

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΕΘΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ

Νεοφύτου Βάμβα 6 (3ος όροφος), 106 74 Αθήνα. Τηλ: 210-7233221-2, 210-7233216,
Fax: 210 7233217. E-mail: info@nchr.gr

**Απόφαση σχετικά με τη συμφιλίωση οικογενειακού και
επαγγελματικού βίου, ενόψει και της ενσωμάτωσης στην
ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ¹**

I. Εισαγωγικά

Στις 27 Ιουνίου 2005 συνήλθε το Β' Τμήμα της ΕΕΔΑ και συζήτησε, έπειτα από πρόταση της Προεδρεύουσάς του, Καθηγήτριας κας Η. Νικολακοπούλου-Στεφάνου, το θέμα της «*Συμφιλίωσης οικογενειακού και επαγγελματικού βίου ενόψει και της ενσωμάτωσης στην Ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ*» απέστειλε δε τις προτάσεις του σε όλα τα απόντα, από τη συνεδρίαση, μέλη ώστε να προβούν σε τυχόν παρατηρήσεις. Κατά την επόμενη συνεδρίαση του Β' Τμήματος, στις 2.11.05, τα παρόντα μέλη και η Προεδρεύουσα ενέκριναν ομόφωνα την παρακάτω εισήγηση και αποφάσισαν να την παραπέμψουν προς συζήτηση και έγκριση στην Ολομέλεια της ΕΕΔΑ. Η παρούσα εισήγηση, στην οποία ενσωματώθηκαν και παρατηρήσεις των μελών της ΕΕΔΑ, έγινε ομόφωνα δεκτή από την Ολομέλεια της ΕΕΔΑ στις 9 Μαρτίου 2006.

¹ Εισήγηση της **Καθηγήτριας Ηρώς Νικολακοπούλου-Στεφάνου**, Προεδρεύουσας Β' Τμήματος της ΕΕΔΑ, Προέδρου του Ελληνικού Συμβουλίου για τους Πρόσφυγες και **Χ. Μουκίου**, Επιστημονικής Συνεργάτιδας της ΕΕΔΑ, (Δικηγόρου, ΔρΝ, DEA). Η εισήγηση συμπληρώθηκε βάσει παρατηρήσεων της **Σοφίας Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου**, εκπροσώπου του Συνδέσμου για τα Δικαιώματα της Γυναίκας.

II. Θεσμικό Πλαίσιο

Οι εισηγήτριες έλαβαν υπόψη τους και ενημέρωσαν την Ολομέλεια της ΕΕΔΑ για το ισχύον βασικό θεσμικό πλαίσιο, σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο και ειδικότερα:

(α) τις διατάξεις της Διεθνούς Σύμβασης 156/81 και της Διεθνούς Σύστασης 165/81 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, όπως αυτές κυρώθηκαν με το Ν. 1576/1985 (ΦΕΚ Α' 218), σχετικά με την ισότητα μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών για τους εργαζομένους με οικογενειακές υποχρεώσεις, καθώς και τις διατάξεις της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 103/1952 για την προστασία της μειονότητας, όπως αυτή κυρώθηκε με το Ν. 1302/82 (ΦΕΚ Α' 133).

(β) τα αναθεωρημένα άρθρα 8 και 16 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης.

(γ) τη γενική αρχή του κοινοτικού δικαίου περί «συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής» την οποία έχει διαμορφώσει η νομολογία του ΔΕΚ, εμπνεόμενη από το άρθρο 8 της ΕΣΔΑ, ως «φυσικό συμπλήρωμα» της αρχής της ισότητας των φύλων και μέσο για την ουσιαστική εφαρμογή της (ΔΕΚ 17.6.1998, *Hill*, C-243/95, Συλλογή I-4449 σκ.42 και 2.10.97, *Gerster* C-1/95, Συλλογή I-5253, σκ. 58).

(δ) τις Οδηγίες: (δα) 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 9.2.1976 περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ L 39, της 14.2.1976, σελ. 40-42), (δβ) 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου της 3.6.1996 (ΕΕ L 145, της 19.6.1996, σελ. 4-9) αναφορικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια η οποία αποτελεί την πρώτη οδηγία που υιοθετήθηκε, μετά από δύο διαβουλεύσεις των κοινωνικών εταίρων, δηλαδή από την UNICE, CEEP και τη CES με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, σύμφωνα με το νέο εναλλακτικό, προαιρετικό τρόπο δημιουργίας κοινοτικού εργατικού δικαίου ο οποίος θεσμοθετήθηκε με το άρθρο 4 παρ. 2 της Συμφωνίας για την Κοινωνική Πολιτική, η οποία είχε προσαρτηθεί στο Πρωτόκολλο για την Κοινωνική Πολιτική, που

προσαρτήθηκε στη Συνθήκη του Μάαστριχτ για την Ευρωπαϊκή Ένωση (Πρωτόκολλο αριθ. 14). Η Συνθήκη του Άμστερνταμ ενσωμάτωσε τη ρύθμιση αυτή στο άρθρο 139 ΣυνθΕΚ. Η Οδηγία 96/34/ΕΚ τροποποιήθηκε με την Οδηγία 97/75/ΕΚ (ΕΕ L 10/16.1.1998) ώστε να επεκταθεί η εφαρμογή της και στο Ηνωμένο Βασίλειο, (δγ) 92/85/ΕΚ του Συμβουλίου της 19.10.1992 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων (ΕΕ L 348, 28.11.1992, σελ. 1-8), (δδ) 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου της 29.06.2000 (ΕΕ L 180, 19.07.2000) περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων και στην καταπολέμηση των διακρίσεων ασχέτως φυλετικής ή εθνικής τους καταγωγής και 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27.11.2000 (ΕΕ L 303, 02.12.2000) για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, η ενσωμάτωση των οποίων στο εθνικό δίκαιο έγινε με τον Ν. 3304/2005 [ΦΕΚ Α' 16, Ίση μεταχείριση (φυλή, εθνότητα, θρησκεία, ηλικία, γενετήσιος προσανατολισμός)] (δε) 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (ΕΕ L 269, 05.10.2005, σελ. 0015-0020), για την τροποποίηση της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, (δο) το Ψήφισμα του Συμβουλίου για την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή (ΕΕ C 218, 31/07/2000, σελ. 5), το οποίο παρέχει στοιχεία ερμηνείας των οδηγιών.

Πρέπει να σημειωθεί ότι η Οδηγίες 92/85, 96/34, 2000/43, 2000/78 και 2002/73 περιέχουν ελάχιστες απαιτήσεις και αποκλείουν τη υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στον τομέα που καλύπτουν.

(ε) την ελληνική νομοθεσία και συγκεκριμένα τις διατάξεις των Ν. 1483/1984 (ΦΕΚ Α' 153, Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις. Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικής νομοθεσίας), Ν. 2112/1920 Περί της υποχρεωτικής καταγγελίας συμβάσεων

εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων), Ν. 1302/82 (ΦΕΚ Α' 133, για την κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 103/1952 «Για την προστασία της μητρότητας»), Ν. 1576/85 (ΦΕΚ Α' 218, για την κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης 156/81 και της Διεθνούς Σύστασης 165/81 για την ισοτιμία μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών εργαζομένων των δύο φύλων), Ν. 2639/98 (ΦΕΚ Α' 205, Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης και άλλες διατάξεις), Ν. 2224/94 (ΦΕΚ Α' 112, Ρύθμιση θεμάτων εργασίας, συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων και οργάνωσης του Υπουργείου Εργασίας και των εποπτευόμενων από αυτό νομικών προσώπων και άλλες διατάξεις), Ν. 2874/00 (ΦΕΚ Α' 286, Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις), ΠΔ 162/88 (ΦΕΚ Α' 75, Τροποποίηση της παρ. 2 άρθρο 4 του από 20/23.12.1959 ΒΔ περί οικογενειακών επιδομάτων μισθωτών (ΦΕΚ Α' 279), ΠΔ 176/97 (ΦΕΚ Α' 150, Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων σε συμμόρφωση με την Οδηγία 92/85/ΕΟΚ) όπως αυτό τροποποιήθηκε με το ΠΔ 41/2003 (ΦΕΚ Α' 44), ΠΔ 193/88 (ΦΕΚ Α' 153, Επέκταση διατάξεων Ν. 1483/1984 στο δημόσιο, τα νηδδ και τους ΟΤΑ) καθώς και τις σχετικές διατάξεις του Κώδικα Δημοσίων Υπαλλήλων (ΚΔΥ) και του Κώδικα Οργανισμού Δικαστηρίων και Κατάστασης Δικαστικών Λειτουργιών (ΚΟΔ) καθώς και των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΕΓΣΣΕ).

III. Προτάσεις

Η ΕΕΔΑ αφού έλαβε υπόψη τα παραπάνω και, ιδίως:

- (α) ότι η γενική αρχή του κοινοτικού δικαίου περί συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής έχει τυπική ισχύ ανώτερη από εκείνη του παράγωγου κοινοτικού δικαίου, της αναγνωρίζεται δηλαδή ισχύς όμοια με εκείνη των διατάξεων της Συνθήκης,
- (β) ότι αφορά και τους δύο γονείς, δεδομένου ότι δεν νοείται στήριξη της οικογένειας χωρίς στήριξη και των δύο γονέων,

(γ) ότι η συμφιλίωση αυτή («εναρμόνιση») είναι έννοια ευρύτερη από εκείνη της προστασίας της μητρότητας και της πατρότητας ή του γονεϊκού λειτουργήματος,

(δ) ότι η γονική άδεια είναι μεν ένα σημαντικό μέτρο, αλλά όχι το μόνο που απαιτείται για τη διευκόλυνση της εναρμόνισης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής ανδρών και γυναικών,

(ε) ότι ούτε η διευκόλυνση της εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, ούτε η προστασία της μητρότητας συνιστούν εξαιρέσεις από την αρχή της ισότητας των φύλων, αλλά, τουναντίον, απαραίτητα μέσα για την αποτελεσματική εφαρμογή της,

(στ) ότι η εναρμόνιση αυτή της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής αποτελεί φυσικό συμπλήρωμα της αρχής της ισότητας των φύλων και μέσο για την αποτελεσματική εφαρμογή της,

κατέληξε στις παρακάτω προτάσεις:

1. Την ανάγκη αποδοχής ενός συγκεκριμένου, ευρύτερου, ορισμού της έννοιας «οικογένεια». Σύμφωνα με τον ορισμό αυτό, ως «οικογένεια» θα πρέπει να νοείται όχι μόνον η οικογένεια που αποτελείται από τους συζύγους και συγγενείς που συνδέονται μεταξύ τους με συγγένεια 1^{ου} βαθμού είτε ως ανιόντες είτε ως κατιόντες, αλλά και οι μονογονεϊκές οικογένειες (που περιλαμβάνουν την περίπτωση της άγαμης μητέρας, της διαζευγμένης ή χήρας μητέρας, του διαζευγμένου ή χήρου πατέρα ή και του πατέρα που έχει αναγνωρίσει την πατρότητα του τέκνου) υπό την προϋπόθεση ότι στον γονέα αυτόν έχει ανατεθεί η επιμέλεια του τέκνου. Η ευρύτητα της έννοιας της «οικογένειας» και των «οικογενειακών υποχρεώσεων» των οποίων η εναρμόνιση με τις επαγγελματικές υποχρεώσεις πρέπει να διευκολύνεται, προκύπτει από την Οδηγία 96/34, και ιδίως από την απαίτηση, εκτός από γονική άδεια, να προβλέπεται και δυνατότητα απουσίας για λόγους ανώτερης βίας συνδεόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις, από το προαναφερόμενο Ψήφισμα του Συμβουλίου, του 2000, και από τη δ.σ.ε. 156.

2. Την υιοθέτηση συγκεκριμένων προτάσεων-ρυθμίσεων αναφορικά με το ζήτημα της γονικής άδειας:

2.1. Για λόγους ασφάλειας δικαίου, και κατ'επιταγή του Κοινοτικού Δικαίου (πάγια νομολογία του ΔΕΚ), το δικαίωμα και των δύο γονέων, είτε αυτοί απασχολούνται στον ιδιωτικό είτε στον δημόσιο τομέα, και ανεξάρτητα από το αν η σχέση εργασίας τους διέπεται από το ιδιωτικό ή το δημόσιο δίκαιο, πρέπει να προβλεφθεί ρητά στη νομοθεσία ως αυτοτελές προσωπικό δικαίωμα, χωρίς καμία διάκριση. Έτσι, είναι αναγκαία η ρητή πρόβλεψη δικαιώματος γονικής άδειας για τους δικαστές, άνδρες και γυναίκες, με ίσους όρους. Σοβαρό πρόβλημα υπάρχει και για τους δημόσιους υπαλλήλους, δεδομένου ότι το άρθρο 53 παρ. 2 ΚΔΥ παρέχει τόσο το μειωμένο ωράριο, όσο και την 9μηνη άδεια με αποδοχές μόνο στη μητέρα και όχι και στον πατέρα.

Αναφορικά με το ζήτημα αυτό, το Συμβούλιο της Επικρατείας έχει, ήδη, αποφανθεί με απόφαση της Ολομέλειας (ΟΛΣτΕ 3216/2003, σε συνέχεια της απόφασης ΣτΕ 3697/2002 παραπεμπτικής στην Ολομέλεια)² ότι οι σχετικές διατάξεις του άρθρου 44 παρ. 20 επ. του Κώδικα Οργανισμού Δικαστηρίων και Κατάστασης Δικαστικών Λειτουργών πρέπει να ερμηνεύονται ενόψει του άρθρου 21 παρ. 1 του Συντάγματος, που θέτει την μητρότητα και την παιδική ηλικία υπό την προστασία του Κράτους και αποσκοπεί στην αντιμετώπιση του οξυμένου δημογραφικού προβλήματος της Χώρας, υπό το φως της αρχής της συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής που θέτει η Οδηγία 96/34.

Κατά συνέπεια, θεωρείται ότι οι διατάξεις αυτές παραπέμπουν στις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις για τους δημοσίους υπαλλήλους, οι οποίες προβλέπουν όχι μόνο τις άδειες μητρότητας (κύησης και λοχείας) αλλά και κάθε άλλη άδεια που αποβλέπει στην προστασία της μητρότητας και της παιδικής ηλικίας και η χορήγησή της συνάπτεται με τις συνθήκες άσκησης του δικαστικού λειτουργήματος εκ μέρους των μητέρων δικαστικών λειτουργών (Βλ. επίσης ΣτΕ 1706/2004, 420/2005).

² Βλ. σχετικά Π. Πετρόγλου, Γονική άδεια των δικαστικών λειτουργών. Σκέψεις με αφορμή τη ΣτΕ 3697/2002, ΕΔΚΑ 2002, 893, την ίδια, Παρατηρήσεις στην ΟΛΣτΕ 3216/2003, ΕΔΚΑ 2003, 902 και Σ. Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου, Η εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής ανδρών και γυναικών: κοινοτικό και εθνικό κεκτημένο (με αφορμή την ΟΛΣτΕ 3216/2003) ΔιΔικ 2004, 572-592. Ας σημειωθεί ότι οι πρόσφατες αποφάσεις ΣτΕ

Σημειώνεται ότι παρά τις δύο διαδοχικές τροποποιήσεις του άρθρου 44 του ΚΟΔ με το άρθρο 58 παρ. 2 του Ν. 3160/2003 και με το άρθρο 1 του Ν. 3258/2004, η προστασία του άρθρου 44 του ΚΟΔ αφενός δεν ανταποκρίνεται στις προδιαγραφές του κοινοτικού δικαίου και αφετέρου συρρικνώνεται σε σχέση με τα κριθέντα από την ΟΛΣτΕ 3216/2003.

Ενόψει όσων επισημάνθηκαν, η ΕΕΔΑ προτείνει: α) Σε ό,τι αφορά τους δικαστικούς λειτουργούς, η παρ. 21 του άρθρου 44 ΚΟΔ, που προστέθηκε με το άρθρο 1 Ν. 3258/2004, να τροποποιηθεί, ώστε η 9μηνη άδεια με αποδοχές που προβλέπεται από την παράγραφο αυτή να χορηγείται και στους πατέρες δικαστικούς λειτουργούς, με τις ίδιες προϋποθέσεις που την προβλέπει η διάταξη αυτή για τις μητέρες, ώστε ν'αποκατασταθεί η συνταγματική τάξη και να αποφευχθεί παραπομπή της Ελλάδας στο ΔΕΚ εκ μέρους της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Κάθε άλλη λύση θα ήταν αντίθετη προς το Σύνταγμα, και ιδίως προς τις διατάξεις των άρθρων 4 παρ. 2, 21 παρ. 1 και 5 Σ, καθώς και προς το Κοινοτικό Δίκαιο, και ιδίως προς τις Οδηγίες 76/207, όπως τροποποιήθηκε με την Οδηγία 2002/73, και 96/34, που κατοχυρώνουν προσωπικό και αυτοτελές δικαίωμα κάθε γονέα, πατέρα και μητέρας, σε γονική άδεια και απαγορεύουν κάθε οπισθοδρόμηση. β) Σε ό,τι αφορά τους δημόσιους υπαλλήλους, το άρθρο 53 παρ. 2 ΚΔΥ να τροποποιηθεί, ώστε τόσο το μειωμένο ωράριο, όσο και η 9μηνη άδεια με αποδοχές που προβλέπει η διάταξη αυτή να χορηγείται και στους πατέρες δημόσιους υπαλλήλους με τις ίδιες προϋποθέσεις. Εννοείται ότι σε καμία από τις προαναφερόμενες περιπτώσεις δεν θα δικαιούνται να κάνουν χρήση της γονικής άδειας ταυτοχρόνως και οι δύο γονείς. γ) Και για άλλες κατηγορίες εργαζομένων, όπως οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες στη ναυτιλία, που εξαιρούνται από την εφαρμογή του Ν. 1483/1984, πρέπει να προβλεφθεί γονική άδεια που να καλύπτει ανεξαιρέτως άνδρες και γυναίκες.

1και 2/2006 έκαναν δεκτή αίτηση ακυρώσεως και άνδρα δικαστή, ΕΔΚΑ 2006,52 με σημ. σύνταξης.

2.2. Τη χορήγηση αμειβόμενης γονικής άδειας γενικά σε όλους τους εργαζομένους όχι μόνο στο δημόσιο αλλά και στον ιδιωτικό τομέα και, ιδίως π.χ. στις περιπτώσεις μονογονεϊκών οικογενειών,³ προκειμένου να διασφαλιστεί αφενός ότι το δικαίωμα δεν θα καταστεί ανενεργό και αφετέρου ότι θα εφαρμόζεται η ίση μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα. Σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕΚ, όπως υπενθυμίζεται και στο Προοίμιο της Οδηγίας 2002/73, κάθε δυσμενής μεταχείριση που συνδέεται άμεσα ή έμμεσα με την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα αποτελεί διάκριση λόγω φύλου απαγορευόμενη από το Κοινωνικό Δίκαιο. Αυτό προκύπτει και από το Σύνταγμα (άρθρα 4 παρ. 2 και 21 παρ. 1). Συνεπώς, στον Νόμο που θα προσαρμόσει την ελληνική νομοθεσία προς την Οδηγία 2002/73 και ο οποίος θα τροποποιήσει τον Ν. 1414/1983 που μετέφερε την Οδηγία 76/207, την οποία τροποποίησε η Οδηγία 2002/73, καθώς και την Οδηγία 75/117 (ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών), πρέπει να γραφεί ότι *«κάθε δυσμενής μεταχείριση που συνδέεται άμεσα ή έμμεσα με την εγκυμοσύνη ή τη μητρότητα απαγορεύεται»*. Πρέπει επίσης να γραφεί στον ίδιο Νόμο ότι *«κάθε δυσμενής μεταχείριση γονέα που έχει άμεση ή έμμεση σχέση με την άσκηση των γονεϊκών του καθηκόντων ή τη λήψη άδειας ή μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα των παιδιών απαγορεύεται»*. Κι αυτό προκύπτει από τη νομολογία του ΔΕΚ και απαιτείται από το Σύνταγμα.

2.3. Η γονική άδεια που αφορά τον πατέρα (όρος με διαφορετικό περιεχόμενο του όρου άδεια πατρότητας) να αποτελέσει ατομικό και μη μεταβιβάσιμο δικαίωμα, στο πλαίσιο όσων προβλέπονται από την Οδηγία 2002/73/ΕΚ για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών (Βλ. Σχετικά στ.13 του Προοιμίου της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ) προκειμένου να αυξηθεί ο αριθμός των ανδρών που θα κάνουν χρήση του συγκεκριμένου δικαιώματος. Η έννοια του αυτοτελούς προσωπικού δικαιώματος είναι ότι κάθε γονέας

³ Βλ. σχετικά Νικολακοπούλου-Στεφάνου, Ηρώ, «Common rules on Member States Law for Social Security in the Event of Temporary Career Breaks Due to Parental or Family Obligations», *Revue Hellenique de Droit International*, 1997, σελ. 573-578 όπου και καλές πρακτικές άλλων Κρατών-Μελών της ΕΕ.

δικαιούται δική του γονική άδεια και συνεπώς δεν μπορεί να γίνει λόγος για συνολικό χρόνο και κατανομή του μεταξύ των γονέων.

2.4. Εξάλλου, ο όρος *«άδεια πατρότητας»*, που περιλαμβάνεται στην Οδηγία 2002/73, η οποία και απαγορεύει κάθε σχετική διάκριση, επεξηγείται στο προαναφερόμενο Ψήφισμα του Συμβουλίου για την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή, ως εξής: *«ατομικό και μη μεταβιβάσιμο δικαίωμα άδειας πατρότητας μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία παιδιού, χωρίς να θίγονται τα εργασιακά τους δικαιώματα, η οποία θα λαμβάνεται ταυτοχρόνως με την άδεια μητρότητας, ανεξάρτητα από τη διάρκεια της άδειας μητρότητας και πατρότητας»*. Η άδεια αυτή είναι άσχετη με τη γονική άδεια και έχει καθιερωθεί από αρκετές ευρωπαϊκές χώρες, ως άδεια με αποδοχές, με πολλή επιτυχία. Στην Ελλάδα παρέχεται μόνο στον ιδιωτικό τομέα, με αποδοχές, και είναι διήμερη. Πρέπει να αυξηθεί η άδεια πατρότητας με αποδοχές που χορηγείται στον ιδιωτικό τομέα και να επεκταθεί, σε όλους τους εργαζομένους, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, στον δημόσιο τομέα.

3. Σχετικά με το ευαίσθητο θέμα της διευθέτησης του χρόνου εργασίας από την ΕΕΔΑ προτείνεται η κατοχύρωση του σχετικού δικαιώματος των εργαζομένων με νόμο ή μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων ή άλλων δομών διαβούλευσης – και να μην περιορίζεται, πλέον, στο δικαίωμα μονομερούς διευθέτησης από τον εργοδότη- ώστε να επιτυγχάνεται συμφιλίωση οικογενειακού και επαγγελματικού βίου καθώς και να λαμβάνεται υπόψη η γνώμη των εργαζομένων στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας καθώς και στη διευθέτηση του ελεύθερου χρόνου.

4. Η ΕΕΔΑ θεωρεί ότι οι όποιες ρυθμίσεις στα ευαίσθητα θέματα της οργάνωσης της εργασίας και ειδικότερα στην προώθηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης (μερική απασχόληση, τηλε-εργασία κλπ) πρέπει να προωθούνται πάντοτε σε προαιρετική βάση και με σεβασμό των δικαιωμάτων των εργαζομένων, με στόχο τη συμφιλίωση του οικογενειακού και επαγγελματικού βίου.

5. Αναφορικά με την προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών στην απασχόληση, η ΕΕΔΑ εμμένει στην ανάγκη να διασφαλίζεται το δικαίωμα

επιστροφής τους στην «ίδια» ή «ισοδύναμη» θέση, με εξίσου ευνοϊκές συνθήκες εργασίας καθώς και οι ίδιες να επωφελούνται από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην οποία θα είχαν δικαίωμα κατά την απουσία τους (έτσι και το στ. 12 του Προοιμίου και άρθρο 2 παρ. 7 της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ). Η σχετική διάταξη της Οδηγίας 2002/73 πρέπει να επαναληφθεί στον Νόμο που θα μεταφέρει την Οδηγία και να έχει εφαρμογή σε όλες τις εργαζόμενες στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας. Το ίδιο πρέπει να προβλεφθεί και για τους άνδρες που δικαιούνται πατρική άδεια, καθώς και για τους θετούς γονείς, κατά συμμόρφωση επίσης προς σχετική διάταξη της Οδηγίας.

6. Επιπλέον προτείνεται η λήψη μέριμνας ώστε να ενισχυθούν οι υποστηρικτικές δομές προκειμένου να καλύπτουν τις ανάγκες των εργαζομένων, με σκοπό την προώθηση της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, λαμβανομένων υπόψη και των καλών πρακτικών που εφαρμόζονται σε άλλα κράτη μέλη.

7. Η ΕΕΔΑ εκφράζει την ικανοποίησή της για την πρόβλεψη στον Ν. 3386/2005, διατάξεων σχετικά με την υπό προϋποθέσεις οικογενειακή συνένωση (αντίστοιχες με τις διατάξεις των άρθρων 28, 29 του Ν. 2910/2002).

8. Τέλος, η ΕΕΔΑ εκφράζει την ικανοποίησή της για τη διευθέτηση του ζητήματος της χορήγησης του οικογενειακού επιδόματος με ρητή νομοθετική διάταξη σύμφωνη και με τη Νομολογία του Ανωτάτου Ειδικού Δικαστηρίου (ΑΕΔ 23/2001) και του Συμβουλίου της Επικρατείας (ΟΛ. 2944/2000).

Η ΕΕΔΑ επισημαίνει ότι κατά την επικείμενη διαδικασία της ενσωμάτωσης στην Ελληνική Νομοθεσία της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (η προθεσμία για τη μεταφορά της οποίας έληξε την 5.10.05), ο Έλληνας νομοθέτης πρέπει να διευκολύνει με κάθε τρόπο τη συμφιλίωση του οικογενειακού και του επαγγελματικού βίου των πολιτών, γεγονός που θα συμβάλει σημαντικά στην ποιότητα ζωής των οικογενειών και θα είναι θετικό για την αντιμετώπιση του δημογραφικού προβλήματος της χώρας, κατ' επιταγή και

του άρθρου 21 παρ. 5 Σ. Η ΕΕΔΑ επιφυλάσσεται να κάνει παρατηρήσεις στις διατάξεις του νομοσχεδίου όταν αυτό της γνωστοποιηθεί.

Η ΕΕΔΑ θεωρεί, τέλος, ότι πρέπει να ληφθούν όλα τα κατάλληλα μέτρα ώστε να εξαλειφθεί στην πράξη κάθε υφιστάμενη έμμεση διάκριση και να εξασφαλιστεί η ισότητα μεταχείρισης και οι ίσες ευκαιρίες για τους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Από την πλούσια βιβλιογραφία, βλ. ιδίως:

Συλλογικά έργα:

AFEM, Concilier famille et travail pour les hommes et les femmes: droit et pratiques, A.N.Sakkoulas/Bruylant, 2005, που περιέχει, κατά σειρά: S. ΚΟΥΚΟΥΛΙΣ-ΣΠΙΛΙΟΤΟΠΟΥΛΟΣ, 'Avant-propos: Concilier famille et travail: un droit fondamental des femmes et des hommes, corollaire de leur égalité et moyen de promouvoir sa réalisation effective', A. MASSELOT, 'Famille et travail en Europe: le contexte juridique', L. MOUSSOUROU, 'Concilier famille et travail en Europe méridionale: le contexte sociologique', M.-T. LANQUETIN et M.-T. LETABLIER, 'Concilier famille et travail en France: droit et pratiques', L. MOUSSOUROU et P. PETROGLOU, 'Concilier famille et travail en Grèce: droit et pratiques', A. DEL RE et G. DE SIMONE, 'Concilier famille et travail en Italie: droit et pratiques', M. DO ROSÁRIO et H. PERISTA, 'Concilier famille et travail au Portugal: droit et pratiques'.

ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ, Η εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ανδρών και γυναικών: νομοθεσία και πράξη, Δημόσια συζήτηση, 16.5.2005, Περιοδικό «Ο Αγώνας της Γυναίκας», τεύχ. 78, Ιαν./Ιούνιος 2005. Εισηγήσεις, κατά σειρά: Ε. ΤΣΟΥΜΑΝΗ, Γενική

Γραμματέας Ισότητας, 'Χαιρετισμός', Ε. ΠΕΤΡΙΝΙΩΤΗ, 'Η δύσκολη εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής', Σ. ΚΟΥΚΟΥΛΗ-ΣΠΗΛΙΩΤΟΠΟΥΛΟΥ, 'Η εναρμόνιση οικογένειας και εργασίας: μέσο για την επίτευξη ουσιαστικής ισότητας και κοινωνικός και οικονομικός στόχος', Π. ΠΕΤΡΟΓΛΟΥ, 'Εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ανδρών και γυναικών: η ελληνική νομοθεσία και η εφαρμογή της', Π. ΠΑΠΑΡΡΗΓΟΠΟΥΛΟΥ-ΠΕΧΛΙΒΑΝΙΔΗ, 'Η κάλυψη των οικογενειακών βαρών με προσφυγή στην εθνική αλληλεγγύη – πρόταση για τη δημιουργία ενιαίου ταμείου'. Παρεμβάσεις: 'Εφη ΜΠΕΚΟΥ, Σ. ΠΑΝΑΡΕΤΟΥ.

Βιβλία και άρθρα, κατ' αλφαβητική σειρά:

S. KOUKOULIS-SPILIOPOULOS, *From Formal to Substantive Gender Equality: The Proposed Amendment of Directive 76/207; Comments and Suggestions*. Marangopoulos Foundation for Human Rights. A.N. Sakkoulas/Bruylant, 2001 (σ. 43-46, 71-73, 80-81),

Η ΙΔΙΑ, L'article 33 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE (vie familiale et vie professionnelle) correspond-il à l'acquis communautaire?, *in AFFJ/EWLA, L'Égalité entre Femmes et Hommes et la Vie Professionnelle*, Dalloz, 2003, 143-150,

Η ΙΔΙΑ, The Amended Equal Treatment Directive (2002/73): an expression of constitutional principles/fundamental rights, *12 Maastricht Journal of European and Comparative Law* 4 (2005), 327-367 (342-349, 357-359, Σ.

ΚΟΥΚΟΥΛΗ-ΣΠΗΛΙΩΤΟΠΟΥΛΟΥ, Η εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των ανδρών και γυναικών: κοινοτικό και εθνικό κεκτημένο (με αφορμή την ΟΛΣτΕ 3216/2003), *ΔιΔικ* 2004, 572-592,

Η ΙΔΙΑ, Ερμηνεία άρθρου 4§2 του Συντάγματος, στο Παραρά-Corpus, 2^η έκδ., παράγρ. 130-132, 192-235 (υπό έκδοση),

Η ΙΔΙΑ, Ζητήματα εναρμόνισης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής ανδρών και γυναικών, Εισήγηση στο 8^ο Πανελλήνιο Συνέδριο της ΕΔΕΚΑ, 2-3.12.2005, με θέμα τον Χρόνο Εργασίας, Α.Ν. Σάκκουλας (υπό έκδοση).

Η. ΝΙΚΟΛΑΚΟΠΟΥΛΟΥ-ΣΤΕΦΑΝΟΥ, «Common rules or Member States Law for Social Security in the Event of Temporary Career Breaks Due to Parental or Family Obligations», *Revue Hellénique de Droit International*, 1997, 573-578.

Π. ΠΑΠΑΡΡΗΓΟΠΟΥΛΟΥ-ΠΕΧΛΙΒΑΝΙΔΗ, Η κάλυψη των οικογενειακών βαρών με προσφυγή στην εθνική αλληλεγγύη – πρόταση για τη δημιουργία ενιαίου ταμείου, ΕΔΕΚΑ, 2005.

Π. ΠΕΤΡΟΓΛΟΥ, Γονική άδεια των δικαστικών λειτουργών. Σκέψεις με αφορμή την Σ.Ε. 3697/2002, ΕΔΚΑ, 2002, 893, Η ΙΔΙΑ, Παρατηρήσεις στην ΟΛΣτΕ 3216/2003, ΕΔΚΑ, 2003, 902,

Η ΙΔΙΑ, Παρατηρήσεις στη ΔΕΚ 14.4.2005, υπόθεση C-519/03, Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου, ΕΔΚΑ 2006, σελ. 40.

ΣΗΜ. ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΕΔΚΑ στη ΣτΕ 2/2006, ΕΔΚΑ, 2006, 52.

Αθήνα, 9 Μαρτίου 2006