαντήσει κατά πόσο, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθετικές ρυθμίσεις, ο αποκλεισμός των εκτάκτων καθαριστριών μειωμένης απασχόλησης αορίστου χρόνου από ένταξη στο τακτικό προσωπικό, για το λόγο ότι η συλλογική σύμβαση αυτή απαιτούσε τουλάχιστον διετή υπηρεσία πλήρους απασχόλησης, στοιχειοθετεί έμμεση διάκριση λόγω φύλου. Επίσης, κατά πόσο ο μη υπολογισμός, στην περίπτωση των καθαριστριών, της μειωμένης απασχόλησης για σκοπούς αρχαιότητας, ώστε να προσδιοριστούν καλύτεροι όροι αμοιβής μπορεί να στοιχειοθετήσει έμμεση διάκριση λόγω φύλου. Και στις δύο περιπτώσεις, οι επίδικες ρυθμίσεις έπληξαν αποκλειστικά γυναίκες, αφού στη θέση καθαριστριών προσλαμβάνονταν μόνο γυναίκες.

Το Δικαστήριο Ευρωπαϊκής Ένωσης, αναφερόμενο στα ερωτήματα που τέθηκαν ενώπιον του επισήμανε τα εξής: Σε σχέση με την αρχή της ίσης μεταχείρισης, το Δικαστήριο ανέφερε ότι στην υπόθεση της κύριας δίκης μονιμοποιήθηκε κάθε εργαζόμενος που είχε σύμβαση αορίστου χρόνου, εκτός από όσους εργάζονταν με μειωμένο ωράριο, δηλαδή τις καθαρίστριες. Το κριτήριο, δηλαδή, της πλήρους απασχόλησης ως αναγκαίας προϋπόθεσης για τη μονιμοποίηση, μολονότι ήταν φαινομενικά ουδέτερο σε σχέση με το φύλο του εργαζομένου, κατέληγε στον αποκλεισμό μιας κατηγορίας εργαζομένων που αποτελείτο μόνο από γυναίκες, με αποτέλεσμα τη στοιχειοθέτηση έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου. Το Δικαστήριο επανέλαβε, σύμφωνα και με πάγια νομολογία, ότι μια εθνική ρύθμιση ενέχει έμμεση διάκριση όταν, ενώ έχει διατυπωθεί κατά τρόπο ουδέτερο, στην πραγματικότητα περιάγει σε μειονεκτική θέση ένα πολύ μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών απ' ότι ανδρών. Με βάση αυτή την αρχή, προκύπτει ότι οι επίμαχες συλλογικές συμβάσεις θέτουν σε μειονεκτική θέση, εντός της κατηγορίας του έκτακτου προσωπικού που εργάζεται με σύμβαση αορίστου χρόνου, τους εργαζομένους μειωμένης απασχόλησης έναντι των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης, αφού μόνο οι τελευταίοι έχουν δυνατότητα μονιμοποίησης.

Η έμμεση διάκριση, για να μπορεί να δικαιολογηθεί, θα πρέπει να αποδειχθεί ότι η διαφορετική μεταχείριση των δύο κατηγοριών οφείλεται σε παράγοντες ξένους προς το φύλο. Το Δικαστήριο τόνισε ότι δεν μπορούσε να γίνει δεκτή η αιτιολογία ότι το στοιχείο της μειωμένης απασχόλησης συνιστά επαρκή και άσχετο προς το φύλο λόγο για να δικαιολογήσει τη διαφορετική μεταχείριση, ούτε και μπορούσε να γίνει δεκτή η αιτιολογία ότι η διαφορετική αυτή μεταχείριση στηρίζεται σε αντικειμενικούς λόγους δημόσιου και κοινωνικού συμφέροντος, ισχυρισμός ο οποίος ήταν πολύ γενικός και αόριστος. Ως εκ τούτου, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι ο πλήρης αποκλεισμός του συνυπολογισμού της μειωμέ-

νης απασχόλησης στην αρχαιότητα συνιστά, όταν πλήττει πολύ μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων γυναικών απ' ό,τι εργαζομένων ανδρών, έμμεση διάκριση λόγω φύλου, η οποία είναι αντίθετη προς την Οδηγία 76/207/ΕΟΚ, εκτός αν οφείλεται σε παράγοντες που δικαιολογούνται αντικειμενικά και είναι ξένοι προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου.

#### **Άλλα θέματα που διευκρινίστηκαν με την εν λόγω Απόφαση:**

(α) Όταν μια κατάσταση εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής μιας Οδηγίας, το εθνικό δικαστήριο οφείλει, κατά την εφαρμογή του εθνικού δικαίου, να ερμηνεύει το δίκαιο αυτό, στο μέτρο του δυνατού, με βάση το γράμμα και τον σκοπό της Οδηγίας, ώστε να επιτυγχάνεται το αποτέλεσμα που επιδιώκεται με την Οδηγία αυτή.

#### **Λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης - όροι εργασίας και ωφελήματα που συνδέονται με τη θέση απασχόλησης**

**C-284/02**

**Land Brandenburg κατά Ursula Sass (Γερμανία)**

Ο εργοδότης της κας Ursula Sass, Land Brandenburg, σύμφωνα με τη συλλογική σύμβαση που εφαρμόζει, οφείλει να δώσει προαγωγή σε εργαζόμενο του μετά τη συμπλήρωση της απαιτούμενης περιόδου, η οποία πρέπει να διανυθεί χωρίς διακοπή. Η προσφεύγουσα έλαβε άδεια μητρότητας 20 εβδομάδων η οποία, ωστόσο, δεν συνυπολογίστηκε πλήρως με βάση τις πρόνοιες της συλλογικής σύμβασης. Ως εκ τούτου, η προσφεύγουσα βρέθηκε σε μειονεκτική θέση σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους της, εφόσον, έχοντας λάβει άδεια μητρότητας που προορίζεται μόνο για τις γυναίκες, προχώρησε στην ανώτερη μισθολογική κλίμακα πολύ αργότερα. Η ρύθμιση αυτή, υποστήριξε η προσφεύγουσα, εισάγει άμεση διάκριση λόγω φύλου, αφού επηρεάζει μόνο τις γυναίκες εργαζόμενες, λόγω της εγκυμοσύνης και μητρότητας τους.

Το Δικαστήριο Ευρωπαϊκής Ένωσης διευκρίνισε ότι, από πλευράς της ίσης μεταχείρισης, η Οδηγία 76/207/ΕΟΚ αναγνωρίζει τον θεμιτό χαρακτήρα, αφενός της προστασίας της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της και ύστερα από αυτήν και, αφετέρου, της προστασίας των ιδιαίτερων σχέσεων μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της κατά τη διάρκεια της περιόδου που ακολουθεί την εγκυμοσύνη και τον τοκετό. Για αυτό το λόγο, η Οδηγία δεν θίγει τις εθνικές διατάξεις που διασφαλίζουν στις γυναίκες ειδικά δικαιώματα, λόγω εγκυμοσύνης και μητρότητας, περιλαμβανομένου του δικαιώματος σε άδεια μητρότητας. Επιπρόσθετα, το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι η άσκηση των αναγνωρισθέντων στη γυναίκα δικαιωμάτων δεν μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο λι-

γότερο ευνοϊκής μεταχείρισης της, όσον αφορά στις προϋποθέσεις που είναι αναγκαίες για να αποκτήσει μια γυναίκα πρόσβαση σε ψηλότερο επίπεδο της επαγγελματικής ιεραρχίας.

Διευκρινίζοντας περαιτέρω, το Δικαστήριο ξεκαθάρισε ότι η εργαζόμενη γυναίκα προστατεύεται, στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης της, έναντι κάθε δυσμενούς μεταχείρισης αιτιολογούμενης από το γεγονός ότι βρίσκεται σε άδεια μητρότητας ή ότι είχε λάβει τέτοια άδεια. Μια διακριτική συμπεριφορά η οποία βασίζεται σε τέτοια αιτιολογία στοιχειοθετεί άμεση διάκριση λόγω φύλου κατά την έννοια της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ.

Σε απάντηση του πιο πάνω, το αιτούν Δικαστήριο υποστήριξε ότι η μειονεκτική θέση στην οποία βρέθηκε η προσφεύγουσα δεν σχετιζόταν με το φύλο της, αλλά στο γεγονός ότι η εργασιακή της σχέση είχε ανασταλεί για την περίοδο που βρισκόταν σε άδεια μητρότητας. Το ΔΕΕ απέρριψε τη συλλογιστική αυτή του αιτούντος Δικαστηρίου και επεσήμανε ότι η εργαζόμενη γυναίκα εξακολουθεί να συνδέεται με τον εργοδότη της κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, με τη σύμβαση εργασίας. Ο τρόπος κατά τον οποίον η γυναίκα εργαζόμενη λαμβάνει την αμοιβή της κατά τη διάρκεια της εν λόγω άδειας ουδόλως κλονίζει το συμπέρασμα αυτό (σκέψη 39). Το ΔΕΕ αναφερόμενο, επίσης, και στην Οδηγία 92/85/ΕΟΚ υπενθύμισε ότι, κατά την άδεια μητρότητας, πρέπει να διασφαλίζονται στην έγκυο εργαζόμενη τα συνδεδεμένα με τη σύμβαση εργασίας δικαιώματά της.

Καταλήγοντας, το ΔΕΕ αποφάνθηκε ότι εάν μια εθνική νομοθεσία ρύθμιση προβλέπει άδεια μητρότητας σκοπούσα στην προστασία, κατά τη διάρκεια της περιόδου που ακολουθεί την εγκυμοσύνη και τον τοκετό, τόσο της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας όσο και των ιδιαίτερων σχέσεων με το τέκνο της, το κοινοτικό δίκαιο απαιτεί, αφενός τη λήψη αυτής της νόμμου, για λόγους προστασίας, άδειας να μη διακόπτει ούτε την εργασιακή σχέση της ενδιαφερόμενης γυναίκας ούτε την εφαρμογή των σχετικών δικαιωμάτων, ενώ, αφετέρου, τούτο δεν μπορεί να συνεπάγεται τη δυσμενή μεταχείρισή της. Ως εκ τούτου, ο εργοδότης της προσφεύγουσας όφειλε να συνυπολογίσει ολόκληρη την περίοδο της άδειας μητρότητας ως χρόνο εργασίας για σκοπούς ένταξής της σε ανώτερη μισθολογική κλίμακα, ώστε να μην βρεθεί σε δυσμενέστερη θέση, εξαιτίας της εγκυμοσύνης και της άδειας μητρότητας της, σε σχέση με άνδρα συνάδελφο ο οποίος άρχισε να εργάζεται στην εν λόγω εργοδότη την ίδια με αυτήν ημέρα.

#### **Μέτρα προστασίας της γυναίκας**

**C-203/03**

**Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά Δημοκρατίας της Αυστρίας**

Στην εν λόγω Υπόθεση το Δικαστήριο Ευρωπαϊκής Ένωσης εξέτασε την προσφυγή για παράβαση κράτους μέλους που υπέβαλε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά της Δημοκρατίας

της Αυστρίας, η οποία αφορούσε στην απαγόρευση της απασχόλησης των γυναικών στον τομέα των υπόγειων εργασιών εξορύξεως που περιέχεται στο εθνικό δίκαιο του κράτους μέλους. Η Δημοκρατία της Αυστρίας, η οποία δεσμεύεται από την Σύμβαση αρ. 45 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, όπως και η Κυπριακή Δημοκρατία, επιχειρηματολόγησε τα εξής: Υποστήριξε ότι η δέσμευσή της ως προς τις πρόνοιες της πιο πάνω αναφερόμενης Σύμβασης, και συγκεκριμένα ως προς το άρθρο 2 αυτής, δεν της επέτρεπαν να εφαρμόσει τα άρθρα 2 και 3 της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ. Υποστήριξε, επίσης, ότι δυνάμει του άρθρου 307 της Συνθήκης Ε.Κ., τα κράτη μέλη μπορούν να επικαλούνται τα δικαιώματα που αντλούν από τέτοιες συνθήκες.

Πρόβαλε, επίσης, ως επιχειρήματα, ότι η απαγόρευση των γυναικών να απασχολούνται σε υπόγειες εργασίες σε μεταλλεία είναι σύμφωνο προς την Οδηγία 76/207/ΕΟΚ, η οποία επιτρέπει απόκλιση από την αρχή της ισότητας των δύο φύλων με σκοπό την προστασία των γυναικών σε θέματα εγκυμοσύνης και μητρότητας, αφού, όπως υποστήριξαν, «οι γυναίκες που υποβάλλονται σε έντονη σωματική καταπόνηση στον τόπο εργασίας τους εκτίθενται σε μεγάλο κίνδυνο να υποστούν αποβολή, καθώς και οστεοπόρωση κατά την εμμηνόπαυση, υποφέρουν δε περισσότερο από ημικρανίες». Υποστήριξαν, επίσης, ότι «...επειδή οι γυναίκες έχουν κατά μέσο όρο μικρότερους σε μέγεθος σπονδύλους διατρέχουν περισσότερους κινδύνους σε σχέση με τους άνδρες όταν σηκώνουν βαριά αντικείμενα...» και ότι «μετά από μερικούς τοκετούς, αυξάνονται οι κίνδυνοι προσβολής οσφυϊκών σπονδύλων». Καταλήγοντας, υποστήριξαν ότι «...λόγω των μορφολογικών διαφορών που υφίστανται κατά μέσο όρο μεταξύ των ανδρών και γυναικών, οι ιδιαίτερα επίπονες χειρωνακτικές εργασίες της υπόγειας εξορύξεως εκθέτουν τις γυναίκες σε μεγαλύτερους κινδύνους».

Το ΔΕΕ, αφού εξέτασε το πιο πάνω επιχειρήματα, αποφάνθηκε ότι αναγνωρίζει τη νομιμότητα, από πλευράς της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των φύλων, της προστασίας, αφενός της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά από αυτήν και αφετέρου των ειδικών σχέσεων μεταξύ της ίδιας και του τέκνου της κατά τη διάρκεια του μετά την εγκυμοσύνη και τον τοκετό χρόνου. Εντούτοις, το άρθρο 2(3) της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ δεν παρέχει τη δυνατότητα αποκλεισμού των γυναικών από συγκεκριμένο είδος εργασίας μόνο στη βάση του ότι στις γυναίκες θα πρέπει να παρέχεται μεγαλύτερη προστασία από ότι στους άνδρες έναντι κινδύνων που επηρεάζουν τόσο τους άνδρες όσο και τις γυναίκες με τον ίδιο τρόπο, και οι οποίοι είναι διαφορετικοί από τις συγκεκριμένες ανάγκες για προστασία της γυναίκας, όπως είναι οι ανάγκες που μνημονεύονται ρητά. Στην προκειμένη περίπτωση, η γενική απαγόρευση για απασχόληση γυναικών στον τομέα των υπόγειων εργασιών εξορύξεως κρίθηκε ως αδικαιολόγητη διαφορετική μεταχείριση λόγω φύλου και ως τέτοια δεν κρίθηκε συμβατή με τις πρόνοιες της υπό αναφορά Οδηγίας.

Απαντώντας στο επιχειρήματα (α) το οποίο έθεσε η Δημοκρατία της Αυστρίας, και το οποίο περιγράφεται πιο πάνω, το ΔΕΕ αποφάνθηκε ότι με βάση το δεύτερο εδάφιο του άρθρου 307 ΕΚ, το οποίο ορίζει ότι, κατά το μέτρο που οι προγενέστερες συμβάσεις, υπό την έννοια του πρώτου εδαφίου του υπό αναφορά άρθρου, δεν συμβιβάζονται με τη Συνθήκη, το ενδιαφερόμενο κράτος μέλος ή τα ενδιαφερόμενα κράτη μέλη χρησιμοποιούν όλα τα πρόσφορα μέσα για να άρουν τα διαπιστωθέντα ασυμβίβαστα. Η δυνατότητα για καταγγελία της σύμβασης και η διαδικασία που πρέπει να χρησιμοποιηθεί ορίζεται και με βάση το άρθρο 7 της ίδιας της Σύμβασης αρ.45 της ΔΟΕ, ως εξής:

- «1. Κάθε συμβαλλόμενο μέρος που έχει κυρώσει την παρούσα σύμβαση δύναται να την καταγγείλει μετά την παρέλευση 10 ετών από της ημερομηνίας της ενάρξεως της ισχύος της, με πράξη που θα κοινοποιηθεί στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, προκειμένου να καταχωρηθεί προσηκόντως. Η εν λόγω καταγγελία επάγεται έννομα αποτελέσματα μετά την παρέλευση ενός έτους από της καταχωρήσεώς της.
2. Κάθε συμβαλλόμενο μέρος, το οποίο έχει κυρώσει την παρούσα σύμβαση και το οποίο δεν θα ασκήσει το δικαίωμα καταγγελίας εντός ενός έτους μετά την παρέλευση της δεκαετίας που προβλέπεται στην προηγούμενη παράγραφο, δεσμεύεται για μια περαιτέρω δεκαετία και, στη συνέχεια, θα έχει τη δυνατότητα να καταγγείλει την παρούσα σύμβαση μετά τη συμπλήρωση κάθε περαιτέρω δεκαετίας, σύμφωνα με τους όρους του παρόντος άρθρου».

Το ΔΕΕ επισήμανε ότι, με βάση το πιο πάνω άρθρο, η μόνη ευκαιρία για την Δημοκρατία της Αυστρίας μετά την ένταξή της στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα, να καταγγείλει την εν λόγω Σύμβαση δόθηκε το έτος που έπεται της 30ης Μαΐου, 1997. Εν πάση, όμως, περιπτώσει, αναγνωρίζοντας ότι δεν είχε διαπιστωθεί με επαρκή βεβαιότητα το ασυμβίβαστο μεταξύ της προβλεπόμενης από τη σύμβαση αυτή απαγορεύσεως και των διατάξεων της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ ώστε να υποχρεούται η Δημοκρατία της Αυστρίας να την καταγγείλει, το Δικαστήριο κατέληξε ότι η πρώτη δεν παρέβη τις υποχρεώσεις που υπέχει από το κοινοτικό δίκαιο. Επισήμανε, ωστόσο, στη Δημοκρατία της Αυστρίας την αμέσως επόμενη ημερομηνία κατά την οποία θα μπορούσε να πράξει τούτο όφειλε όπως προχωρήσει στην καταγγελία της εν λόγω Σύμβασης, ώστε να είναι σε θέση να αναλάβει τις υποχρεώσεις της με βάση το κοινοτικό δίκαιο.

### Διάκριση λόγω φύλου στην πρόσβαση στην απασχόληση

C-319/03

*Serge Briheche κατά Ministre de l'Intérieur κ.ά (Γαλλία)*

Ο κ. Serge Briheche, ηλικίας 48 ετών, χήρος ο οποίος δεν συνήψε νέο γάμο και ο οποίος βαρύνεται με τη συντήρηση ενός τέκνου, υπέβαλε υποψηφιότητα σε διάφορους



διαγωνισμούς που προκήρυξε η γαλλική δημόσια διοίκηση και, μεταξύ άλλων, σε διαγωνισμό που προκήρυξε το 2002 το Υπουργείο Εσωτερικών για την πρόσληψη επικουρικών διοικητικών υπαλλήλων της κεντρικής διοικήσεως. Σύμφωνα με τα κριτήρια του διαγωνισμού, τα άτομα που μπορούν να λάβουν μέρος δεν μπορούν να ξεπερνούν το όριο ηλικίας των 45 ετών. Ωστόσο, δεν ισχύει το ίδιο για τις γυναίκες υποψήφιες οι οποίες είναι χήρες και δεν έχουν συνάψει νέο γάμο, αφού για αυτές προβλέπεται το ευεργέτημα της καταργήσεως των ορίων ηλικίας για την πρόσβαση στις δημόσιες θέσεις.

Ο παραπονούμενος υποστήριξε ότι η διαφορετική αυτή μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών που τελούν υπό τις ίδιες περιστάσεις (είναι και οι δύο χήροι/ες που δεν έχουν συνάψει νέο γάμο), δεν μπορεί να δικαιολογηθεί αντικειμενικά και στοιχειοθετεί διάκριση λόγω φύλου στην πρόσβαση σε εργασία, κατά παράβαση του άρθρου 3, παράγραφος 1 της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ. Το Δικαστήριο δεν διαφώνησε με την σκέψη αυτή, αλλά προχώρησε να κρίνει κατά πόσο η διαφορετική αυτή μεταχείριση λόγω φύλου θα μπορούσε να δικαιολογηθεί στη βάση του άρθρου 2, παράγραφος 4 της Οδηγίας, σύμφωνα με την οποία η Οδηγία δεν θίγει τα μέτρα που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, ιδίως με την άρση των ανισοτήτων που εκδηλώνονται στην πράξη και οι οποίες ανισότητες θίγουν τις ευκαιρίες των γυναικών στους τομείς της πρόσβασης στην εργασία, επαγγελματικής ανέλιξης κ.ο.κ. Όπως έχει κρίνει προηγουμένως το Δικαστήριο, μια δράση η οποία αποσκοπεί στην κατά προτεραιότητα προώθηση των γυναικών υποψηφίων στους τομείς όπου απασχολούνται δημόσιοι υπάλληλοι μπορεί να θεωρηθεί συμβατή με το κοινοτικό δίκαιο, νοουμένου ότι δεν παρέχει αυτόματα και ανεπιφύλακτα την προτεραιότητα στις γυναίκες υποψηφίους που έχουν ίσα προσόντα με εκείνα των ανδρών συνυποψηφίων τους και εφόσον οι υποψηφιότητες τυγχάνουν αντικειμενικής εκτιμήσεως η οποία λαμβάνει υπόψη τις ιδιαίτερες καταστάσεις προσωπικής φύσεως όλων των υποψηφίων.

Στην παρούσα περίπτωση, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η ρύθμιση στην κύρια δίκη έδωσε απόλυτη και ανεπιφύλακτη προτεραιότητα στις υποψήφιες ορισμένων κατηγοριών γυναικών, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονταν οι χήρες που δεν είχαν συνάψει νέο γάμο και ήταν υποχρεωμένες να εργάζονται, προβλέποντας μόνο για αυτές και όχι για τους άνδρες υποψηφίους που τελούν υπό την ίδια κατάσταση, την εξαίρεση από το ηλικιακό όριο για πρόσβαση στις δημόσιες θέσεις. Η ρύθμιση αυτή δεν μπορούσε να γίνει δεκτή στη βάση της Οδηγίας. Ως αποτέλεσμα, η εθνική ρύθμιση στην περίπτωση υπό εξέταση ισοδυναμούσε με άμεση διάκριση λόγω φύλου κατά την πρόσβαση σε εργασία, κατά παράβαση της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ.

## Διάκριση λόγω φύλου σε εθνική νομοθετική ρύθμιση

C-207/04

Paolo Vergani κατά Agenzia delle Entrate, Ufficio di Arona (Italia)

Στην περίπτωση αυτή το Δικαστήριο Ευρωπαϊκής Ένωσης εξέτασε κατά πόσο η ρύθμιση που περιέχεται στην ιταλική νομοθεσία αντιτίθεται στις αρχές του κοινοτικού δικαίου και συγκεκριμένα στην Οδηγία 76/207/ΕΟΚ. Σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο συνταξιοδοτούνταν οι άνδρες εργαζόμενοι που είχαν συμπληρώσει το εξηκοστό έτος της ηλικίας τους και οι γυναίκες εργαζόμενες που είχαν συμπληρώσει το πενήντα έτος της ηλικίας τους, εφόσον έχουν καταβάλει τις απαιτούμενες εισφορές κατά το προβλεπόμενο χρονικό διάστημα. Ειδικές διατάξεις προνοήθηκαν, ωστόσο, σε σχέση με τους μισθωτούς επιχειρήσεων που τελούσαν σε κατάσταση κρίσεως ώστε να δοθεί κίνητρο για την πρόωρη συνταξιοδότησή τους σε ηλικία 55 ετών για τους άνδρες και 50 ετών για τις γυναίκες. Συγκεκριμένα, οι ειδικές διατάξεις αφορούσαν σε είδος φορολογικού πλεονεκτήματος, αφού τα ποσά που καταβάλλονταν κατά τη λήξη της εργασιακής σχέσεως φορολογούνταν με συντελεστή ίσο προς το ήμισυ του συντελεστή που ισχύει για τη φορολόγηση του τελευταίου μισθού.

Στην περίπτωση ενώπιον του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο κ. Paolo Vergani, ο οποίος συμπλήρωσε τα 50 (και όχι τα 55) του χρόνια, προχώρησε σε εθελούσια έξοδο από την εργασία ζητώντας παράλληλα το πιο πάνω αναφερόμενο φορολογικό πλεονέκτημα. Το αίτημα του αυτό, ωστόσο, απορρίφθηκε αφού κρίθηκε ότι δεν πληρούσε τα κριτήρια, δηλαδή, δεν είχε συμπληρώσει τα 55 χρόνια. Ο κ. Vergani υποστήριξε ότι το διαφορετικό όριο ηλικίας για άνδρες και γυναίκες συνιστούσε αδικαιολόγητη άνιση μεταχείριση λόγω φύλου.

Το Δικαστήριο έκρινε ότι το σύστημα φορολογήσεως με βάση την ηλικία του εργαζομένου, εφόσον χορηγήθηκε με στόχο την εθελούσια έξοδο των εργαζομένων σε μικρότερη ηλικία, συνιστούσε όρο απολύσεως υπό την έννοια του άρθρου 5, παράγραφος 1, της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ. Σύμφωνα με το άρθρο αυτό, πρέπει να εφαρμόζονται σε άνδρες και γυναίκες οι ίδιοι όροι απολύσεως χωρίς διάκριση βασιζόμενη στο φύλο. Το Δικαστήριο έκρινε ότι πράγματι η διαφορετική αυτή μεταχείριση συνιστούσε διάκριση λόγω φύλου και προχώρησε εξετάζοντας αν η υπό αναφορά μεταχείριση μπορούσε να δικαιολογηθεί στη βάση του άρθρου 7, παράγραφος 1, κατά το οποίο η εν λόγω Οδηγία δεν θίγει την ευχέρεια των κρατών μελών για τη χορήγηση συντάξεων γήρατος και συντάξεων συμπληρώσεως συντάξιμου χρόνου και τις συνέπειες που δυνατόν να προκύψουν για άλλες παροχές. Η εξαίρεση αυτή, ωστόσο, υπενθύμισε το Δικαστήριο, ως εξαίρεση από την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου, πρέπει να ερμηνεύεται στενά. Καταλήγοντας, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι στην περίπτωση ενώπιον του, η επίδικη ρύθμιση αφορού-

σε σε φορολογική ελάφρυνση η οποία δεν συνιστούσε παροχή κοινωνικής ασφάλισης.

Ως αποτέλεσμα και με δεδομένο ότι η διαφορετική μεταχείριση στην επίδικη διάταξη σπριζόταν άμεσα στο φύλο και η Οδηγία 76/207/ΕΟΚ δεν προβλέπει στην παρούσα περίπτωση παρέκκλιση από την αρχή της ίσης μεταχείρισης, συμπεραίνεται ότι η διαφορετική αυτή μεταχείριση συνιστούσε άμεσα διάκριση λόγω φύλου.

#### **Άλλα θέματα που διευκρινίστηκαν με την εν λόγω Απόφαση:**

- (α) Η έννοια της «αμοιβής», όπως ορίζεται στο άρθρο 141 ΕΚ, περιλαμβάνει κατά πάγια νομολογία όλα τα οφέλη, σε χρήμα και σε είδος, τωρινά ή μελλοντικά, αρκεί να καταβάλλονται έστω και εμμέσως, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της εργασίας του τελευταίου. Σημειώνεται, ωστόσο, ότι στη συγκεκριμένη περίπτωση η φορολογική ελάφρυνση δεν παρέχεται από τον εργοδότη και, ως εκ τούτου, δεν ενέπιπτε στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 141 ΕΚ.
- (β) Στο πλαίσιο της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, ο όρος «απόλυση» πρέπει να ερμηνεύεται ευρέως ούτω ώστε να περιλαμβάνει τη λήξη της σχέσεως εργασίας μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη του, ακόμη και στο πλαίσιο του συστήματος εθελούσιας εξόδου, όπως στη συγκεκριμένη περίπτωση.

#### **Άμεση διάκριση λόγω εγκυμοσύνης**

**C-294/04**

*Carmen Sarkatzis Herrero κατά Instituto Madrileño de la Salud (Ισπανία)*

Η κα Carmen Sarkatzis Herrero, διορίστηκε σε μόνιμη θέση στο Instituto Madrileño de la Salud (Ινστιτούτο Υγείας στη Μαδρίτη) μετά από την επιτυχή συμμετοχή της σε διαγωνισμό, σε χρόνο κατά τον οποίο βρισκόταν σε άδεια μητρότητας. Σημειώνεται ότι η προσφεύγουσα εργαζόταν προηγουμένως στον ίδιο οργανισμό, αλλά σε έκτακτη θέση. Σύμφωνα με τις διατάξεις του ισπανικού δικαίου για την πλήρωση θέσεων δημοσίων υπαλλήλων προβλεπόταν ότι η ανάληψη καθηκόντων αποτελούσε προϋπόθεση για τη λήψη των δικαιωμάτων που αφορούσαν στη θέση εργασίας. Σύμφωνα με τις ίδιες διατάξεις, οι διοριστέοι υπάλληλοι πρέπει να αναλαμβάνουν καθήκοντα εντός ενός μηνός από την επόμενη της δημοσιεύσεως της αποφάσεως περί διορισμού τους, εκτός εάν υπάρχει σοβαρός λόγος ή εκτίμηση του οποίου υπόκειται στην κρίση του οργανισμού που προκήρυξε το διαγωνισμό. Η κα Herrero απέστειλε γραπτή επιστολή αιτούμενη την παράταση της προθεσμίας ανάληψης των καθηκόντων της μέχρι τη λήξη της άδειας μητρότητας της, ζητώντας παράλληλα να ληφθεί υπόψη η διάρκεια της εν λόγω άδειας κατά τον υπολογισμό

ομό της αρχαιότητάς της. Η αίτηση για παράταση της προθεσμίας ανάληψης καθηκόντων έγινε δεκτή, όχι όμως και το ζήτημα υπολογισμού της αρχαιότητάς της.

Η κα Herrero άσκησε προσφυγή κατά του εργοδότη της με την οποία ζήτησε να ληφθεί ως χρονικό σημείο αφετηρίας για τον υπολογισμό της αρχαιότητάς της ως μόνιμη υπαλλήλου η ημερομηνία διορισμού της και όχι η ημερομηνία κατά την οποία ανέλαβε πραγματικά καθήκοντα μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας. Το αιτούν δικαστήριο επισήμανε, κατά την παραπομπή του προδικαστικού ερωτήματος στο Δικαστήριο Ευρωπαϊκής Ένωσης, ότι η ανάληψη καθηκόντων αποτελεί προϋπόθεση για την εκ μέρους του υπαλλήλου κτήση και άσκηση των δικαιωμάτων που του απονέμει ο κανονισμός υπηρεσιακής καταστάσεως και ότι η εθνική νομοθεσία δεν προβλέπει καμία εξαίρεση η οποία να λαμβάνει υπόψη καταστάσεις όπως στην παρούσα περίπτωση. Ως αποτέλεσμα, η εργαζόμενη απολαμβάνει των δικαιωμάτων της πλήρως μόνο μετά από τη λήξη της άδειας μητρότητας. Τα δικαιώματα, δηλαδή, που αφορούν στην αμοιβή και τις παροχές κοινωνικής ασφάλισης γεννώνται μόνο κατά τον χρόνο αναλήψεως των καθηκόντων και η ανέλιξη της προσφεύγουσας στην υπηρεσιακή κλίμακα θα καθυστερούσε λόγω μικρότερης αρχαιότητας στην υπηρεσία σε σχέση με εκείνη των λοιπών επιτυχόντων του ίδιου διαγωνισμού οι οποίοι ανέλαβαν πραγματικά καθήκοντα κατά την προβλεπόμενη ημερομηνία.

Το ΔΕΕ κλήθηκε να απαντήσει κατά πόσο η επίδικη ρύθμιση για πρόσβαση στη Δημόσια Διοίκηση αντιτίθεται στο κοινοτικό δίκαιο για προστασία της εγκύου εργαζομένης από διάκριση, στη βάση των Οδηγιών 92/85/ΕΟΚ και 76/207/ΕΟΚ. Το ΔΕΕ, αναφερόμενο στην Οδηγία 92/85/ΕΟΚ διευκρίνισε ότι στην περίπτωση της προσφεύγουσας, δεν υφίστατο συνέχεια μεταξύ δύο διαδοχικών υπηρεσιακών καταστάσεων, αλλά η πρόσληψή της σε μόνιμη θέση αποτελούσε πρόσβαση σε νέα θέση εργασίας και, ως εκ τούτου, θα πρέπει να θεωρηθεί ότι δεν επέστρεψε στην προηγούμενη θέση της, αλλά ανέλαβε καθήκοντα σε νέα θέση εργασίας ως μόνιμη υπάλληλος. Ως εκ τούτου, η Οδηγία 92/85/ΕΟΚ, η οποία προνοεί για επιστροφή σε ίδια ή παρόμοιας φύσεως εργασία και με τη διατήρηση των δικαιωμάτων κατά το χρόνο απουσίας της μισθωτής, δεν εφαρμόζεται στην περίπτωση της. Το ΔΕΕ, αναφερόμενο στην Οδηγία 76/207/ΕΟΚ υπενθύμισε ότι, σύμφωνα με το άρθρο 2 αυτής, απαγορεύεται οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση δυσμενή διάκριση λόγω φύλου στους τομείς που ορίζονται στο άρθρο 3 (περιλαμβανομένης της δημόσιας υπηρεσίας), όσον αφορά στους όρους πρόσβασης στην απασχόληση και τους όρους εργασίας.

Το ΔΕΕ αποφάνθηκε ότι η εφαρμογή σχετικών με την προστασία των εγκύων διατάξεων δεν μπορεί να έχει ως συνέπεια τη δυσμενή μεταχείρισή της όσον αφορά στην πρόσβαση σε απασχόληση και, ως εκ τούτου, δεν επιτρέπεται στον εργοδότη να αρνείται την πρόσληψη εγκύου επιτυχούσας για το λόγο ότι η μη δυνατότητά της να εργαστεί λόγω της εγκυμοσύνης αυτής θα τον εμπόδιζε να την τοποθετήσει, εξαρχής και καθόλη τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, στην προς πλήρωση θέση αορίστου χρόνου. Σε σχέση

δε με τον χρονικό συνυπολογισμό άδειας μητρότητας για την πρόβαση σε υψηλότερη βαθμίδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, στο πλαίσιο της εργασιακής της σχέσεως, η γυναίκα εργαζόμενη προστατεύεται έναντι κάθε λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης η οποία αιτιολογείται από το γεγονός ότι βρίσκεται ή βρισκόταν σε άδεια μητρότητας και ότι η δυσμενής μεταχείριση λόγω απουσίας της με άδεια μητρότητας συνιστά διάκριση λόγω της εγκυμοσύνης της και της άδειας αυτής. Καταληκτικά, το ΔΕΕ αποφάνθηκε ότι η μετάθεση του χρόνου αναλήψεως υπηρεσίας εκ μέρους της προσφεύγουσας ως μόνιμης υπαλλήλου μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας συνιστά δυσμενή μεταχείριση κατά την έννοια της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ.

### **Λήψη απόφασης για απόλυση και ενέργειες για οριστική αντικατάσταση εγκύου μισθωτής κατά την περίοδο προστασίας από απόλυσή της - διάκριση λόγω φύλου**

**C-460/06**

**Nadine Paquay κατά Société d'architectes Hoet + Minne SPRL (Βρυξέλλες)**

Η ενάγουσα ήταν υπάλληλος στο αρχιτεκτονικό γραφείο της εναγόμενης από τις 24 Δεκεμβρίου 1987 και έλαβε άδεια μητρότητας από τον μήνα Σεπτέμβριο μέχρι το τέλος του μηνός Δεκεμβρίου 1995. Η περίοδος προστασίας κατά απολύσεως έληξε ένα μήνα μετά την εκπνοή της άδειας μητρότητας, στις 31 Ιανουαρίου 1996 και η ενάγουσα απολύθηκε με συστημένη επιστολή της 21ης Φεβρουαρίου 1996 με προειδοποίηση 6 μηνών. Ωστόσο, η απόφαση για απόλυσή της λήφθηκε κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της και πριν τις 31 Ιανουαρίου 1996 ο εργοδότης άρχισε την υλοποίηση της αποφάσεως του αυτής.

Συγκεκριμένα, δημοσίευσε σε εφημερίδα στις 27 Μαΐου 1995 αγγελία για πρόσληψη γραμματέως (τη θέση που κατείχε η ενάγουσα) και στις 6 Ιουνίου 1995 έδωσε σε μια υποψήφια την απάντηση ότι «η θέση είναι κενή για την περίοδο από τα μέσα Σεπτεμβρίου 1995 μέχρι τον Ιανουάριο του 1996» (δηλαδή κατά την περίοδο της άδειας μητρότητας) και «στη συνέχεια από τον Αύγουστο του 1996» (δηλαδή μετά τη λήξη της περιόδου προειδοποίησης που δόθηκε στην ενάγουσα). Η εναγόμενη προχώρησε και σε δεύτερη δημοσίευση τον Οκτώβριο του 1995, δηλαδή λίγο μετά την έναρξη της άδειας μητρότητας, στην οποία γινόταν αναφορά στο ότι η θέση ήταν για σταδιοδρομία, βεβαιώνοντας ότι η πρόθεση της εταιρείας ήταν η οριστική αντικατάσταση της ενάγουσας και ότι η σχετική απόφαση λήφθηκε κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της. Όσον αφορούσε τους λόγους απόλυσης, το αιτούν Δικαστήριο διευκρίνισε ότι αυτοί δεν ευσταθούσαν, δηλαδή ότι υπήρχε έλλειψη προσαρμογής της ενάγουσας στο αντικείμενο της εργασίας, λαμβανο-

μένου ιδίως υπόψη ότι σε πιστοποιητικά εκδοθέντα την 1 Μαρτίου 1996, τονιζόταν ότι η απόδοσή της στην εργασία της παρέιχε «πλήρη ικανοποίηση στον εργοδότη της». Κατά συνέπεια, κρίθηκε ότι η απόλυση της ενάγουσας δεν ήταν άσχετη με την εγκυμοσύνη ή με τη γέννηση τέκνου.

Το Δικαστήριο Ευρωπαϊκής Ένωσης κλήθηκε να απαντήσει κατά πόσο το άρθρο 10 της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ απαγορεύει όχι μόνο την κοινοποίηση της αποφάσεως για απόλυση κατά το χρονικό διάστημα που προβλέπεται ως χρόνος προστασίας, αλλά και αν επίσης απαγορεύει τη λήψη σχετικής αποφάσεως και την προετοιμασία για οριστική αντικατάσταση της εργαζόμενης, πριν την εκπνοή της εν λόγω προστασίας. Επιπρόσθετα, τέθηκε το ερώτημα κατά πόσο αντιβαίνει η απόλυση που αφορά σε εγκυμοσύνη ή μητρότητας ακόμη και μετά την εκπνοή της προβλεπόμενης προστασίας στη βάση της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ.

Το ΔΕΕ τόνισε ότι, δεδομένων των επιδιωκόμενων με την Οδηγία 92/85/ΕΟΚ σκοπών, δηλαδή την αναγνώριση στις γυναίκες προστασίας έναντι απολύσεως όχι μόνο κατά τη διάρκεια της μητρότητας αλλά και καθόλη τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, η απαγόρευση απόλυσης της εγκύου, λεχώνας και γαλουχούσας γυναίκας για την περίοδο προστασίας δεν περιορίζεται στην κοινοποίηση της απόφασης για απόλυση, αλλά επεκτείνεται και στην λήψη προπαρασκευαστικών της απολύσεως μέτρων όπως η αναζήτηση αντικαταστάτριας και η απόφαση περί οριστικής αντικαταστάσεως της συγκεκριμένης εργαζόμενης λόγω εγκυμοσύνης ή/και γέννησης τέκνου. Το ΔΕΕ υπενθύμισε, ωστόσο, ότι η έγκυος μισθωτή μπορεί να απολυθεί κατά τη διάρκεια της περιόδου προστασίας σε εξαιρετικές περιπτώσεις και μόνο για λόγους που δεν αφορούν στην κατάσταση εγκυμοσύνης της και τις οποίες προβλέπουν οι εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές.

Το ΔΕΕ τόνισε, επίσης, ότι η απόφαση για απόλυση λόγω εγκυμοσύνης ή/και γέννησης τέκνου στοιχειοθετεί άμεση διάκριση και είναι αντίθετη με τα άρθρα 2(1) και 5(1) της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, ανεξαρτήτως του χρόνου κοινοποίησης μιας τέτοιας απόφασης και ανεξαρτήτως της κοινοποίησης της μετά την εκπνοή της περιόδου προστασίας που προβλέπει το άρθρο 10 της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ.

### **Απόλυση εργαζόμενης η οποία υποβαλλόταν σε τεχνητή γονιμοποίηση**

**C-506/06**

**Sabin Mayr κατά Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG (Αυστρία)**

Η κα Mayr εργαζόταν από τις 3 Ιανουαρίου 2005 ως σερβιτόρα στην εταιρεία Flöckner. Στο πλαίσιο τεχνητής γονιμοποίησης και μετά από ορμονοθεραπεία η οποία διήρκεσε ενάμιση περίπου μήνα, υπέστη στις 8 Μαρτίου 2005 παρακέντηση στο ωοθυ-

λάκιο και της χορηγήθηκε άδεια ασθενείας από τις 8 μέχρι τις 13 Μαρτίου 2005. Στις 10 Μαρτίου 2005, στην προσφεύγουσα ανακοινώθηκε η απόλυσή της. Η προσφεύγουσα με γραπτή της επιστολή της ίδιας ημέρας ενημέρωσε τον εργοδότη της ότι η μεταφορά των γονιμοποιημένων ωαρίων στη μήτρα της είχε προγραμματιστεί για τις 13 Μαρτίου 2005. Η εργοδότη εταιρεία υποστήριξε ότι κατά το χρόνο κοινοποίησης της απόλυσής της δεν υφίστατο ακόμη η εγκυμοσύνη και ως εκ τούτου, δεν εφαρμόζονταν η σχετική προστασία.

Το Δικαστήριο Ευρωπαϊκής Ένωσης κλήθηκε να τοποθετηθεί ως προς του καθορισμού ημερομηνίας από την οποία η έγκυος προστατεύεται από απόλυση, σύμφωνα και με την Οδηγία 92/85/ΕΟΚ. Συγκεκριμένα, το ερώτημα που τέθηκε ήταν αν αποτελεί μια εργαζόμενη η οποία υποβάλλεται σε εξωσωματική γονιμοποίηση, «έγκυο εργαζόμενη» υπό την έννοια του άρθρου 2, στοιχείο α', πρώτο εδάφιο της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ αν, κατά το χρόνο της απολύσεώς της, τα ωάρια της έχουν ήδη γονιμοποιηθεί από τα σπερματοζωάρια του συντρόφου της και υπάρχουν επομένως έμβρυα στον δοκιμαστικό σωλήνα, τα οποία όμως δεν έχουν ακόμη εμφυτευθεί στη μήτρα της γυναίκας. Το Δικαστήριο υπενθύμισε ότι η Οδηγία 76/207/ΕΟΚ, προτού τεθεί σε ισχύ η Οδηγία 92/85/ΕΟΚ, όρισε την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων και, ειδικότερα, την αναγνώριση στις γυναίκες προστασίας έναντι της απολύσεως, όχι μόνον κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, αλλά καθόλη τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, αφού απόλυση κατά τη διάρκεια των περιόδων αυτών δεν μπορεί να αφορά παρά μόνο στις γυναίκες και συνιστά, ως εκ τούτου, άμεση διάκριση λόγω φύλου. Αναφερόμενο δε στην Οδηγία 92/85/ΕΟΚ και το άρθρο 10 αυτής, το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι, η εγκυμοσύνη, για να τύχει της προβλεπόμενης από το εν λόγω άρθρο προστασίας από απόλυση, πρέπει να έχει αρχίσει. Με δεδομένο ότι κατά τον κρίσιμο χρόνο, η γονιμοποίηση του ωαρίου δεν βρισκόταν στο σώμα της εργαζομένης αλλά εκτός αυτού η εγκυμοσύνη δεν είχε αρχίσει. Ως εκ τούτου, κατέληξε ότι για σκοπούς ασφάλειας δικαίου δεν μπορεί να γίνει δεκτό ότι η εν λόγω προστασία καλύπτει εργαζόμενη στην οποία, κατά την κοινοποίηση απόλυσής, δεν είχε ακόμη πραγματοποιηθεί η μεταφορά των γονιμοποιημένων ωαρίων στη μήτρα της.

Το Δικαστήριο συνέχισε, όμως, επισημαίνοντας ότι η ίδια εργαζόμενη θα μπορούσε ενδεχομένως να επικαλεστεί την προστασία από τις διακρίσεις λόγω φύλου που παρέχει η Οδηγία 76/207/ΕΟΚ και διευκρίνισε ότι η προστασία από απόλυση πρέπει να παρέχεται στη γυναίκα όχι μόνον κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας αλλά καθόλη τη διάρκεια της εγκυμοσύνης. Συγκεκριμένα, αποφάνθηκε ότι, στο μέτρο που η απόλυση της προσφεύγουσας πραγματοποιήθηκε ενώ αυτή βρισκόταν σε άδεια προκειμένου να υποβληθεί σε τεχνητή γονιμοποίηση και εφόσον εκτιμηθεί ότι η απόλυση αυτή θεμελιώνεται κατ' ουσίαν στο γεγονός αυτό της τεχνητής γονιμοποίησης, η οποία μπορεί να εφαρμοστεί μόνο σε γυναίκα εργαζομένη, τότε υφίσταται άμεση διάκριση λόγω φύλου.

## Δικαίωμα απουσίας από την εργασία για φροντίδα του παιδιού - διάκριση λόγω φύλου

C-104/09

*Pedro Manuel Roca Álvarez κατά Sesa Start España ETT SA (Ισπανία)*

Σύμφωνα με τον Εργατικό Κώδικα της εσωτερικής νομοθεσίας της Ισπανίας, στις εργαζόμενες γυναίκες και άνδρες χορηγείται η λεγόμενη «άδεια θηλασμού», νοουμένου ότι αμφότεροι οι γονείς εργάζονται. Συγκεκριμένα, η άδεια αυτή αφορά σε δικαίωμα μιας ώρας απουσίας από την εργασία για σκοπούς θηλασμού του παιδιού, η οποία μπορεί να κατανεμηθεί σε δύο μέρη ή ο γονέας να επιλέξει τη μείωση του χρόνου εργασίας κατά μισή ώρα ή να σωρεύσει το δικαίωμα αυτό υπό τη μορφή πλήρων ημερών υπό συγκεκριμένους όρους.

Ο κ. Alvarez, ο οποίος ήταν μισθωτός εργαζόμενος της Sesa Start España ETT SA από τον Ιούλιο του 2004 ζήτησε, στις 7 Μαρτίου 2005, από τον εργοδότη του να του χορηγήσει την άδεια την οποία προβλέπει ο Εργατικός Κώδικας για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Η αίτησή του αυτή απορρίφθηκε με το αιτιολογικό ότι η μητέρα του τέκνου του δεν ήταν μισθωτή, αλλά ελεύθερη επαγγελματίας. Σύμφωνα με τον Εργατικό Κώδικα, η έμμισθη δραστηριότητα της μητέρας αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για την λήψη της εν λόγω άδειας εκ μέρους του πατέρα.

Σε σχέση με την «άδεια θηλασμού», το Δικαστήριο έκρινε ότι αυτή έχει σκοπό να διευκολύνει τον μητρικό θηλασμό. Εν πάση περιπτώσει, όμως, το Δικαστήριο αναγνωρίζει ότι η μετέπειτα εξέλιξη αυτής της ρύθμισης είχε αποτέλεσμα να αυτονομηθεί η εν λόγω άδεια από το βιολογικό γεγονός του μητρικού θηλασμού, οπότε μπορεί να χορηγείται σε περίπτωση μητρικού θηλασμού (περιλαμβανομένου του τεχνητού μητρικού θηλασμού), αλλά και να θεωρηθεί απλώς ως χρόνος ενασχόλησης με το παιδί. Ως εκ τούτου, το Δικαστήριο δεν έκανε δεκτή την αιτιολογία ότι το μέτρο αυτό αποσκοπεί στην προστασία της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας κατόπιν της εγκυμοσύνης της και ότι, λόγω αυτού, δεν μπορεί να επεκταθεί και στον πατέρα του τέκνου. Αντίθετα, το Δικαστήριο επεσήμανε ότι το μέτρο αυτό αποτελεί απλά ένα μέτρο που διευκολύνει τη μητέρα να συμβιβάζει την οικογενειακή με την επαγγελματική της ζωή μετά το πέρας της άδειας μητρότητας και ότι η επίμαχη στην κύρια δίκη άδεια χορηγείται στους εργαζόμενους για το λόγο ότι είναι γονείς. Το Δικαστήριο πρόσθεσε, επίσης, ότι το μέτρο αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη μεταβολή των ωαρίων εργασίας και επηρεάζει συνεπώς του «όρους εργασίας» κατά την έννοια του άρθρου 5 της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ.

Με βάση τα πιο πάνω, η εν λόγω άδεια δεν δικαιολογείται να είναι αποκλειστικό προνόμιο της μητέρας, αλλά πρέπει να λαμβάνεται αδιακρίτως, τόσο από την μητέρα όσο και από τον πατέρα, ανεξάρτητα από την έμμισθη ή όχι ιδιότητα της συζύγου, υπό τη μόνη

προϋπόθεση ότι ο ίδιος ο πατέρας εργάζεται επίσης ως μισθωτός. Το Δικαστήριο τόνισε ότι το να μη χορηγηθεί η άδεια αυτή στον πατέρα ο οποίος επίσης εργάζεται ως μισθωτός δικαιώνει την παραδοσιακή κατανομή των ρόλων μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθόσον συμβάλλει στο οι άνδρες να παραμένουν σε βοηθητικό ρόλο έναντι των γυναικών όσον αφορά στην άσκηση του έργου τους ως γονέων. Επιπρόσθετα, η μη χορήγηση της άδειας αυτής στους πατέρες που εργάζονται ως μισθωτοί για το λόγο και μόνο ότι η μητέρα του παιδιού δεν έχει το ίδιο εργασιακό καθεστώς θα μπορούσε να έχει ως αποτέλεσμα να αναγκάζεται η γυναίκα που είναι ελεύθερη επαγγελματίας να περιορίσει την επαγγελματική της δραστηριότητα και να αναλάβει μόνη της την επιβάρυνση που συνεπάγεται η γέννηση του τέκνου της, χωρίς ο πατέρας του παιδιού να μπορεί να τη βοηθήσει.

Με βάση το σύνολο των πιο πάνω, το Δικαστήριο κατέληξε ότι η μη επέκταση της «άδειας θηλασμού» και στον πατέρα, υπό την προϋπόθεση ότι ο τελευταίος εργάζεται ως μισθωτός και ανεξαρτήτως της έμμισθης ιδιότητας της συζύγου του, στοιχειοθετεί διάκριση λόγω φύλου, κατά παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ και των άρθρων 2 και 5 αυτής.

### Προστασία εγκύου εργαζομένης «από την αρχή της εγκυμοσύνης» - αρχή της ίσης μεταχείρισης

C-232/09

*Dita Danosa κατά LKB Līzings SIA (Λετονία)*

Η Latvijas Krajbanka AS, ανώνυμη εταιρεία, με απόφαση της περί συστάσεως της LKB, διόρισε την κα Dita Danosa, με σύμβαση εντολής στις 21 Δεκεμβρίου 2006, μοναδικό μέλος του διοικητικού συμβουλίου της δεύτερης αυτής εταιρείας. Στη συνέχεια, με απόφαση της συνέλευσης των εταίρων της LKB αποφασίσθηκε η παύση της κας Danosa στις 24 Ιουλίου 2007, χρόνο κατά τον οποίο η τελευταία βρισκόταν σε κατάσταση εγκυμοσύνης. Σύμφωνα με το λετονικό δίκαιο και τον εμπορικό κώδικα, τα μέλη των διοικητικών συμβουλίων μπορούν να παυθούν ανεξαρτήτως του αν υφίσταται κατάσταση εγκυμοσύνης.

Η ενάγουσα ισχυρίστηκε ότι παρά το ότι είχε διοριστεί μέλος του διοικητικού συμβουλίου της δεύτερης εταιρείας, ωστόσο υπήρχε σχέση εργασίας μεταξύ της ίδιας και της LKB και ότι θα έπρεπε να τυγχάνει της ίδιας προστασίας από απόλυση λόγω εγκυμοσύνης στη βάση του εργατικού κώδικα και όχι του εμπορικού κώδικα. Επιπρόσθετα, υποστήριξε ότι θα πρέπει να θεωρηθεί ως εργαζομένη υπό την έννοια του δικαίου της Ένωσης, ανεξαρτήτως του αν θα θεωρηθεί ως εργαζόμενη δυνάμει του λετονικού δικαίου. Ως εκ τούτου, δυνάμει και των προνοιών της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ, θα έπρεπε να τύχει της

αυστηρής προστασίας από απόλυση για λόγους που συνδέονται με την εγκυμοσύνη της.

Το Δικαστήριο Ευρωπαϊκής Ένωσης, απαντώντας στο κατά πόσο η ενάγουσα θα μπορούσε να θεωρηθεί εργαζόμενη, με βάση το κοινοτικό δίκαιο, επισήμανε ότι αυτό είναι δυνατόν εφόσον συντρέχουν οι ακόλουθες τρεις προϋποθέσεις:

**Πρώτον**, η ίδια αποτελούσε, βάσει των ορών πρόληψης της, αναπόσπαστο μέρος της εταιρείας,

**δεύτερον**, ασκούσε τα καθήκοντά της υπό τον έλεγχο οργάνων όπως η συνέλευση των μετόχων ή η επιτροπή ελέγχου τα οποία δεν ήλεγχε ή επί των οποίων δεν ήταν σε θέση να ασκήσει καθοριστική επιρροή, και

**τρίτον**, μπορούσε να παυθεί από εκάτερο των οργάνων αυτών για τον λόγο και μόνο ότι τα όργανα αυτά απέσυραν την εμπιστοσύνη τους από το πρόσωπό της.

Εξετάζοντας τα ενώπιον του στοιχεία το ΔΕΕ επανέλαβε ότι το κύριο χαρακτηριστικό της εργασιακής σχέσεως είναι το γεγονός ότι ένα πρόσωπο παρέχει, κατά τη διάρκεια ορισμένου χρόνου, προς ένα άλλο και υπό τη διεύθυνσή του, υπηρεσίες έναντι των οποίων λαμβάνει αμοιβή και κατέληξε ότι η ενάγουσα ενέπιπε πράγματι στον ορισμό του εργαζομένου της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ.

Αναφερόμενο δε στην έννοια της «εγκύου εργαζομένης» επανέλαβε ότι αυτή ορίζεται στο άρθρο 2(α) της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ ως «κάθε εργαζόμενη γυναίκα που είναι έγκυος και έχει πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάστασή της, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική». Ξεκαθάρισε περαιτέρω ότι, μολονότι το εν λόγω άρθρο παραπέμπει στις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές όσον αφορά τον τρόπο με τον οποίο η εργαζόμενη ενημερώνει τον εργοδότη της για την κατάστασή της, πάντως, ο τρόπος αυτός δεν μπορεί να καταστήσει κενή περιεχομένου την ειδική προστασία της εργαζομένης γυναίκας που προβλέπει το άρθρο 10 της ίδιας Οδηγίας, το οποίο απαγορεύει την απόλυση των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων, πλην εξαιρετικών περιπτώσεων που δεν συνδέονται με την εγκυμοσύνη τους. Το άρθρο 2 της Οδηγίας, δηλαδή, αφορά στο τυπικό μέρος, με την έννοια ότι από τη στιγμή που μία έγκυος, λεχώνα ή γαλουχούσα ενημερώνει τον εργοδότη της για την κατάστασή της αποκτά και έννομο συμφέρον να στραφεί εναντίον του διεκδικώντας την τήρηση των προστατευτικών γι' αυτήν μέτρων που προβλέπονται στην Οδηγία. Και αντίστροφα, από τη στιγμή που ο εργοδότης ενημερωθεί ότι μία υπάλληλος του είναι έγκυος, λεχώνα ή γαλουχούσα έχει υποχρέωση να τηρήσει τα υπέρ της προβλεπόμενα από την Οδηγία μέτρα.

Το ΔΕΕ τόνισε, επίσης, ότι σε περίπτωση που ο εργοδότης, χωρίς να έχει πληροφορηθεί περί της εγκυμοσύνης της εργαζομένης από την ίδια την ενδιαφερόμενη, έλαβε πάντως γνώση της εγκυμοσύνης αυτής, θα αντέβαινε στον σκοπό και το πνεύμα της Οδηγίας

92/85/ΕΟΚ η ουσιαστική ερμηνεία των όρων του άρθρου 2 και η άρνηση της παροχής στην οικεία εργαζομένη της προστασίας από την απόλυση που προβλέπει το άρθρο 10. Συνεχίζοντας επεσήμανε ότι, δυνάμει της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων και, ειδικότερα των διατάξεων της 76/207/ΕΟΚ (της οποίας η Οδηγία 92/85/ΕΟΚ δεν πρέπει να θίγει τις διατάξεις, αλλά να τις ενισχύει), πρέπει να αναγνωρισθεί στις γυναίκες προστασία έναντι της απολύσεως όχι μόνον κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, αλλά καθόλη τη διάρκεια της εγκυμοσύνης.

Καταλήγοντας, το ΔΕΕ αποφάνθηκε ότι το άρθρο 10 της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ απαγορεύει εθνική ρύθμιση η οποία επιτρέπει την παύση μέλους του διοικητικού συμβουλίου κεφαλαιουχικής εταιρείας χωρίς περιορισμό, εφόσον τον εν λόγω πρόσωπο έχει την ιδιότητα «εγκύου εργαζομένης», και η απόφαση παύσης στηρίζεται σε λόγους που αφορούν στην εγκυμοσύνη. Ακόμη και αν γίνει δεκτό ότι το εν λόγω πρόσωπο δεν έχει την ιδιότητα αυτή, πάντως η παύση μέλους διοικητικού συμβουλίου το οποίο ασκεί καθήκοντα όπως αυτά της κυρίας δίκης, λόγω εγκυμοσύνης ή για λόγους που ανάγονται κατ' ουσίαν στην κατάσταση αυτή δεν μπορεί να αφορά παρά μόνον στις γυναίκες και συνιστά, ως εκ τούτου, άμεση διάκριση λόγω φύλου, κατά παράβαση της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ.



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι (31992L0085)

Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου  
της 19<sup>ης</sup> Οκτωβρίου 1992

Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 348 της 28/11/1992 σ. 0001 0008

**ΟΔΗΓΙΑ 92/85/ΕΟΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 19ης Οκτωβρίου 1992 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική Οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της Οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).**

## ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Έχοντας υπόψη:

τη συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας, και ιδίως το άρθρο 118 Α, την πρόταση της Επιτροπής, που υποβλήθηκε μετά από διαβούλευση με τη συμβουλευτική επιτροπή για την ασφάλεια, την υγιεινή και την προστασία της υγείας στον τόπο εργασίας<sup>(1)</sup>, Σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο<sup>(2)</sup>, Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής<sup>(3)</sup>, Εκτιμώντας:

ότι το άρθρο 118 Α της συνθήκης προβλέπει ότι το Συμβούλιο θεσπίζει, με Οδηγίες, τις ελάχιστες προδιαγραφές για να προωθήσει την καλύτερη υγεία ιδίως του χώρου της εργασίας, για να προστατεύσει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων,

ότι η παρούσα Οδηγία δεν μπορεί να δικαιολογήσει ενδεχόμενη μείωση των επιπέδων προστασίας που έχουν ήδη επιτευχθεί σε κάθε κράτος μέλος, δεδομένου ότι τα κράτη μέλη επιδιώκουν, δυνάμει της συνθήκης, να προάγουν τη βελτίωση των συνθηκών που επικρατούν σε αυτόν τον τομέα και θέτουν ως στόχο την εναρμόνισή τους προς το καλύτερο,

ότι, σύμφωνα με το άρθρο 118 Α της συνθήκης, με τις Οδηγίες αυτές αποφεύγεται η επιβολή διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών που θα εμπόδιζαν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων,

ότι, δυνάμει της απόφασης 74/325/ΕΟΚ<sup>(4)</sup>, όπως τροποποιήθηκε τελευταία από την πράξη προσχώρησης του 1985, η Επιτροπή ζητάει τη γνώμη της συμβουλευτικής επιτροπής για την ασφάλεια, την υγιεινή και την προστασία της υγείας στον τόπο εργασίας, ενόψει της εκπόνησης προτάσεων σ' αυτόν τον τομέα,

ότι, στον κοινοτικό χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, που εγκρίθηκε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Στρασβούργου στις 9 Δεκεμβρίου 1989 από τους Αρχηγούς κρατών και κυβερνήσεων ένδεκα κρατών μελών, διακηρύσσεται, ιδίως στο σημείο 19:

(1) ΕΕ αριθ. C 281 της 9. 11. 1990, σ. 3 και ΕΕ αριθ. C 25 της 1. 2. 1991, σ. 9.

(2) ΕΕ αριθ. C 19 της 28. 1. 1991, σ. 177 και ΕΕ αριθ. C 150 της 15. 6. 1992, σ. 99.

(3) ΕΕ αριθ. C 41 της 18. 2. 1991, σ. 29.

(4) ΕΕ αριθ. L 185 της 9. 7. 1974, σ. 15.

«Κάθε εργαζόμενος πρέπει να απολαύει ικανοποιητικών συνθηκών προστασίας της υγείας και της ασφάλειάς του στο χώρο εργασίας. Πρέπει να λαμβάνονται τα απαιτούμενα μέτρα με σκοπό να συνεχιστεί η προοδευτική εναρμόνιση των συνθηκών που επικρατούν στον τομέα αυτόν»,

ότι η Επιτροπή, στο πρόγραμμα δράσης της για την εφαρμογή του κοινοτικού χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, έχει θέσει, μεταξύ άλλων, ως στόχο, την έκδοση από το Συμβούλιο Οδηγίας περί της προστασίας των εγκύων κατά την εργασία,

ότι η Οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 12ης Ιουνίου 1989 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία<sup>(5)</sup> προβλέπει, στο άρθρο 15, ότι οι ιδιαίτερα ευαίσθητες ομάδες κινδύνου πρέπει να προστατεύονται από τους κινδύνους που τις αφορούν ειδικότερα,

ότι οι έγκυοι, λεχώνες ή γαλουχούσες εργαζόμενες πρέπει να θεωρούνται, από πολλές απόψεις, ως ομάδα ειδικών κινδύνων και ότι πρέπει να ληφθούν μέτρα όσον αφορά την υγεία και την ασφάλειά τους,

ότι η προστασία των εγκύων, των λεχώνων και των γαλουχουσών εργαζομένων δεν πρέπει να καθιστά μειονεκτική τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και δεν πρέπει να θίγει τις Οδηγίες περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών,

ότι ορισμένες δραστηριότητες είναι δυνατόν να αποτελούν ειδικό κίνδυνο έκθεσης σε επικίνδυνους παράγοντες, μεθόδους παραγωγής ή συνθήκες εργασίας των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων, και ότι, επομένως, οι κίνδυνοι αυτοί πρέπει να αξιολογούνται και το αποτέλεσμα της εν λόγω αξιολόγησης να ανακοινώνεται στις εργαζόμενες γυναίκες ή/και στους εκπροσώπους τους,

ότι, εξάλλου, εάν το αποτέλεσμα της αξιολόγησης αυτής δείξει κινδύνους για την ασφάλεια ή την υγεία της εργαζόμενης γυναίκας, πρέπει να προβλεφθεί ένα σύστημα για την προστασία της,

ότι οι έγκυες και γαλουχούσες εργαζόμενες δεν πρέπει να εκτελούν εργασίες για τις οποίες η αξιολόγηση έδειξε κίνδυνο έκθεσης, επικίνδυνης για την υγεία ή την ασφάλεια, σε ορισμένους ιδιαίτερα επικίνδυνους παράγοντες ή συνθήκες εργασίας,

ότι πρέπει να προβλεφθούν διατάξεις ώστε οι έγκυοι, λεχώνες ή γαλουχούσες εργαζόμενες, να μην υποχρεούνται να εκτελούν νυκτερινή εργασία εφόσον τούτο επιβάλλεται από άποψη υγείας ή ασφάλειας,

ότι η εύθραυστη υγεία της εγκύου, γαλουχούσας ή λεχώνας εργαζόμενης καθιστά αναγκαίο δικαίωμα άδειας μητρότητας τουλάχιστον 14 συναπτών εβδομάδων, που κατανέμονται πριν ή/και μετά τον τοκετό, και υποχρεωτική άδεια μητρότητας τουλάχιστον δύο εβδομάδων, που κατανέμονται πριν ή/και μετά τον τοκετό,

ότι ο κίνδυνος απόλυσης για λόγους που σχετίζονται με την κατάστασή τους μπορεί να έχει ζημιωτικές επιπτώσεις στη ψυχική και φυσική κατάσταση των εγκύων, λεχώνων ή γα-

λουχουσών εργαζομένων και ότι πρέπει να προβλεφθεί απαγόρευση απόλυσης,

ότι τα μέτρα οργάνωσης της εργασίας που αποβλέπουν στην προστασία της υγείας των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων δεν θα έχουν πρόσφορα αποτελέσματα εάν δεν συνοδεύονται από τη διατήρηση δικαιωμάτων σχετιζομένων με τη σύμβαση εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της διατήρησης αμοιβής ή/και του ευεργετήματος κατάλληλου επιδόματος,

ότι, εξάλλου, ούτε οι διατάξεις περί αδειας μητρότητας θα έχουν πρόσφορα αποτελέσματα εάν δεν συνοδεύονται από τη διατήρηση δικαιωμάτων σχετιζομένων με τη σύμβαση εργασίας και τη διατήρηση αμοιβής ή/και το ευεργέτημα κατάλληλου επιδόματος,

ότι η έννοια του κατάλληλου επιδόματος σε περίπτωση άδειας μητρότητας πρέπει να θεωρηθεί ως τεχνικό σημείο αναφοράς με σκοπό τον καθορισμό του ελάχιστου επιπέδου προστασίας και δεν θα πρέπει σε καμία περίπτωση να ερμηνεύεται ως εισόγους αναλογία μεταξύ εγκυμοσύνης και ασθένειας,

ΕΞΕΔΩΣΕΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

## ΤΜΗΜΑ Ι: ΣΤΟΧΟΣ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΙ

### Άρθρο 1

#### Στόχος

1. Η παρούσα Οδηγία, η οποία είναι η δέκατη ειδική Οδηγία σύμφωνα με το άρθρο 16 παράγραφος 1 της Οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, έχει ως στόχο την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων.
2. Οι διατάξεις της Οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, εξαιρέσει του άρθρου 2 παράγραφος 2, εφαρμόζονται πλήρως σε όλον τον τομέα της παραγράφου 1, υπό την επιφύλαξη των τυχόν δεσμευτικότερων ή/και ειδικότερων διατάξεων της παρούσας Οδηγίας.
3. Η παρούσα Οδηγία δεν μπορεί να έχει ως στόχο τη μείωση των επιπέδων προστασίας των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων σε σχέση με την κατάσταση που επικρατεί σε κάθε κράτος μέλος την ημερομηνία της έκδοσής της.

### Άρθρο 2

#### Ορισμοί

Για τους σκοπούς της παρούσας Οδηγίας, νοούνται ως:

- α) έγκυος εργαζομένη, κάθε εργαζόμενη γυναίκα που είναι έγκυος και έχει πληροφρήσει τον

(5) ΕΕ αριθ. L 183 της 29. 6. 1989, σ. 1.



εργοδότη της για την κατάστασή της, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική,  
 β) λεκώνα εργαζομένη, κάθε εργαζομένη γυναίκα που διανύει το στάδιο της λοχειάς κατά την έννοια της εθνικής νομοθεσίας ή/και πρακτικής και έχει πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάστασή της, σύμφωνα με την ανωτέρω νομοθεσία ή/και πρακτική,  
 γ) γαλουχούσα εργαζομένη, κάθε εργαζομένη γυναίκα που διανύει το στάδιο της γαλουχίας κατά την έννοια της εθνικής νομοθεσίας ή/και πρακτικής και έχει πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάστασή της, σύμφωνα με την ανωτέρω νομοθεσία ή/και πρακτική.

## ΤΜΗΜΑ II: ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

### Άρθρο 3

#### Κατευθυντήριες γραμμές

1. Η Επιτροπή, συνηγορούμενη με τα κράτη μέλη και επικουρούμενη από τη συμβουλευτική επιτροπή για την ασφάλεια, την υγιεινή και την προστασία της υγείας στον τόπο εργασίας, χαράζει τις κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την εκτίμηση των χημικών, φυσικών ή βιολογικών παραγόντων καθώς και των βιομηχανικών μεθόδων παραγωγής που θεωρείται ότι ενέχουν κίνδυνο για την υγεία ή την ασφάλεια των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2. Οι αναφερόμενες στο πρώτο εδάφιο κατευθυντήριες γραμμές αφορούν επίσης και τις κινήσεις και θέσεις του σώματος, την πνευματική και φυσική κόπωση και τις άλλες φυσικές και πνευματικές καταπονήσεις που συνδέονται με τη δραστηριότητα των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2.
2. Οι αναφερόμενες στην παράγραφο 1 κατευθυντήριες γραμμές έχουν στόχο να χρησιμεύσουν ως οδηγός για την προβλεπόμενη στο άρθρο 4 παράγραφος 1 αξιολόγηση. Προς τούτο, τα κράτη μέλη κοινοποιούν τις κατευθυντήριες αυτές γραμμές στους εργοδότες και τις εργαζόμενες γυναίκες ή/και στους εκπροσώπους τους στο οικείο κράτος μέλος.

### Άρθρο 4

#### Αξιολόγηση και ενημέρωση

1. Όσον αφορά σε οιαδήποτε δραστηριότητα που ενδέχεται να εγκλείει συγκεκριμένο κίνδυνο έκθεσης στους παράγοντες, τις μεθόδους παραγωγής ή τις συνθήκες εργασίας, που περιλαμβάνονται στον μη εξαντλητικό κατάλογο του παραρτήματος I, πρέπει να αξιολογείται, από τον εργοδότη, η φύση, ο βαθμός και η διάρκεια της έκθεσης των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2, στη συγκεκριμένη επιχείρηση ή/και εγκατάσταση, είτε άμεσα είτε έμμεσα, μέσω των υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης που προβλέπονται στο άρθρο 7 της Οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, προκειμένου:

- να εκτιμηθεί κάθε κίνδυνος που απειλεί την ασφάλεια ή την υγεία καθώς και κάθε αντίκτυπος στην εγκύμοσύνη ή γαλουχία των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2,  
 - να καθορισθούν τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν.

2. Υπό την επιφύλαξη του άρθρου 10 της Οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, στην συγκεκριμένη επιχείρηση ή/και εγκατάσταση, οι εργαζόμενες γυναίκες κατά την έννοια του άρθρου 2 και οι εργαζόμενες γυναίκες που ενδέχεται να βρεθούν σε μία από τις καταστάσεις που προβλέπονται στο άρθρο 2 ή/και οι εκπρόσωποί τους, ενημερώνονται σχετικά με τα αποτελέσματα της αξιολόγησης που αναφέρεται στην παράγραφο 1 καθώς και σχετικά με κάθε μέτρο που αφορά την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία.

### Άρθρο 5

#### Συνέπειες των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης

1. Υπό την επιφύλαξη του άρθρου 6 της Οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, εάν τα αποτελέσματα της αξιολόγησης, που αναφέρεται στο άρθρο 4 παράγραφος 1, δείξουν κίνδυνο για την ασφάλεια ή την υγεία, ή αν δείξουν αντίκτυπο στην εγκύμοσύνη ή τη γαλουχία της εργαζομένης κατά την έννοια του άρθρου 2, ο εργοδότης λαμβάνει τα απαιτούμενα μέτρα προκειμένου να αποφευχθεί η έκθεση της εν λόγω εργαζομένης σ' αυτόν τον κίνδυνο, με προσωρινή προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή/και του χρόνου εργασίας της.
2. Εάν η προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή/και του χρόνου εργασίας είναι τεχνικά ή/και αντικειμενικά αδύνατη ή αν για λόγους δεόντως αιτιολογημένους δεν είναι εύλογο να απαιτηθεί, ο εργοδότης λαμβάνει τα μέτρα που απαιτούνται ώστε να εξασφαλίσει για την εν λόγω εργαζομένη αλλαγή θέσης.
3. Εάν η αλλαγή θέσης είναι τεχνικά ή/και αντικειμενικά αδύνατη, ή αν για λόγους δεόντως αιτιολογημένους δεν είναι εύλογο να απαιτηθεί, η εν λόγω εργαζομένη απαλλάσσεται από την εργασία, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές, επί όλο το διάστημα που χρειάζεται για την προστασία της ασφάλειας ή της υγείας της.
4. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται, τηρουμένων των αναλογιών, στην περίπτωση κατά την οποία η εργαζομένη που ασκεί δραστηριότητα απαγορευόμενη δυνάμει του άρθρου 6, μείνει έγκυος ή αρχίσει να γαλουχεί, και πληροφορήσει σχετικά τον εργοδότη της.

### Άρθρο 6

#### Απαγόρευση έκθεσης

Εκτός από τις γενικές διατάξεις σχετικά με την προστασία των εργαζομένων, και ιδίως τις διατάξεις σχετικά με τις οριακές τιμές της έκθεσης κατά την εργασία:

1. Οι έγκυοι εργαζόμενες, κατά την έννοια του άρθρου 2 (α), δεν μπορούν σε καμία περίπτωση να υποχρεωθούν να εκτελέσουν δραστηριότητα της οποίας η αξιολόγηση έχει δείξει ότι συνεπάγεται κίνδυνο έκθεσης επικίνδυνος για την ασφάλεια ή την υγεία, στους παράγοντες ή τις συνθήκες εργασίας που αναφέρονται στο Παράρτημα II Τμήμα Α,

2. Οι γαλουκούσες εργαζόμενες, κατά την έννοια του άρθρου 2 (γ), δεν μπορούν σε καμία περίπτωση να υποχρεωθούν να εκτελέσουν δραστηριότητα της οποίας η αξιολόγηση έχει δείξει ότι συνεπάγεται κίνδυνο έκθεσης, επικίνδυνης για την ασφάλεια ή την υγεία, στους παράγοντες ή τις συνθήκες εργασίας που αναφέρονται στο Παράρτημα II Τμήμα Β.

## Άρθρο 7

### Νυκτερινή εργασία

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου οι εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 να μην υποχρεούνται να εκτελούν νυκτερινή εργασία κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης τους, καθώς και επί ένα χρονικό διάστημα μετά τον τοκετό, το οποίο ορίζεται από την εθνική αρχή που είναι αρμόδια για την ασφάλεια και την υγεία, με την επιφύλαξη της υποβολής, σύμφωνα με τεχνικές λεπτομέρειες που ορίζουν τα κράτη μέλη, ιατρικού πιστοποιητικού που βεβαιώνει την ανάγκη αυτού του μέτρου όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία της εν λόγω εργαζομένης.
2. Τα μέτρα που προβλέπονται στην παράγραφο 1 πρέπει να περιλαμβάνουν τη δυνατότητα, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές:
- μετακίνησης σε θέση εργασίας ημέρας, ή
  - απαλλαγής από την εργασία ή παράτασης της άδειας μητρότητας, σε περίπτωση που αυτή η μετακίνηση είναι τεχνικά ή/και αντικειμενικά αδύνατη, ή που για λόγους δεόντως αιτιολογημένους δεν είναι εύλογο να απαιτηθεί λογικά.

## Άρθρο 8

### Άδεια μητρότητας

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου οι εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 να δικαιούνται άδεια μητρότητας διάρκειας 14 συναπτών εβδομάδων τουλάχιστον, που κατανέμονται πριν ή/και μετά τον τοκετό, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές.
2. Η άδεια μητρότητας που προβλέπεται στην παράγραφο 1 πρέπει να περιλαμβάνει υποχρεωτική άδεια μητρότητας δύο εβδομάδων τουλάχιστον, που κατανέμονται πριν ή/και μετά τον τοκετό, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές.

## Άρθρο 9

### Απαλλαγή από την εργασία για προγεννητικές εξετάσεις

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου οι έγκυοι εργαζόμενες, κατά την έννοια του άρθρου 2 (α), να απολαύουν, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική, απαλλαγής από την εργασία, χωρίς απώλεια αποδοχών για να υποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές οι εξετάσεις πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.

## Άρθρο 10

### Απαγόρευση απόλυσης

Προκειμένου να εξασφαλισθεί στις εργαζόμενες γυναίκες, κατά την έννοια του άρθρου 2, η άσκηση των δικαιωμάτων προστασίας της ασφάλειας και της υγείας της, τα οποία αναγνωρίζονται στο παρόν άρθρο, προβλέπεται ότι:

- Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου να απαγορευθεί η απόλυση των εργαζομένων γυναικών, κατά την έννοια του άρθρου 2, επί διάστημα εκτεινόμενο από την αρχή της εγκυμοσύνης τους ως το τέλος της άδειας μητρότητας που προβλέπεται στο άρθρο 8 παράγραφος 1, εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την κατάστασή τους και γίνονται δεκτές από τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές και, ενδεχομένως, εφόσον το εγκρίνει η αρμόδια αρχή,
- Σε περίπτωση που απολυθεί εργαζόμενη γυναίκα, κατά την έννοια του άρθρου 2, κατά το διάστημα που προβλέπεται στο σημείο 1, ο εργοδότης πρέπει να δικαιολογήσει δεόντως την απόλυση γραπτώς,
- Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται για να προστατευθούν οι εργαζόμενες γυναίκες, κατά την έννοια του άρθρου 2, από τις επιπτώσεις απόλυσης, η οποία είναι παράνομη δυνάμει του σημείου 1.

## Άρθρο 11

### Δικαιώματα συναφή προς τη σύμβαση εργασίας

Προκειμένου να εξασφαλισθεί στις εργαζόμενες εγκύους, κατά την έννοια του άρθρου 2, η άσκηση των δικαιωμάτων προστασίας της ασφάλειας και της υγείας της, τα οποία αναγνωρίζονται στο παρόν άρθρο, προβλέπονται τα ακόλουθα:

- Στις περιπτώσεις που προβλέπονται στα άρθρα 5, 6 και 7, τα δικαιώματα που σχετίζονται με τη σύμβαση εργασίας, περιλαμβανομένης της διατήρησης αμοιβής ή/και του ευεργετήματος κατάλληλου επιδόματος των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2, πρέπει να εξασφαλίζονται σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές,
- Στην περίπτωση που αναφέρεται στο άρθρο 8, πρέπει να εξασφαλίζονται:
  - τα δικαιώματα που σχετίζονται με τη σύμβαση εργασίας των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2, εκτός από τα δικαιώματα που αναφέρονται στο κατωτέρω στοιχείο (β),
  - η διατήρηση αμοιβής ή/και το ευεργέτημα κατάλληλου επιδόματος στις εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2,
- Το επίδομα που αναφέρεται στο σημείο 2 (β) κρίνεται κατάλληλο εφόσον εξασφαλίζει αμοιβή ισοδύναμη τουλάχιστον προς εκείνη που θα εισέπραττε η ενδιαφερόμενη εργαζομένη σε περίπτωση διακοπής των δραστηριοτήτων της για λόγους συνδεδεμένους με την κατάσταση της υγείας της, εντός ενός ενδεχομένου ανωτάτου ορίου καθοριζόμενου από τις εθνικές νομοθεσίες,

4. Τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να εξαρτούν το δικαίωμα αμοιβής ή επιδόματος που αναφέρεται στο σημείο 1 και στο σημείο 2 (β) από την προϋπόθεση ότι η ενδιαφερόμενη εργαζομένη πληροί τους προβλεπόμενους από τις εθνικές νομοθεσίες όρους πρόσβασης σ' αυτά τα ευεργετήματα.

Οι προαναφερόμενοι όροι δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να προβλέπουν περιόδους προηγούμενης εργασίας, μεγαλύτερες των δώδεκα μηνών, αμέσως πριν από την πιθανή ημερομηνία του τοκετού.

## Άρθρο 12

### Υπεράσπιση των δικαιωμάτων

Τα κράτη μέλη εισάγουν στην εσωτερική τους έννομη τάξη τα αναγκαία μέτρα, προκειμένου να καταστεί δυνατό σε κάθε εργαζομένη που θεωρεί ότι θίγεται από τη μη τήρηση των υποχρεώσεων που προκύπτουν από την παρούσα Οδηγία να διεκδικεί τα δικαιώματά της διά της δικαστικής οδού ή/και, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές, διά της προσφυγής σε άλλες αρμόδιες αρχές.

## Άρθρο 13

### Τροποποίηση των παραρτημάτων

1. Οι καθαρά τεχνικές προσαρμογές του παραρτήματος I αναλόγως τεχνικής προόδου, της εξελίξεως των διεθνών κανόνων ή προδιαγραφών και των γνώσεων στον τομέα που καλύπτει η παρούσα Οδηγία, αποφασίζονται με τη διαδικασία που προβλέπεται στο άρθρο 17 της Οδηγίας 89/391/ΕΟΚ.
2. Το παράρτημα II μπορεί να τροποποιηθεί μόνο σύμφωνα με τη διαδικασία που προβλέπει το άρθρο 118 Α της συνθήκης.

## Άρθρο 14

### Τελικές διατάξεις

1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις προκειμένου να συμμορφωθούν με την παρούσα Οδηγία το αργότερο δύο έτη μετά την έκδοσή της ή βεβαιώνονται το αργότερο δύο έτη μετά την έκδοση της παρούσας Οδηγίας ότι οι κοινωνικοί εταίροι εφαρμόζουν τις αναγκαίες διατάξεις κατόπιν συμφωνίας, οφείλοντας να θεσπίσουν κάθε αναγκαία διάταξη ώστε να είναι ανά πάσα στιγμή σε θέση να εγγυηθούν τα επιβαλλόμενα από την παρούσα Οδηγία αποτελέσματα. Τα κράτη μέλη ενημερώνουν αμέσως την Επιτροπή σχετικά.
2. Οι διατάξεις που αναφέρονται στην παράγραφο 1, όταν θεσπίζονται από τα κράτη μέλη, αναφέρονται στην παρούσα Οδηγία ή συνοδεύονται από παρόμοια αναφορά κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Οι λεπτομερείς διατάξεις για την αναφορά αυτή καθορίζονται από τα κράτη μέλη.

3. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν στην Επιτροπή το κείμενο των βασικών διατάξεων εσωτερικού δικαίου που έχουν ήδη εκδώσει ή που εκδίδουν στον τομέα ο οποίος διέπεται από την παρούσα Οδηγία.
4. Τα κράτη μέλη υποβάλλουν στην Επιτροπή ανά πενταετία έκθεση για την πρακτική εφαρμογή των διατάξεων της παρούσας Οδηγίας, αναφέροντας τις απόψεις των κοινωνικών εταίρων. Ωστόσο, τα κράτη μέλη υποβάλλουν για πρώτη φορά στην Επιτροπή έκθεση για την εφαρμογή στην πράξη των διατάξεων της παρούσας Οδηγίας, αναφέροντας τις απόψεις των κοινωνικών εταίρων, τέσσερα έτη μετά την έκδοσή της. Η Επιτροπή ενημερώνει σχετικά το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και τη συμβουλευτική επιτροπή για την ασφάλεια, την υγιεινή και την προστασία της υγείας στον τόπο εργασίας.
5. Η Επιτροπή υποβάλλει, σε περιοδική βάση, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας Οδηγίας, λαμβάνοντας υπόψη τις παραγράφους 1, 2 και 3.
6. Το Συμβούλιο θα επανεξετάσει την παρούσα Οδηγία, με βάση εκτίμηση η οποία θα πραγματοποιηθεί βάσει των εκθέσεων που αναφέρονται στην παράγραφο 4 δεύτερο εδάφιο και, ενδεχομένως βάσει προτάσεως, την οποία θα υποβάλει η Επιτροπή, το αργότερο πέντε έτη μετά την έκδοσή της.

## Άρθρο 15

Η παρούσα Οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Λουξεμβούργο, 19 Οκτωβρίου 1992

Για το Συμβούλιο

Ο Πρόεδρος

**D. CURRY**

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι ΜΗ ΕΞΑΝΤΛΗΤΙΚΟΣ ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΤΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ, ΜΕΘΟΔΩΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΑΝΑΦΕΡΕΤΑΙ ΣΤΟ ΑΡΘΡΟ 4 ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΣ 1

### Α. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

#### 1. Φυσικοί παράγοντες

Εφόσον οι παράγοντες αυτοί θεωρούνται ως παράγοντες που συνεπάγονται οργανικές βλάβες του εμβρύου ή/και υπάρχει φόβος να προκαλέσουν αποκόλληση του πλακούντα, ιδίως δε:

- α) προσκρούσεις, δονήσεις ή κινήσεις
- β) χειρωνακτική μετακίνηση βαρέων φορτίων που συνεπάγεται κινδύνους, ιδίως οσφυοσπονδυλικούς
- γ) θόρυβος
- δ) ιοντίζουσες αντινοβολίες (\*)
- ε) μη ιοντίζουσες αντινοβολίες
- στ) ακραίες συνθήκες ψύχους ή ζέσης
- ζ) κινήσεις και θέσεις του σώματος, μετακινήσεις -είτε εντός είτε εκτός των καταστάσεων ψυχικής και φυσική κόπωση και άλλες φυσικές καταπονήσεις συνδεδεμένες με τη δραστηριότητα της εργαζομένης κατά την έννοια του άρθρου 2 της Οδηγίας.

#### 2. Βιολογικοί παράγοντες

Βιολογικοί παράγοντες των ομάδων κινδύνου 2 έως 4 κατά την έννοια του άρθρου 2 (δ) σημεία 2 έως 4 της Οδηγίας 90/679/ΕΟΚ<sup>(1)</sup>, στο βαθμό που είναι γνωστό ότι οι παράγοντες αυτοί ή τα θεραπευτικά μέτρα τα οποία επέβαλαν οι εν λόγω παράγοντες, θέτουν σε κίνδυνο την υγεία των εγκύων και του κυοφορουμένου και εφόσον δεν περιλαμβάνονται ακόμα στο παράρτημα ΙΙ.

#### 3. Χημικοί παράγοντες

Οι ακόλουθοι χημικοί παράγοντες, στο βαθμό που είναι γνωστό ότι θέτουν σε κίνδυνο την υγεία των εγκύων και του κυοφορουμένου και εφόσον δεν περιλαμβάνονται ακόμα στο παράρτημα ΙΙ:

- α) οι ουσίες με την επισήμανση R 40, R 45, R 46 και R 47 σύμφωνα με την Οδηγία 67/548/ΕΟΚ<sup>(2)</sup> εφόσον δεν περιλαμβάνονται ακόμα στο παράρτημα ΙΙ
- β) χημικοί παράγοντες που περιλαμβάνονται στο παράρτημα Ι της Οδηγίας 90/394/ΕΟΚ<sup>(3)</sup>

- γ) υδράργυρος και τα παράγωγά του
- δ) αντιμικτωτικά φάρμακα
- ε) μονοξειδίο του άνθρακα
- στ) επικίνδυνοι χημικοί παράγοντες με αποδεδειγμένη επιδερμική διείσδυση.

### Β. ΜΕΘΟΔΟΙ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ

- Βιομηχανικές μέθοδοι παραγωγής που περιλαμβάνονται στο παράρτημα Ι της Οδηγίας 90/394/ΕΟΚ.

### Γ. ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- Υπόγειες εργασίες σε ορυχεία.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ ΜΗ ΕΞΑΝΤΛΗΤΙΚΟΣ ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΤΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΑΝΑΦΕΡΕΤΑΙ ΣΤΟ ΑΡΘΡΟ 6

### Α. Έγκυοι εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 (α)

#### 1. Παράγοντες

##### α) Φυσικοί παράγοντες

- Εργασία σε περιβάλλον υπερπίεσης, παραδείγματος χάριν σε θαλάμους πίεσης, καταδύσεις.

##### β) Βιολογικοί παράγοντες

- Οι ακόλουθοι βιολογικοί παράγοντες:
- Τοξόπλασμα,
- Ιός της ερυθράς,

εκτός εάν υπάρχει απόδειξη του ότι η εργαζομένη έγκυος είναι επαρκώς προστατευμένη έναντι αυτών των παραγόντων από την κατάσταση του ανοσοποιητικού της συστήματος.

##### γ) Χημικοί παράγοντες

- Μόλυβδος και τα παράγωγά του, στο βαθμό που οι παράγοντες αυτοί υπάρχει κίνδυνος να απορροφώνται από τον ανθρώπινο οργανισμό.

### 2. Συνθήκες εργασίας

- Υπόγειες εργασίες σε ορυχεία.

(\*) Π.υ. Οδηγία 80/836/Ευρατόμ (ΕΕ αριθ. L 246 της 17. 9. 1980, σ. 1).

(1) ΕΕ αριθ. L 374 της 31. 12. 1990, σ. 1.

(2) ΕΕ αριθ. L 196 της 16. 8. 1967, σ. 1. (Οδηγία όπως τροποποιήθηκε τελευταία από την Οδηγία 90/517/ΕΟΚ) (ΕΕ αριθ. L 287 της 19. 10. 1990, σ. 37).

(3) ΕΕ αριθ. L 196 της 26. 7. 1990, σ. 1.

## **B. Γαλουκούσες εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 (γ)**

### **1. Παράγοντες**

#### **α) Χημικοί παράγοντες**

- Μόλυβδος και τα παράγωγά του, στο βαθμό που οι παράγοντες αυτοί υπάρχει κίνδυνος να απορροφώνται από τον ανθρώπινο οργανισμό.

### **2. Συνθήκες εργασίας**

- Υπόγειες εργασίες σε ορυχεία.

Δήλωση του Συμβουλίου της Επιτροπής σχετικά με το άρθρο 11 σημείο 3 της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ καταχωρηθείσα στα πρακτικά της 1608ης συνόδου του Συμβουλίου (Λουξεμβούργο, 19 Οκτωβρίου 1992)

#### **ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ Η ΕΠΙΤΡΟΠΗ δηλώνουν ότι:**

«Για τον προσδιορισμό του επιπέδου των επιδομάτων που αναφέρονται στο άρθρο 11 σημείο 2 στοιχείο β) και σημείο 3, και για καθαρά τεχνικούς λόγους, γίνεται αναφορά στο επίδομα που δικαιούται μια εργαζόμενη σε περίπτωση διακοπής των δραστηριοτήτων της για λόγους συνδεδεμένους με την κατάσταση της υγείας της. Με την αναφορά αυτή επουδενί υπονοείται ότι η εγκυμοσύνη και η γέννα εξομοιούνται με ασθένεια. Η εθνική νομοθεσία σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης όλων των κρατών μελών προβλέπει την καταβολή επιδόματος σε περίπτωση διακοπής της επαγγελματικής δραστηριότητας για λόγους υγείας. Ο συσχετισμός με το επίδομα αυτό, στην τελική διατύπωση, αποβλέπει απλώς στον καθορισμό ενός συγκεκριμένου και καθορισμένου ποσού αναφοράς σε όλα τα κράτη μέλη προκειμένου να προσδιοριστεί το ελάχιστο ποσό του επιδόματος μητρότητας που πρέπει να καταβληθεί. Εφόσον, σε ένα κράτος μέλος, καταβάλλονται επιδόματα που υπερβαίνουν εκείνο που προβλέπεται στην Οδηγία, τα επιδόματα αυτά φυσικά διατηρούνται. Αυτό συνάγεται σαφώς από το άρθρο 1 παράγραφος 3 της Οδηγίας».



## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II (31976L0207)**

# **Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976**

Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 039 της 14/02/1976 σ. 0040 0042

Ελληνική ειδική έκδοση: Κεφάλαιο 05 τόμος 2 σ. 0070

**ΟΔΗΓΙΑ 76/207/ΕΟΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 9ης Φεβρουαρίου 1976 περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και πρόωθηση και τις συνθήκες εργασίας.**

## ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Έχοντας υπόψη:

τη συνθήκη περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας, και ιδίως το άρθρο 235, την πρόταση της Επιτροπής, τη γνώμη της Συνελεύσεως <sup>(1)</sup>, τη γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής <sup>(2)</sup>, Εκτιμώντας:

ότι το Συμβούλιο στο ψήφισμά του της 21ης Ιανουαρίου 1974 περί προγράμματος κοινωνικής δράσεως <sup>(3)</sup>, καθόρισε, μεταξύ των προτεραιοτήτων, τις ενέργειες που αποβλέπουν στην εξασφάλιση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και πρόωθηση, καθώς και τις συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων και των αμοιβών

ότι, όσον αφορά τις αμοιβές, το Συμβούλιο εξέδωσε στις 10 Φεβρουαρίου 1975 την Οδηγία 75/117/ΕΟΚ περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των Κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών <sup>(4)</sup>

ότι φαίνεται επίσης αναγκαίο ν' αναληφθούν ενέργειες εκ μέρους της Κοινότητας για την πραγματοποίηση της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών, τόσο όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση και πρόωθηση, καθώς και τους άλλους όρους εργασίας ότι η ισότης μεταχειρίσεως μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών αποτελεί έναν από τους στόχους της Κοινότητας, εφ' όσον πρόκειται ιδίως να προωθηθεί η εναρμόνιση με στόχο την πρόοδο των συνθηκών διαβιώσεως και εργασίας του εργατικού δυναμικού

ότι η συνθήκη δεν προβλέπει τις ειδικές εξουσίες που απαιτούνται για τον σκοπό αυτόν ότι πρέπει να καθορισθεί και να τεθεί προοδευτικά σε εφαρμογή με μεταγενέστερα μέτρα η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως στον τομέα της κοινωνικής ασφαλίσεως,

ΕΞΕΔΩΣΕΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

## Άρθρο 1

1. Η παρούσα Οδηγία αποσκοπεί στην εφαρμογή, εντός των κρατών μελών, της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης και της επαγγελματικής προωθήσεως και την επαγγελματική εκπαίδευση, καθώς και τις συνθήκες εργασίας και υπό τους όρους που προβλέπονται στην παράγραφο 2 την κοινωνική ασφάλιση. Η αρχή αυτή καλείται στο εξής "αρχή της ίσης μεταχειρίσεως."
2. Προκειμένου να εξασφαλισθεί η προοδευτική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως, το Συμβούλιο θα θεσπίσει, προτάσσει της Επιτροπής, διατάξεις, που θα καθορίζουν ιδίως το περιεχόμενο, την έκταση και τους τρόπους εφαρμογής της ανωτέρω αρχής.

## Άρθρο 2

1. Κατά την έννοια των κατωτέρω διατάξεων, η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως συνεπάγεται την απουσία κάθε διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε συσχέτισμο, ιδίως, με την οικογενειακή κατάσταση.
2. Η παρούσα Οδηγία δεν θίγει την ευχέρεια που έχουν τα κράτη μέλη να αποκλείουν από το πεδίο εφαρμογής της τις επαγγελματικές δραστηριότητες, και, ενδεχομένως, την εκπαίδευση που απαιτείται για την πρόσβαση σ' αυτές, εφ' όσον λόγω της φύσεως ή των συνθηκών ασκήσεώς τους, το φύλο συνιστά παράγοντα αποφασιστικής σημασίας.
3. Η παρούσα Οδηγία δεν θίγει τις διατάξεις που αφορούν την προστασία της γυναίκας, ιδίως όσον αφορά την εγκυμοσύνη και την μητρότητα.
4. Η παρούσα Οδηγία δεν θίγει τα μέτρα που αποσκοπούν στην πρόωθηση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, ιδίως διά της άρσεως των ανισοτήτων που εκδηλώνονται στην πράξη και οι οποίες ανισότητες θίγουν τις ευκαιρίες των γυναικών στους τομείς που αναφέρονται στο άρθρο 1 παράγραφος 1.

## Άρθρο 3

1. Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως συνεπάγεται την απουσία κάθε διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο, όσον αφορά τους όρους, συμπεριλαμβανομένων και των κριτηρίων επιλογής, προσβάσεως σε απασχολήσεις, σε θέσεις εργασίας, ανεξάρτητα από τομέα ή κλάδο δραστηριότητας, και για όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας.

(1) ΕΕ αριθ. Α 111 της 20.5.1975, σ. 14.

(2) ΕΕ αριθ. Α 286 της 15.12.1975, σ. 8.

(3) ΕΕ αριθ. Α 13 της 12.2.1974, σ. 1.

(4) ΕΕ αριθ. Ν 45 της 19.2.1975, σ. 19.

**2.** Για το σκοπό αυτόν, τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε:

- α) να καταργηθούν οι νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως,
- β) να ακυρωθούν, να δύνανται να κηρυχθούν άκυρες ή να δύνανται να τροποποιηθούν οι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως διατάξεις, που περιλαμβάνονται στις συλλογικές συμβάσεις ή τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, στους εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων, καθώς και στα καταστατικά των ελευθέρων επαγγελματιών,
- γ) να αναθεωρηθούν εκείνες οι νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, εφ' όσον δεν υφίστανται πλέον οι λόγοι προστασίας που τις δικαιολογούσαν και να κληθούν οι κοινωνικοί εταίροι να προβούν στις επιθυμητές αναθεωρήσεις των συμβατικών διατάξεων της ίδιας φύσεως.

#### Άρθρο 4

Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως όσον αφορά την πρόσβαση σ' όλες τις μορφές και σ' όλα τα επίπεδα του επαγγελματικού προσανατολισμού, της επαγγελματικής εκπαίδευσης, της επαγγελματικής επιμορφώσεως και μετεκπαιδεύσεως συνεπάγεται, ότι τα κράτη μέλη θα λάβουν τα αναγκαία μέτρα ώστε:

- α) να καταργηθούν οι νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως,
- β) να ακυρωθούν, να δύνανται να κηρυχθούν άκυρες ή να δύνανται να τροποποιηθούν οι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως διατάξεις που περιλαμβάνονται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή στις ατομικές συμβάσεις εργασίας, στους εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων, καθώς και στα καταστατικά των ελευθέρων επαγγελματιών,
- γ) υπό την επιφύλαξη της αυτονομίας την οποία ορισμένα κράτη μέλη αναγνωρίζουν σε ορισμένα ιδιωτικά εκπαιδευτικά ιδρύματα, ο επαγγελματικός προσανατολισμός, η επαγγελματική εκπαίδευση, η επαγγελματική επιμόρφωση και μετεκπαίδευση πρέπει να είναι προσιτά βάσει των ιδίων κριτηρίων και στα ίδια επίπεδα, χωρίς διάκριση που να βασίζεται στο φύλο.

#### Άρθρο 5

**1.** Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, όσον αφορά τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των όρων απολύσεως, συνεπάγεται την εξασφάλιση σε άνδρες και γυναίκες των αυτών όρων, χωρίς διάκριση βασισμένη στο φύλο.

**2.** Για το σκοπό αυτόν, τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε:

- α) να καταργηθούν οι νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως,
- β) να ακυρωθούν, να δύνανται να κηρυχθούν άκυρες ή να δύνανται να τροποποιηθούν οι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως διατάξεις που περιλαμβάνονται στις συλλογικές συμβάσεις ή τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, στους εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων, καθώς και στα καταστατικά των ελευθέρων επαγγελματιών,
- γ) να αναθεωρηθούν εκείνες οι νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, εφ' όσον δεν υφίστανται πλέον οι λόγοι προστασίας που τις δικαιολογούσαν και να κληθούν οι κοινωνικοί εταίροι να προβούν στις επιθυμητές αναθεωρήσεις των συμβατικών διατάξεων της ίδιας φύσεως.

- λογικές συμβάσεις ή τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, στους εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων, καθώς και στα καταστατικά των ελευθέρων επαγγελματιών,
- γ) να αναθεωρηθούν εκείνες οι νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως όταν δεν υφίστανται πλέον οι λόγοι προστασίας που τις δικαιολογούσαν κληθούν οι κοινωνικοί εταίροι να προβούν στις επιθυμητές αναθεωρήσεις των συμβατικών διατάξεων της ίδιας φύσεως.

#### Άρθρο 6

Τα κράτη μέλη εισάγουν στην εσωτερική τους έννομη τάξη τα αναγκαία μέτρα, προκειμένου να καταστεί δυνατό σε κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από την μη εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, κατά την έννοια των άρθρων 3, 4 και 5, να διεκδικεί τα δικαιώματά του διά της δικαστικής οδού, αφού ενδεχομένως, προσφύγει σε άλλα αρμόδια όργανα.

#### Άρθρο 7

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για την προστασία των εργαζομένων από κάθε απόλυση, που συνιστά αντίδραση του εργοδότη σε καταγγελία που έχει διατυπωθεί στο επίπεδο της επιχειρήσεως ή σε δικαστική προσφυγή που αποβλέπει να κάνει σεβαστή την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως.

#### Άρθρο 8

Τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε τα μέτρα που λαμβάνονται κατ' εφαρμογή της παρούσας Οδηγίας και οι διατάξεις που ήδη ισχύουν επί του θέματος να γνωστοποιούνται στους εργαζομένους με κάθε πρόσφορο τρόπο, όπως είναι η ενημέρωση στους τόπους εργασίας.

#### Άρθρο 9

**1.** Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αναγκαίες για να συμμορφωθούν προς την παρούσα Οδηγία εντός τριάντα μηνών από της κοινοποίησής της και ενημερώνουν αμέσως περί αυτού την Επιτροπή.

Πάντως, όσον αφορά το άρθρο 3 παράγραφος 2 περίπτωση (γ) πρώτο τμήμα της φράσεως και το άρθρο 5 παράγραφος 2 περίπτωση (γ) πρώτο τμήμα της φράσεως, τα κράτη μέλη προβαίνουν σε μία πρώτη εξέταση και, ενδεχομένως, σε μία πρώτη αναθεώρηση των νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων των άρθρων αυτών εντός προθεσμίας τεσσάρων ετών από της κοινοποίησής της παρούσας Οδηγίας.

**2.** Τα κράτη μέλη προβαίνουν περιοδικά στην εξέταση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων που αναφέρονται στο άρθρο 2 παράγραφος 2 προκειμένου να κρίνουν, λαμβάνοντας υπόψη την κοινωνική εξέλιξη, αν δικαιολογείται η διατήρηση των εν λόγω εξαιρέσεων. Τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή το αποτέλεσμα της εξετάσεως αυτής.

3. Τα κράτη μέλη διαβιβάζουν εξάλλου στην Επιτροπή το κείμενο των νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων που εκδίδουν στον τομέα που ρυθμίζεται από την παρούσα Οδηγία.

### Άρθρο 10

Εντός δύο ετών από τη λήξη της περιόδου των τριάντα μηνών που προβλέπονται στο άρθρο 9 παράγραφος 1 εδάφιο πρώτο, τα κράτη μέλη διαβιβάζουν στην Επιτροπή όλα τα χρήσιμα στοιχεία προκειμένου να δυνηθεί αυτή να συντάξει και να υποβάλει στο Συμβούλιο έκθεση επί της εφαρμογής της παρούσας Οδηγίας.

### Άρθρο 11

Η παρούσα Οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Έγινε στις Βρυξέλλες, στις 9 Φεβρουαρίου 1976

Για το Συμβούλιο

Ο Πρόεδρος

**G. THORN**



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού  
Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου  
της 23<sup>ης</sup> Σεπτεμβρίου 2002



**ΟΔΗΓΙΑ 2002/73/ΕΚ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ και ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 23ης Σεπτεμβρίου 2002 για την τροποποίηση της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας.**

**ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ και ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,**  
Έχοντας υπόψη:

τη συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, και ιδίως το άρθρο 141 παράγραφος 3, την πρόταση της Επιτροπής<sup>(1)</sup>, τη γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής<sup>(2)</sup>, Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 251 της συνθήκης<sup>(3)</sup>, έχοντας υπόψη το κοινό σχέδιο που ενέκρινε η επιτροπή συνδιαλλαγής στις 19 Απριλίου 2002,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

- (1) Κατά το άρθρο 6 της συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, η Ευρωπαϊκή Ένωση βασίζεται στις αρχές της ελευθερίας, της δημοκρατίας, του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών, καθώς και του κράτους δικαίου, αρχές οι οποίες είναι κοινές για όλα τα κράτη μέλη, και οέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα, όπως κατοχυρώνονται με την ευρωπαϊκή σύμβαση για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών και όπως προκύπτουν από τις κοινές συνταγματικές παραδόσεις των κρατών μελών, ως γενικές αρχές του κοινοτικού δικαίου.
- (2) Η ισότητα ενώπιον του νόμου και η προστασία όλων των ατόμων έναντι των διακρίσεων αποτελεί οικουμενικό δικαίωμα αναγνωρισθέν από την οικουμενική διακήρυξη των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τη σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης εις βάρος των γυναικών, τα σύμφωνα των Ηνωμένων Εθνών για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα και για τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα και από τη σύμβαση για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών, συμβαλλόμενα μέρη των οποίων είναι όλα τα κράτη μέλη.
- (3) Η παρούσα Οδηγία οέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα και τηρεί τις αρχές που έχουν αναγνωρισθεί ιδίως στο Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- (4) Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί θεμελιώδη αρχή σύμφωνα με το άρθρο 2 και το άρθρο 3 παράγραφος 2 της συνθήκης ΕΚ και τη νομολογία του Δικαστηρίου. Οι διατάξεις αυτές της συνθήκης ανακηρύσσουν την ισότητα ανδρών και γυναικών ως «καθή-

κον» και «στόχο» της Κοινότητας και επιβάλλουν θετική υποχρέωση «προαγωγής» της στο πλαίσιο όλων των κοινοτικών δραστηριοτήτων.

- (5) Το άρθρο 141 της συνθήκης, στην παράγραφο 3, αφορά ειδικότερα τις ίσες ευκαιρίες και την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και επαγγελματικής ζωής.
- (6) Η Οδηγία 76/207/ΕΟΚ<sup>(4)</sup> δεν ορίζει τις έννοιες της άμεσης ή έμμεσης διάκρισης. Βάσει του άρθρου 13 της συνθήκης, το Συμβούλιο εξέδωσε την Οδηγία 2000/43/ΕΚ, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής<sup>(5)</sup> και την Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία<sup>(6)</sup>, οι οποίες ορίζουν την άμεση και την έμμεση διάκριση. Είναι συνεπώς οκόπμο να εισαχθούν ορισμοί, όσον αφορά το φύλο, σύμφωνοι προς τις Οδηγίες αυτές.
- (7) Η παρούσα Οδηγία δεν θίγει την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος των προσώπων να ιδρύουν με άλλους συνδικαλιστικές ενώσεις και να προσχωρούν σε αυτές για την υπεράσπιση των συμφερόντων τους. Τα μέτρα κατά την έννοια του άρθρου 141 παράγραφος 4 της συνθήκης ενδέχεται να περιλαμβάνουν την εγγραφή σε οργανώσεις ή συλλόγους με κύριο στόχο την πρακτική προαγωγή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών ή τη συνέχιση της δραστηριότητας των σχετικών οργανώσεων ή συλλόγων.
- (8) Η παρενόχληση που συνδέεται με το φύλο ενός προσώπου και η σεξουαλική παρενόχληση αντιβαίνουν προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών· είναι συνεπώς οκόπμο να ορισθούν οι έννοιες αυτές και να απαγορευθούν τέτοιες διακρίσεις. Προς το σκοπό αυτό πρέπει να τονισθεί ότι αυτές οι μορφές διάκρισης δεν παρατηρούνται μόνο στο χώρο εργασίας, αλλά και στο πλαίσιο της πρόσβασης στην απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση, κατά την απασχόληση και την επαγγελματική ζωή.
- (9) Στο πλαίσιο αυτό, θα πρέπει να ενθαρρυνθούν οι εργοδότες και οι υπεύθυνοι για την επαγγελματική κατάρτιση, να λάβουν μέτρα καταπολέμησης όλων των μορφών διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου, και ιδίως προληπτικά μέτρα για την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική.
- (10) Αρμόδια για την εκτίμηση των γεγονότων εκ των οποίων μπορεί να συναχθεί άμεση ή έμμεση διάκριση, είναι τα εθνικά δικαστήρια ή άλλοι αρμόδιοι φορείς, σύμφωνα με τους κανόνες του εθνικού δικαίου ή της πρακτικής. Οι κανόνες αυτοί μπορούν να προβλέπουν παν μέσο απόδειξης της έμμεσης διάκρισης, περιλαμβανομένων των στατιστικών στοιχείων. Κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου<sup>(7)</sup>, η διάκριση περιλαμβάνει την εφαρμογή

(1) ΕΕ C 337 Ε της 28.11.2000, σ. 204 και ΕΕ C 270 Ε της 25.9.2001, σ. 9.

(2) ΕΕ C 123 της 25.4.2001, σ. 81.

(3) Γνώμη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 31ης Μαΐου 2001 (ΕΕ C 47 της 21.2.2002, σ. 19), κοινή θέση του Συμβουλίου της 23ης Ιουλίου 2001 (ΕΕ C 307 της 31.10.2001, σ. 5) και απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 24ης Οκτωβρίου 2001 (ΕΕ C 112 Ε της 9.5.2002, σ. 14). Απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 12ης Ιουνίου 2002 και απόφαση του Συμβουλίου της 13ης Ιουνίου 2002.

(4) ΕΕ L 39 της 14.2.1976, σ. 40.

(5) ΕΕ L 180 της 19.7.2000, σ. 22.

(6) ΕΕ L 303 της 2.12.2000, σ. 16.

(7) Υπόθεση C-394/96, Brown, Συλλογή 1998, σ. I-4185, υπόθεση C-342/93, Gillepsie, Συλλογή 1996, σ. I-475.

διαφορετικών κανόνων σε συγκρίσιμες περιπτώσεις ή του ίδιου κανόνα σε διαφορετικές περιπτώσεις.

- (11) Οι επαγγελματικές δραστηριότητες που τα κράτη μέλη μπορούν να εξαιρούν από το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ πρέπει να περιορισθούν στις δραστηριότητες οι οποίες εκ φύσεως απαιτούν την απασχόληση προσώπου συγκεκριμένου φύλου, εφόσον ο επιδιωκόμενος στόχος είναι νόμιμος και σύμφωνος με την αρχή της αναλογικότητας που ορίζεται από τη νομολογία του Δικαστηρίου <sup>(8)</sup>.
- (12) Το Δικαστήριο αναγνωρίζει παγίως ως θεμιτή, όσον αφορά την αρχή της ίσης μεταχείρισης, την προστασία της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και ύστερα από αυτήν. Επιπλέον, αποφαίνεται παγίως ότι πάσα δυσμενής μεταχείριση των γυναικών συνδεόμενη με την εγκυμοσύνη ή τη μητρότητα συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου. Η παρούσα Οδηγία δεν θίγει συνεπώς την Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων <sup>(9)</sup> (δέκατη ειδική Οδηγία υπό την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της Οδηγίας 89/391/ΕΟΚ), η οποία στοχεύει στην προστασία της σωματικής και ψυχικής υγείας των γυναικών αυτών. Στο προοίμιο της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ αναφέρεται ότι η προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων δεν πρέπει να καθιστά μειονεκτική τη θέση τους στην αγορά εργασίας ούτε να θίγει τις Οδηγίες περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Το Δικαστήριο έχει αναγνωρίσει την προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών στην απασχόληση, ιδίως το δικαίωμά τους να επιστρέψουν στην ίδια ή ισοδύναμη θέση, με εξίσου ευνοϊκές συνθήκες εργασίας, καθώς και να επωφελούνται από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην οποία θα είχαν δικαίωμα κατά την απουσία τους.
- (13) Το ψήφισμα του συμβουλίου και των υπουργών απασχόλησης και κοινωνικής πολιτικής, συνελθόντων στο πλαίσιο του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, σχετικά με την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή ενθάρρυνε τα κράτη μέλη να εκτιμήσουν τη δυνατότητα, για τα αντίστοιχα νομικά τους συστήματα, να αναγνωρίσουν στους άνδρες εργαζομένους ατομικό και μη μεταβιβάσιμο δικαίωμα άδειας πατρότητας, χωρίς να θίγονται τα εργασιακά τους δικαιώματα <sup>(10)</sup>. Τονιστέον εν προκειμένω ότι τα κράτη μέλη είναι αρμόδια να αποφασίζουν κατά πόσον θα χορηγήσουν το δικαίωμα αυτό καθώς και να προσδιορίζουν οποιοσδήποτε όρους, εκτός της απόλυσης και της επιστροφής στην εργασία, που δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Οδηγίας.
- (14) Το άρθρο 141 παράγραφος 4 της συνθήκης παρέχει στα κράτη μέλη τη δυνατότητα να διατηρούν ή να θεσπίζουν μέτρα τα οποία προβλέπουν συγκεκριμένα πλεονεκτήματα

με σκοπό να διευκολύνεται η άσκηση επαγγέλματος από το υποεκπροσωπούμενο φύλο ή να αμβλύνονται ή να αντισταθμίζονται τυχόν μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία. Δεδομένης της υφιστάμενης κατάστασης και λαμβανομένης υπόψη της δίπλωσης αριθ. 28 της συνθήκης του Άμστερνταμ, τα κράτη μέλη θα πρέπει καταρχήν να επιδιώξουν τη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην εργασία.

- (15) Η απαγόρευση των διακρίσεων δεν θα πρέπει να θίγει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων τα οποία προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα που υφίσταται μια ομάδα προσώπων ενός φύλου. Τα μέτρα αυτά επιτρέπουν την ίδρυση οργανώσεων προσώπων ενός μόνον φύλου, εφόσον κύριος στόχος τους είναι η προαγωγή των ειδικών αναγκών των προσώπων αυτών και η προαγωγή της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών.
- (16) Η αρχή της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών έχει ήδη τεθεί με το άρθρο 141 της συνθήκης και την Οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών <sup>(11)</sup> και συνιστά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου. Η εν λόγω αρχή αποτελεί ουσιώδες και αναπόσπαστο τμήμα του κοινοτικού κεκτημένου όσον αφορά τις διακρίσεις λόγω φύλου.
- (17) Το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι, λόγω του θεμελιώδους χαρακτήρα του δικαιώματος αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας, οι εργαζόμενοι τυγχάνουν της προστασίας αυτής ακόμη και ύστερα από τη λήξη της εργασιακής σχέσης <sup>(12)</sup>. Οργανωμένοι που υπερασπίζονται ή καταθέτουν υπέρ ατόμου το οποίο προστατεύεται δυνάμει της παρούσας Οδηγίας θα πρέπει επίσης να τυγχάνει της ίδιας προστασίας.
- (18) Το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης, για να είναι αποτελεσματική, επιβάλλει, σε περίπτωση παραβίασής της, η επιδικαζόμενη αποζημίωση στον εργαζόμενο που υπέστη διακριτική μεταχείριση να είναι ανάλογη προς την προκληθείσα ζημία. Έχει επιπλέον διευκρινίσει ότι ο προκαθορισμός ανώτατου ορίου ενδέχεται να καθιστά αδύνατη την πραγματική αποζημίωση και ότι δεν θα πρέπει να αποκλείεται η καταβολή τόκων ως αποζημίωση για τη ζημία που υπέστη ο δικαιούχος <sup>(13)</sup>.
- (19) Κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, οι εθνικοί κανόνες περί προθεσμιών προσφυγής είναι αποδεκτοί, εφόσον οι προθεσμίες δεν είναι λιγότερο ευνοϊκές από τις προβλεπόμενες για ανάλογες προσφυγές εσωτερικής φύσεως και εφόσον δεν καθιστούν πρακτικώς αδύνατη την άσκηση των δικαιωμάτων που παρέχει το κοινοτικό δίκαιο.
- (20) Τα πρόσωπα που έχουν υποστεί διακριτική μεταχείριση λόγω φύλου πρέπει να διαθέτουν κατάλληλα μέσα έννομης προστασίας. Προς αποτελεσματικότερη προστασία, οι ενώσεις οι οργανώσεις και οι λοιπές νομικές οντότητες θα πρέπει επίσης να δύνανται να κινήσουν διαδικασίες, όπως ορίζουν τα κράτη μέλη, είτε εξ ονόματος κάποιου θύματος είτε προς

(8) Υπόθεση C-222-84, Johnston, Συλλογή 1986, σ. 1651, υπόθεση C-273/97, Sirdar, Συλλογή 1999, σ. I-7403 και υπόθεση C-285/98, Kreil, Συλλογή 2000, σ. I-69.

(9) ΕΕ L 348 της 28.11.1992, σ. 1.

(10) ΕΕ C 218 της 31.7.2000, σ. 5.

(11) ΕΕ L 45 της 19.2.1975, σ. 19.

(12) Υπόθεση C-1859, Coote, Συλλογή 1998, σ. I-5199.

(13) Υπόθεση C-180/95, Draehmpachl, Συλλογή 1997, σ. I-2195 και υπόθεση C-271/91, Marshall, Συλλογή 1993, σ. I-4367.

υπεράσπιση του, χωρίς να τίγονται εθνικοί δικονομικοί κανόνες όσον αφορά την εκπροσώπηση και την υπεράσπιση ενώπιον των δικαστηρίων.

- (21) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να προωθούν το διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και, στο πλαίσιο της εθνικής πρακτικής, με μη κυβερνητικές οργανώσεις, για την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση διαφόρων μορφών διάκρισης λόγω φύλου στο χώρο εργασίας.
- (22) Τα κράτη μέλη πρέπει να προβλέπουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις σε περίπτωση παράβασης των υποχρεώσεων δυνάμει της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ.
- (23) Σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας, όπως διατυπώνεται στο άρθρο 5 της συνθήκης, οι στόχοι της προτεινόμενης δράσης δεν μπορούν να υλοποιηθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη και, άρα, μπορούν να υλοποιηθούν καλύτερα από την Κοινότητα. Σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας του ίδιου άρθρου, η παρούσα Οδηγία δεν υπερβαίνει τα αναγκαία όρια προς τούτο.
- (24) Ως εκ τούτου, η Οδηγία 76/207/ΕΟΚ θα πρέπει να τροποποιηθεί αναλόγως,

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

## Άρθρο 1

Η Οδηγία 76/207/ΕΟΚ τροποποιείται ως εξής:

1. Στο άρθρο 1 προστίθεται η ακόλουθη παράγραφος:

«1α. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν ενεργώς υπόψη το στόχο της ισότητας ανδρών και γυναικών κατά τη σύνταξη και την εφαρμογή νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων, πολιτικών και δραστηριοτήτων στους τομείς που αναφέρονται στην παράγραφο 1.».

2. Το άρθρο 2 αντικαθίσταται από το ακόλουθο κείμενο:

«Άρθρο 2

1. Κατά την έννοια των κατωτέρω διατάξεων, η αρχή της ίσης μεταχείρισης συνεπάγεται την απουσία κάθε διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε συσχετισμό, ιδίως, με την οικογενειακή κατάσταση.

2. Για τους σκοπούς της παρούσας Οδηγίας ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

- “άμεση διάκριση”: όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέσθη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση,
- “έμμεση διάκριση”: όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τους εκπροσώπους του ενός φύλου σε σύγκριση με τους εκπροσώπους του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία,
- “παρενόχληση”: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος,

- “σεξουαλική παρενόχληση”: όταν εκδηλώνεται οιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

3. Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση κατά την έννοια της παρούσας Οδηγίας θεωρούνται ως διάκριση λόγω φύλου και συνεπώς απαγορεύονται. Το γεγονός ότι κάποιος απορρίπτεται ή υποκύπτει σε παρόμοια συμπεριφορά, δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως βάση για να ληφθεί απόφαση που θίγει το εν λόγω πρόσωπο.
4. Η εντολή προς διακριτική μεταχείριση ενός προσώπου λόγω φύλου θεωρείται ως διάκριση κατά την έννοια της παρούσας Οδηγίας.
5. Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν, βάσει της νομοθεσίας τους, των συλλογικών συμβάσεων ή της πρακτικής, τους εργοδότες και τους αρμοδίους για την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση να εισάγουν μέτρα για την πρόληψη κάθε μορφής παρενόχλησης βάσει του φύλου, και ειδικότερα της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.
6. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, καθώς και την κατάρτιση με σκοπό την απασχόληση, ότι η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε ένα χαρακτηριστικό στοιχείο σχετικό με το φύλο δεν συνιστά διάκριση όταν, ως εκ της φύσεως των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή λόγω του πλαισίου στο οποίο ασκούνται, το χαρακτηριστικό αυτό αποτελεί πραγματική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο στόχος είναι νόμιμος και η προϋπόθεση είναι ανάλογη.
7. Η παρούσα Οδηγία δεν θίγει τις διατάξεις περί προστασίας των γυναικών ιδίως για την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα.

Η γυναίκα που έχει λάβει άδεια μητρότητας δικαιούται, μετά το πέρας της αδείας αυτής, να επιστρέψει στην εργασία της ή σε ανάλογη θέση με όρους και συνθήκες που δεν είναι δυσμενέστεροι για αυτήν και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία της. Τυχόν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή αδείας μητρότητας κατά την έννοια της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ συνιστά διάκριση κατά την έννοια της παρούσας Οδηγίας.

Η παρούσα Οδηγία δεν θίγει επίσης τις διατάξεις της Οδηγίας 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου, της 3ης Ιουνίου 1996, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES (\*) και της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική Οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της Οδηγίας 89/391/ΕΟΚ (\*\*)). Επιπλέον, δεν θίγει το δικαίωμα των κρατών μελών να αναγνωρίζουν χωριστό δικαίωμα αδείας πατρότητας ή/και αδεία υιοθεσίας. Τα κράτη μέλη που αναγνωρίζουν το σχετικό δικαίωμα μεριμνούν ώστε οι εργαζόμενοι άνδρες και γυναίκες να μην απολύονται λόγω της άσκησης του δικαιώματος αυτού και να εξασφαλίζεται ότι, κατά το πέρας αυτής της αδείας, δικαιούνται να επιστρέψουν στην εργασία τους ή σε θέση ισοδύναμη υπό όρους και συνθήκες όχι λιγότερο ευνοϊκές γι' αυτούς και να επωφεληθούν κάθε βελτίωσης των όρων εργασίας, της οποίας θα εδικαιούντο κατά την απουσία τους.

8. Τα κράτη μέλη μπορούν να διατηρούν ή να θεσπίζουν μέτρα κατ' άρθρο 141 παράγραφος 4 της συνθήκης για να εξασφαλίσουν εμπράκτως πλήρη ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.
- 3.** Το άρθρο 3 αντικαθίσταται από το ακόλουθο κείμενο:
- «Άρθρο 3
1. Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης σημαίνει ότι δεν υφίσταται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, περιλαμβανομένων των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, όσον αφορά:
- τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, τη μη μισθωτή απασχόληση ή την επαγγελματική ζωή, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ασκέτους του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, μεταξύ άλλων και ως προς τις προαγωγές
  - την πρόσβαση σε όλους τους τύπους και τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, περιλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής εμπειρίας
  - τις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, περιλαμβανομένων των απολύσεων, καθώς και θέματα αμοιβής σύμφωνα με την Οδηγία 75/117/ΕΟΚ
  - την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε οργάνωση τα μέλη της οποίας ασκούν ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, περιλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που χορηγούνται από τέτοιες οργανώσεις.
2. Προς το σκοπό αυτό, τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι:
- οι νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις, οι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης, καταργούνται
  - διατάξεις αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης, οι οποίες περιέχονται σε συμβάσεις ή συλλογικές συμφωνίες, εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων ή κανόνες που διέπουν τα ανεξάρτητα επαγγέλματα ή/και εργασίες και τις οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, είναι άκυρες, ακυρώσιμες ή τροποποιούνται.».

**4.** Τα άρθρα 4 και 5 διαγράφονται.

**5.** Το άρθρο 6 αντικαθίσταται από το ακόλουθο κείμενο:

«Άρθρο 6

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι κάθε πρόσωπο που θεωρεί εαυτό ζημιωθέν από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ακόμη και εάν η σχέση στο πλαίσιο της οποίας εικάζεται ότι σημειώθηκε η διάκριση έχει λήξει, έχει πρόσβαση σε δικαστικές ή/και διοικητικές διαδικασίες, συμπεριλαμβανομένων των τυχόν διαδικασιών συνδιαλλαγής, για την πραγμάτωση των εκ της παρούσας Οδηγίας υποχρεώσεων.

2. Τα κράτη μέλη εισάγουν στην εθνική έννομη τάξη τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίζεται πραγματική και αποτελεσματική αποζημίωση ή αντιστάθμιση, όπως καθορίζεται από τα κράτη μέλη, για την απώλεια και τη ζημία που υφίσταται κάποιο άτομο ως αποτέλεσμα διάκρισης αντιβαίνουσας στο άρθρο 3, κατά τρόπο αποτρεπτικό και ανάλογο προς τη ζημία που υπέστη η εν λόγω αντιστάθμιση ή

αποζημίωση δεν μπορεί να περιορισθεί εκ των προτέρων από ένα καθορισμένο ανώτατο όριο εκτός από τις περιπτώσεις όπου ο εργοδότης μπορεί να αποδείξει ότι η μόνη ζημία που υπέστη ο αιτών συνεπεία διάκρισης κατά την έννοια της παρούσας Οδηγίας, έγκειται στην άρνηση να ληφθεί υπόψη η αίτηση εργασίας του.

3. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι ενώσεις, οργανώσεις ή άλλες νομικές οντότητες, οι οποίες έχουν, σύμφωνα με τα κριτήρια της εθνικής τους νομοθεσίας, νόμιμο συμφέρον να διασφαλίσουν ότι τηρούνται οι διατάξεις της παρούσας Οδηγίας, μπορούν να κινήσουν, είτε εξ ονόματος του ενάγοντος είτε προς υπεράσπισή του, και με την έγκρισή του, κάθε δικαστική ή/και διοικητική διαδικασία προβλεπόμενη για την πραγμάτωση των εκ της παρούσας Οδηγίας υποχρεώσεων.
4. Οι παράγραφοι 1 και 3 δεν θίγουν τις εθνικές διατάξεις περί των προθεσμιών ασκήσεως αγωγής σχετιζόμενης με την αρχή της ίσης μεταχείρισης.».
- 6.** Το άρθρο 7 αντικαθίσταται από το ακόλουθο κείμενο:
- «Άρθρο 7
- Τα κράτη μέλη εισάγουν στην εθνική έννομη τάξη τα μέτρα που απαιτούνται για την προστασία των εργαζομένων, περιλαμβανομένων και εκείνων που είναι εκπρόσωποι των εργαζομένων όπως προβλέπει η εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική, κατά της απόλυσης ή άλλης δυσμενούς μεταχείρισης που θα συνιστούσε αντίδραση του εργοδότη σε καταγγελία εντός της επιχείρησης ή σε κίνηση δικαστικής διαδικασίας με στόχο να επιβάλει τη συμμόρφωση με την αρχή της ίσης μεταχείρισης.».
- 7.** Παρεμβάλλονται τα ακόλουθα άρθρα:
- «Άρθρο 8α
1. Τα κράτη μέλη ορίζουν και λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για έναν ή περισσότερους φορείς για την προώθηση, την ανάλυση, την παρακολούθηση και την υποστήριξη της ίσης μεταχείρισης όλων των προσώπων, χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου. Οι φορείς αυτοί μπορεί να αποτελούν μέρος οργανισμών επιφορτισμένων σε εθνικό επίπεδο με την προστασία των ανθρωπίνων ή των ατομικών δικαιωμάτων.
2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι αρμοδιότητες των εν λόγω φορέων περιλαμβάνουν:
- την παροχή ανεξάρτητης συνδρομής προς τα θύματα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση, με την επιφύλαξη του δικαιώματος των θυμάτων και των ενώσεων, οργανισμών ή άλλων νομικών οντοτήτων που αναφέρονται στο άρθρο 6 παράγραφος 3
  - τη διενέργεια ανεξάρτητων ερευνών για τις διακρίσεις
  - τη δημοσίευση ανεξάρτητων εκθέσεων και τη διατύπωση συστάσεων για κάθε θέμα που αφορά τέτοιες διακρίσεις.
- Άρθρο 8β
1. Τα κράτη μέλη, σύμφωνα με τις εθνικές παραδόσεις και πρακτικές, λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα προώθησης του κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων με σκοπό την προαγωγή της ίσης μεταχείρισης, συμπεριλαμβανομένης της παρακολούθησης των πρακτικών στον χώρο εργασίας, των συλλογικών συμβάσεων, των κωδίκων δεοντολογίας, της έρευνας ή της ανταλλαγής εμπειριών και ορθών πρακτικών.
2. Όταν συνάδει προς τις εθνικές παραδόσεις και πρακτικές, τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν τους κοι-

ωνικούς εταίρους, χωρίς να θίγεται η αυτονομία τους, να προάγουν την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών και να συνάπτουν στο ενδεδειγμένο επίπεδο συμφωνίες για τη θέσπιση κανόνων κατά των διακρίσεων στους τομείς του άρθρου 1 που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι συμφωνίες αυτές πληρούν τις ελάχιστες προϋποθέσεις που ορίζονται στην παρούσα Οδηγία και τα εθνικά μέτρα εφαρμογής.

3. Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν, βάσει της νομοθεσίας τους, των συλλογικών συμβάσεων ή της πρακτικής, τους εργοδότες να προάγουν την ισότητα ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας με τρόπο προγραμματισμένο και συστηματικό.
4. Για το σκοπό αυτό, οι εργοδότες θα πρέπει να ενθαρρύνονται να παρέχουν τακτικά τις κατάλληλες πληροφορίες στους εργαζόμενους ή/και τους εκπροσώπους τους σε ό,τι αφορά την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην επιχείρηση.

Οι πληροφορίες αυτές περιλαμβάνουν στατιστικές σχετικά με την αναλογία ανδρών και γυναικών στα διάφορα επίπεδα της οργάνωσης, καθώς και ενδεχόμενα μέτρα για την βελτίωση της κατάστασης σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

#### Άρθρο 8γ

Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν το διάλογο με τις αρμόδιες μη κυβερνητικές οργανώσεις οι οποίες έχουν, σύμφωνα με την εθνική τους νομοθεσία και πρακτική, νόμιμο συμφέρον να συμβάλουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, προκειμένου να προωθηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης.

#### Άρθρο 8δ

Τα κράτη μέλη καθορίζουν τους κανόνες για τις επιβλητές κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης των εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται κατά εφαρμογή της παρούσας Οδηγίας και λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα επιβολής τους.

Οι κυρώσεις οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν την καταβολή αποζημίωσης στο θύμα, πρέπει να είναι αποτελεσματικές, ανάλογες με την παράβαση και αποτρεπτικές. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν τις εν λόγω διατάξεις στην Επιτροπή το αργότερο στις 5 Οκτωβρίου 2005 και κάθε μεταγενέστερη τροποποίησή τους το συντομότερο δυνατό.

#### Άρθρο 8ε

1. Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ή να διατηρούν για την προστασία της αρχής της ίσης μεταχείρισης διατάξεις ευνοϊκότερες από αυτές της παρούσας Οδηγίας.
2. Η εφαρμογή της παρούσας Οδηγίας ουδέποτε μπορεί να αποτελέσει λόγο για τη μείωση του επιπέδου προστασίας έναντι των διακρίσεων, το οποίο παρέχεται ήδη από τα κράτη μέλη στους τομείς που καλύπτονται από την παρούσα Οδηγία.».

## Άρθρο 2

1. Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αναγκαίες για τη συμμόρφωση προς την παρούσα Οδηγία 5 Οκτωβρίου 2005 το αργότερο ή διασφαλίζουν, το αργότερο έως την ημερομηνία αυτή, ότι η εργοδοσία και οι εργαζόμενοι εισάγουν συμβατικώς τις απαιτούμενες διατάξεις. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν όλα τα

αναγκαία μέτρα ώστε να είναι ανά πάσα στιγμή σε θέση να εγγυηθούν τα αποτελέσματα που επιβάλλει η παρούσα Οδηγία. Ενημερώνουν αμέσως την Επιτροπή σχετικά. Όταν τα κράτη μέλη θεσπίζουν τις εν λόγω διατάξεις, αυτές περιέχουν αναφορά στην παρούσα Οδηγία ή συνοδεύονται από την αναφορά αυτή κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Τα κράτη μέλη αποφασίζουν πώς θα γίνει η αναφορά αυτή.

2. Τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή, εντός τριετίας από την έναρξη ισχύος της παρούσας Οδηγίας, όλες τις αναγκαίες πληροφορίες προκειμένου η Επιτροπή να συντάξει έκθεση προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο για την εφαρμογή της παρούσας Οδηγίας.
3. Με την επιφύλαξη της παραγράφου 2, τα κράτη μέλη κοινοποιούν στην Επιτροπή, ανά τετραετία, τα κείμενα των νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων των μέτρων που θεσπίζονται σύμφωνα με το άρθρο 141 παράγραφος 4 της συνθήκης, καθώς και εκθέσεις για τα μέτρα και την εφαρμογή τους. Βάσει των πληροφοριών αυτών, η Επιτροπή εγκρίνει και δημοσιεύει ανά τετραετία έκθεση στην οποία θα γίνεται συγκριτική αξιολόγηση τέτοιων μέτρων υπό το φως της δήλωσης αριθ. 28 που επισυνάπτεται στη τελική πράξη της συνθήκης του Άμστερνταμ.

## Άρθρο 3

Η παρούσα Οδηγία αρχίζει να ισχύει την ημέρα της δημοσίευσής της στην Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

## Άρθρο 4

Η παρούσα Οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Βρυξέλλες, 23 Σεπτεμβρίου 2002

Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

Για το Συμβούλιο

Ο Πρόεδρος

Ο Πρόεδρος

**P. COX**

**M. FISCHER BOEL**

**ΟΔΗΓΙΑ 2006/54/ΕΚ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ και ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση)**

**ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ και ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,**

Έχοντας υπόψη:

- τη συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, και ιδίως το άρθρο 141 παράγραφος 3, την πρόταση της Επιτροπής,
- τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής <sup>(1)</sup>,
- Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 251 της συνθήκης <sup>(2)</sup>,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

- (1) Η Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας <sup>(3)</sup>, και η Οδηγία 86/378/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 24ης Ιουλίου 1986, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης <sup>(4)</sup>, έχουν τροποποιηθεί σε σημαντική έκταση <sup>(5)</sup>. Η Οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών <sup>(6)</sup>, και η Οδηγία 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με το βάρος αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου <sup>(7)</sup>, περιλαμβάνουν επίσης διατάξεις που αποσκοπούν στην εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Με την ευκαιρία των νέων τροποποιήσεων των εν λόγω οδηγιών, ενδείκνυται, για λόγους σαφήνειας, η αναδιατύπωση των εν λόγω διατάξεων συγκεντρώνοντας σε ένα ενιαίο κείμενο τις κύριες διατάξεις στον τομέα αυτό καθώς και ορισμένες εξελίξεις που απορρέουν από τη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (εφεξής «Δικαστήριο»).
- (2) Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί θεμελιώδη αρχή του κοινοτικού δικαίου σύμφωνα με το άρθρο 2 και το άρθρο 3 παράγραφος 2 της συνθήκης και τη νομολογία του Δικαστηρίου. Οι διατάξεις αυτές της συνθήκης ανακηρύσσουν την ισότητα ανδρών και

(1) ΕΕ C 157 της 28.6.2005, σ. 83.

(2) Γνώμη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 6ης Ιουλίου 2005 (δεν έχει ακόμα δημοσιευθεί στην Επίσημη Εφημερίδα), κοινή θέση του Συμβουλίου της 10ης Μαρτίου 2006 (ΕΕ C 126 Ε της 30.5.2006, σ. 33) και θέση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 1ης Ιουνίου 2006 (δεν έχει ακόμα δημοσιευθεί στην Επίσημη Εφημερίδα).

(3) ΕΕ L 39 της 14.2.1976, σ. 40. Οδηγία όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (ΕΕ L 269 της 5.10.2002, σ. 15).

(4) ΕΕ L 225 της 12.8.1986, σ. 40. Οδηγία όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 96/97/ΕΚ (ΕΕ L 46 της 17.2.1997, σ. 20).

(5) Βλ. παράρτημα I, μέρος Α.

(6) ΕΕ L 45 της 19.2.1975, σ. 19.

(7) ΕΕ L 14 της 20.1.1998, σ. 6. Οδηγία όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 98/52/ΕΚ (ΕΕ L 205 της 22.7.1998, σ. 66).



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV

### Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006

- γυναικών ως «καθήκον» και «στόχο» της Κοινότητας και επιβάλλουν θετική υποχρέωση προαγωγής της στο πλαίσιο όλων των κοινοτικών δραστηριοτήτων.
- (3) Το Δικαστήριο έκρινε ότι το πεδίο εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών δεν μπορεί να περιορισθεί στην απαγόρευση διακρίσεων με βάση το γεγονός ότι ένα πρόσωπο ανήκει στο ένα ή στο άλλο φύλο. Υπό το πρίσμα του σκοπού της και της φύσης των δικαιωμάτων που επιδιώκει να διαφυλάξει, έχει επίσης εφαρμογή στις διακρίσεις που απορρέουν από την αλλαγή φύλου ενός προσώπου.
- (4) Το άρθρο 141 παράγραφος 3 της συνθήκης παρέχει τώρα ειδική νομική βάση για τη λήψη κοινοτικών μέτρων που εξασφαλίζουν την αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης σε θέματα απασχόλησης και εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.
- (5) Τα άρθρα 21 και 23 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης απαγορεύουν επίσης οποιαδήποτε διάκριση βαισιζόμενη στο φύλο και κατοχυρώνουν το δικαίωμα ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς, συμπεριλαμβανομένων της απασχόλησης, της εργασίας και της αμοιβής.
- (6) Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση αντιβαίνουν προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και αποτελούν διάκριση λόγω φύλου για τους σκοπούς της παρούσας Οδηγίας. Οι μορφές αυτές διάκρισης δεν παρατηρούνται μόνο στο χώρο εργασίας, αλλά και στο πλαίσιο της πρόσβασης στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και την επαγγελματική εξέλιξη. Θα πρέπει συνεπώς, να απαγορεύονται και να υπόκεινται σε αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις.
- (7) Στο πλαίσιο αυτό, θα πρέπει να ενθαρρυνθούν οι εργοδότες και οι υπεύθυνοι για την επαγγελματική κατάρτιση να λαμβάνουν μέτρα καταπολέμησης όλων των μορφών διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου, και ιδίως προληπτικά μέτρα για την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, αλλά και στο πλαίσιο της πρόσβασης στην απασχόληση, επαγγελματική κατάρτιση και την επαγγελματική εξέλιξη, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και την εθνική πρακτική.
- (8) Η αρχή της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας όπως θεσπίζεται στο άρθρο 141 της συνθήκης και κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου αποτελεί σημαντική πτυχή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και ουσιώδες και αναπόσπαστο τμήμα του κοινοτικού κεκτημένου, συμπεριλαμβανομένης της νομολογίας του Δικαστηρίου όσον αφορά τις διακρίσεις λόγω φύλου. Είναι, συνεπώς, οκόπιο να προβλεφθεί περαιτέρω η εφαρμογή της.
- (9) Σύμφωνα με πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, προκειμένου να εξακριβώνεται αν οι εργαζόμενοι εκτελούν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, θα πρέπει να προσδιορίζεται κατά πόσον οι εν λόγω εργαζόμενοι μπορούν να θεωρούνται ότι ευρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση, λαμβάνοντας υπόψη ένα φάσμα παραγόντων, όπως τη φύση της εργασίας και τις συνθήκες κατάρτισης και εργασίας.
- (10) Το Δικαστήριο έχει ορίσει ότι, υπό ορισμένες συνθήκες, η αρχή της ίσης αμοιβής δεν περιορίζεται σε περιπτώσεις στις οποίες άνδρες και γυναίκες εργάζονται για τον ίδιο εργοδότη.
- (11) Τα κράτη μέλη θα πρέπει, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, να συνεχίσουν να ασχολούνται με το ζήτημα ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες και ότι ο διαχωρισμός των φύλων συνεχίζει να είναι έντονος στην αγορά εργασίας, με τρόπους όπως οι ευέλικτες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας, οι οποίες δίνουν τη δυνατότητα τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες να εναρμονίσουν καλύτερα την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή. Τούτο προϋποθέτει επίσης κατάλληλες ρυθμίσεις για τη γονική άδεια των οποίων μπορούν να επωφεληθούν αμφότεροι οι γονείς, καθώς και τη δημιουργία προσβάσιμων και οικονομικά προσιτών εγκαταστάσεων για τη φύλαξη των παιδιών και τη φροντίδα των εξαρτημένων προσώπων.
- (12) Θα πρέπει να εγκριθούν ειδικά μέτρα για να εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και για να ορισθεί σαφέστερα το πεδίο εφαρμογής της.
- (13) Με την απόφαση της 17ης Μαΐου 1990 στην υπόθεση C-262/88<sup>(8)</sup>, το Δικαστήριο έκρινε ότι όλες οι μορφές επαγγελματικών συντάξεων αποτελούν στοιχείο αμοιβής κατά την έννοια του άρθρου 141 της συνθήκης.
- (14) Καίτοι η έννοια της αμοιβής κατά την έννοια του άρθρου 141 της συνθήκης δεν περιλαμβάνει τις παροχές κοινωνικής ασφάλισης, έχει πλέον καθορισθεί σαφώς ότι ένα συνταξιοδοτικό σύστημα για δημόσιους υπαλλήλους εμπίπτει στο πεδίο της αρχής της ίσης αμοιβής εάν οι παροχές που οφείλονται βάσει του συστήματος καταβάλλονται στον εργαζόμενο λόγω της εργασιακής του σχέσης με τον εργοδότη του δημόσιου τομέα, παρά το γεγονός ότι το εν λόγω σύστημα αποτελεί τμήμα γενικού εκ του νόμου συστήματος. Σύμφωνα με τις αποφάσεις του Δικαστηρίου στις υποθέσεις C-7/93<sup>(9)</sup> και C-351/00<sup>(10)</sup>, η προϋπόθεση αυτή πληρούται αν το συνταξιοδοτικό σύστημα αφορά συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων και οι παροχές του συνδέονται άμεσα με την περίοδο υπηρεσίας και υπολογίζονται αναφορικά με τον τελευταίο μισθό του δημόσιου υπαλλήλου. Για λόγους σαφάνειας, είναι επομένως οκόπιο να υπάρξει σχετική ειδική πρόβλεψη.
- (15) Το Δικαστήριο επιβεβαίωσε ότι, ενώ οι εισφορές των μισθωτών σε συνταξιοδοτικά συστήματα τα οποία εγγυώνται καθορισμένη οριακή παροχή για άνδρες και γυναίκες καλύπτονται από το άρθρο 141 της συνθήκης, η τυχόν ανισότητα των εργοδοτικών εισφορών, που καταβλήθηκαν στο πλαίσιο συστημάτων καθορισμένων παροχών, χρηματοδοτούμενων με κεφαλαιοποίηση λόγω της χρησιμοποίησης διαφορετικών αναλογιστικών παραγόντων ανάλογα με το φύλο, δεν εμπίπτει στην ίδια διάταξη.
- (16) Παραδείγματος χάριν, όσον αφορά τα συστήματα με καθορισμένες παροχές, χρηματοδοτούμενα με κεφαλαιοποίηση, ορισμένα στοιχεία, όπως η μετατροπή μέρους μιας περιοδικής σύνταξης σε κεφάλαιο, η μεταφορά συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, η σύνταξη επιζώ-

(8) C-262/88: Barber κατά Guardian Royal Exchange Assurance Group (Συλλογή 1990, σ. I-1889).

(9) C-7/93: Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds κατά G. A. Beune (Συλλογή 1994, σ. I-4471).

(10) C-351/00: Pirkko Niemi (Συλλογή 2002, σ. I-7007).

ντος καταβλητέα στον δικαιούχο έναντι παραίτησής του από μέρος της επίσηας σύνταξης ή η μειωμένη σύνταξη όταν ο εργαζόμενος επιλέγει πρόωρη συνταξιοδότηση, μπορεί να είναι άνισα, εφόσον η ανισότητα των ποσών οφείλεται στις συνέπειες της χρησιμοποίησης διαφορετικών αναλογιστικών συντελεστών σύμφωνα με το φύλο κατά το χρόνο εφαρμογής της χρηματοδότησης του συστήματος.

- (17) Έχει αναγνωρισθεί ότι οι παροχές που καταβάλλονται στο πλαίσιο επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης δεν θεωρούνται αποδοχές καθόσον αντιστοιχούν σε περιόδους απασχόλησης προγενέστερες της 17ης Μαΐου 1990, με εξαίρεση τους εργαζομένους ή τους εξ αυτών έλκοντες δικαιώματα, οι οποίοι είχαν ασκήσει ένδικη προσφυγή ή καταθέσει αντίστοιχη ένσταση σύμφωνα με το εφαρμοστέο εθνικό δίκαιο πριν από την ημερομηνία αυτή. Κατά συνέπεια, είναι αναγκαίο να περιορισθεί αναλόγως η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης.
- (18) Το Δικαστήριο έχει κατ' επανάληψη αποφανθεί ότι το πρωτόκολλο Barber <sup>(11)</sup> δεν θίγει το δικαίωμα υπαγωγής σε επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα και ότι ο περιορισμός των χρονικών συνεπειών της απόφασης στην υπόθεση C-262/88 δεν ισχύει για το δικαίωμα υπαγωγής σε επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα. Το Δικαστήριο αποφάνθηκε επίσης ότι οι εθνικοί κανόνες σχετικά με τις προθεσμίες για την άσκηση προσφυγής βάσει του εθνικού δικαίου μπορούν να αντιτάσσονται στους εργαζόμενους που προβάλλουν δικαίωμα υπαγωγής σε επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα, κατά το μέτρο που οι κανόνες αυτοί δεν είναι λιγότερο ευνοϊκοί όσον αφορά τις προσφυγές αυτού του είδους σε σχέση με ανάλογες αγωγές εσωτερικής φύσεως και ότι δεν καθιστούν πρακτικώς αδύνατη την άσκηση δικαιωμάτων που προβλέπονται από το κοινοτικό δίκαιο. Το Δικαστήριο έκρινε επίσης ότι το γεγονός ότι ο εργαζόμενος μπορεί να αξιώσει αναδρομικά την υπαγωγή του σε επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα δεν τον απαλλάσσει από την υποχρέωση καταβολής των εισφορών για το διάστημα της αναδρομικής υπαγωγής.
- (19) Η εξασφάλιση ίσης πρόσβασης στην απασχόληση και στην επαγγελματική κατάρτιση που οδηγεί στην απασχόληση είναι θεμελιώδης για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και επαγγέλματος. Οποιαδήποτε εξαίρεση από την αρχή αυτή θα πρέπει, επομένως, να περιορίζεται στις επαγγελματικές δραστηριότητες, οι οποίες, εκ φύσεως ή λόγω του πλαισίου εντός του οποίου εκτελούνται, απαιτούν την απασχόληση προσώπου συγκεκριμένου φύλου, εφόσον ο επιδιωκόμενος στόχος είναι νόμιμος και σύμφωνος με την αρχή της αναλογικότητας.
- (20) Η παρούσα Οδηγία δεν θίγει την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος των προσώπων να ιδρύουν με άλλους συνδικαλιστικές ενώσεις και να προσχωρούν σε αυτές για την υπεράσπιση των συμφερόντων τους. Τα μέτρα κατά την έννοια του άρθρου 141 παράγραφος 4 της συνθήκης ενδέχεται να περιλαμβάνουν την εγγραφή σε οργανώσεις ή συλλόγους με κύριο στόχο την πρακτική προαγωγή της αρχής της

ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών ή τη συνέχιση της δραστηριότητας των εν λόγω οργανώσεων ή συλλόγων.

- (21) Η απαγόρευση των διακρίσεων δεν θα πρέπει να θίγει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων τα οποία προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα που υφίσταται μια ομάδα προσώπων ενός φύλου. Τα μέτρα αυτά επιτρέπουν την ίδρυση οργανώσεων προσώπων ενός μόνον φύλου, εφόσον κύριος στόχος τους είναι η προαγωγή των ειδικών αναγκών των προσώπων αυτών και η προαγωγή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών.
- (22) Σύμφωνα με το άρθρο 141 παράγραφος 4 της συνθήκης, προκειμένου να εξασφαλισθεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρούν ή να θεσπίζουν μέτρα τα οποία προβλέπουν συγκεκριμένα πλεονεκτήματα με σκοπό να διευκολύνεται η άσκηση επαγγέλματος από το υποεκπροσωπούμενο φύλο ή να αμβλύνονται ή να αντισταθμίζονται τυχόν μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία. Δεδομένης της υφιστάμενης κατάστασης και λαμβανομένης υπόψη της δήλωσης 28 της δυνάμει του Άμστερνταμ, τα κράτη μέλη θα πρέπει κατ' αρχήν να επιδιώξουν τη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην επαγγελματική ζωή.
- (23) Από τη νομολογία του Δικαστηρίου καθίσταται σαφές ότι η δυσμενής μεταχείριση των γυναικών που συνδέεται με την εγκυμοσύνη ή τη μητρότητα συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου. Η μεταχείριση αυτή θα πρέπει, επομένως, να περιλαμβάνεται ρητά στην παρούσα Οδηγία.
- (24) Το Δικαστήριο αναγνωρίζει παγίως ως θεμιτή, όσον αφορά την αρχή της ίσης μεταχείρισης, την προστασία της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και της λοχείας καθώς και τη θέσπιση μέτρων προστασίας της μητρότητας ως μέσο επίτευξης ουσιαστικής ισότητας. Η παρούσα Οδηγία δεν θα πρέπει, συνεπώς, να θίγει την Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων <sup>(12)</sup>. Επίσης, η παρούσα Οδηγία δεν θα πρέπει να θίγει την Οδηγία 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου, της 3ης Ιουνίου 1996, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES <sup>(13)</sup>.
- (25) Για λόγους σαφήνειας, κρίνεται επίσης σκόπιμο να προβλεφθεί ρητά η προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων των γυναικών με άδεια μητρότητας, και ιδίως το δικαίωμά τους να επιστρέφουν στην ίδια ή ισοδύναμη θέση χωρίς επιδείνωση των όρων και των συνθηκών εργασίας λόγω της χρήσης αυτής της άδειας και να επωφελούνται από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας την οποία θα εδικαιούντο κατά την απουσία τους.
- (26) Στο ψήφισμα του Συμβουλίου και των Υπουργών Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων, συνελθόντων στο πλαίσιο του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, σχετικά με την ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή <sup>(14)</sup>, τα κράτη μέλη είχαν ενθαρρυνθεί να εξετάσουν το ενδεχόμενο παροχής από τα αντίστοιχα νομικά τους συ-

(11) Πρωτόκολλο 17 και άρθρο 141 της συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (1992).

(12) ΕΕ L 348 της 28.11.1992, σ. 1.

(13) ΕΕ L 145 της 19.6.1996, σ. 4. Οδηγία όπως τροποποιήθηκε με την Οδηγία 97/75/ΕΚ (ΕΕ L 10 της 16.1.1998, σ. 24)

(14) ΕΕ C 218 της 31.7.2000, σ. 5.



στήματα ατομικού και μη μεταβιβάσιμου δικαιώματος άδειας πατρότητας στους εργαζόμενους άνδρες χωρίς να θίγονται τα εργασιακά τους δικαιώματα.

- (27) Παρόμοια συλλογιστική εφαρμόζεται στη χορήγηση, από τα κράτη μέλη, στους άνδρες και στις γυναίκες ενός ατομικού και μη μεταβιβάσιμου δικαιώματος για άδεια κατόπιν υιοθεσίας ενός παιδιού. Στα κράτη μέλη εναπόκειται να προσδιορίσουν εάν θα χορηγήσουν το εν λόγω δικαίωμα για άδεια πατρότητας ή/και υιοθεσίας και να προσδιορίσουν επίσης τυχόν όρους, εκτός από την απόλυση και την επιστροφή στην εργασία, που δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Οδηγίας.
- (28) Η αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης απαιτεί τη θέσπιση κατάλληλων διαδικασιών από τα κράτη μέλη.
- (29) Η παροχή κατάλληλων δικαστικών ή διοικητικών διαδικασιών για την επιβολή της εκπλήρωσης των υποχρεώσεων που επιβάλλει η παρούσα Οδηγία είναι ουσιαστική για την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης.
- (30) Η έγκριση κανόνων σχετικά με το βάρος αποδείξεως διαδραματίζει σημαντικό ρόλο για την εξασφάλιση της αποτελεσματικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Όπως έκρινε το Δικαστήριο, θα πρέπει να προβλεφθεί ότι το βάρος αποδείξεως μετακυλίεται στον εναγόμενο όταν τεκμαίρεται διάκριση, με εξαίρεση στην περίπτωση διαδικασίας όπου εναπόκειται στο δικαστήριο ή άλλο αρμόδιο εθνικό φορέα να διερευνήσει τα πραγματικά περιστατικά. Είναι πάντως αναγκαίο να διευκρινισθεί ότι η εκτίμηση των γεγονότων από τα οποία μπορεί να τεκμαρθεί η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης εξακολουθεί να υπάγεται στην αρμοδιότητα των αρμόδιων εθνικών φορέων σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο ή την εθνική πρακτική. Επιπλέον, τα κράτη μέλη δύνανται, σε κάθε στάδιο της διαδικασίας, να θεσπίζουν αποδεικτικούς κανόνες ευνοϊκότερους για τον ενάγοντα.
- (31) Με στόχο την περαιτέρω βελτίωση του επιπέδου προστασίας που παρέχει η παρούσα Οδηγία, οι ενώσεις, οι οργανώσεις και οι λοιπές νομικές οντότητες θα πρέπει επίσης να δύνανται, σύμφωνα με τα οριζόμενα από τα κράτη μέλη, να κινούν διαδικασίες, είτε εξ ονόματος του θιγομένου είτε προς υπεράσπισή του, χωρίς να θίγονται εθνικοί δικονομικοί κανόνες όσον αφορά την εκπροσώπηση και την υπεράσπιση.
- (32) Λόγω του θεμελιώδους χαρακτήρα του δικαιώματος αποτελεσματικής νομικής προστασίας, είναι σκόπιμο να εξασφαλιζέται ότι οι εργαζόμενοι εξακολουθούν να τυγχάνουν της προστασίας αυτής ακόμη και μετά τη λήξη της σχέσης από την οποία δημιουργείται η υποτιθέμενη παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Ο εργαζόμενος που υπερασπίζεται ή καταθέτει υπέρ ατόμου το οποίο προστατεύεται βάσει της παρούσας Οδηγίας, θα πρέπει επίσης να τυγχάνει της ίδιας προστασίας.
- (33) Το Δικαστήριο έχει κρίνει σαφώς ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης, για να είναι αποτελεσματική, επιβάλλει, η επιδικαζόμενη αποζημίωση, για οποιαδήποτε παραβίαση, να είναι ανάλογη προς την προκληθείσα ζημία. Κατά συνέπεια, είναι σκόπιμο να εξαιρεθεί ο

προκαθορισμός οποιουδήποτε ανώτατου ορίου για την εν λόγω αποζημίωση, εκτός αν ο εργοδότης μπορεί να αποδείξει ότι η μόνη ζημία που υπέστη ο ατών συνεπεία διάκρισης κατά την έννοια της παρούσας Οδηγίας ήταν η άρνηση να ληφθεί υπόψη η αίτηση εργασίας του.

- (34) Για να βελτιωθεί η αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, τα κράτη μέλη θα πρέπει να προωθούν το διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και, στο πλαίσιο της εθνικής πρακτικής, με μη κυβερνητικές οργανώσεις.
- (35) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να προβλέπουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις σε περίπτωση παράβασης των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα Οδηγία.
- (36) Δεδομένου ότι οι στόχοι της παρούσας Οδηγίας δεν μπορούν να επιτευχθούν ικανοποιητικά από τα κράτη μέλη και μπορούν, συνεπώς, να επιτευχθούν καλύτερα σε κοινοτικό επίπεδο, η Κοινότητα μπορεί να λάβει μέτρα σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας του άρθρου 5 της συνθήκης. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας του ίδιου άρθρου, η παρούσα Οδηγία δεν υπερβαίνει τα αναγκαία για την επίτευξη των στόχων αυτών.
- (37) Προκειμένου να γίνει καλύτερα κατανοητή η διαφορετική μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, θα πρέπει να συνεχισθεί η ανάπτυξη, ανάλυση και διάθεση, στα κατάλληλα επίπεδα, συγκρίσιμων στατιστικών ανά φύλο.
- (38) Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης δεν είναι δυνατόν να περιορίζεται σε νομοθετικά μέτρα. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και τα κράτη μέλη θα πρέπει, αντ' αυτού, να προαγάγουν εντονότερα την ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης ως προς το πρόβλημα των διακρίσεων στις αμοιβές και την αλλαγή νοοτροπίας, με τη μεγαλύτερη δυνατή συμμετοχή όλων των ενδιαφερομένων μερών, σε δημόσιο και ιδιωτικό επίπεδο. Ο διάλογος μεταξύ των κοινωνικών εταίρων μπορεί να συμβάλει σημαντικά στην εν λόγω διαδικασία.
- (39) Η υποχρέωση ενσωμάτωσης της παρούσας Οδηγίας στο εθνικό δίκαιο θα πρέπει να περιορίζεται στις διατάξεις που αντιπροσωπεύουν ουσιαστική αλλαγή σε σύγκριση με τις παλαιότερες Οδηγίες. Η υποχρέωση ενσωμάτωσης των διατάξεων που δεν υφίστανται ουσιαστικές αλλαγές προβλέπεται από τις παλαιότερες Οδηγίες.
- (40) Η παρούσα Οδηγία δεν θίγει τις υποχρεώσεις των κρατών μελών σχετικά με τις προθεσμίες ενσωμάτωσης στο εθνικό δίκαιο και
- (41) Σύμφωνα με την παράγραφο 34 της διοργανικής συμφωνίας για τη βελτίωση της νομοθεσίας<sup>(15)</sup>, τα κράτη μέλη παροτρύνονται να καταρτίσουν, προς ιδία χρήση και προς όφελος της Κοινότητας, δικούς τους πίνακες, οι οποίοι να αποτυπώνουν, στο μέτρο του δυνατού, την αντιστοιχία μεταξύ της παρούσας Οδηγίας και των μέτρων ενσωμάτωσης στο εθνικό δίκαιο, και να τους δημοσιοποιήσουν,

(15) EE C 321 της 31.12.2003, σ. 1.

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

## ΤΙΤΛΟΣ I: ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

### Άρθρο 1

#### Σκοπός

Σκοπός της παρούσας Οδηγίας είναι να εξασφαλισθεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Για το σκοπό αυτό, η παρούσα Οδηγία περιέχει διατάξεις για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ως προς:

- α) την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης, και στην επαγγελματική κατάρτιση·
- β) τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής·
- γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Περιλαμβάνει επίσης διατάξεις με σκοπό να εξασφαλίζεται ότι η εφαρμογή αυτή καθίσταται αποτελεσματικότερη μέσω της θέσπισης κατάλληλων διαδικασιών.

### Άρθρο 2

#### Ορισμοί

1. Για τους σκοπούς της παρούσας Οδηγίας ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

- α) «άμεση διάκριση»: όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν που υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση·
- β) «έμμεση διάκριση»: όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση πρόσωπα ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία·
- γ) «παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος· εφαρμογής των οδηγιών που περιλαμβάνονται στο παράρτημα I μέρος Β.
- δ) «σεξουαλική παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος·

ε) «αμοιβή»: οι συνθήκες βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που λαμβάνει ο εργαζόμενος άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη βάσει της σχέσης εργασίας·

στ) «επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης»: συστήματα που δεν διέπονται από την Οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 1978, περί της προσδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισεως (1), και που έχουν ως αντικείμενο τη χορήγηση στους εργαζόμενους, μισθωτούς ή αυτοαπασχολούμενους, στα πλαίσια επιχείρησης ή ομάδας επιχειρήσεων, οικονομικού κλάδου ή επαγγελματικού ή διεπαγγελματικού τομέα, παροχών που προορίζονται να συμπληρώσουν ή να υποκαταστήσουν τις παροχές των εκ του νόμου συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, ανεξαρτήτως του αν η υπαγωγή στα συστήματα αυτά είναι υποχρεωτική.

2. Για τους σκοπούς της παρούσας Οδηγίας, η διάκριση περιλαμβάνει:

- α) την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση βασιζόμενη στην απόρριψη της εν λόγω συμπεριφοράς ή στην υποταγή σε αυτήν·
- β) την εντολή προς διακριτική μεταχείριση ενός προσώπου λόγω φύλου·
- γ) οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας κατά την έννοια της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ.

### Άρθρο 3

#### Θετική δράση

Τα κράτη μέλη μπορούν να διατηρούν ή να θεσπίζουν μέτρα κατά το άρθρο 141 παράγραφος 4 της συνθήκης, για να εξασφαλίσουν εμπράκτως πλήρη ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην επαγγελματική ζωή.

## ΤΙΤΛΟΣ II: ΕΙΔΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 - Ισότητα της αμοιβής

### Άρθρο 4

#### Απαγόρευση διακρίσεων

Για όμοια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται η αυτή αξία, καταργούνται οι άμεσες και έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου όσον αφορά όλα τα στοιχεία και τους όρους αμοιβής. Ειδικότερα, όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 - Ίση μεταχείριση στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης

### Άρθρο 5

#### Απαγόρευση διακρίσεων

Με την επιφύλαξη του άρθρου 4, εξαιρείται κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, ιδίως όσον αφορά:

- α) το πεδίο εφαρμογής των συστημάτων αυτών και τους όρους υπαγωγής στα συστήματα αυτά·
- β) την υποχρέωση καταβολής εισφορών και τον υπολογισμό τους·
- γ) τον υπολογισμό των παροχών, συμπεριλαμβανομένων των προσαυξήσεων λόγω συζύγου και προστατευόμενου προσώπου, και τις προϋποθέσεις διάρκειας και διατήρησης του δικαιώματος παροχών.

### Άρθρο 6

#### Προσωπικό πεδίο εφαρμογής

Το παρόν κεφάλαιο εφαρμόζεται στον ενεργό πληθυσμό, συμπεριλαμβανομένων των αυτοαπασχολουμένων, των εργαζομένων η δραστηριότητα των οποίων διακόπτεται λόγω ασθένειας, μητρότητας, ατυχήματος ή μη θηλεημένης ανεργίας και των προσώπων που αναζητούν εργασία και στους συνταξιούχους και στους ανάπηρους εργαζομένους, καθώς και στους εξ αυτών έλκοντες δικαιώματα, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο ή/και την εθνική πρακτική.

### Άρθρο 7

#### Καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής

1. Το παρόν κεφάλαιο εφαρμόζεται:

- α) στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που εξασφαλίζουν προστασία κατά των ακόλουθων κινδύνων:
  - i) ασθένεια,
  - ii) αναπηρία,
  - iii) γήρας, συμπεριλαμβανομένης της περίπτωσης πρόωρης συνταξιοδότησης,
  - iv) εργατικό ατύχημα και επαγγελματική ασθένεια,
  - v) ανεργία·
- β) στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που προβλέπουν άλλες κοινωνικές παροχές, σε είδος ή σε χρήμα, και ιδίως παροχές επιζώντων και οικογενειακές παροχές, εφόσον οι παροχές αυτές αποτελούν οφέλη που παρέχονται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της απασχόλησής του.

2. Το παρόν κεφάλαιο εφαρμόζεται επίσης στα συνταξιοδοτικά συστήματα για συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων, όπως οι δημόσιοι υπάλληλοι, αν οι παροχές που προβλέπονται από το σύστημα καταβάλλονται λόγω της εργασιακής σχέσης με τον δημόσιο εργοδότη. Το

γεγονός ότι το εν λόγω σύστημα αποτελεί τμήμα γενικού εκ του νόμου συστήματος δεν ασκεί επιρροή συναφώς.

### Άρθρο 8

#### Εξαιρέσεις από το καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής

1. Το παρόν κεφάλαιο δεν εφαρμόζεται:

- α) στις ατομικές συμβάσεις των αυτοαπασχολουμένων·
- β) στα συστήματα των αυτοαπασχολουμένων που έχουν ένα μόνο μέλος·
- γ) στην περίπτωση των μισθωτών, στις ασφαλιστήριες συμβάσεις στις οποίες δεν μετέχει ο εργοδότης·
- δ) στις προαιρετικές διατάξεις επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης που προσφέρονται ατομικά στους μετέχοντες για να τους εξασφαλίσουν:
  - i) είτε συμπληρωματικές παροχές,
  - ii) είτε την επιλογή της ημερομηνίας έναρξης των κανονικών παροχών των αυτοαπασχολουμένων ή την επιλογή μεταξύ πολλών παροχών·
- ε) στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης στα οποία οι παροχές χρηματοδοτούνται από εισφορές που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι σε εθελοντική βάση.

2. Το παρόν κεφάλαιο δεν εμποδίζει τον εργοδότη να χορηγήσει συμπληρωματικό ποσό σύνταξης σε άτομα τα οποία έχουν ήδη συμπληρώσει την ηλικία συνταξιοδότησης όσον αφορά τη χορήγηση σύνταξης δυνάμει επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης αλλά τα οποία δεν έχουν ακόμη συμπληρώσει την ηλικία της συνταξιοδότησης για τη χορήγηση νόμιμης σύνταξης, με σκοπό την εξίσωση ή την προσέγγιση του ποσού των συνολικών παροχών που καταβάλλεται στα άτομα αυτά με το ποσό που καταβάλλεται σε ετερόφυλα άτομα που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση τα οποία έχουν ήδη συμπληρώσει την ηλικία της νόμιμης σύνταξης, έως ότου οι δικαιούχοι του συμπληρωματικού ποσού συμπληρώσουν την ηλικία της νόμιμης σύνταξης.

### Άρθρο 9

#### Παραδείγματα διακρίσεων

1. Στις διατάξεις που αντιβαίνουν προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης περιλαμβάνονται οι διατάξεις που βασίζονται στο φύλο, είτε άμεσα είτε έμμεσα, προκειμένου:

- α) να προσδιορίσουν τα πρόσωπα που είναι σε θέση να συμμετάσχουν σε επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης·
- β) να καθορίσουν τον υποχρεωτικό ή προαιρετικό χαρακτήρα της συμμετοχής σε επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης·
- γ) να διαμορφώσουν διαφορετικούς κανόνες σχετικά με την ηλικία εισόδου στο σύστημα ή με ελάχιστη διάρκεια της απασχόλησης ή της υπαγωγής στο σύστημα, για τη λήψη παροχών από το σύστημα αυτό·

- δ) να προβλέψουν διαφορετικούς κανόνες, εκτός από τις περιπτώσεις που προβλέπονται στα στοιχεία ν) και ι), για την απόδοση των εισφορών όταν ο εργαζόμενος αποχωρεί από το σύστημα χωρίς να έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις που θα του εξασφάλιζαν μεταγενέστερο δικαίωμα για τις μακροπρόθεσμες παροχές·
- ε) να καθορίσουν διαφορετικές προϋποθέσεις για τη χορήγηση παροχών ή να τις περιορίσουν μόνο στους εργαζομένους του ενός ή του άλλου φύλου·
- στ) να επιβάλουν διαφορετικά όρια ηλικίας για τη συνταξιοδότηση·
- ζ) να διακόψουν τη διατήρηση ή την απόκτηση δικαιωμάτων κατά τη διάρκεια των αδειών λόγω μητρότητας ή για οικογενειακούς λόγους, οι οποίες ορίζονται με νόμο ή σύμβαση και κατά τις οποίες καταβάλλονται αποδοχές από τον εργοδότη·
- η) να καθορίσουν διαφορετικά επίπεδα για τις παροχές, εκτός αν αυτό είναι αναγκαίο προκειμένου να ληφθούν υπόψη αναλογιστικά στοιχεία υπολογισμού, τα οποία είναι διαφορετικά για τα δύο φύλα, στην περίπτωση συστημάτων με καθορισμένες εισφορές· στην περίπτωση συστημάτων με καθορισμένες παροχές χρηματοδοτούμενων με κεφαλαιοποίηση, ορισμένα στοιχεία μπορεί να είναι άνισα, εφόσον η ανισότητα των ποσών οφείλεται στις συνέπειες της χρησιμοποίησης διαφορετικών αναλογιστικών συντελεστών ανά φύλο κατά την εφαρμογή της χρηματοδότησης του συστήματος·
- θ) να καθορίσουν διαφορετικά επίπεδα για τις εισφορές των εργαζομένων·
- ι) να καθορίσουν διαφορετικά επίπεδα για τις εισφορές των εργοδοτών, εκτός από:
- την περίπτωση συστημάτων με καθορισμένες εισφορές, εάν στόχος είναι η εξίσωση ή η προσέγγιση των τελικών παροχών των δύο φύλων,
  - την περίπτωση συστημάτων με καθορισμένες παροχές, χρηματοδοτούμενων με κεφαλαιοποίηση, εφόσον οι εργοδοτικές εισφορές προορίζονται για να συμπληρώσουν το χρηματικό ποσό το οποίο είναι απαραίτητο για να καλυφθεί το κόστος των καθορισμένων αυτών παροχών·
- ια) να προβλέψουν διαφορετικούς κανόνες ή κανόνες που ισχύουν μόνο για τους εργαζομένους συγκεκριμένου φύλου, εκτός από τις περιπτώσεις που προβλέπονται στα στοιχεία ν) και ι), όσον αφορά την εξασφάλιση ή τη διατήρηση του δικαιώματος για μεταγενέστερες παροχές όταν ο εργαζόμενος αποχωρεί από το σύστημα.
- 2.** Όταν η χορήγηση των παροχών που απορρέουν από το παρόν κεφάλαιο επαφίεται στη διακριτική ευχέρεια των οργάνων διαχείρισης του συστήματος, τα όργανα αυτά τηρούν την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

## Άρθρο 10

### Εφαρμογή ως προς τους αυτοαπασχολούμενους

- 1.** Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε οι διατάξεις των επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης των αυτοαπασχολούμενων, οι οποίες αντιβαίνουν προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης, να αναθεωρηθούν το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 1993

ή, για τα κράτη μέλη που προσχώρησαν μετά την ημερομηνία αυτή, κατά την ημερομηνία έναρξης εφαρμογής στο έδαφός τους της Οδηγίας 86/378/ΕΟΚ.

- 2.** Το παρόν κεφάλαιο δεν αποτελεί εμπόδιο προκειμένου τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις, που συνδέονται με περίοδο υπαγωγής σε επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης αυτοαπασχολούμενων, χρονικώς προγενέστερη της αναθεώρησης του συστήματος αυτού, να εξακολουθούν να διέπονται από τις διατάξεις του συστήματος που ίσχυε κατά την περίοδο εκείνη.

## Άρθρο 11

### Δυνατότητα αναβολής ως προς τους αυτοαπασχολούμενους

Όσον αφορά τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης των αυτοαπασχολούμενων, τα κράτη μέλη μπορούν να αναβάλουν την υποχρεωτική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά:

- τον καθορισμό της ηλικίας συνταξιοδότησης για τη χορήγηση συντάξεων γήρατος ή αποχώρησης καθώς και τις δυνατές συνέπειες για άλλες παροχές:
  - είτε έως την ημερομηνία κατά την οποία η ίση αυτή μεταχείριση θα επιτευχθεί στα εκ του νόμου συστήματα,
  - είτε, το αργότερο, έως ότου η εφαρμογή της αρχής αυτής επιβληθεί με Οδηγία·
- τη σύνταξη των επιζώντων, έως ότου η αρχή της ίσης μεταχείρισης επιβληθεί συναφώς από το κοινοτικό δίκαιο στα εκ του νόμου συστήματα κοινωνικής ασφάλισης·
- την εφαρμογή του άρθρου 9 παράγραφος 1 σημείο ι), σχετικά με τη χρήση των διαφορετικών αναλογιστικών στοιχείων υπολογισμού έως την 1η Ιανουαρίου 1999 ή, για τα κράτη μέλη που προσχώρησαν μετά την ημερομηνία αυτή, κατά την ημερομηνία έναρξης εφαρμογής στο έδαφός τους της Οδηγίας 86/378/ΕΟΚ.

## Άρθρο 12

### Αναδρομική ισχύς

- 1.** Τα μέτρα για την εφαρμογή του παρόντος κεφαλαίου, όσον αφορά τους εργαζομένους, καλύπτουν όλες τις παροχές στο πλαίσιο των επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης που οφείλονται σε περιόδους απασχόλησης μεταγενέστερες της 17ης Μαΐου 1990 και ισχύουν αναδρομικά από την ημερομηνία αυτή, με την επιφύλαξη των δικαιωμάτων των εργαζομένων ή των εξ αυτών ελκόντων δικαιώματα, οι οποίοι, πριν από την ημερομηνία αυτή, είχαν ασκήσει ένδικη προσφυγή ή είχαν προβάλει ισοδύναμη, κατά το εφαρμοστέο εθνικό δίκαιο, αξίωση. Στην περίπτωση αυτή, τα μέτρα εφαρμογής ισχύουν αναδρομικά από την 8η Απριλίου 1976 και καλύπτουν όλες τις παροχές που οφείλονται σε περιόδους απασχόλησης μεταγενέστερες της ημερομηνίας αυτής. Για τα κράτη μέλη που προσχώρησαν στην Κοινότητα μετά την 8η Απριλίου 1976 και πριν από την 17η Μαΐου 1990, η ημερομηνία αυτή αντικαθίσταται από την ημερομηνία κατά την οποία το άρθρο 141 της συνθήκης κατέστη εφαρμοστέο στο έδαφός τους.

2. Η δεύτερη πρόταση της παραγράφου 1 δεν επηρεάζει τους εθνικούς κανόνες που αφορούν τις προθεσμίες προσφυγής του εθνικού δικαίου, οι οποίοι μπορούν να αντιταχθούν στους εργαζομένους ή στους εξ αυτών έλκοντες δικαιώματα, οι οποίοι είχαν ασκήσει ένδικη προσφυγή ή είχαν προβάλει ισοδύναμη, κατά το εθνικό δίκαιο, αξίωση πριν από τις 17 Μαΐου 1990, υπό την προϋπόθεση ότι αυτοί οι κανόνες δεν είναι λιγότερο ευνοϊκοί για τις προσφυγές αυτού του είδους απ' ό, τι για ανάλογες προσφυγές εσωτερικού χαρακτήρα και ότι δεν καθιστούν πρακτικά αδύνατη την άσκηση δικαιωμάτων που προβλέπονται από το κοινοτικό δίκαιο.
3. Για τα κράτη μέλη που προσχώρησαν στην Κοινότητα μετά τις 17 Μαΐου 1990 και τα οποία, την 1η Ιανουαρίου 1994, ήταν συμβαλλόμενα μέρη της συμφωνίας για τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο, η ημερομηνία 17 Μαΐου 1990 στην πρώτη πρόταση της παραγράφου 1 αντικαθίσταται από την 1η Ιανουαρίου 1994.
4. Για τα άλλα κράτη μέλη που προσχώρησαν μετά τις 17 Μαΐου 1990, η ημερομηνία 17 Μαΐου 1990 στις παραγράφους 1 και 2 αντικαθίσταται από την ημερομηνία κατά την οποία το άρθρο 141 της συνθήκης κατέστη εφαρμοστέο.

## Άρθρο 13

### Μεταβλητή ηλικία συνταξιοδότησης

Οι περιπτώσεις στις οποίες άνδρες και γυναίκες έχουν τη δυνατότητα μεταβλητής ηλικίας συνταξιοδότησης υπό τους ίδιους όρους, δεν θεωρούνται ασύμβατες με το παρόν κεφάλαιο.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 - Ίση μεταχείριση σε σχέση με την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική κατάρτιση και εξέλιξη και τους όρους εργασίας

## Άρθρο 14

### Απαγόρευση διακρίσεων

1. Δεν υφίσταται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημοσίων φορέων, όσον αφορά:
  - α) τους όρους πρόσβασης στη μισθωτή εργασία, στο ελεύθερο επάγγελμα ή σε άλλα είδη απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ασκέτως του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, μεταξύ άλλων και ως προς τις προαγωγές·
  - β) την πρόσβαση σε όλους τους τύπους και τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής εμπειρίας·
  - γ) τους όρους απασχόλησης και εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων, καθώς και θέματα αμοιβής σύμφωνα με το άρθρο 141 της συνθήκης·

δ) την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε οργάνωση τα μέλη της οποίας ασκούν συγκεκριμένο επάγγελμα, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που χορηγούνται από τέτοιες οργανώσεις.

2. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, καθώς και την κατάρτιση με σκοπό την απασχόληση, ότι η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε χαρακτηριστικό στοιχείο σχετικό με το φύλο δεν συνιστά διάκριση όταν, ως εκ της φύσεως των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή λόγω του πλαισίου στο οποίο ασκούνται, το χαρακτηριστικό αυτό αποτελεί πραγματική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο στόχος της είναι νόμιμος και η προϋπόθεση είναι ανάλογη.

## Άρθρο 15

### Επιστροφή ύστερα από άδεια μητρότητας

Η γυναίκα που έχει λάβει άδεια μητρότητας δικαιούται, μετά το πέρας της άδειας αυτής, να επιστρέφει στην εργασία της ή σε ισοδύναμη θέση με όρους και συνθήκες όχι λιγότερο ευνοϊκούς για αυτήν και να επωφελείται από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία της.

## Άρθρο 16

### Άδεια πατρότητας και υιοθεσίας

Η παρούσα Οδηγία δεν θίγει το δικαίωμα των κρατών μελών να αναγνωρίζουν χωριστό δικαίωμα άδειας πατρότητας ή/και άδειας υιοθεσίας. Τα κράτη μέλη που αναγνωρίζουν τα εν λόγω δικαιώματα μεριμνούν ώστε οι εργαζόμενοι άνδρες και γυναίκες να μην απολύονται λόγω της άσκησης του δικαιώματος αυτού και να εξασφαλίζεται ότι, κατά το πέρας αυτής της άδειας, δικαιούνται να επιστρέφουν στην εργασία τους ή σε θέση ισοδύναμη υπό όρους και συνθήκες όχι λιγότερο ευνοϊκούς γι' αυτούς και να επωφελούνται από οποιαδήποτε βελτίωση των όρων εργασίας, της οποίας θα εδικαιούτο κατά την απουσία τους.

## ΤΙΤΛΟΣ III:

### ΟΡΙΖΟΝΤΙΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 - Ένδικα βοηθήματα και επιβολή του δικαίου

### Τμήμα 1 - Ένδικα βοηθήματα

## Άρθρο 17

### Πρόσπιση των δικαιωμάτων

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, ύστερα από ενδεχόμενη προσφυγή σε άλλες αρμόδιες αρχές, συμπεριλαμβανομένων των τυχόν διαδικασιών συνδιαλλαγής εφόσον κρίνονται

απαραίτητες, κάθε πρόσωπο που θεωρεί εαυτό ζημιωθέν από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης έχει πρόσβαση σε δικαστικές διαδικασίες για την επιβολή των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα Οδηγία, ακόμη και εάν η σχέση στο πλαίσιο της οποίας εικάζεται ότι σημειώθηκε η διάκριση έχει λήξει.

2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι ενώσεις, οργανώσεις ή άλλες νομικές οντότητες, οι οποίες έχουν, σύμφωνα με τα κριτήρια του εθνικού τους δικαίου, νόμιμο συμφέρον να διασφαλίσουν ότι τηρούνται οι διατάξεις της παρούσας Οδηγίας, μπορούν να κινήσουν, είτε εξ ονόματος του ενάγοντος είτε προς υπεράσπισή του, και με την έγκρισή του, κάθε δικαστική ή/και διοικητική διαδικασία προβλεπόμενη για την πραγμάτωση των εκ της παρούσας Οδηγίας υποχρεώσεων.
3. Οι παράγραφοι 1 και 2 δεν θίγουν τις εθνικές διατάξεις περί των προθεσμιών εγέρσεως αγωγής σχετικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

## Άρθρο 18

### Αποζημίωση ή αντιστάθμιση

Τα κράτη μέλη εισάγουν στην εθνική έννομη τάξη τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίζεται πραγματική και αποτελεσματική αποζημίωση ή αντιστάθμιση, όπως καθορίζεται από τα κράτη μέλη, για την απώλεια και τη ζημία που υφίσταται ένα πρόσωπο ως αποτέλεσμα διάκρισης λόγω φύλου, κατά τρόπο αποτρεπτικό και ανάλογο προς την υποσθένεισα ζημία. Η εν λόγω αποζημίωση ή αντιστάθμιση δεν μπορεί να περιορισθεί εκ των προτέρων από καθορισμένο ανώτατο όριο, εκτός από τις περιπτώσεις όπου ο εργοδότης μπορεί να αποδείξει ότι η μόνη ζημία που υπέστη ο αιτών συνεπεία διάκρισης κατά την έννοια της παρούσας Οδηγίας έγκειται στην άρνηση να ληφθεί υπόψη η αίτηση εργασίας του.

## Τμήμα 2 - Βάρος αποδείξεως

### Άρθρο 19

#### Βάρος αποδείξεως

1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα, σύμφωνα με τα εθνικά τους δικαστικά συστήματα, ώστε να επιβάλλεται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όταν πρόσωπο που κρίνει ότι θίγεται από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης.
2. Η παράγραφος 1 δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να θεσπίζουν αποδεικτικούς κανόνες ευνοϊκότερους για τον ενάγοντα.
3. Τα κράτη μέλη μπορούν να μην εφαρμόζουν την παράγραφο 1 σε διαδικασίες κατά τις οποίες εναπόκειται στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή να διερευνήσει τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης.

4. Οι παράγραφοι 1, 2 και 3 εφαρμόζονται επίσης:

- α) στις περιπτώσεις που καλύπτονται από το άρθρο 141 της συνθήκης και, καθόσον υπάρχει διακριτική μεταχείριση λόγω φύλου, από τις Οδηγίες 92/85/ΕΟΚ και 96/34/ΕΚ·
- β) σε κάθε αστική ή διοικητική διαδικασία που αφορά το δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα και προβλέπει μέτρα αποκατάστασης βάσει του εθνικού δικαίου κατ' εφαρμογή των μέτρων του στοιχείου α), εξαιρουμένων των εξωδίκων εκουσίων διαδικασιών ή των διαδικασιών που προβλέπονται από το εθνικό δίκαιο.

5. Το παρόν άρθρο δεν εφαρμόζεται στις ποινικές διαδικασίες, εκτός εάν τα κράτη μέλη ορίζουν διαφορετικά.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 - Προώθηση της ίσης μεταχείρισης-διάλογος

### Άρθρο 20

#### Φορείς αρμόδιοι για την ισότητα

1. Τα κράτη μέλη ορίζουν και λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για έναν ή περισσότερους φορείς για την προώθηση, την ανάλυση, την παρακολούθηση και την υποστήριξη της ίσης μεταχείρισης όλων των προσώπων, χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου. Οι φορείς αυτοί μπορεί να αποτελούν μέρος οργανισμών με αρμοδιότητες σε εθνικό επίπεδο για την προάσπιση των ανθρώπινων ή των ατομικών δικαιωμάτων.
2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι αρμοδιότητες των εν λόγω φορέων περιλαμβάνουν:
  - α) την παροχή ανεξάρτητης συνδρομής προς τα θύματα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση, με την επιφύλαξη του δικαιώματος των θυμάτων και των ενώσεων, οργανισμών ή άλλων νομικών οντοτήτων περί των οποίων το άρθρο 17 παράγραφος 2·
  - β) τη διενέργεια ανεξάρτητων ερευνών για τις διακρίσεις·
  - γ) τη δημοσίευση ανεξάρτητων εκθέσεων και τη διατύπωση συστάσεων για κάθε θέμα που αφορά τις διακρίσεις αυτές·
  - δ) στο κατάλληλο επίπεδο, την ανταλλαγή διαθέσιμων πληροφοριών με αντίστοιχους ευρωπαϊκούς φορείς, όπως τυχόν μελλοντικό Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων.

### Άρθρο 21

#### Κοινωνικός διάλογος

1. Τα κράτη μέλη, σύμφωνα με τις εθνικές παραδόσεις και πρακτικές, λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα προώθησης του κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων με σκοπό την προαγωγή της ίσης μεταχείρισης, συμπεριλαμβανομένης, παραδείγματος χάριν, της παρακολούθησης των πρακτικών στο χώρο εργασίας, αλλά και όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και την επαγγελματική εξέλιξη καθώς και μέσω της παρακολούθησης των συλλογικών συμβάσεων, των κωδίκων δεοντολογίας, της έρευνας ή της ανταλλαγής εμπειριών και ορθών πρακτικών.

2. Όταν τούτο συνάδει με τις εθνικές παραδόσεις και πρακτικές, τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν τους κοινωνικούς εταίρους, χωρίς να θίγουν την αυτονομία τους, να προάγουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών καθώς και ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις με στόχο την καλύτερη εναρμόιση του επαγγελματικού και του ιδιωτικού βίου και να συνάπτουν στο ενδεδειγμένο επίπεδο συμφωνίες για τη θέσπιση κανόνων κατά των διακρίσεων στους τομείς του άρθρου 1 που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι συμφωνίες αυτές πληρούν τις διατάξεις της παρούσας Οδηγίας και τα σχετικά εθνικά μέτρα εφαρμογής.

3. Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν, σύμφωνα με το εθνικό τους δίκαιο, τις συλλογικές τους συμβάσεις ή τις πρακτικές τους, τους εργοδότες να προάγουν την ισότητα ανδρών και γυναικών με τρόπο προγραμματισμένο και συστηματικό στον εργασιακό χώρο καθώς και όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και εξέλιξη.

4. Για το σκοπό αυτό, οι εργοδότες ενθαρρύνονται να παρέχουν τακτικά τις κατάλληλες πληροφορίες στους εργαζομένους ή/και τους εκπροσώπους τους σε ό, τι αφορά την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην επιχείρηση.

Οι πληροφορίες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν επισκόπηση της αναλογίας ανδρών/γυναικών στις διάφορες βαθμίδες του οργανισμού, τις αμοιβές τους και τις διαφορές των αμοιβών, καθώς και τα ενδεχόμενα μέτρα για τη βελτίωση της κατάστασης σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

## Άρθρο 22

### Διάλογος με μη κυβερνητικές οργανώσεις

Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν το διάλογο με τις σχετικές μη κυβερνητικές οργανώσεις που έχουν, σύμφωνα με το εθνικό τους δίκαιο και την εθνική τους πρακτική, νόμιμο συμφέρον να συμβάλλουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, προκειμένου να προωθηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 - Γενικές οριζόντιες διατάξεις

## Άρθρο 23

### Συμμόρφωση

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν κάθε αναγκαίο μέτρο για να διασφαλίσουν ότι:

- α) τυχόν νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις, αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης, καταργούνται·
- β) διατάξεις ατομικών ή συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών, εσωτερικών κανονισμών επιχειρήσεων ή κανόνων διεπόντων τα ανεξάρτητα επαγγέλματα και εργασίες και τις οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, ή τυχόν άλλων ρυθμίσεων, που αντιβαίνουν προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης, είναι άκυρες, ακυρώσιμες ή τροποποιούνται·

γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που περιέχουν διατάξεις του είδους αυτού δύνανται να μην τυγχάνουν εγκρίσεως ή να μην παρατείνονται με διοικητικά μέτρα.

## Άρθρο 24

### Προστασία έναντι αντιποίνων

Τα κράτη μέλη εισάγουν στην εθνική έννομη τάξη τα μέτρα που απαιτούνται για την προστασία των εργαζομένων, περιλαμβανομένων και εκείνων που είναι εκπρόσωποι των εργαζομένων όπως προβλέπει η εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική, κατά της απόλυσης ή άλλης δυσμενούς μεταχείρισης που θα συνιστούσε αντίδραση του εργοδότη σε καταγγελία εντός της επιχείρησης ή σε κίνηση δικαστικής διαδικασίας με στόχο να επιβάλει τη συμμόρφωση προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

## Άρθρο 25

### Κυρώσεις

Τα κράτη μέλη καθορίζουν τους κανόνες για τις κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης των εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται κατ' εφαρμογή της παρούσας Οδηγίας και λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα επιβολής τους. Οι κυρώσεις οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν την καταβολή αποζημίωσης στο θύμα, πρέπει να είναι αποτελεσματικές, ανάλογες με την παράβαση και αποτρεπτικές. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν τις εν λόγω διατάξεις στην Επιτροπή το αργότερο έως τις 5 Οκτωβρίου 2005 και της κοινοποιούν επίσης κάθε μεταγενέστερη τροποποίησή τους αμελλητί.

## Άρθρο 26

### Πρόληψη διακρίσεων

Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν, βάσει της νομοθεσίας τους, των συλλογικών συμβάσεων ή της πρακτικής, τους εργοδότες και τους αρμοδίους για την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση να εισάγουν αποτελεσματικά μέτρα για την πρόληψη κάθε μορφής διάκρισης βάσει φύλου, και ιδίως της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας ή όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και εξέλιξη.

## Άρθρο 27

### Ελάχιστες προϋποθέσεις

1. Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ή να διατηρούν διατάξεις που είναι ευνοϊκότερες για την προστασία της αρχής της ίσης μεταχείρισης από τις διατάξεις της παρούσας Οδηγίας.
2. Η εφαρμογή της παρούσας Οδηγίας δεν αποτελεί σε καμία περίπτωση επαρκή λόγο για τη μείωση του επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στους τομείς που καλύπτονται από αυτήν, με την επιφύλαξη του δικαιώματος των κρατών μελών να θεσπίζουν, ανάλογα με την εξέλιξη

της κατάστασης, νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις διαφορετικές από αυτές που υφίστανται κατά τη στιγμή της κοινοποίησης της παρούσας Οδηγίας, εφόσον πληρούνται οι διατάξεις της παρούσας Οδηγίας.

## Άρθρο 28

### Σχέση με κοινοτικές και εθνικές διατάξεις

1. Η παρούσα Οδηγία δεν θίγει τις διατάξεις περί προστασίας των γυναικών ιδίως για την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα.
2. Η παρούσα Οδηγία δεν θίγει τις διατάξεις της Οδηγίας 96/34/EK και της Οδηγίας 92/85/EOK.

## Άρθρο 29

### Συνεκτίμηση της ισότητας ανδρών και γυναικών

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν ενεργώς υπόψη το στόχο της ισότητας ανδρών και γυναικών κατά τη σύνταξη και την εφαρμογή νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων, πολιτικών και δραστηριοτήτων στους τομείς που μνημονεύονται στην παρούσα Οδηγία.

## Άρθρο 30

### Διαβίβαση πληροφοριών

Τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε τα μέτρα που λαμβάνονται κατ'εφαρμογή της παρούσας Οδηγίας, καθώς και οι διατάξεις που ήδη ισχύουν, να γνωστοποιούνται σε όλους τους ενδιαφερομένους με όλα τα κατάλληλα μέσα, και, ενδεχομένως, στον εργασιακό χώρο.

## ΤΙΤΛΟΣ IV: ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

## Άρθρο 31

### Εκθέσεις

1. Έως τις 15 Φεβρουαρίου 2011, τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή όλες τις αναγκαίες πληροφορίες προκειμένου η Επιτροπή να συντάξει έκθεση προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο για την εφαρμογή της παρούσας Οδηγίας.
2. Με την επιφύλαξη της παραγράφου 1, τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή, ανά τετραετία, τα κείμενα των μέτρων που θεσπίζονται σύμφωνα με το άρθρο 141 παράγραφος 4 της συνθήκης, καθώς και εκθέσεις για τα μέτρα αυτά και την εφαρμογή τους. Βάσει των πληροφοριών αυτών, η Επιτροπή εγκρίνει και δημοσιεύει ανά τετραετία έκθεση στην οποία γίνεται συγκριτική αξιολόγηση τέτοιων μέτρων υπό το πρίσμα της δήλωσης 28 που προσαρτάται στην τελική πράξη της συνθήκης του Άμστερνταμ.
3. Τα κράτη μέλη αξιολογούν τις επαγγελματικές δραστηριότητες του άρθρου 14 παράγραφος

2, προκειμένου να κρίνουν, λαμβάνοντας υπόψη τις κοινωνικές εξελίξεις, αν δικαιολογείται η διατήρηση των εν λόγω εξαιρέσεων. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν στην Επιτροπή τα αποτελέσματα της αξιολόγησης περιοδικά, αλλά τουλάχιστον ανά 8 έτη.

## Άρθρο 32

### Επανεξέταση

Έως τις 15 Φεβρουαρίου 2013, η Επιτροπή επανεξετάζει τη λειτουργία της παρούσας Οδηγίας και, εάν το κρίνει σκόπιμο, προτείνει οποιεσδήποτε τροποποιήσεις θεωρεί αναγκαίες.

## Άρθρο 33

### Εφαρμογή

Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις για να συμμορφωθούν με την παρούσα Οδηγία το αργότερο έως τις 15 Αυγούστου 2008 ή εξασφαλίζουν ότι, πριν από την ημερομηνία αυτή, οι κοινωνικοί εταίροι θεσπίζουν τις απαιτούμενες διατάξεις με συμφωνία. Τα κράτη μέλη μπορούν, αν είναι απαραίτητο να ληφθούν υπόψη ιδιαίτερες δυσχέρειες, να διαθέτουν πρόσθετη προθεσμία το πολύ ενός έτους, προκειμένου να συμμορφωθούν με την παρούσα Οδηγία. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να είναι σε θέση να εγγυηθούν τα αποτελέσματα που επιβάλλει η παρούσα Οδηγία. Στη συνέχεια, ανακοινώνουν στην Επιτροπή το κείμενο των εν λόγω διατάξεων.

Όταν τα κράτη μέλη θεσπίζουν τις εν λόγω διατάξεις, αυτές περιέχουν αναφορά στην παρούσα Οδηγία ή συνοδεύονται από την αναφορά αυτή κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Περιέχουν επίσης δήλωση σύμφωνα με την οποία οι αναφορές σε ισχύοντες νόμους, κανονισμούς και διοικητικές διατάξεις, που περιλαμβάνονται στις Οδηγίες που καταργούνται από την παρούσα Οδηγία, νοούνται ως αναφορές στην παρούσα Οδηγία. Ο τρόπος της αναφοράς και η διατύπωση της δήλωσης αποφασίζονται από τα κράτη μέλη.

Η υποχρέωση ενσωμάτωσης της παρούσας Οδηγίας στο εθνικό δίκαιο περιορίζεται στις διατάξεις που αντιπροσωπεύουν ουσιαστική αλλαγή σε σύγκριση με τις παλαιότερες Οδηγίες. Η υποχρέωση ενσωμάτωσης των διατάξεων που δεν υφίστανται ουσιαστικές αλλαγές προβλέπεται από τις παλαιότερες Οδηγίες.

Τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή το κείμενο των κυριότερων διατάξεων εσωτερικού δικαίου, τις οποίες θεσπίζουν στον τομέα που διέπεται από την παρούσα Οδηγία.

## Άρθρο 34

### Κατάργηση

1. Με ισχύ από τις 15 Αυγούστου 2009, οι Οδηγίες 75/117/EOK, 76/207/EOK, 86/378/EOK και 97/80/EK καταργούνται, με την επιφύλαξη των υποχρεώσεων των κρατών μελών σχετικά με τις προθεσμίες ενσωμάτωσης στο εθνικό δίκαιο και εφαρμογής των οδηγιών που παρατίθενται στο παράρτημα Ι μέρος Β.



2. Οι αναφορές στις καταργηθείσες Οδηγίες νοούνται ως αναφορές στην παρούσα Οδηγία σύμφωνα με τον πίνακα αντιστοιχίας του παραρτήματος II.

### Άρθρο 35

#### Έναρξη ισχύος

Η παρούσα Οδηγία αρχίζει να ισχύει την εικοστή ημέρα από τη δημοσίευσή της στην Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

### Άρθρο 36

#### Αποδέκτες

Η παρούσα Οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Στρασβούργο, 5 Ιουλίου 2006

Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

Ο Πρόεδρος

**J. BORRELL FONTELLES**

Για το Συμβούλιο

Η Πρόεδρος

**P. LEHTOMÄKI**

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

### Μέρος Α

Καταργηθείσες Οδηγίες με τις διαδοχικές τους τροποποιήσεις

Οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου	ΕΕ L 45 της 19.2.1975, σ. 19
Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου	ΕΕ L 39 της 14.2.1976, σ. 40
Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου	ΕΕ L 269 της 5.10.2002, σ. 15
Οδηγία 86/378/ΕΟΚ του Συμβουλίου	ΕΕ L 225 της 12.8.1986, σ. 40
Οδηγία 96/97/ΕΚ του Συμβουλίου	ΕΕ L 46 της 17.2.1997, σ. 20
Οδηγία 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου	ΕΕ L 14 της 20.1.1998, σ. 6
Οδηγία 98/52/ΕΚ του Συμβουλίου	ΕΕ L 205 της 22.7.1998, σ. 66

### Μέρος Β

Κατάλογος των προθεσμιών για την ενσωμάτωση στο εθνικό δίκαιο και την εφαρμογή

(περί του οποίου το άρθρο 34 παράγραφος 1)

Οδηγία	Προθεσμία ενσωμάτωσης	Ημερομηνία εφαρμογής
Οδηγία 75/117/ΕΟΚ	19.2.1976	
Οδηγία 76/207/ΕΟΚ	14.8.1978	
Οδηγία 86/378/ΕΟΚ	1.1.1993	
Οδηγία 96/97/ΕΚ	1.7.1997	17.5.1990 για τους εργαζομένους, εξαιρουμένων των εργαζομένων ή των εξ' αυτών ελκόντων δικαιώματα, οι οποίοι, πριν από την ημερομηνία αυτή, έχουν ασκήσει ένδικη προσφυγή ή έχουν υποβάλει ισοδύναμη κατά το εφαρμοστέο εθνικό δίκαιο ένσταση. Άρθρο 8 της Οδηγίας 86/378/ΕΟΚ - 1.1.1993 το αργότερο. Άρθρο 6 παράγραφος 1 σημείο i) πρώτη περίπτωση της Οδηγίας 86/378/ΕΟΚ - 1.1.1999 το αργότερο
Οδηγία 97/80/ΕΚ	1.1.2001	
Οδηγία 98/52/ΕΚ	22.7.2001	
Οδηγία 2002/73/ΕΚ	5.10.2005	

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ**  
Πίνακας αντιστοιχίας

Οδηγία 75/117/ΕΟΚ	Οδηγία 76/207/ΕΟΚ	Οδηγία 86/378/ΕΟΚ	Οδηγία 97/80/ΕΟΚ	Παρούσα Οδηγία
—	Άρθρο 1 παράγραφος 1	Άρθρο 1	Άρθρο 1	Άρθρο 1
—	Άρθρο 1 παράγραφος 2	—	—	—
—	Άρθρο 2 παράγραφος 2 πρώτη περίπτωση	—	—	Άρθρο 2 παράγραφος 1 στοιχείο α)
—	Άρθρο 2 παράγραφος 2 δεύτερη περίπτωση	—	Άρθρο 2 παράγραφος 2	Άρθρο 2 παράγραφος 1 στοιχείο β)
—	Άρθρο 2 παράγραφος 2 τρίτη και τέταρτη περίπτωση	—	—	Άρθρο 2 παράγραφος 1 στοιχεία γ) και δ)
—	—	—	—	Άρθρο 2 παράγραφος 1 στοιχείο ε)
—	—	Άρθρο 2 παράγραφος 1	—	Άρθρο 2 παράγραφος 1 στοιχείο στ)
—	Άρθρο 2 παράγραφοι 3 και 4 και άρθρο 2 παράγραφος 7 τρίτο εδάφιο	—	—	Άρθρο 2 παράγραφος 2
—	Άρθρο 2 παράγραφος 8	—	—	Άρθρο 3
Άρθρο 1	—	—	—	Άρθρο 4
—	—	Άρθρο 5 παράγραφος 1	—	Άρθρο 5
—	—	—	—	Άρθρο 6
—	—	—	—	Άρθρο 7 παράγραφος 1

Οδηγία 75/117/ΕΟΚ	Οδηγία 76/207/ΕΟΚ	Οδηγία 86/378/ΕΟΚ	Οδηγία 97/80/ΕΟΚ	Παρούσα Οδηγία
—	—	—	—	Άρθρο 7 παράγραφος 2
—	—	Άρθρο 2 παράγραφος 2	—	Άρθρο 8 παράγραφος 1
—	—	Άρθρο 2 παράγραφος 3	—	Άρθρο 8 παράγραφος 2
—	—	Άρθρο 6	—	Άρθρο 9
—	—	Άρθρο 8	—	Άρθρο 10
—	—	Άρθρο 9	—	Άρθρο 11
—	—	(Άρθρο 2 της Οδηγίας 96/97/ΕΚ)	—	Άρθρο 12
—	—	Άρθρο 9α	—	Άρθρο 13
—	Άρθρο 2 παράγραφος 1 και άρθρο 3 παράγραφος 1	—	Άρθρο 2 παράγραφος 1	Άρθρο 14 παράγραφος 1
—	Άρθρο 2 παράγραφος 6	—	—	Άρθρο 14 παράγραφος 2
—	Άρθρο 2 παράγραφος 7 δεύτερο εδάφιο	—	—	Άρθρο 15
—	Άρθρο 2 παράγραφος 7 τέταρτο εδάφιο δεύτερη και τρίτη πρόταση	—	—	Άρθρο 16
Άρθρο 2	Άρθρο 6 παράγραφος 1	Άρθρο 10	—	Άρθρο 17 παράγραφος 1
—	Άρθρο 6 παράγραφος 3	—	—	Άρθρο 17 παράγραφος 2
—	Άρθρο 6 παράγραφος 4	—	—	Άρθρο 17 παράγραφος 3
—	Άρθρο 6 παράγραφος 2	—	—	Άρθρο 18

Οδηγία 75/117/ΕΟΚ	Οδηγία 76/207/ΕΟΚ	Οδηγία 86/378/ΕΟΚ	Οδηγία 97/80/ΕΟΚ	Παρούσα Οδηγία
—	—	—	Άρθρα 3 και 4	Άρθρο 19
—	Άρθρο 8α	—	—	Άρθρο 20
—	Άρθρο 8 β	—	—	Άρθρο 21
—	Άρθρο 8 γ	—	—	Άρθρο 22
Άρθρα 3 και 6	Άρθρο 3 παράγραφος 2 στοιχείο α)	—	—	Άρθρο 23 στοιχείο α)
Άρθρο 4	Άρθρο 3 παράγραφος 2 στοιχείο β)	Άρθρο 7 στοιχείο α)	—	Άρθρο 23 στοιχείο β)
—	—	Άρθρο 7 στοιχείο β)	—	Άρθρο 23 στοιχείο γ)
Άρθρο 5	Άρθρο 7	Άρθρο 11	—	Άρθρο 24
Άρθρο 6	—	—	—	—
—	Άρθρο 8δ	—	—	Άρθρο 25
—	Άρθρο 2 παράγραφος 5	—	—	Άρθρο 26
—	Άρθρο 8ε παράγραφος 1	—	Άρθρο 4 παράγραφος 2	Άρθρο 27 παράγραφος 1
—	Άρθρο 8ε παράγραφος 2	—	Άρθρο 6	Άρθρο 27 παράγραφος 2
—	Άρθρο 2 παράγραφος 7 πρώτο εδάφιο	Άρθρο 5 παράγραφος 2	—	Άρθρο 28 παράγραφος 1
—	Άρθρο 2 παράγραφος 7 τέταρτο εδάφιο πρώτη πρόταση	—	—	Άρθρο 28 παράγραφος 2
—	Άρθρο 1 παράγραφος Ια	—	—	Άρθρο 29
Άρθρο 7	Άρθρο 8	—	—	Άρθρο 30
Άρθρο 9	Άρθρο 10	—	—	Άρθρο 31 παράγραφοι 1 και 2
—	Άρθρο 9 παράγραφος 2	—	—	Άρθρο 31 παράγραφος 3
—	—	—	—	Άρθρο 32

Οδηγία 75/117/ΕΟΚ	Οδηγία 76/207/ΕΟΚ	Οδηγία 86/378/ΕΟΚ	Οδηγία 97/80/ΕΟΚ	Παρούσα Οδηγία
Άρθρο 8	Άρθρο 9 παράγραφος 1 πρώτο εδάφιο και Άρθρο 9 παράγραφοι 2 και 3	Άρθρο 12 παράγραφος 1	Άρθρο 7 πρώτο, δεύτερο και τρίτο εδάφιο	Άρθρο 33
—	—	—	—	Άρθρο 34
—	—	—	—	Άρθρο 35
—	—	—	—	Άρθρο 36
—	—	Παράρτημα	—	—



Γ.Τ.Π. 437/2011-3.000

Εκδόθηκε από το Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών

ISBN: 978-9963-50-074-1

Εκτύπωση: Κώνος Λτδ