



**ΕΘΝΙΚΗ ΣΧΟΛΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ  
ΚΑΙ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΚΑ΄ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΣΕΙΡΑ**

**ΤΕΛΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΤΙΤΛΟΣ**

Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΛΟΓΩ ΘΡΗΣΚΕΙΑΣ, ΕΙΔΙΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ, ΗΛΙΚΙΑΣ Ή ΓΕΝΕΤΗΣΙΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ, ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ: ΕΛΛΕΙΜΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥΣ

**ΤΜ. ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ: ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ**  
**ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ**

**Επιβλέπουσα:**  
**ΜΑΜΟΥΝΑ ΕΛΛΗ- ΜΑΡΚΕΛΛΑ**

**Σπουδάστρια:**  
**ΝΙΚΟΛΙΤΣΑ ΤΖΕΛΕΠΗ**

**ΑΘΗΝΑ-2017**

## Περίληψη

Στην παρούσα διπλωματική εργασία θα μελετηθεί και παρουσιασθεί το θέμα της εφαρμογής της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω θρησκείας, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού στη Δημόσια Διοίκηση. Θα μελετηθεί σε πρώτο στάδιο το ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο προστασίας κατά των διακρίσεων, ενώ παράλληλα θα γίνει και αναφορά στο διεθνές θεσμικό πλαίσιο. Εν συνεχεία, θα παρουσιασθεί το εθνικό θεσμικό πλαίσιο, όπως αυτό έχει με την πάροδο του χρόνου και την ενσωμάτωση των οδηγιών διαμορφωθεί. Σε επόμενο στάδιο, θα αναλυθούν περιπτώσεις διακρίσεων λόγω θρησκείας, αναπηρίας, ηλικίας και σεξουαλικού προσανατολισμού στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση, αφού προηγουμένως έχουν δοθεί επακριβή στοιχεία σχετικά με την κάθε διάκριση, αλλά και σημαντική ευρωπαϊκή νομολογία επί του εκάστοτε θέματος. Τέλος, θα παρουσιασθούν τόσο τα προβλήματα του εθνικού θεσμικού πλαισίου, όσο και αντιπροτάσεις για βελτίωσή του.

## Abstract

The main object of this task is the analysis and the presentation of equal treatment in the Greek Public Administration, as far as religion, disability, age and sexual orientation is concerned. The European legal framework as well as the International Law will be initially considered. Furthermore, the evolution of the Greek legal framework will be displayed in detail. What is more, after defining sufficiently each type of discrimination, case studies regarding discrimination on the grounds of religion, disability, age and sexual orientation in Greek public administration will be thoroughly analyzed. European case law will also be mentioned. Finally, problems of the Greek legal framework as well as suggestions for improvement will be discussed.

## Λέξεις – Κλειδιά

Αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων, ίση μεταχείριση, διακριτική μεταχείριση, θρησκεία, αναπηρία, ηλικία, σεξουαλικός προσανατολισμός, δημόσια διοίκηση, Νόμος 4443/2016, οδηγία 2000/78, Συνήγορος του πολίτη

**Key words**

Equal treatment, discrimination, religion, disability, age, sexual orientation, public administration, Directive 2000/78, Ombudsman

ΕΣΔΔΑ, Νικολίτσα Τζελέπη, ©, 2017 - Με την επιφύλαξη παντός δικαιώματος

Δήλωση

«Δηλώνω ρητά ότι, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής εργασίας, δεν παραβιάζει καθ' οιονδήποτε τρόπο πνευματικά δικαιώματα τρίτων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής.»

Αθήνα, 27/ 10 /2017

Υπογραφή

## Πίνακας Περιεχομένων

Περίληψη.....	2
Abstract .....	2
Λέξεις – Κλειδιά .....	2
Key words .....	3
Πίνακας Περιεχομένων .....	5
Συνοτομογραφίες .....	7
Εισαγωγή .....	8
Ευρωπαϊκό Θεσμικό Πλαίσιο Προστασίας .....	9
Αρχή της ίσης μεταχείρισης.....	9
Πρωτογενές και Δευτερογενές ή Παράγωγο Ευρωπαϊκό Δίκαιο Προστασίας κατά των Διακρίσεων .....	10
Πρωτογενές Δίκαιο .....	10
Δευτερογενές ή Παράγωγο Δίκαιο .....	11
Βασικές Διατάξεις Οδηγιών.....	12
Οδηγία 2000/43/ΕΚ .....	13
Οδηγία 2000/78/ΕΚ .....	13
Το Διεθνές Θεσμικό Πλαίσιο Προστασίας .....	15
Το Εθνικό Θεσμικό Πλαίσιο κατά των διακρίσεων .....	15
Η Συνταγματική πρόβλεψη .....	15
Ο Νόμος 3304/2005 .....	16
Ο Νόμος 4446/2016 .....	18
Διακρίσεις λόγω Ηλικίας .....	22
Απαλοιφή ανωτάτου ορίου ηλικίας σε προκήρυξη Κοινοφελούς Επιχείρησης Δήμου ..	25
Απόρριψη Αίτησης Συμμετοχής σε εξετάσεις Υποψηφίων Δικηγόρων (με την αιτιολογία της υπέρβασης του ορίου ηλικίας) .....	27
Παραβίαση της ίσης μεταχείρισης στο Δημόσιο λόγω ηλικίας-Υπουργείο Εξωτερικών .	28
Διακρίσεις Λόγω Αναπηρίας .....	31
Επανακατάταξη στην Ελληνική Αστυνομία διαγραφέντος σπουδαστή λόγω Ηπατίτιδας Β΄ .....	34
Ανάθεση διαφορετικών καθηκόντων σε Τεχνολόγο-Ακτινολόγο, λόγω προβλήματος υγείας επαγγελματικής αιτιολογίας.....	36
Διακρίσεις λόγω Θρησκείας.....	37
Υπόθεση Ολιμμένος κατά Ελλάδας .....	42
Διακρίσεις λόγω Σεξουαλικού Προσανατολισμού .....	44
Ελλείμματα Νομοθεσίας – Προτάσεις .....	51
Ελλείμματα Νόμου 4443/2016 .....	52
Προτάσεις βελτίωσης.....	55

Επίλογος .....	59
Βιβλιογραφία- Πηγές .....	61

## Συντομογραφίες

- ΑμεΑ – Άτομα με αναπηρία  
Α.Π.- Άρειος Πάγος  
Α.Υ.Ε – Αναθεωρητική Υγειονομική Επιτροπή  
Γ.Ν – Γενικό Νοσοκομείο  
ΔΕΚ – Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων  
ΔΕΕ – Δικαστήριο Ευρωπαϊκής Ένωσης  
ΔΟΕ – Διεθνής Οργάνωση Εργασίας  
Εδ – Εδάφιο  
ΕΔΔΑ – Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου  
ΕΕ – Ευρωπαϊκή Ένωση  
ΕΕΔΑ - Εθνική Επιτροπή Δικαιωμάτων του Ανθρώπου  
ΕΚ – Ευρωπαϊκή Κοινότητα  
ΕΛΑΣ – Ελληνική Αστυνομία  
ΕΣΔΑ – Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου  
ΚΕΔΩ – Κοινωφελής Επιχείρηση Δήμου Ωρωπού  
ΛΟΑΤ – Λεσβία Ομοφυλόφιλος Αμφιφυλόφιλος Τρανς  
ΛΟΑΤΚΙ - Λεσβίες Ομοφυλόφιλος Αμφιφυλόφιλος Τρανς Κουιρ Ιντερσεξ  
ΛΟΑΔΔ – Λεσβίες Ομοφυλόφιλοι Αμφιφυλόφιλοι Διεμφυλικοί Διαφυλικοί  
Ν.Δ.– Νομοθετικό Διάταγμα  
Ν.Σ.Κ. – Νομικό Συμβούλιο του Κράτους  
Π.Γ.Ν. – Πανεπιστημιακό Γενικό Νοσοκομείο  
Π.Δ. – Προεδρικό Διάταγμα  
ΣΕΕ – Συνθήκη Ευρωπαϊκής Ένωσης  
ΣΛΕΕ – Συνθήκη Λειτουργίας Ευρωπαϊκής Ένωσης  
Σ.τ.Π. – Σνήγορος του Πολίτη  
ΥΠΕΞ – Υπουργείο Εξωτερικών  
Υ.Α. – Υπουργική Απόφαση  
ΧΘΔ – Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων

## Εισαγωγή

Είναι γεγονός ότι μέσω της αδυναμίας ουσιαστικής πρόσβασης στα κοινωνικά δικαιώματα ένα εκ των οποίων είναι και η απασχόληση, προκαλείται αποκλεισμός κοινωνικών ομάδων. Η ελεύθερη πρόσβαση στην αγορά εργασίας και η απρόσκοπτη δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης όλων των ατόμων, είναι ένας από τους στόχους των «οδηγιών κατά των διακρίσεων» αλλά και της εθνικής μας νομοθεσίας. Άλλωστε, μπορεί να παρατηρήσει κανείς ότι τα τελευταία χρόνια συντελείται μεγάλη προσπάθεια δημιουργίας των συνθηκών εκείνων που θα διαμορφώνουν ευκαιρίες πρόσβασης στην απασχόληση για όλους τους πολίτες, δίχως διακρίσεις.

Οι κοινωνίες των σύγχρονων ευρωπαϊκών κρατών, αναγνωρίζουν την ύπαρξη ειδικών κατηγοριών πληθυσμού που αντιμετωπίζουν καταστάσεις διακρίσεων, οι οποίες παραβιάζουν τα ατομικά και κοινωνικά δικαιώματά τους. Είναι κρίσιμο να αναφερθεί πως ο σεβασμός στις ατομικές ελευθερίες είναι προαπαιτούμενο για την ενεργοποίηση των κοινωνικών δικαιωμάτων. Επομένως, νομοθετικές διατάξεις που αποβλέπουν στην εξάλειψη των διακρίσεων στην εργασία, είναι ουσιαστικά διατάξεις που ενισχύουν και νοηματοδοτούν περαιτέρω τα κοινωνικά δικαιώματα, καθώς δίνουν τη δυνατότητα συμμετοχής ικανών ατόμων στην διαδικασία τόσο της εκπαίδευσης όσο και της παραγωγής. Ταυτόχρονα, μέσω της απορρύθμισης του εργατικού δικαίου και της εδραίωσης των ευέλικτων μορφών εργασίας, επιτάσσεται η δημιουργία ενός προστατευτικού πλαισίου, όπου θα διαφυλάσσεται η συναλλακτική ελευθερία των μερών αλλά και το δικαίωμα των εργαζομένων στην ίση μεταχείριση<sup>1</sup>.

Η έννοια της αρχής της ίσης μεταχείρισης αποτελεί έκφανση της αρχής της ισότητας, η οποία υπαγορεύει να αντιμετωπίζονται από το νόμο με τον ίδιο τρόπο όμοιες περιπτώσεις και με διαφορετικό τρόπο ανόμοιες<sup>2</sup>. Σύμφωνα δηλαδή με την αρχή της

---

<sup>1</sup> [http://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies\\_esdd/17/13/960.pdf](http://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/17/13/960.pdf), σελ. 10-11

<sup>2</sup> Ε.Ρούκουνας, Διεθνής Προστασία των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων, Εστία, Αθήνα, 1998



ισότητας επιτρέπεται ειδική ρύθμιση για την κάλυψη της μειονεκτικής θέσης των ατόμων ειδικών κατηγοριών<sup>3</sup>.

Ομοίως λοιπόν, διάκριση υφίστανται όχι μόνο όταν μεταχειρίζεται κανείς όμοιες καταστάσεις διαφορετικά, αλλά και όταν διαφορετικές καταστάσεις υπόκεινται στην ίδια ρύθμιση. Συνεπώς, οι όποιες ρυθμίσεις πρέπει να μπορούν να συμπεριλάβουν όλες τις μορφές άνισης μεταχείρισης. Από μια άλλη οπτική, σύμφωνα με την αρχή της μη διάκρισης δεν πρέπει να επιδιώκεται εξομοίωση ανόμοιων καταστάσεων, αλλά δημιουργία των συνθηκών εκείνων που θα παρέχουν σε όλους ανεξαρτήτως φυλής, φύλου, αναπηρίας κ.λ.π., ίσες ευκαιρίες, ώστε να μην είναι δυνατή η διαφορετική μεταχείριση στη βάση των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών τους<sup>4</sup>.

### **Ευρωπαϊκό Θεσμικό Πλαίσιο Προστασίας**

#### Αρχή της ίσης μεταχείρισης

Συναφής με την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων είναι η αρχή της ίσης μεταχείρισης. Εννοιολογικά, η αρχή της ίσης μεταχείρισης απαγορεύει στον εργοδότη να μεταχειρίζεται εργαζόμενους δυσμενέστερα σε σύγκριση με άλλους που βρίσκονται σε όμοια κατάσταση, εκτός αν συντρέχει λόγος που να δικαιολογεί αντικειμενικά αυτή τη διαφορετική μεταχείριση. Κατά συνέπεια απαγορεύει την αυθαίρετη διαφοροποίηση μεταξύ όμοιων καταστάσεων ή κατά θετική διατύπωση, “όμοια πράγματα πρέπει να τύχουν ίσης μεταχείρισης”. Η αρχή αυτή δεν επιβάλλει την εξίσωση των όρων εργασίας, δεν επιβάλλει μαθηματική ισοπέδωση όλων των μισθωτών, απλώς απαγορεύει την αυθαίρετη, δυσμενή διαφοροποίηση μεταξύ όμοιων καταστάσεων. Αντίθετα, όσον αφορά τις ειδικές απαγορεύσεις διακρίσεων, έχουν τις ρίζες τους στην αναγνώριση της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, την οποία το κράτος οφείλει όχι μόνο να σέβεται αλλά και να προστατεύει από προσβολές που προέρχονται από όργανά του αλλά και από τρίτους.

---

<sup>3</sup> Γερμ.Βλαστός, Ισότητα και ίση μεταχείριση στις εργασιακές σχέσεις, Αντ.σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1998

<sup>4</sup> Alan Dashwood, The Principle of Equal Treatment in EC Law, Sweet&Maxwell, London,

Σε κάθε περίπτωση, η αρχή της ίσης μεταχείρισης συμπορεύεται και συνδέεται άρρηκτα με την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων. Στην ευρωπαϊκή θεωρία και νομολογία, οι έννοιες “ισότητα μεταχείρισης” και “μη διάκριση” θεωρούνται έννοιες συνώνυμες και χρησιμοποιούνται ως τέτοιες.

### Πρωτογενές και Δευτερογενές ή Παράγωγο Ευρωπαϊκό Δίκαιο Προστασίας κατά των Διακρίσεων

#### Πρωτογενές Δίκαιο

Η αρχή της μη διάκρισης εμφανίζεται από την πρώτη στιγμή που εμφανίζεται το Ευρωπαϊκό Δίκαιο. Αρχικά, αναφέρεται στη Συνθήκη της Ρώμης (1956), εμπλουτίζεται και μεταλλάσσεται σε γενική αρχή, αλλά και σε αξία του ευρωπαϊκού νομικού πολιτισμού. Η Συνθήκη της Ρώμης απαγόρευε τις διακρίσεις, μόνο όμως για τους εργαζόμενους που μετακινούνταν για εργασία από το ένα κράτος μέλος σε άλλο. Τα κοινωνικά κινήματα που αναπτύχθηκαν στην Ευρώπη στο τέλος της δεκαετίας του 1960 και στις αρχές του 1970, διαστέλλουν το πεδίο απαγόρευσης των διακρίσεων, διαστολή η οποία θα αποτυπωθεί και στους ευρωπαϊκούς νόμους, αλλά και στη νομολογία του τότε ΔΕΚ, το οποίο θα καθιερώσει με τις αποφάσεις του ένα ευρωπαϊκό σύστημα προστασίας κατά των διακρίσεων<sup>5</sup>. Η αναγνώριση του δικαιώματος αυτού θα γίνει από τον Κοινοτικό Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων του 1989. Η γενική ρήτρα της μη διάκρισης θα αναγνωρισθεί από το Άρθρο 13 της Συνθήκης των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, το οποίο δίνει στα κοινοτικά όργανα τη δυνατότητα ανάληψης κατάλληλης δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Έτσι σήμερα, με τα άρθρα 10<sup>6</sup> και 19<sup>7</sup> της ΣΛΕΕ (η οποία αντικαθιστά τη Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας που καταργείται με τη Συνθήκη της Λισαβόνας),

---

<sup>5</sup> Γ. Κραβαρίτου «Κοινωνικά Δικαιώματα και κοινωνική ιδιότητα του πολίτη»

<sup>6</sup> «Κατά τον καθορισμό και την εφαρμογή των πολιτικών και των δράσεών της, η Ένωση επιδιώκει να καταπολεμήσει κάθε διάκριση λόγω φύλου, φυλετικής καταγωγής, ή εθνοτικής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.»

<sup>7</sup> «Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων των Συνθηκών και εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων που παρέχουν στην Ένωση, το Συμβούλιο, αποφασίζοντας ομόφωνα, σύμφωνα με ειδική νομοθετική διαδικασία, και μετά την έγκριση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, μπορεί να αναλάβει δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.»

αντιμετωπίζονται τα ζητήματα διακρίσεων. Επίσης, ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, ο οποίος σύμφωνα με τη Συνθήκη της Λισαβόνας αποτελεί πρωτογενές δίκαιο της ΕΕ, περιλαμβάνει διατάξεις για την ισότητα (άρθρο 20) και την απαγόρευση των διακρίσεων (άρθρο 21), σύμφωνα με τις οποίες απαγορεύεται κάθε διάκριση από οπουδήποτε κι αν προέρχεται.

### Δευτερογενές ή Παράγωγο Δίκαιο

Τα όργανα της ΕΕ που εμπλέκονται στο πεδίο της απαγόρευσης των διακρίσεων είναι το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, η Επιτροπή, το Δικαστήριο και ο Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ. Στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο υπάρχουν διάφορες κοινοβουλευτικές επιτροπές που ασχολούνται με το θέμα των διακρίσεων<sup>8</sup>, η Επιτροπή ως θεματοφύλακας ασκεί τον έλεγχο για την εφαρμογή των Συνθηκών αλλά και με τις νομοθετικές πρωτοβουλίες της, ενώ το ΔΕΕ, μέσω των αποφάσεων που εκδίδει και με τη νομολογία του, παγιώνει την εφαρμογή και την ορθή ερμηνεία της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων στον Ευρωπαϊκό χώρο<sup>9</sup>. Επιπλέον ο Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ έχει ως αποστολή την παροχή συνδρομής εμπειρογνομόνων στα όργανα της ΕΕ και στα κράτη όταν εφαρμόζουν το δίκαιο της ΕΕ.

Οι κατευθυντήριες γραμμές του 2000 για την απασχόληση, που εγκρίθηκαν από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Ελσίνκι το 1999, επαναλαμβάνουν τον πολιτικό προσανατολισμό της Ένωσης στην καταπολέμηση κάθε είδους διακρίσεων και στη λήψη θετικών μέτρων που θα βοηθήσουν την κοινωνική και οικονομική ένταξη όλων των εργαζομένων. Έτσι, οι κατευθυντήριες αυτές γραμμές προωθούν τη διαμόρφωση ενός συνεκτικού συνόλου ρυθμίσεων, που στοχεύουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων.

---

<sup>8</sup> Χαρακτηριστικά να αναφερθεί η Επιτροπή απασχόλησης και Κοινωνικών υποθέσεων, η Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων, η Επιτροπή Εξωτερικών Υποθέσεων, η Επιτροπή Πολιτικών Ελευθεριών.

<sup>9</sup> Στο ζήτημα των διακρίσεων, η νομολογία του ΔΕΕ είναι πολύ σημαντική στη διατύπωση ορισμών, η οποία και ακολουθείται κατ'αρχήν πιστά από τα εθνικά δικαστήρια.

Στην προώθηση του ίδιου στόχου, αποβλέπει και η διακήρυξη της Πράσινης Βίβλου για την «Ισότητα και μη διακριτική μεταχείριση στη διευρυμένη Ευρωπαϊκή Ένωση<sup>10</sup>». Με βάση αυτό το πρόγραμμα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προέβη στην έγκριση ενός στρατηγικού πλαισίου δράσης το οποίο περιλαμβάνει σύνολο πρωτοβουλιών για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Στο πρόγραμμα αυτό μεταξύ άλλων περιλαμβάνεται το νομοθετικό μέρος, το οποίο αποτελείται από τις οδηγίες για την εξασφάλιση της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία. Πρόκειται για την οδηγία 2000/43/EK<sup>11</sup> περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής σε διάφορους τομείς, μεταξύ των οποίων και την πρόσβαση στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις, καθώς και την οδηγία 2000/78/EK<sup>12</sup> για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.

### **Βασικές Διατάξεις Οδηγιών**

Οι οδηγίες για τη φυλετική ισότητα (2000/43/EK) και την ίση μεταχείριση στην απασχόληση (2000/78/EK) έχουν ως στόχο αφενός να θεσπιστεί στα κράτη-μέλη της ΕΕ ένα πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, αναπηρίας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού και αφετέρου να δημιουργηθούν στα κράτη φορείς και μηχανισμοί για την εφαρμογή της εν λόγω νομοθεσίας καθώς και για την προώθηση και την ενθάρρυνση της ίσης μεταχείρισης. Οι δυο οδηγίες καταπολέμησης των διακρίσεων στο άρθρο 2 απαγορεύουν την άμεση ή έμμεση διάκριση για κάποιον από τους λόγους

---

<sup>10</sup> <http://www.europa.eu.int/>, a framework strategy for non discrimination

<sup>11</sup> Σκοπός της οδηγίας είναι να θεσπισθεί πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, με στόχο να πραγματοποιηθεί στα κράτη μέλη η αρχή της ίσης μεταχείρισης

<sup>12</sup> Ως σκοπός της οδηγίας ορίζεται η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη.

προστασίας που αναφέρουν: εθνοτική ή φυλετική καταγωγή, αναπηρία, θρησκεία ή πεποιθήσεις, ηλικία και γενετήσιο προσανατολισμό.

### Οδηγία 2000/43/EK

Η οδηγία, η οποία αναφέρεται στην απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φυλετικής και εθνοτικής καταγωγής, εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα. Το πεδίο εφαρμογής της αφορά μεταξύ άλλων: α) τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση και τους όρους πραγματοποίησης των προαγωγών σε κάθε επίπεδο ιεραρχίας, β) την πρόσβαση σε όλα τα είδη και όλα τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, συμπεριλαμβανόμενης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής εμπειρίας, γ) τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών, δ) την ιδιότητα του μέλους και την συμμετοχή σε μια οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών.

Η εν λόγω οδηγία προβλέπει τη λήψη μέτρων θετικής δράσης για την αντιστάθμιση τυχόν μειονεκτημάτων των ομάδων που κινδυνεύουν να υποστούν διακρίσεις, προκειμένου να πραγματωθεί έτσι, η πλήρης ισότητα.

### Οδηγία 2000/78/EK

Το ευρωπαϊκό νομοθετικό πλαίσιο που θεσπίστηκε με στόχο την υλοποίηση του προγράμματος δράσης κατά των διακρίσεων, συμπληρώνεται με την οδηγία 2000/78/EK. Σκοπός της οδηγίας αυτής είναι η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη. Βασικό στοιχείο της οδηγίας αποτελεί το γεγονός ότι περιέχεται ειδική διάταξη με την οποία γίνεται αναφορά στη λήψη θετικών μέτρων για ΑμεΑ, πέραν των προβλεπόμενων θετικών μέτρων για την αποκατάσταση της ισότητας. Σημαντικό είναι επίσης, το γεγονός ότι τα κράτη μέλη πρέπει να λαμβάνουν μέτρα για την προστασία των θυμάτων έναντι των πιθανών αντιποίνων. Τέλος, η οδηγία 2000/78/EK εισάγει τη δυνατότητα διαφορετικής μεταχείρισης, εφόσον αυτό δικαιολογείται από έναν θεμιτό στόχο. Η δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση εξειδικεύεται και λόγω ηλικίας,

είτε με την καθιέρωση ειδικών συνθηκών απασχόλησης για τους ηλικιωμένους είτε με την επιβολή ανώτατων ή κατώτατων ορίων για την πρόσβαση στην απασχόληση<sup>13</sup>.

Στο άρθρο 2 της οδηγίας ορίζεται ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει την απουσία άμεσης ή έμμεσης διάκρισης.

α) συντρέχει άμεση διάκριση όταν ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση άλλο πρόσωπο

β) συντρέχει έμμεση διάκριση όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου μίας ορισμένης θρησκείας ή πεποιθήσεων, με μία ορισμένη ειδική ανάγκη, μίας ορισμένης ηλικίας, ή ενός ορισμένου γενετήσιου προσανατολισμού σε σχέση με άλλα άτομα.

Επισημαίνεται ότι, σύμφωνα με την οδηγία, το κύριο βάρος της απόδειξης φέρει ο εναγόμενος. Αυτό σημαίνει ότι, τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα, ώστε σε περίπτωση παραβίασης της αρχής ίσης μεταχείρισης το θιγόμενο μέρος να παρουσιάζει ενώπιον του δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής τα πραγματικά περιστατικά, από τα οποία προκύπτει η ύπαρξη διάκρισης και από εκεί και έπειτα καλείται ο εναγόμενος να αποδείξει ότι δεν υπήρξε διάκριση.

Σημαντικό στοιχείο της νομοθεσίας της ΕΕ κατά των διακρίσεων, είναι, όπως προαναφέρθηκε, ότι προστατεύει το θύμα των διακρίσεων από τα «αντίποινα», σε περίπτωση που αυτό υποβάλλει καταγγελία. Η δυνατότητα που παρέχει η Ευρωπαϊκή νομοθεσία για καταστολή των αντιποίνων είναι ουσιώδους σημασίας για την εξάλειψη των διακρίσεων, εφόσον δίνει τη δυνατότητα με αυτόν τον τρόπο, να καταπολεμηθεί ένα από τα αντικίνητρα ουσιαστική χρήσης του νόμου εκ μέρους των θυμάτων.

---

<sup>13</sup> Επίσημη εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2.12.2000

## Το Διεθνές Θεσμικό Πλαίσιο Προστασίας

Τα διεθνή κείμενα που αναφέρονται στο εν λόγω θέμα είναι ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης με τα άρθρα 4 για την ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, 8 για την προστασία της μητρότητας στις εργαζόμενες γυναίκες, 9 για την εξασφάλιση του δικαιώματος όλων για επαγγελματικό προσανατολισμό, όπου γίνεται ιδιαίτερη μνεία για τα άτομα με αναπηρία και, τέλος, 27 όπου ρυθμίζονται τα θέματα των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις για ίσα δικαιώματα και ίση μεταχείριση στην εργασία<sup>14</sup>. Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, απαγορεύει στο άρθρο 111 τη διάκριση στην απασχόληση και το επάγγελμα<sup>15</sup>. Η Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του 1948 με το άρθρο 2 απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φυλής, φύλου, γλώσσας, χρώματος, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής ή κοινωνικής καταγωγής, περιουσίας, γεννήσεως, ενώ με το άρθρο 6 αναφέρεται στην ισότητα όλων απέναντι στο νόμο.

## Το Εθνικό Θεσμικό Πλαίσιο κατά των διακρίσεων

### Η Συνταγματική πρόβλεψη

Το ελληνικό Σύνταγμα περιέχει μια σειρά διατάξεων που στοχεύουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση της ισότητας, οι περισσότερες από τις οποίες βρίσκονται στο δεύτερο μέρος “ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα”, ενώ κάποιες από αυτές ανήκουν στις μη αναθεωρητέες διατάξεις. Πιο συγκεκριμένα, στο ελληνικό Σύνταγμα προστατεύονται η αρχή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας (αρ.2§1), η ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας και η συμμετοχή στην οικονομική, κοινωνική και πολιτική ζωή της χώρας (αρ. 5§1), η αρχή της ισότητας (αρ. 4), το δικαίωμα στην προστασία της υγείας και της γενετικής ταυτότητας (αρ. 5§5), η ελευθερία της θρησκευτικής συνείδησης (αρ.13§1), η ελευθερία γνώμης και τύπου (αρ. 14§§1,2), η

---

<sup>14</sup> Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Αθήνα, 2000

<sup>15</sup> Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας 1919-1997, Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα, 1998

ελευθερία της τέχνης, επιστήμης, έρευνας και διδασκαλίας (αρ.16§1), το δικαίωμα παροχής έννομης προστασίας (αρ.20§1), η προστασία προσωπικών δεδομένων (αρ.9 Α), το δικαίωμα δωρεάν παιδείας (αρ.16§4), η προστασία της οικογένειας, γάμου, μητρότητας, παιδικής ηλικίας, πολυτέκνων, ατόμων με αναπηρίες (αρ.21§§1,2,6), το δικαίωμα εργασίας και ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας (αρ.22§1). Σε αυτά προστίθενται η γενικότερη προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου (αρ.25§1) και η μέριμνα του κράτους για άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών (αρ.116§2).

Οι αναφερθείσες συνταγματικές αρχές και δικαιώματα καλύπτουν εννοιολογικά όλες τις κατηγορίες των ευάλωτων ομάδων που περιλαμβάνονται στις οδηγίες 2000/43 και 2000/78 και παρέχουν ένα είδος προστασίας στα άτομα, σε περίπτωση που δεν υπάρχουν άλλες διατάξεις εθνικού δικαίου. Ωστόσο οι γενικοί όροι που αναφέρονται στις συνταγματικές διατάξεις και η μη περαιτέρω εξειδίκευσή τους με εκτελεστικούς νόμους, στις περισσότερες περιπτώσεις στερούσε στους πολίτες ουσιαστικά τη δυνατότητα προστασίας, μέχρι την ψήφιση του ν.3304/2005 που ενσωμάτωσε τις παραπάνω οδηγίες στο εθνικό δίκαιο.

### Ο Νόμος 3304/2005

Με στόχο την ενσωμάτωση των οδηγιών για την ίση μεταχείριση, η Ελλάδα προέβη στην έκδοση του νόμου 3304/2005<sup>16</sup> για την εφαρμογή της αρχής ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Ο νόμος αυτός ταυτόχρονα συνιστούσε θετικό μέτρο για την εφαρμογή της σύμβασης 111 της ΔΟΕ και των υπόλοιπων Διεθνών Συμβάσεων για τα ανθρώπινα δικαιώματα, τις οποίες η Ελλάδα έχει επικυρώσει ως μέλος των αντίστοιχων οργανισμών<sup>17</sup>.

Ο νόμος 3304/2005 θεσπίστηκε τόσο για να λειτουργήσει ως νόμος «ομπρέλα» για τις ήδη προαναφερθείσες περιπτώσεις διακρίσεων εκτός από αυτή του φύλου, όσο και για

<sup>16</sup> Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Αρ.φύλου 16,Νόμος 3304,27 Ιανουαρίου 2005

<sup>17</sup> Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Διεύθυνση Διεθνών Σχέσεων-αρμοδιότητες



να καλύψει το νομοθετικό κενό στο θέμα της ίσης μεταχείρισης. Ο νόμος στα περισσότερα σημεία του ακολουθεί τις επιταγές των δύο οδηγιών.

Πρώτο σημαντικό σημείο είναι ότι εμπεριέχει την έννοια της άμεσης και έμμεσης διάκρισης, γεγονός που προστατεύει τα άτομα τόσο από μη σκόπιμη διάκριση όσο και από συγκεκριμένη με αντικειμενικούς λόγους διάκριση. Σύμφωνα με το ν.3304/2005, περιπτώσεις έμμεσης διάκρισης συντρέχουν όταν μία φαινομενικά ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα ειδικών κατηγοριών σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα.

Ένα άλλο θετικό σημείο του νόμου είναι ότι καλύπτει ένα ευρύ φάσμα ενεργειών από την διαδικασία αναζήτησης απασχόλησης, την ίδρυση και την εξέλιξη της εργασιακής σχέσης, όλους τους τρόπους λήξης της, καθώς και την περίοδο μετά τη λήξη της.

Ακόμη, προβλέπει τη δυνατότητα λήψης θετικών δράσεων για την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων ειδικών ομάδων κοινωνικών κατηγοριών, τόσο με τη μορφή θέσπισης ειδικών μέτρων όσο και με τη μορφή πρόβλεψης ρήτρας εξαίρεσης από την ίση μεταχείριση προσώπων ειδικών ηλικιακών κατηγοριών. Τα άρθρα αυτά είναι ιδιαίτερης σημασίας διότι για πρώτη φορά στην Ελληνική νομοθεσία εισάγονται θετικά μέτρα για την προστασία ευάλωτων κοινωνικών κατηγοριών<sup>18</sup>. Προβληματισμοί προκύπτουν όμως, κατά την εφαρμογή των μέτρων αυτών, όσον αφορά τη δυνατότητα τήρησης της αρχής της αναλογικότητας ως προς το σκοπό. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να εξετάζεται, κατά πόσο μια θετική δράση μπορεί να οδηγή στην εξάλειψη των διακρίσεων και να μην αποτελεί τη γενεσιουργό αιτία νέας δυσμενούς διάκρισης εις βάρος συγκεκριμένων κατηγοριών του πληθυσμού. Παράδειγμα τέτοιας διάκρισης θα αποτελούσε η προκήρυξη θέσεων εργασίας με θετική ποσόστωση υπέρ των γυναικών αλλά με επιβολή ορίου ηλικίας.

Με τη θέσπιση του νόμου αυτού, οι εκδηλώσεις άνισης μεταχείρισης αποκτούν χαρακτήρα παράνομης πράξης και όχι απλώς ανήθικης συμπεριφοράς. Ο πολίτης που υφίσταται διάκριση μπορεί πλέον να αντλήσει προστασία από τους φορείς προώθησης της αρχής ίσης μεταχείρισης και από τα δικαστήρια επικαλούμενος το νόμο.

---

<sup>18</sup> Ετήσια Έκθεση 2003, Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου

Σημαντικό στοιχείο για την ενσωμάτωση των οδηγιών στον ελληνικό νόμο αποτελεί «η ανακατανομή του βάρους της απόδειξης». Μέχρι τώρα ο θιγόμενος ήταν υποχρεωμένος να τεκμηριώσει εξ ολοκλήρου την καταγγελία του. Σύμφωνα με τη νέα ρύθμιση, το βάρος της απόδειξης κατανέμεται εξίσου στον προσφεύγοντα (τον φερόμενο ως θύμα) και τον εγκαλούμενο (τον φερόμενο ως δράστη της διάκρισης). Ο καταγγέλων μπορεί να προχωρήσει στη διαδικασία με μια κατ' αρχήν και όχι πλήρη απόδειξη δυσμενούς μεταχείρισης. Αρκετά σημαντικό είναι ότι ο νόμος αυτός, απαγορεύει τα αντίποινα στο εργασιακό περιβάλλον σε περίπτωση καταγγελίας του θύματος<sup>19</sup>.

Τέλος για πρώτη φορά εισάγεται στην Ελληνική νομοθεσία η έννοια της παρενόχλησης συνδεδεμένη με τις μορφές διάκρισης που θίγονται από το νόμο<sup>20</sup>.

### Ο Νόμος 4446/2016

Ο νόμος αυτός κατήργησε τον προηγούμενο ν.3304/2005 και πλέον αυτός ενσωματώνει τόσο την οδηγία 2000/43/EK όσο και την 2000/78/EK. Με το νόμο αυτό ενσωματώνεται επίσης η οδηγία 2014/54, η οποία περιέχει γενικές αναφορές για τις οικογένειες των εργαζομένων, που ως τέτοιες πρέπει να αναγνωρίζονται και αυτές που προκύπτουν από σύμφωνο συμβίωσης.

Ο ν.4443/2016 αναφέρεται σε μια σειρά από λόγους διάκρισης: φυλή, χρώμα, εθνική ή εθνοτική καταγωγή, γενεαλογικές καταβολές, θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, αναπηρία, χρόνια πάθηση, ηλικία, οικογενειακή ή κοινωνική κατάσταση, σεξουαλικός προσανατολισμός ταυτότητα ή χαρακτηριστικά φύλου.

Όλοι οι ανωτέρω λόγοι διάκρισης απαγορεύονται σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα στον τομέα της εργασίας και απασχόλησης. Ως "τομέας εργασίας και απασχόλησης", με βάση τον ν.4443/2016 ορίζεται ένα μεγάλο φάσμα δραστηριοτήτων που περιλαμβάνει: (α) όρους πρόσβασης στην εργασία & απασχόληση (κριτήρια επιλογής,

---

<sup>19</sup> Ημερίδα με θέμα: « Για τη Διαφορετικότητα, κατά των διακρίσεων», Αθήνα, 7 Δεκεμβρίου 2005, Το νομικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων

<sup>20</sup> Γνώμη 100 της ΟΚΕ επί του σχεδίου νόμου για την εφαρμογή της αρχής ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

όρους προσληψεων κ.τ.λ.), (β) πρόσβαση στην επαγγελματική εκπαίδευση, επιμόρφωση, πρακτική επαγγελματική εμπειρία κ.τ.λ., (γ) τους όρους και τις συνθήκες εργασίας όπως οι αποδοχές, η υγεία, η ασφάλεια στην εργασία και σε περίπτωση ανεργίας η επανένταξη και η εκ νέου απασχόληση και (δ) η συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Σε αυτούς τους τομείς (α-δ) απαγορεύονται οι διακρίσεις για όλους τους λόγους διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένης της αναπηρίας, του σεξουαλικού προσανατολισμού, της ταυτότητας και χαρακτηριστικών φύλου.

Υπάρχουν όμως και άλλοι τομείς σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα που παρατηρούνται διακρίσεις, πέραν του τομέα της εργασίας και απασχόλησης. Ο ν.4443/2016, στο μέτρο που ενσωματώνει την οδηγία 2000/43/EK, αναγνωρίζει ότι οι διακρίσεις μόνο για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής, εθνοτικής καταγωγής απαγορεύονται στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, όσον αφορά όχι μόνο την εργασία/απασχόληση αλλά και:

- α) την κοινωνική προστασία συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής ασφάλισης και της υγειονομικής περίθαλψης
- β) τις κοινωνικές παροχές και τις φορολογικές διευκολύνσεις ή πλεονεκτήματα
- γ) την εκπαίδευση
- δ) την πρόσβαση στην διάθεση και την παροχή αγαθών και υπηρεσιών που διατίθενται συναλλακτικά στο κοινό, συμπεριλαμβανομένης της στέγης<sup>21</sup>.

Ο νόμος ρητά αναφέρει πως δεν αποτελεί ανεπίτρεπτη διάκριση, η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε χαρακτηριστικό σχετικό με τους λόγους διάκρισης, το οποίο λόγω της φύσης ή του πλαισίου των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση και εφόσον ο οικείος σκοπός είναι θεμιτός και η προϋπόθεση ανάλογη<sup>22</sup>. Το ίδιο αναφέρει και για τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, όπου δεν πρέπει να θεωρείται διάκριση όταν οι πεποιθήσεις αυτές αποτελούν θεμιτή και δικαιολογημένη επαγγελματική απαίτηση (Άρθρ.4, §2). Όσον αφορά τα άτομα με αναπηρία, για την τήρηση της αρχής

<sup>21</sup> <http://elawyer.blogspot.gr/> Βασίλης Σωτηρόπουλος, «Τι αφορά ο νέος νόμος κατά των διακρίσεων», 10.12.2016

<sup>22</sup> Άρθρο 4,§1,N.4443/2016.

της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει όλα τα απαραίτητα κατά περίπτωση μέτρα, ώστε να έχουν τα άτομα αυτά δυνατότητα πρόσβασης σε θέση εργασίας, αλλά και δυνατότητα συμμετοχής σε επαγγελματική κατάρτιση και εξέλιξη (Άρθρ. 5). Όσον αφορά την ηλικία, η διάκριση μπορεί να θεωρηθεί επαρκώς αιτιολογημένη, όταν τίθεται ηλικιακός περιορισμός προς εξυπηρέτηση σκοπών της πολιτικής της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, ενώ τα μέσα που επιλέγονται προς επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία (Άρθρ. 6, §1). Η διαφορετική μεταχείριση μπορεί να περιλαμβάνει: α) καθιέρωση ειδικών συνθηκών τόσο για την πρόσβαση στην απασχόληση, όσο και για την επαγγελματική κατάρτιση, β) καθορισμό ανώτατου ορίου ηλικίας, επαγγελματικής εμπειρίας ή απασχόλησης και γ) καθορισμό ανώτατου ορίου ηλικίας για την πρόσληψη, με βάση την απαιτούμενη κατάρτιση για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας ή την ανάγκη εύλογης περιόδου απασχόλησης πριν από τη συνταξιοδότηση.

Το Άρθρο 7, §1 του νόμου αναφέρει: “Δεν συνιστά διάκριση η λήψη ή η διατήρηση ειδικών μέτρων με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων, λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.”

Στο Γ' Κεφάλαιο του νόμου, αναλύεται η παροχή προστασίας σε περίπτωση μη τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο πλαίσιο της διοικητικής δράσης. Σύμφωνα, επομένως με το άρθρο 8 του νόμου, §1, ο βλαπτόμενος μπορεί να αναζητήσει “πέραν της δικαστικής προστασίας, προστασία και υπό τους όρους των άρθρων 24 έως και 27 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (ν. 2690/1999 Α' 45).” Μεγάλη νομική σημασία έχει επίσης η §3 του ίδιου άρθρου, σύμφωνα με την οποία, νομικά πρόσωπα, ενώσεις ή οργανώσεις που έχουν σκοπό μεταξύ άλλων την διασφάλιση της τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, μπορούν να αντιπροσωπεύουν τον βλαπτόμενο ενώπιον του δικαστηρίου και να τον εκπροσωπούν ενώπιον οποιασδήποτε διοικητικής αρχής.

Ιδιαίτερης βαρύτητας είναι το βάρος απόδειξης, το οποίο ρυθμίζεται από το άρθρο 9. Πιο αναλυτικά, έχουμε αναστροφή του βάρους απόδειξης, καθώς όταν ο βλαπτόμενος

ισχυρίζεται ότι δεν τηρήθηκε η αρχή της ίσης μεταχείρισης, προβάλλοντας γεγονότα από τα οποία μπορεί απλώς να συναχθεί η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, το αντίδικο μέρος φέρει το βάρος να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής αυτής.

Ως φορέας παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης, ορίζεται σύμφωνα με το άρθρο 14, §1, μόνο ο Συνήγορος του Πολίτη

<b>Στατιστικά ανά πεδίο διάκρισης<sup>23</sup></b>			
	Σύνολο αναφορών που εξετάστηκαν το 2016	Αναφορές που υποβλήθηκαν το 2016	Διακρίσεις στην εργασία/απασχόληση
Αναπηρία	73	56	23
Ηλικία	32	21	31
Σεξουαλικός Προσανατολισμός	8	6	0
Ταυτότητα Φύλου	3	3	1
Θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις	33	18	1

<sup>23</sup> Ετήσια Έκθεση Συνηγόρου του Πολίτη 2016, σελ. 110

### Διακρίσεις λόγω Ηλικίας

Το προστατευόμενο χαρακτηριστικό της ηλικίας αφορά απλώς τη διαφορετική ή προνομιακή μεταχείριση βάσει της ηλικίας. Η διάκριση λόγω ηλικίας καθίσταται όλο και σοβαρότερη, στο πλαίσιο πολλών πρόσφατων νόμων, οι οποίοι θέτουν θέμα ηλικίας, όπως η κατάργηση ή η αύξηση της ηλικίας υποχρεωτικής συνταξιοδότησης, η θέσπιση αντικινήτρων για την πρόωρη συνταξιοδότηση και άλλα μέτρα ώστε να διατηρηθούν οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι στην αγορά εργασίας<sup>24</sup>.

Η ηλικία, επίσης, διαφέρει από τους υπόλοιπους λόγους διάκρισης καθώς είναι ένα ουδέτερο χαρακτηριστικό. Συμπεριλαμβάνει τόσο τους εργαζόμενους μικρότερης, όσο και μεγαλύτερης ηλικίας ανάλογα με τα πραγματικά περιστατικά κάθε περίπτωσης. Στην υπόθεση C-144/04 Mangold κατά Helm<sup>25</sup> το ΔΕΕ ανήγαγε την απαγόρευση λόγω ηλικίας σε θεμελιώδη αρχή του πρωτογενούς κοινοτικού δικαίου, στηριζόμενη στις συνταγματικές παραδόσεις των κρατών μελών<sup>26</sup>, η οποία και αναπτύσσει άμεσες έννομες συνέπειες στο πλαίσιο της διαφοράς μεταξύ ιδιωτών. Στην προκειμένη περίπτωση το κρατίδιο της Γερμανίας είχε θεσπίσει μία συγκεκριμένη νομοθεσία η οποία ελάμβανε την ηλικία του εκάστοτε εργαζομένου ως μόνο κριτήριο για τη σύναψη συμβάσεως ορισμένου χρόνου, χωρίς να έχει αποδειχθεί ότι ο καθορισμός ενός ανωτάτου ορίου ηλικίας, αυτός καθ' εαυτός είναι αντικειμενικά αναγκαίος για την ένταξη των ηλικιωμένων εργαζομένων στην αγορά εργασίας<sup>27</sup>. Σύμφωνα λοιπόν με αυτό το σκεπτικό, ο εθνικός δικαστής υποχρεούται να μην εφαρμόσει μία εθνική διάταξη που αντιβαίνει στην απαγόρευση των διακρίσεων, ήτοι αυτή που όριζε ότι ο εργοδότης επιτρέπεται να συνάπτει διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου χωρίς περιορισμούς με άτομα τα οποία έχουν συμπληρώσει το 52<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους. Εδώ θα μπορούσε κανείς να υποστηρίξει ότι πρωτεύουσας σημασίας για τον κοινοτικό νομοθέτη είναι η προστασία των ηλικιωμένων εργαζομένων, καθώς ο κίνδυνος διακρίσεων σε βάρος τους είναι αυξημένος. Ωστόσο, το προστατευτικό

---

<sup>24</sup> Ι. Κουκιάδης «Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας» Ζ' έκδοση, Αθήνα Θεσσαλονίκη 2014, Σάκκουλας, σελ.361.

<sup>25</sup> ECLI:EU:C:2005:709

<sup>26</sup> (σκέψη 74) προαναφερθείσας απόφασης

<sup>27</sup> (σκέψη 65) προαναφερθείσας απόφασης

πλαίσιο της οδηγίας καλύπτει εργαζόμενους κάθε ηλικίας, δεδομένου ότι όλοι, ανεξαρτήτως ηλικίας, διατρέχουν τον κίνδυνο, σε οποιαδήποτε χρονική περίοδο της ζωής τους, να υποστούν μία δυσμενέστερη διάκριση οφειλόμενη στην ηλικία τους.

Η υπόθεση C-411/05 Felix Palacios de la Villa<sup>28</sup> αφορούσε την αυτοδίκαιη λύση της σύμβασης εργασίας που προβλεπόταν σε συλλογική σύμβαση εργασίας, όταν ο εργαζόμενος είχε συμπληρώσει το 65<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας του, την ηλικία δηλαδή συνταξιοδότησης. Το τότε ΔΕΚ εξέτασε αν η προβλεπόμενη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση δικαιολογείται με βάση το άρθρο 6, παρ. 1 της οδηγίας, αν δηλαδή το μέτρο επιδιώκει ένα θεμιτό στόχο, αναγόμενο στην πολιτική της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης και αν τα μέσα που εφαρμόζονται για την επίτευξη του γενικού συμφέροντος στόχου, είναι πρόσφορα και αναγκαία. Στην υπόθεση αυτή, το δικαστήριο θεώρησε νόμιμη (θεμιτός στόχος) τη θέσπιση με συλλογική σύμβαση εργασίας ρήτρας που προέβλεπε την αυτοδίκαιη λύση της σύμβασης εργασίας όταν ο εργαζόμενος συμπληρώσει το 65<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας του, ωστόσο επισήμανε ότι για να είναι τελικά νόμιμη μία τέτοια ρύθμιση πρέπει να έχει τηρηθεί η αρχή της αναλογικότητας. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, τα μέσα για την επιδίωξη του θεμιτού στόχου, κρίθηκαν πρόσφορα και αναγκαία, διότι ελήφθησαν με απόφαση των κοινωνικών εταίρων και διότι αυτοί πέτυχαν άλλα ανταλλάγματα από την εργοδοσία. Επιπλέον, όπως επισημαίνει το ΔΕΚ, η υποχρεωτική συνταξιοδότηση δε συνιστά υπέρμετρη προσβολή των θεμιτών προσδοκιών των εργαζομένων εφ'όσον η σχετική ρύθμιση δε βασίζεται μόνο στη συμπλήρωση ορισμένης ηλικίας, αλλά λαμβάνει υπόψη ότι οι ενδιαφερόμενοι λαμβάνουν μετά τη λήξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας σημαντικό αντικτάθμισμα, υπό τη μορφή συντάξεως στηριζόμενης σε εισφορές. Η απόφαση αυτή έγινε αντικείμενο σφοδρής κριτικής με το σκεπτικό ότι αυτή η παρέκκλιση από την απαγορευμένη διάκριση λόγω ηλικίας, δεν σέβεται την αρχή της αναλογικότητας, αφού ούτε το στόχο της ένταξης των ανέργων ή τη διατήρηση των ηλικιωμένων στην αγορά εργασίας υπηρετεί, ούτε πρόσφορο και αναγκαίο για την επίτευξη τέτοιων στόχων είναι.

Τέλος, σημασία έχει αν τα εκάστοτε πραγματικά περιστατικά κάθε υπόθεσης συνιστούν διάκριση λόγω ηλικίας. Για παράδειγμα στην υπόθεση C-45/09 Gisela

---

<sup>28</sup> ECLI:EU:C:2007:604

Rosenblatt<sup>29</sup> κατά Oellerking Genauereinigungsges, το ΔΕΕ απεφάνθη ότι δεν αποτελεί δυσμενή διάκριση λόγω ηλικίας εθνική διάταξη που προβλέπει την αυτοδίκαιη λύση της εργασιακής συμβάσεως στο χρονικό σημείο όπου ο εργαζόμενος συμπληρώνει την ηλικία συνταξιοδότησης (65<sup>ο</sup> έτος), αφού η διαφοροποίηση είναι ένα μέτρο πρόσφορο και αναγκαίο που ευνοεί τον καταμερισμό της απασχόλησης μεταξύ των γενεών και την απασχόληση νεότερων ατόμων.

Αν και οι διακρίσεις λόγω ηλικίας στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας είναι εξαιρετικά δύσκολο να θεωρηθούν δικαιολογημένες βάσει των προϋποθέσεων που τίθενται με τις διατάξεις του νόμου, εντούτοις συναντώνται με μεγάλη συχνότητα, και πολλές φορές καταχρηστικά, σε διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού. Το γεγονός ότι ο Συνήγορος του Πολίτη δεν έχει δεχθεί μεγάλο αριθμό σχετικών αναφορών τα τελευταία έτη ενδέχεται να οφείλεται στην αναστολή των προσλήψεων και των διορισμών στο Δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, καθώς και στον συνακόλουθο περιορισμό έκδοσης νέων προκηρύξεων.

Στις υποθέσεις που έχει εξετάσει ο Συνήγορος, έχει διαπιστώσει ότι στις διακρίσεις αυτής της κατηγορίας η ηλικία τείνει να συνδέεται με ειδικότερα χαρακτηριστικά, όπως η υγεία, η φυσική κατάσταση και αντοχή, η διαθεσιμότητα ή η προσαρμοστικότητα, και να προσδιορίζει με απόλυτο τρόπο την ικανότητα ή μη των υποψηφίων να ανταποκριθούν στα καθήκοντα συγκεκριμένων θέσεων. Ο αποκλεισμός από τη δυνατότητα συμμετοχής, σε σχετικές διαδικασίες επιλογής προσωπικού, ατόμων που ανήκουν σε μεγαλύτερες ηλικιακά ομάδες φαίνεται να βασίζεται στη γενικευμένη εικασία ότι τα άτομα αυτά δεν είναι δυνατόν να κατέχουν τα απαιτούμενα χαρακτηριστικά.

Ωστόσο, σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, για να θεωρηθεί δικαιολογημένη η διακριτική μεταχείριση λόγω ηλικίας, πρέπει να προκύπτει ότι δεν υπάρχει εναλλακτικό, λιγότερο αυστηρό μέσο πέραν του κριτηρίου της ηλικίας για την επίτευξη του σχετικού επιδιωκόμενου θεμιτού στόχου, ενώ παράλληλα πρέπει να αποδεικνύεται σαφώς ότι το μέσον που χρησιμοποιείται εκπληρώνει πραγματικά τον

---

<sup>29</sup> ECLI:EU:C:2010:601



επιδιωκόμενο σκοπό<sup>30</sup>. Η αρχή της αναλογικότητας δεν πληρούται όταν δεν έχει επιχειρηθεί η προηγούμενη χρήση άλλων μεθόδων για να διαπιστωθεί το κατά πόσον συντρέχουν τα θεωρούμενα ως καθοριστικές και επαγγελματικές προϋποθέσεις χαρακτηριστικά στο πρόσωπο ατόμων που ανήκουν σε διαφορετικές ηλικιακές ομάδες.

Προκειμένου να αποτελεί το προσόν της ηλικίας ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση για την προς πλήρωση θέση, πρέπει να είναι αποδεδειγμένα απολύτως αναγκαίο για τη σωστή εκτέλεση της εργασίας.

Προς την κατεύθυνση της τήρησης των ανωτέρω προϋποθέσεων, υπό τις οποίες γίνεται αποδεκτή ως δικαιολογημένη τυχόν διακριτική μεταχείριση λόγω ηλικίας, το τότε Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (ΥΠΕΚΑΠ) εξέδωσε εντός του 2012 σχετική εγκύκλιο, την οποία ο Συνήγορος, με δημόσια ανακοίνωσή του, σχολίασε ως θετικό βήμα<sup>31</sup>.

#### Απαλοιφή ανωτάτου ορίου ηλικίας σε προκήρυξη Κοινοφελούς Επιχείρησης Δήμου

Στον Συνήγορο του Πολίτη υποβλήθηκε στις 03.10.16 αναφορά, με αντικείμενο τη θέσπιση ανωτάτου ορίου ηλικίας (60 ετών) για την σύναψη σύμβασης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, δυνάμει προκήρυξης της ΚΕΔΩ. Ο ενδιαφερόμενος ισχυριζόταν ότι ο όρος περί δυνατότητας συμμετοχής υποψηφίων στη διαδικασία «...ηλικίας από 18 έως 60 ετών», τον αποκλείει πρακτικά από αυτήν. Βάσει των διατάξεων του ν. 3304/05, με τις οποίες ενσωματώθηκε πλήρως στην ελληνική έννομη τάξη το περιεχόμενο της οδηγίας 2000/78/ΕΚ, καταργήθηκε κάθε νομοθετική και κανονιστική διάταξη αντίθετη προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης στο πεδίο εφαρμογής του νόμου, μεταξύ άλλων, λόγω ηλικίας, στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Ειδικότερα, όπως προβλέπουν οι διατάξεις του άρθρου 26 του νόμου, «...καταργείται κάθε νομοθετική και κανονιστική διάταξη και καθίσταται άκυρη κάθε διάταξη η οποία είναι αντίθετη προς την, κατά τον παρόντα νόμο, αρχή της ίσης μεταχείρισης» και υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής του νόμου αυτού. Η θέσπιση

---

<sup>30</sup> Βλ. ενδεικτικά προαναφερθείσα υπόθεση C-144/04.

<sup>31</sup> Ετήσια Έκθεση Συνηγόρου του Πολίτη 2012, σελ. 104

ανωτάτου ορίου ηλικίας ως όρου πρόσβασης στην εργασία και την εν γένει απασχόληση δικαιολογείται μόνον υπό συγκεκριμένες, αυστηρές προϋποθέσεις και μόνον εφόσον υφίσταται προς τούτο ειδική αιτιολογία, από την οποία πρέπει να προκύπτει ότι η θέσπιση ανωτάτου ορίου ηλικίας για την πρόσβαση σε συγκεκριμένη επαγγελματική δραστηριότητα υπαγορεύεται από θεμιτό σκοπό, είναι εύλογη και αναγκαία και συνιστά ουσιαστική και καθοριστική προϋπόθεση, λόγω της φύσης των συγκεκριμένων καθηκόντων ή λόγω του πλαισίου εντός του οποίου αυτά ασκούνται (αρ. 9 παρ. 1 του ν. 3304/05 και αρ. 11 παρ. 1 του ν. 3304/05). Εν όψει των ανωτέρω διατάξεων, καθίστανται, καταρχήν, ακυρωτές όλες οι διατάξεις που εισάγουν ανώτατα ηλικιακά όρια για την πρόσβαση στην απασχόληση. Τυχόν διατήρηση τέτοιων ηλικιακών ορίων πρέπει οπωσδήποτε να αιτιολογείται ειδικώς και η εν λόγω ειδική αιτιολογία πρέπει να περιλαμβάνεται στο σκεπτικό των σχετικών διατάξεων, καθώς έλλειψη αυτής συνιστά ευθεία παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης λόγω ηλικίας, υπονομεύει την εγκυρότητα και νομιμότητα των προκηρύξεων που θέτουν ανώτατο όριο ηλικίας, στον βαθμό που ο συγκεκριμένος όρος αντίκειται στις διατάξεις του ν. 3304/05 και μπορεί να επιφέρει την ανατροπή των αποτελεσμάτων της πρόσληψης σε περίπτωση δικαστικής αμφισβήτησης της νομιμότητας των σχετικών διαδικασιών.

Η ΚΕΔΩ, ανταποκρινόμενη άμεσα στο έγγραφο του Συνηγόρου του Πολίτη, προέβη σε τροποποίηση της προκήρυξης, απαλείφοντας τον ηλικιακό περιορισμό, συνεκτιμώντας ότι πλέον το 67<sup>ο</sup> έτος αποτελεί το ανώτατο ηλικιακό όριο συνταξιοδότησης.

Η άμεση ανταπόκριση και κινητοποίηση της ΚΕΔΩ προς την κατεύθυνση άρσης του ηλικιακού περιορισμού στην συγκεκριμένη διαδικασία πρόσληψης αποτελεί ενδεικτικό παράδειγμα καλής πρακτικής της συγκεκριμένης υπηρεσίας, η οποία αφού διαπίστωσε ότι η θέσπιση ανωτάτου ορίου ηλικίας δεν ήταν ειδικώς αιτιολογημένη και αφού έλαβε υπόψη της την επιμήκυνση του ηλικιακού ορίου συνταξιοδότησης των υπαλλήλων του δημοσίου και του ευρύτερου δημοσίου τομέα, προέβη στις απαιτούμενες ενέργειες προς αποκατάσταση της σχετικής ηλικιακής διάκρισης<sup>32</sup>.

---

<sup>32</sup> Συνήγορος του Πολίτη, Σύνοψη Διαμεσολάβησης, «Απαλοιφή Ανωτάτου Ορίου Ηλικίας σε Προκήρυξη Κοινωφελούς επιχείρησης Δήμου», Κ. Λυκοβαρδή, Α. Ματανά, Απρίλιος 2017

Απόρριψη Αίτησης Συμμετοχής σε εξετάσεις Υποψηφίων Δικηγόρων (με την αιτιολογία της υπέρβασης του ορίου ηλικίας)

Υποψήφιος δικηγόρος προσέφυγε στον Συνήγορο του Πολίτη διαμαρτυρόμενος για την απόρριψη της αίτησής του από την κατά νόμο συσταθείσα εξεταστική επιτροπή στο πλαίσιο της διεξαγωγής των εξετάσεων των υποψηφίων δικηγόρων της Περιφέρειας του Εφετείου Θράκης κατά την Α' Εξεταστική Περίοδο του 2008. Η αίτησή του απορρίφθηκε με την αιτιολογία της υπέρβασης του νόμιμου ορίου ηλικίας και συγκεκριμένα του 35<sup>ου</sup> έτους, κατ'εφαρμογήν της διάταξης του άρθρου 3 παρ. 3 του ν.δ. 3026/1954 «περί του Κώδικος των Δικηγόρων». Ο ενδιαφερόμενος ζήτησε την παρέμβαση του Συνηγόρου του Πολίτη, προκειμένου στην επερχόμενη Β' εξεταστική περίοδο 2008 να αποφευχθεί η εκ νέου απόρριψη του αιτήματός του με την ίδια αιτιολογία.

Ο Συνήγορος του Πολίτη επισήμανε τόσο προς την εν λόγω εξεταστική επιτροπή όσο και προς το αρμόδιο Τμήμα Δικηγορικού Λειτουργήματος και Δικαστικών Επιμελητών του Υπουργείου Δικαιοσύνης ότι μετά την έναρξη ισχύος του ν. 3304/2005 «*Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού*», η διάταξη του άρθρου 3 παρ. 3 του ν.δ. 3026/54 «περί του Κώδικος των Δικηγόρων», που ορίζει το 35<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας ως όριο για την είσοδο στο δικηγορικό επάγγελμα έχει αυτοδικαίως καταργηθεί ως αντικείμενη στη διάταξη του άρθρου 26 του ν. 3304/2005, στο μέτρο που το όριο ηλικίας, που έχει τεθεί δεν αιτιολογείται επαρκώς, σύμφωνα με τις προϋποθέσεις των άρθρων 7 κ.επ. του νόμου. Πιο συγκεκριμένα, δεν αναφέρεται στη σχετική διάταξη του ν.δ. 3026/54 ο σκοπός, που την καθιστά θεμιτή, ο λόγος για τον οποίο το όριο ηλικίας του 35<sup>ου</sup> έτους συνιστά ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση συνδεδεμένη με τη φύση και την προσήκουσα άσκηση του επαγγέλματος, καθώς και ο τρόπος με τον οποίο αποφεύγεται η πιθανή σύγκρουσή της με την επιταγή της εύλογης κατ'ελάχιστο χρόνο άσκησης του επαγγέλματος. Ελλειπουσών αυτών των κρίσιμων αναφορών, η διάταξη του άρθρου 3 παρ. 3 του ν.δ. 3026/1954, η οποία ορίζει το 35<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας ως ανώτατο όριο για την είσοδο στο δικηγορικό επάγγελμα, αντίκειται κατά τα ανωτέρω στο ν. 3304/2005 ως μη πληρούσα τους όρους που τίθενται σχετικώς για τη διατήρησή της ως εναρμονιζόμενης με αυτόν.

Επιπλέον, ο Συνήγορος του Πολίτη σημείωσε και τη σχετική με το ζήτημα νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας<sup>33</sup>, σύμφωνα με την οποία, «...η νομοθετική πρόβλεψη του 35ου έτους της ηλικίας ως ορίου για την είσοδο στο επάγγελμα του δικηγόρου αντίκειται στη συνταγματική αρχή της ισότητας και η σχετική διάταξη του άρθρου 3 παρ. 3 του ν.δ 3026/1954 είναι ανίσχυρη ως αντισυνταγματική...». Περαιτέρω, η Αρχή ανέφερε και το γεγονός ότι οι εξεταστικές επιτροπές, που συστάθηκαν στα λοιπά Εφετεία της χώρας (λ.χ στο Εφετείο Αθηνών, Θεσσαλονίκης κ.λ.π), κατ'εφαρμογή των ανωτέρω, έκαναν δεκτές κατά την Α' εξεταστική περίοδο τις αιτήσεις των υποψηφίων δικηγόρων, που είχαν υπερβεί το 35<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας.

Ο Συνήγορος του Πολίτη ενημερώθηκε από τη γραμματεία του Εφετείου Θράκης ότι η εν λόγω εξεταστική επιτροπή έκανε δεκτή την αίτηση του ενδιαφερόμενου για συμμετοχή στις εξετάσεις των υποψηφίων δικηγόρων της Περιφέρειας του Εφετείου Θράκης κατά την Β' εξεταστική περίοδο του 2008. Μάλιστα, ο Συνήγορος του Πολίτη πληροφορήθηκε στη συνέχεια από το Τμήμα Δικηγορικού Λειτουργήματος και Δικαστικών Επιμελητών του Υπουργείου Δικαιοσύνης ότι ο ενδιαφερόμενος διορίστηκε δικηγόρος με Απόφαση του Υπουργού Δικαιοσύνης<sup>34</sup>.

#### Παραβίαση της ίσης μεταχείρισης στο Δημόσιο λόγω ηλικίας-Υπουργείο Εξωτερικών

Οι ενδιαφερόμενοι προσέφυγαν στο Συνήγορο του Πολίτη και ζήτησαν τη διαμεσολάβηση της Αρχής με το Υπουργείο Εξωτερικών, με αίτημα την εφαρμογή των αρχών της ίσης μεταχείρισης όπως προβλέπεται από το ν. 3304/2005. Σύμφωνα με την αναφορά σε εφαρμογή της διάταξης του άρθρου 83 παρ 1 εδ. β του ν. 2594/1998 (Κώδικας Οργανισμού Υπουργείου Εξωτερικών), θα συνταξιοδοτούνταν υποχρεωτικά στις 31.12.2006, δηλαδή με τη συμπλήρωση του ημερολογιακού έτους στο οποίο συμπλήρωναν το εξηκοστό έτος της ηλικίας, επειδή δεν είχαν προαχθεί στον πρεσβευτικό βαθμό. Σύμφωνα δε με την ίδια διάταξη, ως όριο ηλικίας αποχώρησης

<sup>33</sup> Απόφαση 413/1993 και μεταγενέστερη 527/2003 ΣτΕ

<sup>34</sup> Συνήγορος του Πολίτη, Σύνοψη Διαμεσολάβησης, «Διάκριση λόγω ηλικίας, απόρριψη αίτησης συμμετοχής σε εξετάσεις υποψηφίων δικηγόρων με την αιτιολογία της υπέρβασης του ορίου ηλικίας», Α.Τάκης, Ε. Αναστασίου, Μάρτιος 2009

από την υπηρεσία για τους υπαλλήλους του διπλωματικού κλάδου που έχουν τον πρεσβευτικό βαθμό ορίζεται το εξηκοστό πέμπτο έτος.

Ο Συνήγορος του Πολίτη, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του κατά το άρθρο 103 παρ 5 του Συντάγματος και το ν. 3094/2003, διερεύνησε αναφορές με τις οποίες ζητούσαν οι ενδιαφερόμενοι τη μεσολάβηση της Αρχής με την ιδιότητα του φορέα προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο δημόσιο τομέα, προκειμένου να εξεταστεί εάν το διαφορετικό ηλικιακό όριο συνταξιοδότησης ανάμεσα στους διπλωματικούς υπαλλήλους που φέρουν τον πρεσβευτικό βαθμό και τους υπόλοιπους συνιστά διάκριση λόγω ηλικίας.

Ο Σ.τ.Π απηύθυνε στο ΥΠΕΞ επιστολές, καθώς μετά την ψήφιση του ν. 3304/2005 η Ελλάδα ενσωμάτωσε στο εσωτερικό της δίκαιο τις υπ. αρ. 2000/43/EK και 2000/78/EK οδηγίες της Ε.Ε, και στον Σ.τ.Π. ανατέθηκε η αρμοδιότητα του φορέα προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο δημόσιο τομέα, (αρθ 19 ν. 3304/2005). Με τις ανωτέρω τέθηκαν υπόψη της αρμόδιας Διεύθυνσης τα ακόλουθα:

«Η δεύτερη εκ των οδηγιών αποσκοπεί στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω ηλικίας, στον τομέα της απασχόλησης και εργασίας. Βέβαια το κάθε κράτος – μέλος σύμφωνα με τη διάταξη του αρθ. 6.παρ.1 της οδηγίας θα μπορούσε να επικαλεστεί λόγους γενικότερης κοινωνικής ή συνταξιοδοτικής πολιτικής για να δικαιολογήσει τη διαφορετική μεταχείριση υπαλλήλων του ιδίου κλάδου. Σχετική με το θέμα είναι και η εγκύκλιος υπ.αρ. 200506/14.07.2005 που απηύθυνε το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας σε όλα τα υπουργεία και φορείς του δημοσίου με την οποία ζητούσε οι αποδέκτες να καταγράψουν τις διατάξεις που εμπίπτουν στο ρυθμιστικό πεδίο του νόμου. Σύμφωνα δε με όσα ισχυρίζεται ο ενδιαφερόμενος με την αναφορά που υπέβαλε, το Υπουργείο Εξωτερικών δεν περιέλαβε τη διάταξη που προβλέπει την υποχρεωτική συνταξιοδότηση των υπαλλήλων του διπλωματικού κλάδου στο εξηκοστό έτος της ηλικίας τους, στις διατάξεις που υπάγονται στο ρυθμιστικό πεδίο του νόμου. Η παράλειψη αυτή μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι το Υπουργείο δεν θεώρησε ότι η συγκεκριμένη διάταξη εισάγει διακριτική μεταχείριση για λόγους ηλικίας. Ωστόσο σύμφωνα με τη διάταξη του αρθ. 14 του ν. 3304/2005 εισάγεται μια σημαντική καινοτομία, που αφορά την κατανομή του βάρους αποδείξεως, η οποία πλέον βαρύνει τον εργοδότη. Θα πρέπει δηλαδή ο εργοδότης να αποδείξει ότι η πρακτική που εφαρμόζει και για την οποία εγκαλείται δε συνιστά διακριτική

μεταχείριση.

Ενόψει τον ανωτέρω, ο Σ.τ.Π με την αρμοδιότητα που έχει ως φορέας προώθησης της ίσης μεταχείρισης στο δημόσιο τομέα, θα σας παρακαλούσε να γνωστοποιήσετε τις απόψεις σας σχετικά το υφιστάμενο καθεστώς συνταξιοδότησης των υπαλλήλων του διπλωματικού κλάδου, και πιο συγκεκριμένα για τους λόγους που επιβάλλουν διαφορετικό χρόνο συνταξιοδότησης ανάλογα με το βαθμό του διπλωματικού υπαλλήλου».

Σε απάντηση των ανωτέρω επιστολών ελήφθησαν έγγραφα με τα οποία γνωστοποιήθηκαν στον Σ.τ.Π οι απόψεις της υπηρεσίας. Πιο συγκεκριμένα επικαλέστηκαν την υπ.αρ. 485/2006 γνωμοδότηση του Ν.Σ.Κ με την οποία κρίνεται ότι με τη διάταξη του άρθρου 83 του Οργανισμού του ΥΠΕΞ δε θεσπίζεται ανεπίτρεπτη διάκριση, καθόσον η διαφοροποίηση που εισάγει δικαιολογείται από τη φύση των επαγγελματικών καθηκόντων που «υπαγορεύει την ανάγκη να προωθούνται ταχύτερα στους Πρεσβευτικούς Βαθμούς πρόσωπα νεώτερης ηλικίας και με ιδιαίτερα προσόντα και να αποκλείονται πρόσωπα που έχουν συμπληρώσει ένα ανώτατο όριο ηλικίας χωρίς μέχρι τότε να έχει πραγματοποιηθεί η προαγωγή τους στους πρεσβευτικούς βαθμούς».

Σχετικά με το περιεχόμενο της απάντησης, ο Σ.τ.Π προέβη στις ακόλουθες παρατηρήσεις με επιστολή του: α) Το ερώτημα δεν αφορούσε τα κριτήρια προαγωγής των υπαλλήλων του Διπλωματικού Κλάδου στους Πρεσβευτικούς Βαθμούς αλλά την υποχρεωτική σύνδεση της μη προαγωγής με τη συνταξιοδότηση όσων δεν προάγονται, β) σύμφωνα με την πάγια νομολογία του ΔΕΕ, μια εθνική ρύθμιση ενέχει έμμεση διάκριση όταν, μολονότι έχει διατυπωθεί κατά τρόπο ουδέτερο, στην πραγματικότητα περιάγει σε μειονεκτική θέση ένα πολύ μεγαλύτερο ποσοστό ατόμων με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά και βάσει των συγκεκριμένων χαρακτηριστικών<sup>35</sup>. Η συγκεκριμένη υπόθεση αφορά τις διακρίσεις λόγω φύλου αλλά αναδεικνύει τις σταθερές της νομολογίας του ΔΕΕ για το ζήτημα. Το βασικό κριτήριο για να θεωρηθεί ότι ένα μέτρο συνιστά έμμεση διάκριση είναι το εάν περιάγει σε μειονεκτική θέση μια κατηγορία απασχολούμενων με βάση ένα χαρακτηριστικό στο οποίο βασίζεται η διαφοροποιημένη μεταχείριση. Στη συγκεκριμένη περίπτωση η διαφοροποίηση δεν

---

<sup>35</sup> υπόθεση C-196/02/10.03.2005

αφορά την προαγωγή η μη κάποιων διπλωματικών υπαλλήλων αλλά την υποχρεωτική συνταξιοδότηση όσων δεν προάγονται. Η υποχρεωτική συνταξιοδότηση όσων δεν προάγονται σημαίνει ότι απασχολούνται κατά πέντε χρόνια λιγότερο από τους συναδέλφους τους που έχουν προαχθεί. Επ' αυτού του σημείου η απάντηση της υπηρεσίας δεν είναι σαφής, καθώς η προαγωγή ορισμένων ομοιοβαθμων υπαλλήλων κατ' απόλυτη εκλογή δε σημαίνει ότι η πρακτική της υποχρεωτικής συνταξιοδότησης των υπολοίπων πέντε χρόνια νωρίτερα, δε συνιστά έμμεση διάκριση. Σε απάντηση της δεύτερης επιστολής ο Σ.τ.Π έλαβε έγγραφο του ΥΠΕΞ, με το οποίο ενημερώνεται η Αρχή ότι το Υπουργείο εμμένει στην αρχική του άποψη.

Το Υπουργείο Εξωτερικών ως προς τη συγκεκριμένη υπόθεση που εξέτασε ο Σ.τ.Π δεν αποδέχθηκε τις προτάσεις της Αρχής. Ωστόσο ο νέος Κώδικας Οργανισμού του Υπουργείου Εξωτερικών που δόθηκε στη δημοσιότητα πρόσφατα δεν περιλαμβάνει πλέον διάκριση ως προς το όριο συνταξιοδότησης ανάμεσα στους διπλωματικούς υπαλλήλους που έχουν τον πρεσβευτικό βαθμό και τους υπόλοιπους, συμμορφούμενο ουσιαστικά με την άποψη που εξέφρασε για το θέμα ο Σ.τ.Π.<sup>36</sup>

### Διακρίσεις Λόγω Αναπηρίας

Ούτε η οδηγία 2000/78/EK αλλά ούτε και η ΕΣΔΑ παρέχουν ορισμό της αναπηρίας. Εντούτοις, το άρθρο 1 της Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, ορίζει ότι *“Στα άτομα με αναπηρία περιλαμβάνονται τα άτομα με μακροχρόνιες σωματικές, ψυχικές, νοητικές ή αισθητηριακές αναπηρίες, οι οποίες, σε συνδυασμό με διάφορα εμπόδια, μπορεί να δυσχεραίνουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνία σε ισότιμη βάση με τα άλλα άτομα.”*

Λόγω της ιδιαιτερότητας του ρόλου του ΔΕΕ, τα εθνικά δικαστήρια υιοθετούν συχνά διάφορους ορισμούς της αναπηρίας στους οποίους συμπεριλαμβάνουν τα πραγματικά περιστατικά των υποθέσεων που παραπέπονται στο ΔΕΕ. Η ΕΕ

<sup>36</sup> Συνήγορος του Πολίτη, Σύνοψη Διαμεσολάβησης, «Παραβίαση της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης στο Δημόσιο Τομέα λόγω Ηλικίας» Κ. Σπανού, Χ. Παπαστυλιανός, Μάιος 2007

πάντως, έχει προσχωρήσει στη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, η οποία και αποτελεί το πρώτο νομικά δεσμευτικό Διεθνές Κείμενο για τη Διασφάλιση Ατόμων με Αναπηρία. Το ίδιο το ΔΕΕ είχε την ευκαιρία να παράσχει περιορισμένες κατευθύνσεις σχετικά με το τι συνιστά αναπηρία στη νομολογία του.

Στην υπόθεση C-13/05 Chacon Navas<sup>37</sup> το ΔΕΕ έκρινε ότι η ασθένεια που επικαλούνταν η προσφεύγουσα, ως απαγορευμένη διάκριση, δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78/EK καθώς από κανένα σημείο της οδηγίας (σκέψη 46) δεν προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι προστατεύονται από την απαγόρευση δυσμενούς διάκρισης λόγω ειδικής ανάγκης από την εκδήλωση κάποιας ασθένειας. Το ΔΕΕ επεσήμανε ότι η «αναπηρία» για τους σκοπούς της οδηγίας υποδηλώνει «μειονεκτικότητα οφειλόμενη ιδίως σε πάθηση διανοητική, φυσική ή ψυχική κωλύουσα τη συμμετοχή του συγκεκριμένου ατόμου στον επαγγελματικό βίο». Αναγάζοντας, συνεπώς τα πραγματικά περιστατικά στην έννοια αυτή της οδηγίας, απεφάνθη ότι «άτομο το οποίο απολύθηκε από τον εργοδότη αποκλειστικώς λόγω ασθένειας, δεν εμπίπτει στο γενικό πλαίσιο που έχει καθορισθεί προς περιστολή των περιπτώσεων δυσμενούς διάκρισης λόγω ειδικών αναγκών.» Σε αυτό το σημείο, υποστηρίζεται ότι το ΔΕΕ υιοθέτησε ένα πιο συντηρητικό «ιατρικό» πρότυπο αναπηρίας, μη λαμβάνοντας υπόψη την κοινωνική διάσταση αυτής. Το ιατρικό ή προνοιακό μοντέλο ορίζει την αναπηρία ως μία βαριά ασθένεια που δικαιολογεί την φροντίδα της πολιτείας. Παρ'όλα αυτά, υποστηρίζεται ότι «η απόφαση Navas δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να υιοθετήσουν στο πλαίσιο της εθνικής τους νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση έναν διαφορετικό ορισμό της αναπηρίας, ικανό να παράσχει μεγαλύτερη προστασία απέναντι στη διακριτική μεταχείριση<sup>38</sup>». Αργότερα όμως, στις υποθέσεις Ring and Scoule Werge<sup>39</sup>, το Δικαστήριο τόνισε ότι η αναπηρία μπορεί να περιλαμβάνει και καταστάσεις όπως ανίατες ή ιάσιμες μακροχρόνιες ασθένειες.

---

<sup>37</sup> ECLI:EU:C:2006:456

<sup>38</sup> Μπερτζελιώτης, «Η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας» ΕΔΚΑ, τόμος ΝΑ' 2010, σ. 223

<sup>39</sup> Συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-335/11 και C-337/11, 11.4.2013, ECLI:EU:C:2013:222.



Ιδιαίτερα σημαντική κρίνεται η απόφαση C-303/06 Coleman<sup>40</sup>. Το ΔΕΕ έκρινε σε αυτή την περίπτωση πως, σύμφωνα με την οδηγία 2000/78, η απαγόρευση των άμεσων δυσμενών διακρίσεων δεν περιορίζεται μόνο στα ίδια τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Όταν ένας εργοδότης αντιμετωπίζει έναν υπάλληλο χωρίς ειδικές ανάγκες κατά τρόπο λιγότερο ευνοϊκό απ' ό,τι αντιμετώπιζε, αντιμετώπιζε ή θα αντιμετώπιζε άλλον σε παρεμφερή κατάσταση και αποδεικνύεται ότι ο υπάλληλος αυτός υφίσταται δυσμενή μεταχείριση των ειδικών αναγκών του τέκνου του, στο οποίο παρέχει κατά κύριο λόγο τις απαραίτητες φροντίδες, η μεταχείριση αυτή προσκρούει στην απαγόρευση των άμεσων διακρίσεων του άρθρου 2. παρ. 2, στοιχείο α' της οδηγίας 2000/78/EK. Το ΔΕΕ συνεπώς, δεν περιόρισε την προστασία μόνο στα άτομα με ειδικές ανάγκες αυτά καθαυτά αλλά και σε αυτά που έχουν την πλήρη ευθύνη για την φροντίδα ατόμων με ειδικές ανάγκες, εφαρμόζοντας την αρχή της «διάκρισης από συσχετισμό». Επίσης, τόνισε ότι η οδηγία εφαρμόζεται πάντα σε σχέση με το είδος και το λόγο της διάκρισης. Το σημαντικό στη συγκεκριμένη υπόθεση είναι ότι το δικαστήριο καθόρισε μία ευρεία έννοια της αναπηρίας και διεύρυνε την παρεχόμενη προστασία από διακριτική μεταχείριση λόγω αναπηρίας, αναγνωρίζοντας την απαγόρευση διάκρισης με βάση το συσχετισμό. Σε αυτό το σημείο, το ΔΕΕ έκλινε προς το «κοινωνικό μοντέλο», σύμφωνα με το οποίο η αναπηρία αποτελεί έναν παράγοντα που αποκλείει τα εν λόγω άτομα από την ομαλή ένταξη στο εργασιακό, κοινωνικό περιβάλλον<sup>41</sup>.

Σύμφωνα δε με το ΕΔΔΑ και την απόφαση επί της υπ' αριθμ. 552/10 αιτήσεως του I.B. κατά της Ελλάδος και με την από 3-10-2013 απόφασή του, υπήρξε παραβίαση των άρθρων 8 (σεβασμός στην ιδιωτική και οικογενειακή ζωή) και 14 (απαγόρευση διακρίσεων) της ΕΣΔΑ, σε υπόθεση που αφορούσε απόλυση οροθετικού εργαζομένου, ύστερα από πιέσεις συναδέλφων του. Το δικαστήριο θεώρησε ότι ο αιτών υπήρξε θύμα διακρίσεως λόγω του ότι ήταν φορέας του ιού AIDS. Τα εθνικά δικαστήρια, σύμφωνα με το ΕΔΔΑ, θεμελίωσαν την ετυμηγορία τους σε λανθασμένα δεδομένα και ειδικότερα στην αποδοχή ότι ο ανωτέρω ιός είναι μεταδοτικός. Η αιτιολογία για την υπεροχή του συμφέροντος του εργοδότη ήταν ανεπαρκής, ενώ δεν έγινε σωστή στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων. Ο

---

<sup>40</sup> ECLI:EU:C:2008:415

<sup>41</sup> Μπαρτζελιώτης «Η απαγόρευση των Διακρίσεων λόγω αναπηρίας» ΕΔΚΑ Τόμος ΝΑ', σ. 225

αιτών υπήρξε θύμα διακρίσεως λόγω της κατάστασης της υγείας του, κατά παραβίαση των άρθρων 8 και 14 της ΕΣΔΑ<sup>42</sup>.

Αξίζει, τέλος, να αναφερθεί μία πιο πρόσφατη απόφαση του ΔΕΕ<sup>43</sup>, όπου και απεφάνθη ότι και η παχυσαρκία μπορεί να συνιστά αναπηρία και ως εκ τούτου να προστατεύεται από την οδηγία, εάν εμποδίζει δραστικά την πλήρη και αποτελεσματική κοινωνική, εργασιακή ζωή του ατόμου, σε ισότιμη βάση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους.

Συνεπώς, είναι φανερό ότι εγκαταλείπεται το ιατρικό πρότυπο προσέγγισης και οδηγούμαστε προς το κοινωνικό, το οποίο δεν θεωρεί τα άτομα με αναπηρίες ως φορείς προβλημάτων αλλά ως φορείς δικαιωμάτων, ενώ η νέα πολιτική που προωθείται, η οποία αποτελεί και μέρος της στρατηγικής της Λισαβόνας, στοχεύει στη δημιουργία εκείνων των προϋποθέσεων που θα καταστήσουν την συμμετοχή των ατόμων αυτών στην οικονομική, πολιτική και εργασιακή ζωή της χώρας, απρόσκοπτη<sup>44</sup>.

Επανακατάταξη στην Ελληνική Αστυνομία διαγραφέντος σπουδαστή λόγω  
Ηπατίτιδας Β΄

Στο Συνήγορο του Πολίτη προσέφυγε σπουδαστής της Σχολής Αστυφυλάκων, που είχε διαγραφεί οριστικά από το Σώμα της Ελληνικής Αστυνομίας (ΕΛΑΣ) το έτος 2006, επειδή είχε διαγνωσθεί με Ηπατίτιδα Β΄ και κρίθηκε ακατάλληλος για τη συνέχιση της φοίτησής του. Το έτος 2016, κατόπιν θέσπισης ειδικής διάταξης (άρθρου 5 ν. 4420/2016), υπέβαλε στην ΕΛΑΣ αίτηση επανακατάταξης στο Σώμα. Προκειμένου να γίνει αποδεκτή η αίτησή του, προϋποτίθετο να κριθεί «ικανός για υπηρεσία γραφείου» από την αρμόδια Αναθεωρητική Υγειονομική Επιτροπή (ΑΥΕ). Η ΑΥΕ, λαμβάνοντας υπόψη την χρόνια πάθηση του ενδιαφερόμενου, η οποία συμπεριλαμβανόταν στον

<sup>42</sup> Δ. Τραυλός Τζανετάτος «Απόλυση εργαζομένου μολυθέντος από τον ιο του AIDS/HIV, ιδίως κατόπιν απαίτησης του προσωπικού» ΕΕργΔ,1652.

<sup>43</sup> C-354/13 Fag og Arbegje κατά Kommunernes Landsforening, 18.12.14, ECLI:EU:C:2014:2463

<sup>44</sup> Σκέψη 65 προαναφερθείσας απόφασης

γενικό πίνακα νοσημάτων, παθήσεων και βλαβών του π.δ. 11/2014, τον έκρινε ακατάλληλο για υπηρεσία γραφείου.

Ο Συνήγορος του Πολίτη, απευθυνόμενος στην ΕΛΑΣ επισήμανε ότι η ΑΥΕ όφειλε να εκφέρει την κρίση της σε σχέση με το κατά πόσον ο ενδιαφερόμενος είναι ή όχι κατάλληλος για την άσκηση των καθηκόντων υπηρεσίας γραφείου και να αιτιολογήσει ειδικά την απόφασή της περί ακαταλληλότητάς του. Περαιτέρω, ζήτησε να ληφθούν υπόψη οι διατάξεις του ν. 4443/2016, με τις οποίες απαγορεύεται κάθε μορφή άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, μεταξύ άλλων, λόγω χρόνιας πάθησης και τόνισε ότι, στο εκάστοτε εφαρμοστέο πλαίσιο, απαραίτητη είναι η ύπαρξη ειδικής αιτιολογίας. Υπογράμμισε, μάλιστα, ότι η Ηπατίτιδα Β΄ είναι πάθηση που προκαλεί στιγματισμό, στη βάση προκαταλήψεων που δεν έχουν επιστημονικό έρεισμα, με σοβαρές επιπτώσεις στην ιδιωτική ζωή του πάσχοντος, γεγονός το οποίο πρέπει να σταθμίζεται ειδικά. Τέλος, επισήμανε ότι η ειδική διάταξη του ν. 4443/2016 αποτελεί μια θετική, αποκαταστατική δράση της πολιτείας, προκειμένου να αντιμετωπισθούν οι επαχθείς συνέπειες διαγραφής από το Σώμα της ΕΛΑΣ ατόμων, που, μολονότι αντιμετωπίζουν προβλήματα υγείας, θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν σε θέσεις διαφορετικών απαιτήσεων.

Καταλήγοντας στην διαπίστωση ότι η απορριπτική απόφαση που εκδόθηκε για τον ενδιαφερόμενο ως προς την ικανότητά του να εκτελέσει καθήκοντα υπηρεσίας γραφείου συνιστά αθέμιτη διάκριση κατά τον ν. 4443/2016, στον βαθμό που βασίστηκε αποκλειστικά και μόνον στο γεγονός ότι πάσχει από μία χρόνια πάθηση ενώ παράλληλα στερείτο ειδικής αιτιολογίας, ο Συνήγορος του Πολίτη ζήτησε την επανεξέταση του αιτήματος επανακατάταξης του ενδιαφερόμενου στο Σώμα.

Με απόφασή της, η Αναθεωρητική Υγειονομική Επιτροπή ικανοποίησε το αίτημα επανακατάταξης του ενδιαφερόμενου, κρίνοντάς τον ικανό για υπηρεσία γραφείου. Η εν λόγω απόφαση αποτελεί σημαντική συμβολή στην καταπολέμηση στερεοτύπων και προκαταλήψεων, τα οποία συνδέουν αυτοδίκαια τις δεξιότητες κάποιου προσώπου με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά (π.χ. φύλου, ηλικίας, κατάστασης υγείας κ.ά.)<sup>45</sup>.

---

<sup>45</sup> Συνήγορος του Πολίτη, Σύνοψη Διαμεσολάβησης, «Επανακατάταξη στην Ελληνική Αστυνομία διαγραφέντος σπουδαστή λόγω Ηπατίτιδας Β΄», Κ. Λυκοβαρδή, Α. Ματανά, Μ. Βουτσινού, Ιούλιος 2017

Ανάθεση διαφορετικών καθηκόντων σε Τεχνολόγο-Ακτινολόγο, λόγω προβλήματος υγείας επαγγελματικής αιτιολογίας

Πολίτης, η οποία εργαζόταν στο Ακτινολογικό Τμήμα του Γ.Ν. Ν. Ιωνίας ως Τεχνολόγος – Ακτινολόγος, προσέφυγε στον Συνήγορο. Κατά τη διάρκεια της εργασίας της υπέστη ατύχημα εξαιτίας του οποίου προκλήθηκε πρόβλημα στην υγεία της. Κατόπιν τούτου, αιτήθηκε την μετακίνηση της σε άλλη θέση εντός του νοσοκομείου, συναφή με το αντικείμενο της ειδικότητας της επειδή στην υπάρχουσα θέση απαιτούνταν σωματική καταπόνηση που θα μπορούσε να επιδεινώσει την κατάσταση της υγείας της. Η ύπαρξη προβλήματος υγείας επαγγελματικής αιτιολογίας διαπιστώθηκε από τον Ιατρό Εργασίας του Π.Γ.Ν. «ΑΤΤΙΚΟ», καθώς το εν λόγω νοσοκομείο δεν διαθέτει Ιατρό Εργασίας και Τεχνικό Ασφαλείας αν και προβλέπεται στην κείμενη νομοθεσία. Η ανάγκη αλλαγής θέσης εργασίας διαπιστώθηκε και από τη Διευθύντρια του Ακτινοδιαγνωστικού Τμήματος.

Ο Συνήγορος του Πολίτη απέστειλε έγγραφο στο Διοικητή του Νοσοκομείου στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, ως φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ζητώντας την μετακίνηση της αναφερόμενης σύμφωνα με το άρθρο 10 του ν. 3304/2005, με τον οποίο ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο η Οδηγία 2000/78/EK. Στην εν λόγω διάταξη προβλέπεται η υποχρέωση του εργοδότη να λάβει όλα τα ενδεδειγμένα μέτρα προκειμένου τα άτομα με αναπηρία να έχουν τη δυνατότητα πρόσβασης σε θέση εργασίας, να ασκούν αυτή και να εξελίσσονται. Η Αρχή επικαλέστηκε τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σύμφωνα με την οποία τα μέτρα εύλογων προσαρμογών σκοπό έχουν την αντιμετώπιση των αναγκών των ατόμων με αναπηρία και συνεπώς αποτελούν συνέπεια και όχι συστατικό στοιχείο της έννοιας της αναπηρίας. Όσον αφορά της έννοια της αναπηρίας, η Αρχή τόνισε ότι το ΔΕΕ δέχθηκε ότι για την εφαρμογή της οδηγίας 2008/78/EK, αυτή δεν ταυτίζεται με την ασθένεια καθεαυτή. Χαρακτηριστικό της αναπηρίας είναι η μειονεκτικότητα που οφείλεται ιδίως, σε πάθηση σωματική, διανοητική ή ψυχική, η οποία σε συνδυασμό με διάφορους περιορισμούς μπορεί να παρακωλύσει την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή του συγκεκριμένου ατόμου στον επαγγελματικό βίο σε ισότιμη βάση με τους υπόλοιπους εργαζομένους.

Με απόφαση του Διοικητή του Νοσοκομείου, αποφασίστηκε η τοποθέτηση της αναφερόμενης στο Τμήμα Αξονικού Τομογράφου του Νοσοκομείου, το οποίο ανταποκρίνεται στις δυνατότητές της μετά τον τραυματισμό της καθώς και στην επαγγελματική της κατάρτιση<sup>46</sup>.

### Διακρίσεις λόγω Θρησκείας

Η θρησκεία, ως έννοια, δεν ορίζεται σε κανένα από τα “κλασικά” διεθνή κείμενα για την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων σε παγκόσμιο ή ευρωπαϊκό επίπεδο, ούτε καν στο νεότερο ΧΘΔ. Ομοίως, ούτε η οδηγία 2000/78/ΕΚ περιέχει κάποιο ορισμό της θρησκείας. Ο ενωσιακός νομοθέτης άλλωστε “..σέβεται και δεν θίγει το καθεστώς που απολαμβάνουν στα κράτη μέλη εκκλησίες και θρησκευτικές ενώσεις ή κοινότητες, δυνάμει της εθνικής νομοθεσίας”, όπως τονίζει η αιτιολογική σκέψη 24 της οδηγίας, η οποία αποτελεί εργαλείο ερμηνείας ασαφών διατάξεων. Άλλωστε, η διάκριση λόγω θρησκευτικών πεποιθήσεων ανέκυψε τις τελευταίες δεκαετίες, καθώς προηγουμένως, οι χώρες της Ευρώπης ήταν ομογενοποιημένα θρησκευτικά σύνολα.

Τη λύση σε κάθε περίπτωση δίνει το ΔΕΕ, κάνοντας χρήση και της νομολογίας του ΕΔΔΑ. Στην υπόθεση C-84/94 Ηνωμένο Βασίλειο κατά Συμβουλίου<sup>47</sup>, το ΔΕΕ έκρινε πως επαφίεται στα κράτη μέλη η ρύθμιση του χρόνου εργασίας των εργαζομένων αναφορικά με την ημέρα υποχρεωτικής εβδομαδιαίας ανάπαυσης, αρκεί να σέβονται τις υποχρεώσεις εκ του δικαίου της ΕΕ. Το ζήτημα, μεταξύ άλλων, που είχε τεθεί ήταν αν συνιστούν έμμεση διάκριση οι διατάξεις κρατών μελών που ορίζουν ως ημέρα υποχρεωτικής εβδομαδιαίας αργίας την Κυριακή, ενώ για κάποιους εργαζόμενους η ημέρα υποχρεωτικής ανάπαυσης είναι κάποια άλλη (λ.χ. το Σάββατο για τους Εβραίους ή η Παρασκευή για τους Μουσουλμάνους.) Στη σκέψη 37 της εν λόγω απόφασης, το ΔΕΕ αποφάνθηκε ότι «το ζήτημα αν η Κυριακή συμπεριλαμβάνεται στην εβδομαδιαία περίοδο αναπαύσεως, αφέθηκε, σε τελική ανάλυση στην κρίση των κρατών μελών,

<sup>46</sup> Συνήγορος του Πολίτη, Σύνοψη Διαμεσολάβησης, «Ανάθεση διαφορετικών καθηκόντων σε Τεχνολόγο- Ακτινολόγο λόγω προβλήματος υγείας επαγγελματικής αιτιολογίας», Χ. Ιωάννου, Κ-Α. Τριανταφύλλου, Δεκέμβριος 2015

<sup>47</sup> ECLI:EU:C:1996:431

λαμβανομένων υπόψιν μεταξύ άλλων των πολιτιστικών και θρησκευτικών παραγόντων» και ακύρωσε το άρθρο της οδηγίας το οποίο αναφερόταν στην Κυριακή αργία.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η υπόθεση του ΔΕΕ C-157/15 Samira Achbita και Centrum voor gelijkheid van Kansen en voor racismebestrijding κατά G4S Secure Solutions NV (Βελγικό Κέντρο για την ισότητα των ευκαιριών και για την καταπολέμηση του ρατσισμού)<sup>48</sup>. Επιγραμματικά στην υπόθεση, η Βελγίδα κα Samira Achbita, εργαζόμενη σε βελγική εταιρεία παροχής υπηρεσιών ασφαλείας και υποδοχής, μουσουλμανικού θρησκευματος, αιτήθηκε και επέμεινε να της επιτρέπεται να εργάζεται φορώντας την μανδήλα. Η εταιρεία απέλυσε την εργαζόμενη, διότι δεν επέτρεπε να φέρουν οι εργαζόμενοί της εμφανή θρησκευτικά, πολιτικά και φιλοσοφικά σύμβολα. Δικαστικώς στους δύο βαθμούς δικαιοδοσίας η εργαζόμενη ηττήθηκε, πλην όμως το Βελγικό "Cour de Cassation" απέστειλε προς το ΔΕΕ προδικαστικό ερώτημα σχετικά με το περιεχόμενο της οδηγίας 2000/78/EK, για να αποφασίσει σε τελικό βαθμό. Πιο συγκεκριμένα, το ερώτημα του Ακυρωτικού Δικαστηρίου του Βελγίου ήταν αν η απαγόρευση της μουσουλμανικής μαντίλας, που απορρέει από εσωτερικό κανόνα ιδιωτικής επιχείρησης, συνιστά άμεση δυσμενή διάκριση.

Σύμφωνα με την απόφαση του ΔΕΕ, ο εσωτερικός κανόνας της εν λόγω εταιρείας αφορά τη χρήση εμφανών συμβόλων πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων και καλύπτει αδιακρίτως κάθε πιθανή εκδήλωση των πεποιθήσεων αυτών. Πρόκειται επομένως για έναν κανόνα που αντιμετωπίζει ομοίως όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης, επιβάλλοντας, ουσιαστικά, μία ουδέτερη εμφάνιση. Άλλωστε, δεν προκύπτει από τα στοιχεία της δικογραφίας ότι ο συγκεκριμένος κανόνας εφαρμόσθηκε στην περίπτωση της συγκεκριμένης εργαζόμενης διαφορετικά απ'ότι στους υπόλοιπους εργαζόμενους. Επομένως, ο κανόνας αυτός δεν εισάγει άμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων.

Το ΔΕΕ επισημαίνει το ενδεχόμενο ο εθνικός δικαστής να καταλήξει στο συμπέρασμα ότι ο κανόνας αυτός εισάγει έμμεση διάκριση, εφ'όσον αποδειχθεί ότι η επιβαλλόμενη

---

<sup>48</sup> ECLI:EU:C:2017:203

και εκ πρώτης όψεως ουδέτερη υποχρέωση, συνεπάγεται στην πραγματικότητα, μειονεκτική μεταχείριση ορισμένων προσώπων, λόγω ορισμένης θρήσκειας ή πεποιθήσεων. Ταυτόχρονα, τονίζει πως είναι θεμιτή η βούληση ενός εργοδότη να επιδεικνύει μια εικόνα ουδετερότητας, ιδιαίτερα όταν πρόκειται για εργαζόμενους που έρχονται σε επαφή με πελάτες. Η βούληση αυτή συνδέεται με την επιχειρηματική ελευθερία. Θα πρέπει επιπρόσθετα, να εξακριβωθεί εάν η απαγόρευση αυτή αφορά μόνο τους εργαζόμενους που έρχονται σε επαφή με πελάτες, καθώς στην περίπτωση αυτή, η επιβολή της μπορεί να θεωρηθεί ως απολύτως αναγκαία για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού. Τέλος, το ΔΕΕ αναφέρει πως πρέπει να ληφθεί υπόψη αν υπήρχε η δυνατότητα μεταφοράς της εργαζόμενης σε άλλη θέση εργασίας, στην οποία δεν θα ερχόταν σε επαφή με πελάτες και κατ' επέκταση θα μπορούσε να αποφευχθεί η απόλυσή της<sup>49</sup>.

Στο ΔΕΕ ήχθη και δεύτερη υπόθεση με το ίδιο ζήτημα. Πρόκειται για την υπόθεση C-188/15 Bougnaoui και ADDH κατά Micropole SA<sup>50</sup>. Η κα Asma Bougnaoui παρουσιάσθηκε στις 4 Φεβρουαρίου του 2008 στην ιδιωτική επιχείρηση Micropole, προκειμένου να πραγματοποιήσει εκεί την πρακτική της άσκηση στο τέλος των σπουδών της. Την πρώτη ημέρα εργασίας της στην εταιρεία φορούσε μία απλή μπαντάνα, αργότερα όμως φορούσε μαντίλα στον χώρο εργασίας της. Μετά το πέρας της πρακτικής της άσκησης, υπέγραψε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με την παραπάνω ιδιωτική εταιρεία, ως μηχανικός μελετών. Όταν ένας εκ των πελατών της κας Bougnaoui διαμαρτυρήθηκε, η Micropole επιβεβαίωσε την αρχή της ουδετερότητας έναντι των πελατών της και της ζήτησε να μην φορά πλέον τη μαντίλα. Όταν η εργαζόμενη αρνήθηκε να συμμορφωθεί, απολύθηκε.

Το γαλλικό Ακυρωτικό Δικαστήριο, το οποίο επιλήφθηκε της διαφοράς, υπέβαλε στο ΔΕΕ προδικαστικό ερώτημα, σχετικά με εάν η βούληση ενός εργοδότη να λάβει υπόψη την επιθυμία πελάτη να μην παρέχονται πλέον οι υπηρεσίες του εν λόγω εργοδότη από

---

<sup>49</sup> Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Ανακοινωθέν Τύπου αριθμ. 30/17, 14.03.2017, ποφάσεις στις υποθέσεις C-157/15 Achbita, Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding κατά G4S Secure Solutions και C-188/15 Bougnaoui και Association de défense des droits de l'homme (ADDH) κατά Micropole Univers, σελ. 1-3.

<sup>50</sup> ECLI:EU:C:2017:204

εργαζόμενη, η οποία φορά μουσουλμανική μαντίλα, συνιστά «ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση», κατά την έννοια της οδηγίας.

Σύμφωνα με το ΔΕΕ, εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να εξακριβώσει εάν η εν λόγω απόλυση στηρίχθηκε στη μη τήρηση εσωτερικού κανόνα, ο οποίος απαγορεύει στους εργαζόμενους να φέρουν οποιοδήποτε εμφανές σύμβολο πολιτικών, φιλοσοφικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων. Πρέπει επομένως, το γαλλικό Ακυρωτικό να αποφανθεί εάν η διαφορετική μεταχείριση, η οποία απορρέει από έναν εκ πρώτης όψεως ουδέτερο κανόνα και δύναται να οδηγήσει σε μειονεκτική μεταχείριση κάποιων προσώπων, δικαιολογείται αντικειμενικά από την επιδίωξη μίας πολιτικής ουδετερότητας και αν είναι πρόσφορη και αναγκαία για την επίτευξη του σκοπού αυτού.

Στην περίπτωση όμως, που η απόλυση της εργαζόμενης δεν στηρίχθηκε σε έναν τέτοιο εσωτερικό κανόνα, είναι αναγκαίο να εξετασθεί εάν η βούληση ενός εργοδότη να λάβει υπόψη την επιθυμία πελάτη, να μην του παρέχονται πλέον υπηρεσίες από εργαζόμενη, η οποία φορά μουσουλμανική μαντίλα, είναι δικαιολογημένη κατά την έννοια του άρθρου 4§1 της οδηγίας 2000/78/ΕΚ<sup>51</sup>. Εν συνεχεία, το Δικαστήριο υπογραμμίζει ότι μόνο σε περιορισμένες περιπτώσεις ένα γνώρισμα που συνδέεται με το θρήσκευμα μπορεί να αποτελέσει ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση. Πιο συγκεκριμένα, η έννοια αυτή παραπέμπει σε προϋπόθεση η οποία υπαγορεύεται αντικειμενικά από τη φύση και της συνθήκες ασκήσεως μίας επαγγελματικής δραστηριότητας και δεν καλύπτει υποκειμενικές εκτιμήσεις, όπως η βούληση του εργοδότη να λάβει υπόψη επιθυμίες συγκεκριμένου πελάτη. Το ΔΕΕ καταλήγει επομένως στο συμπέρασμα ότι η βούληση του εργοδότη να λάβει υπόψη επιθυμία πελάτη να μην του παρέχονται πλέον οι υπηρεσίες του συγκεκριμένου εργοδότη από εργαζόμενη η οποία φοράει μουσουλμανική μαντίλα, δεν μπορεί να

---

<sup>51</sup> Σύμφωνα με αυτό, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η διαφορετική μεταχείριση που απαγορεύεται βάσει της οδηγίας δεν συνιστά διάκριση όταν, λόγω της φύσεως της επαγγελματικής δραστηριότητας ή του πλαισίου εντός του οποίου αυτή ασκείται, ένα τέτοιο χαρακτηριστικό αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο σκοπός είναι θεμιτός και η προϋπόθεση ανάλογη του επιδιωκόμενου σκοπού.



θεωρηθεί ως ουσιαστική προϋπόθεση και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση σύμφωνα με την έννοια της οδηγίας<sup>52</sup>.

Εξάλλου, το ΕΔΔΑ, έκρινε απαράδεκτη την υπόθεση Alujer Fernandez και Caballero Garcia κατά Ισπανίας<sup>53</sup> όπου οι προσφεύγοντες κατήγγειλαν ότι αντίθετα με τους καθολικούς, δεν μπορούσαν να διαθέσουν απευθείας μέρος του εισοδήματός τους στην εκκλησία τους. Πράγματι, το ΕΔΔΑ θεώρησε ότι η Εκκλησία των αιτούντων δεν βρισκόταν στην ίδια θέση με την καθολική, καθώς δεν είχε κάνει αίτηση για αναγνώριση από την κυβέρνηση, ενώ εν τέλει η κυβέρνηση είχε ειδική συμφωνία με την Αγία Έδρα.

Τέλος, σε σχέση με τις πεποιθήσεις, το ΕΔΔΑ έχει αποφανθεί ότι «αυτή καθεαυτή η σημασία της λέξης «πεποιθήσεις», δεν ταυτίζεται με την έννοια των λέξεων «γνώμες και ιδέες», όπως χρησιμοποιούνται στο άρθρο 10 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, το οποίο θεμελιώνει την ελευθερία έκφρασης. Είναι περισσότερο παραπλήσιο του «πιστεύω» που εμφανίζεται στο άρθρο 9 και δηλώνει απόψεις που αγγίζουν ένα ορισμένο επίπεδο πειστικότητας, σοβαρότητας, συνοχής και σπουδαιότητας.<sup>54</sup>»

Η διαφορετική μεταχείριση μπορεί να επιτρέπεται σε ορισμένες περιπτώσεις, όπου λόγω της φύσης της επαγγελματικής δραστηριότητας, μπορεί πραγματικά να αποτελέσει προϋπόθεση το άτομο που την ασκεί να είναι ορισμένης θρησκείας. Το εάν μία τέτοια απαίτηση αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση κρίνεται κατά αυστηρό τρόπο. Πιο συγκεκριμένα, σε περιπτώσεις που η εθνική νομοθεσία ή η οδηγία το επιτρέπει, οι οργανισμοί με δεοντολογία που εδράζεται στη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, όπως οι εκκλησίες, μπορούν να θέτουν ως προϋπόθεση για την επιτέλεση ορισμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων, το άτομο που τις αναλαμβάνει να είναι του αυτού θρησκευόμετος ή να συμμερίζεται τις πεποιθήσεις

<sup>52</sup> Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Ανακοινωθέν Τύπου αριθμ. 30/17, 14.03.2017, αποφάσεις στις υποθέσεις C-157/15 Achbita, Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding κατά G4S Secure Solutions και C-188/15 Bougnaoui και Association de défense des droits de l'homme (ADDDH) κατά Micropole Univers, σελ. 3-4.

<sup>53</sup> ΕΔΔΑ, αριθμ. 53072/99, Alujer Fernandez και Caballero Garcia κατά Ισπανίας

<sup>54</sup> ΕΔΔΑ, αριθμ. 7511/76 και 7743/76, Cambell κατά Cosans κατά Ηνωμένου Βασιλείου,

αυτές. Εφ' όσον η φύση των δραστηριοτήτων αυτών ή το πλαίσιο στο οποίο εκτελούνται καθιστούν τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις του προσώπου ουσιώδη, νόμιμη και δικαιολογημένη επαγγελματική προϋπόθεση, τότε δεν συντρέχει διακριτική μεταχείριση<sup>55</sup>.

#### Υπόθεση Θλιμμένος κατά Ελλάδα

Στην υπόθεση Θλιμμένος, ο προσφεύγων, Χριστιανός Μάρτυρας του Ιεχωβά, καταδικάστηκε σε φυλάκιση τεσσάρων ετών για απείθεια σε εντολή να φορέσει την στρατιωτική στολή σε καιρό γενικής επιστράτευσης. Αφέθη προσωρινά ελεύθερος έπειτα από δύο έτη και μία ημέρα. Πέντε χρόνια μετά την καταδίκη του, το 1988, συμμετείχε σε δημόσιο διαγωνισμό για το διορισμό δώδεκα ορκωτών λογιστών. Πέτυχε την δεύτερη θέση αλλά το διοικητικό συμβούλιο του σώματος ορκωτών λογιστών αρνήθηκε να τον διορίσει, με την αιτιολογία ότι είχε καταδικαστεί για κακούργημα, που κατά νόμον εμπόδιζε τον διορισμό του. Ο Θλιμμένος προσέφυγε στο Συμβούλιο της Επικρατείας, το οποίο έκρινε ότι η άρνηση διορισμού του ήταν νόμιμη, δεδομένου ότι δεν συνδεόταν με τις θρησκευτικές του πεποιθήσεις αλλά με την καταδίκη του.

Ενώπιον του ΕΔΔΑ ο προσφεύγων επικέντρωσε τους ισχυρισμούς του στο δικαίωμα στην θρησκευτική ελευθερία και δευτερευόντως στην αρχή της μη διάκρισης. Υποστήριξε ότι η άρνηση των ελληνικών αρχών να τον διορίσουν σε θέση ορκωτού λογιστή, λόγω προηγούμενης καταδίκης του για μη εκπλήρωση της στρατιωτικής θητείας, προσέκρουε στο άρθρο 9 ΕΣΔΑ. Είχε δε αρνηθεί να υπηρετήσει στις ένοπλες δυνάμεις, γιατί με αυτόν τον τρόπο εκδήλωνε την πίστη του. Η Ελληνική Κυβέρνηση τόνισε ότι ο νόμος για τον διορισμό των ορκωτών λογιστών υπηρετούσε το δημόσιο συμφέρον και ήταν γενικός. Επίσης σημείωσε ότι η ΕΣΔΑ δεν εγγυάται το δικαίωμα στην αντίρρηση συνείδησης<sup>56</sup>.

---

<sup>55</sup> «Ισότητα και εξάλειψη των διακρίσεων», Ετήσια Έκθεση 2005, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ισότητας Ευκαιριών Μονάδα D.3, σελ 9.

<sup>56</sup> ΕΔΔΑ, αριθμός 34369/97, Ιάκωβος Θλιμμένος κατά Ελλάδα

Η πλειοψηφία δέχθηκε ότι κατά το χρόνο της καταδίκης του προσφεύγοντος δεν υπήρχε η νομοθετική πρόβλεψη της αντίρρησης συνείδησης. Κατά συνέπεια, η επιλογή των Χριστιανών Μαρτύρων του Ιεχωβά ήταν περιορισμένη: είτε θα υπηρετούσαν στις ένοπλες δυνάμεις είτε θα καταδικάζονταν, υπακούοντας στα κελεύσματα της θρησκείας τους. Γι' αυτόν τον λόγο η καταδίκη συνιστούσε αδικαιολόγητη επέμβαση στο δικαίωμα εκδήλωσης της θρησκείας. Επομένως, η αρχή της μη διάκρισης σε συνδυασμό με το δικαίωμα στην θρησκευτική ελευθερία επέβαλε την πρόβλεψη εξαίρεσης από το γενικό μέτρο της απαγόρευσης διορισμού ως ορκωτών λογιστών εκείνων των υποψηφίων που αρνήθηκαν να υπηρετήσουν τον ελληνικό στρατό λόγω θρησκευτικών πεποιθήσεων<sup>57</sup>.

Το ΕΔΔΑ εστίασε την προσοχή του στην αρχή της μη διάκρισης λόγω θρησκείας. Δεν έκρινε ότι είναι απαραίτητο να εξετάσει το ερώτημα αν η επιβολή παρόμοιων κυρώσεων σε αντιρρησίες συνείδησης που αρνούνται την εκπλήρωση της στρατιωτικής τους θητείας μπορεί αφ' εαυτής να συνιστά παραβίαση του δικαιώματος της ελευθερίας σκέψης, συνείδησης και θρησκείας, όπως υποστήριξε η μειοψηφία<sup>58</sup>. Ως προς το άρθρο 14 ΕΣΔΑ, σημείωσε ότι η καταδίκη για άρνηση του προσφεύγοντος να φορέσει την στρατιωτική στολή λόγω πεποιθήσεων διαφέρει από άλλες τυχόν καταδίκες, γιατί δεν στοιχειοθετεί ανεντιμότητα ή φαυλότητα ικανή να υποσκάψει τις ικανότητές του για την άσκηση του επαγγέλματος του ορκωτού λογιστή. Δεδομένου δε ότι ο προσφεύγων τιμωρήθηκε για την άρνησή του να υπηρετήσει την στρατιωτική του θητεία, η επιβολή σε βάρος του περαιτέρω κυρώσεων, όπως ο αποκλεισμός του από το σώμα ορκωτών λογιστών, συνιστά μέτρο δυσανάλογο και δεν στηρίζεται σε αντικειμενική και εύλογη αιτιολογία. Το Ελληνικό κράτος όφειλε «να θεσπίσει κατάλληλες εξαιρέσεις στον κανόνα που αποκλείει από το επάγγελμα των ορκωτών λογιστών τους καταδικασθέντες για κακούργημα»<sup>59</sup>. Πρόκειται για την πρώτη φορά στην νομολογία του Στρασβούργου που η ερμηνεία της αρχής της μη διάκρισης του άρθρου 14 ΕΣΔΑ προσλαμβάνει την αντίστροφη διάσταση, εκείνη της διαφοροποιητικής ισότητας: διαφορετική αντιμετώπιση καταστάσεων ουσιωδώς

<sup>57</sup> ΕΔΔΑ, Υπόθεση Ιάκωβος Θλιμμένος κατά Ελλάδα, ό.π., παρ. 45-50.

<sup>58</sup> ΕΔΔΑ, Απόφαση Θλιμμένος κατά Ελλάδα, ό.π., παρ. 43.

<sup>59</sup> ΕΔΔΑ, Απόφαση Θλιμμένος κατά Ελλάδα, ό.π., παρ. 48.

διαφορετικών<sup>60</sup>. Η διαπίστωση της παραβίασης του άρθρου 9 ΕΣΔΑ σε συνδυασμό με το άρθρο 14 ΕΣΔΑ, ήταν ομόφωνη<sup>61</sup>.

### Διακρίσεις λόγω Σεξουαλικού Προσανατολισμού

Όπως ορίζει το άρθρο 1 της οδηγίας 2000/78/ΕΚ “σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας, πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας, γενετήσιου προσανατολισμού”. Συνήθως, οι υποθέσεις που σχετίζονται με διακρίσεις λόγω γενετήσιου προσανατολισμού αφορούν πρόσωπα που υφίστανται δυσμενή διάκριση διότι είναι ομοφυλόφιλοι ή αμφιφυλόφιλοι, εντούτοις το συγκεκριμένο χαρακτηριστικό προστατεύει και τις διακρίσεις λόγω ετεροφυλίας. Το ζήτημα του γενετήσιου προσανατολισμού είναι ιδιαίτερος λεπτό και αντιμετωπίζεται διαφορετικά στις διάφορες έννομες τάξεις, ανάλογα με την κουλτούρα, τις προσλαμβάνουσες κι εν τέλει το βαθμό συντηρητισμού κάθε κοινωνίας. Το ΔΕΕ έχει κληθεί πολλάκις να άρει τις συνέπειες των παραβιάσεων της αρχής της διάκρισης, οδηγούμενο σε αποφάσεις με προοδευτικό προσανατολισμό. Για παράδειγμα, η υπόθεση C-267/06, Tadao Maruko κατά Versorgungsanstalt der Deutschen Buchnen<sup>62</sup>, το ΔΕΕ έκρινε ότι αποτελεί έμμεση διάκριση βασιζόμενη στο στοιχείο του σεξουαλικού προσανατολισμού η χορήγηση σύνταξης χηρείας και επιδομάτων μόνο σε έγγαμους εργαζόμενους, δεδομένου ότι στη πλειοψηφία των κρατών μελών δεν προβλέπεται νομοθετικά η σύναψη γάμου μεταξύ ομόφυλων ζευγαριών. Τα ζευγάρια αυτά λοιπόν, εκ των πραγμάτων τίθενται σε δυσμένεια λόγω

<sup>60</sup> Για την ερμηνεία του 14 ΕΣΔΑ πριν από την υπόθεση Θλιμμένος πβλ. ΕυρΕΔΑ, Υπόθεση N κατά Σουηδίας, αρ. προσφυγής 10410/83, D&R 40, σ. 203 (Απόφαση επί του παραδεκτού, 11.10.1984). ΕυρΕΔΑ, Υπόθεση Raninen κατά Φινλανδίας, αρ. προσφυγής 20972/92, D&R 84-A, σ. 17 (Απόφαση επί του παραδεκτού, 7.3.1996). Βλ. αναλυτικά Σ. Σταύρος, «Από το άρθρο 14 της ΕΣΔΑ στο 12ο Πρωτόκολλο» στο: Γ. Κτιστάκης (επιμ.), Μετανάστες, ρατσισμός και ξενοφοβία. Από τη θεωρία στην πράξη, Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα - Κομοτηνή, 2001, σ. 111-116. Επίσης, για την έννοια της «διαφοροποιητικής ή αναλογικής ισότητας» στο εσωτερικό δίκαιο, βλ. Α. Μανιτάκης, «Η συνταγματική αρχή της ισότητας και η έννοια του γενικού συμφέροντος», ΤοΣ 3 (1978), σ. 433-465, ιδίως σ. 439-433.

<sup>61</sup> ΕΔΔΑ, Απόφαση Θλιμμένος, ό.π., παρ. 47.

<sup>62</sup> CLI:EU:C:2008:179

του σεξουαλικού τους προσανατολισμού. Οι διακρίσεις λόγω γενετήσιου προσανατολισμού προστατεύονται επίσης και από το άρθρο 14 της ΕΣΔΑ.

Ιδιαίτερη σημασία παρουσιάζει και η υπόθεση C-81/12 Asociatia Accept v. Consiliul National pentru Combaterea Discriminariilor<sup>63</sup>. Στις 3 Μαρτίου 2010, η Accept, μη κυβερνητική οργάνωση επιφορτισμένη με την προώθηση και την προστασία των δικαιωμάτων των λεσβιών, των ομοφυλοφίλων, των αμφισεξουαλικών και τρανσεξουαλικών ατόμων, κατέθεσε ενώπιον του εθνικού συμβουλίου καταπολεμής των δυσμενών διακρίσεων (CNCD) καταγγελία σε βάρος του επαγγελματικού ποδοσφαιρικού συλλόγου SC Fotbal Club Steaua Bucuresti SA (ποδοσφαιρικός σύλλογος Steaua) και του G.Becali, ο οποίος εμφανιζόταν ως ο «παράγοντας» του συλλόγου αυτού. Η Accept υποστήριξε ότι είχε παραβιαστεί η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως σε θέματα προσλήψεων. Συγκεκριμένα, με συνέντευξή του ως προς την ενδεχόμενη μεταγραφή επαγγελματία ποδοσφαιριστή, ο G.Becali είχε δηλώσει κατ' ουσίαν ότι ουδέποτε θα προσλάμβανε ομοφυλόφιλο αθλητή. Η Accept υποστήριξε ότι ο G.Becali ευθύνεται για άμεση δυσμενή διάκριση λόγω γενετήσιου προσανατολισμού, με αποτέλεσμα να παραβιάζεται η αρχή της ισότητας σε θέματα προσλήψεων και να θίγεται η αξιοπρέπεια των ομοφυλοφίλων. Όσον αφορά τον ποδοσφαιρικό σύλλογο FC Steaua, δεν έλαβε ποτέ αποστάσεις από τους ισχυρισμούς αυτούς και σύμφωνα με την Accept, για την πρόσληψη των παικτών ακολουθούνταν συγκεκριμένη πολιτική από το σύλλογο. Το CNCD θεώρησε μεταξύ άλλων ότι οι περιστάσεις αυτές δεν ενέπιπταν στον εργασιακό τομέα, δοθέντος ότι οι δηλώσεις του G.Becali δεν μπορούσαν να θεωρηθούν ως προερχόμενες από εργοδότη ή από πρόσωπο αρμόδιο για τις προσλήψεις. Πάντως, το CNCD έκρινε ότι οι ανωτέρω δηλώσεις συνιστούσαν δυσμενή διάκριση υπό τη μορφή παρενοχλήσεως<sup>64</sup> και απηύθυνε στον G.Becali προειδοποίηση υπό τύπον κυρώσεως. Η Accept άσκησε προσφυγή/αγωγή κατά της ανωτέρω αποφάσεως ενώπιον του Curtea de Apel Bucuresti

---

<sup>63</sup> ECLI:EU:C:2013:275

<sup>64</sup> Κατά την οδηγία, η παρενόχληση συνιστά μορφή δυσμενούς διακρίσεως εφόσον σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη, μεταξύ άλλων, με τον γενετήσιο προσανατολισμό, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

(εφετείο Βουκουρεστίου, Ρουμανία), το οποίο υπέβαλε στο ΔΕΕ προδικαστικά ερωτήματα σχετικά με την ερμηνεία της οδηγίας 2000/78/EK.

Με την απόφασή του, το Δικαστήριο υπογραμμίζει ότι η οδηγία εφαρμόζεται σε καταστάσεις, οι οποίες αφορούν θέματα απασχολήσεως και εργασίας και ειδικότερα δηλώσεις επί των όρων προσβάσεως στην απασχόληση, περιλαμβανομένων των όρων προσλήψεως. Το Δικαστήριο υπογραμμίζει ότι οι ιδιομορφίες της προσλήψεως των επαγγελματιών ποδοσφαιριστών δεν ασκούν επιρροή δεδομένου ότι η άσκηση του αθλήματος ως οικονομικής δραστηριότητας εμπίπτει σαφώς στο δίκαιο της Ένωσης.

Όσον αφορά τη θέση του ποδοσφαιρικού συλλόγου Steaua στη διαφορά της κύριας δίκης, το Δικαστήριο διευκρινίζει ότι το γεγονός απλώς και μόνον ότι δηλώσεις όπως αυτές του G.Becali δεν προέρχονται ευθέως από συγκεκριμένο αντίδικο δεν απαγορεύει κατ' ανάγκη το να είναι εφικτή η στοιχειοθέτηση δυσμενούς διακρίσεως, κατά την έννοια της οδηγίας. Κατά το Δικαστήριο, το γεγονός ότι ο εν λόγω εργοδότης δεν έλαβε σαφώς αποστάσεις από τις ανωτέρω δηλώσεις μπορεί να ληφθεί υπόψη κατά την εκτίμηση της πολιτικής της προσλήψεων.

Εξάλλου, το ΔΕΕ διευκρινίζει ότι το βάρος της αποδείξεως, όπως ρυθμίζεται με την οδηγία, δεν νοείται να επιβάλλει την υποχρέωση αποδείξεως η οποία είναι αδύνατο να προσκομισθεί, χωρίς να θίγεται το δικαίωμα στον σεβασμό της ιδιωτικής ζωής. Πράγματι, η φαινομενική δυσμενής διάκριση λόγω γενετήσιου προσανατολισμού θα μπορούσε να ανασκευαστεί μέσω διαφόρων ενδείξεων, χωρίς, πάντως, ο αντίδικος να οφείλει να αποδείξει ότι πρόσωπα συγκεκριμένου γενετήσιου προσανατολισμού είχαν προσληφθεί στο παρελθόν. Μεταξύ τέτοιων ενδείξεων θα μπορούσαν να καταλέγονται μεταξύ άλλων η σαφής αποστασιοποίηση του αντιδίκου έναντι των δημοσίων δηλώσεων οι οποίες ενέχουν δυσμενή διάκριση, καθώς και η ύπαρξη ρητών διατάξεων της πολιτικής προσλήψεων του ίδιου αντιδίκου προκειμένου να διασφαλίζεται η τήρηση της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως<sup>65</sup>.

Τα σημαντικότερα σημεία της παραπάνω απόφασης όμως είναι τα εξής παρακάτω. Σε πρώτο επίπεδο, το ΔΕΕ αναγνώρισε τη δυνατότητα της Accept να κινήσει ένδικες ή

---

<sup>65</sup> Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ΑΝΑΚΟΙΝΩΘΕΝ ΤΥΠΟΥ αριθ. 52/13, Λουξεμβούργο, 25 Απριλίου 2013, Απόφαση στην υπόθεση C-81/12, Asociația Accept κατά Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

διοικητικές διαδικασίες, ώστε να τηρηθούν οι υποχρεώσεις που απορρέουν από την οδηγία, ακόμα και αν η ίδια δεν ενεργεί εξ ονόματος συγκεκριμένου καταγγέλλοντος, θεωρούμενη η ίδια ως «ενδιαφερόμενο πρόσωπο<sup>66</sup>». Επιπρόσθετα, είναι ιδιαίτερης βαρύτητας το γεγονός ότι το ΔΕΕ δέχτηκε την ύπαρξη δυσμενούς διακρίσεως χωρίς να απαιτείται, το πρόσωπο που προέβη στις δηλώσεις αυτές, να διαθέτει νομική ικανότητα δέσμευσης ή να εκπροσωπεί το σύλλογο επί θέματα προσλήψεων. Θεώρησε επαρκές το γεγονός ότι οι επίμαχες δηλώσεις προέρχονταν από πρόσωπο εκλαμβανόμενο από τα μέσα ενημέρωσης και από την κοινωνία ως ο κύριος διευθύνων του συλλόγου<sup>67</sup>. Τέλος, πρέπει να γίνει αναφορά στο γεγονός ότι ουσιαστικά, στην υπόθεση αυτή δεν υπήρξε θιγόμενος, καθώς οι δηλώσεις του G.Becali δεν απευθύνονταν σε συγκεκριμένο πρόσωπο αλλά αναφέρονταν γενικότερα στην πολιτική προσλήψεων του συλλόγου, γεγονός όμως που δεν επηρεάζει την εφαρμογή της οδηγίας δεδομένου ότι με τις δηλώσεις αυτές αποθαρρύνεται ομοφυλόφιλος ποδοσφαιριστής να ανταποκριθεί σε μελλοντική πρόσκληση εργασίας από την ομάδα αυτή.

Όσον αφορά τα ελληνικά δεδομένα, αποτιμάται ως ιδιαίτερος θετική εξέλιξη, η με αυξημένη πλειοψηφία ψήφιση του ν. 4356/2015 για το σύμφωνο συμβίωσης, χωρίς διάκριση μεταξύ ομόφυλων και ετερόφυλων ζευγαριών. Το αίτημα αυτό, άλλωστε, είχε αποτελέσει αντικείμενο δημόσιας παρέμβασης του Συνηγόρου ήδη από το 2014. Με τις διατάξεις του νόμου, ωστόσο, δεν κατοχυρώνονται δικαιώματα για τα παιδιά που έχουν γεννηθεί ή υιοθετηθεί πριν από ή μετά τη σύναψη συμφώνου συμβίωσης, μολονότι πρόκειται για ένα υπαρκτό κοινωνικό δεδομένο, ιδίως στις περιπτώσεις συμβίωσης ομοφύλων όπου τα τέκνα δεν είναι δυνατόν να καλυφθούν νομικά με άλλο τρόπο. Πολλοί συμβιούντες ομόφυλοι έχουν γεννήσει ή υιοθετήσει τέκνα, πριν από ή και μετά την έναρξη της συμβίωσής τους. Τα τέκνα αυτά, θετά ή φυσικά, συμβιών με το ομόφυλο ζεύγος ανεξάρτητα από τη νομική αναγνώριση του συγκεκριμένου τύπου συμβίωσης και ανεξάρτητα από τον βαθμό κοινωνικής αποδοχής.

Ιδιαίτερα σημαντικός είναι ο ν. 4491/17, για τη «νομική αναγνώριση της ταυτότητας φύλου-Εθνικός Μηχανισμός Παρακολούθησης και Αξιολόγησης του σχεδίου δράσης για τα δικαιώματα του παιδιού». Σύμφωνα με τον εν λόγω νόμο, η καταχώρηση στην αστυνομική ταυτότητα, το διαβατήριο και τα άλλα κρατικά έγγραφα του φύλου ενός

---

<sup>66</sup> Σκέψη 39 της απόφασης C-81/12

<sup>67</sup> Σκέψη 40, ό. π.

ατόμου θα γίνεται πλέον σύμφωνα με το πως αυτό το αυτοπροσδιορίζει (δηλαδή σύμφωνα με τον τρόπο που το ίδιο το άτομο αντιλαμβάνεται το φύλο του) και όχι σύμφωνα με το φύλο που έχει καταγραφεί στο ληξιαρχείο, κατά τη γέννησή του. Η νομική αναγνώριση ταυτότητας φύλου είναι η διαδικασία της αλλαγής του ονόματος και του φύλου που δηλώνεται στη ληξιαρχική πράξη γέννησης στα κρατικά έγγραφα (ταυτότητα, βιβλιάριο υγείας, διαβατήριο, πτυχίο) προκειμένου να αναγνωριστεί η ταυτότητα του φύλου ενός ατόμου κατά τα ανωτέρω. Κατά την προϊσχύουσα νομοθεσία, τα διεμφυλικά άτομα δεν μπορούσαν να διορθώσουν τη ληξιαρχική πράξη γεννήσεώς τους και να αλλάξουν το όνομά τους, εάν δεν είχε προηγηθεί χειρουργική επέμβαση στα γεννητικά τους όργανα για επαναπροσδιορισμό του φύλου, ενώ έπρεπε να υπάρχει και πραγματογνωμοσύνη ψυχιάτρου. Σύμφωνα με το νόμο, για τη διόρθωση του καταχωρισμένου φύλου, δεν απαιτείται να βεβαιώνεται ότι το πρόσωπο έχει υποβληθεί σε προηγούμενη ιατρική επέμβαση. Δεν απαιτείται επίσης η οποιαδήποτε προηγούμενη εξέταση ή ιατρική αγωγή που σχετίζεται με τη σωματική ή ψυχική του υγεία. Επίσης, για τη διόρθωση του καταχωρισμένου φύλου απαιτείται αυτοπρόσωπη δήλωση του ενδιαφερόμενου ενώπιον του δικαστηρίου και η δήλωση θα γίνεται σε ιδιαίτερο γραφείο, χωρίς δημοσιότητα, ενώ η δικαστική απόφαση που θα εκδοθεί καταχωρίζεται στο ληξιαρχείο που είχε συντάξει τη ληξιαρχική πράξη γέννησης του ενδιαφερομένου. Η δε καταχώριση της δικαστικής απόφασης περί διόρθωσης φύλου, θα γίνεται με τρόπο που να διασφαλίζει τη μυστικότητα της μεταβολής και της αρχικής ληξιαρχικής πράξης γέννησης, ενώ οι υπάλληλοι του ληξιαρχείου, καθώς και όσοι άλλοι εμπλέκονται στη διόρθωση του καταχωρισμένου φύλου ή έλαβαν γνώση της τέλεσής της, έχουν υποχρέωση εχεμύθειας. Εξάλλου, στα ληξιαρχεία η έκφραση «αλλαγής φύλου» καταργείται και θα αναγράφεται πλέον «διόρθωσης φύλου», ενώ θα διατηρούνται οι αριθμοί του φορολογικού μητρώου (ΑΦΜ) και του μητρώου κοινωνικής ασφάλισης (ΑΜΚΑ). Σε άλλο άρθρο του νόμου αναφέρεται, ότι αν πρόσωπο που διόρθωσε το καταχωρισμένο φύλο του έχει παιδιά (γεννημένα με γάμο, σύμφωνο ελεύθερης συμβίωσης, χωρίς γάμο των γονέων τους και υιοθετημένα), τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις τους από τη γονική μέριμνα δεν επηρεάζονται, ενώ στη ληξιαρχική πράξη γέννησης των παιδιών δεν επέρχεται καμία μεταβολή λόγω της διόρθωσης του καταχωρισμένου φύλου του γονέα<sup>68</sup>. Με τις ως άνω

---

<sup>68</sup> «Οι διεμφυλικοί θα μπορούν να αλλάζουν φύλο και στην αστυνομική ταυτότητα», Παναγιώτης Τσιμούκης, 3.5.2017



διατάξεις μυστικότητας, εχεμύθειας και σεβασμού της προσωπικότητας των εν λόγω ατόμων, ευελπιστείται ότι ο ν. 4491/17 θα συμβάλλει ουσιαστικά στην αποφυγή διακρίσεων εις βάρος τους.

Λόγω του ότι δεν υπάρχουν ακόμη «δείγματα γραφής» του νέου νόμου, τα κατωτέρω στοιχεία αφορούν, αναγκαστικά, την αποτελεσματικότητα της εφαρμογής της προγενέστερης νομοθεσίας. Όσον αφορά, ειδικότερα, την πρόσβαση των διεμφυλικών και ομοφυλόφιλων ανθρώπων στην ελληνική αγορά εργασίας, τα στοιχεία είναι ελλιπή, ανεξαρτήτως αν πρόκειται για ιδιωτικό ή δημόσιο εργασιακό τομέα. Δυστυχώς, στη χώρα μας δεν έχει συσταθεί κεντρικός, θεσμικός φορέας, του οποίου η εμβέλεια να είναι πανελλαδική, ο οποίος θα έχει ως αρμοδιότητα την συγκέντρωση, την καταγραφή αλλά και τη συστηματική ανάλυση των δεδομένων που αφορούν περιστατικά βίας λόγω διακρίσεων. Συνεπώς, ο εντοπισμός ποσοτικών και ποιοτικών στοιχείων είναι δυσχερής, σε πολλές περιπτώσεις έως και αδύνατος<sup>69</sup>.

Το 2014, δημοσιεύθηκαν από τον Οργανισμό Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (European Union Agency for Fundamental Rights – FRA), δεδομένα που συγκεντρώθηκαν κατά το 2012 και αφορούσαν διακρίσεις κατά ΛΟΑΤΚΙ+ ανθρώπων σε χώρες της ΕΕ. Η έρευνα αυτή αποτελεί την μεγαλύτερη που είχε λάβει χώρα έως τότε, σχετικά με το θέμα<sup>70</sup>.

Τα ενδιαφέροντα και σχετικά με την Ελλάδα πορίσματα που αφορούν τον εργασιακό τομέα, είναι τα εξής παρακάτω:

- Το 23% των ερωτηθέντων ΛΟΑΤ στην Ελλάδα, ήταν το ποσοστό των ατόμων που γνώριζαν ότι υπήρχε νόμος ο οποίος απαγορεύει τις διακρίσεις εναντίον

<sup>69</sup> Θανάσης Θεοφιλόπουλος, «Ταυτότητα Φύλου και Πρόσβαση στην Αγορά Εργασίας», 23.11.2016, <http://socialpolicy.gr/>

<sup>70</sup> Η έρευνα αυτή είναι η μεγαλύτερη που διεξήχθη στην ΕΕ και στην Κροατία σε ΛΟΑΤ ανθρώπους. Έλαβε χώρα από τον Απρίλιο έως και τον Ιούλιο του 2012. Το δείγμα αφορούσε 93.079 ενήλικες ΛΟΑΤ ανθρώπους, οι οποίοι απάντησαν σε ερωτήματα που αφορούσαν τις προσωπικές τους εμπειρίες παρενοχλήσεων ή/και βίας λόγω μίσους, διακρίσεων και άλλων σχετικών αιτιών (“EU LGBT survey, European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey, Main results”, p. 23). Το δείγμα αυτό, στην Ελλάδα ανήλθε στα 2.760 ενήλικα άτομα. Από αυτά, τα 399 ήταν λεσβίες γυναίκες (14%), 1590 γκέι άνδρες (58%), 219 αμφιφυλόφιλες γυναίκες (8%), 288 αμφιφυλόφιλοι άνδρες (10%) και 264 διεμφυλικά άτομα (10%)(σελ 117).

- προσώπων λόγω της ταυτότητας φύλου τους κατά την υποβολή αίτησης για μία θέση εργασίας<sup>71</sup>.
- Σε αντίθεση με το μέσο όρο της Ευρώπης που ανερχόταν στο 32%, στην Ελλάδα το 52% των ερωτηθέντων ΛΟΑΤ στην Ελλάδα που εργάζονταν κάποια στιγμή εντός των τελευταίων 5 ετών, δεν ήταν ποτέ ανοιχτά ΛΟΑΤ στην εργασία τους<sup>72</sup>.

Το 2014, ο Συνήγορος του Πολίτη, σε ειδική έκδοση για τους δημοσίους υπαλλήλους, παρουσίασε συνοπτικά την εικόνα των διακρίσεων, καθώς και τι αντιμετωπίζουν ορισμένοι πολίτες λόγω του σεξουαλικού τους προσανατολισμού ή/και της ταυτότητας φύλου τους. Σύμφωνα με τον Συνήγορο, παρατηρούνται φαινόμενα έλλειψης σεβασμού της προσωπικότητας και του δικαιώματος αυτοπροσδιορισμού. Συχνά γίνονταν ειρωνικά, κακόβουλα ή ακόμη και υβριστικά ή επιθετικά σχόλια, που μπορούν να θεωρηθούν ως εξευτελισμός της προσωπικότητας. Η εξευτελιστική συμπεριφορά μπορεί να προέρχεται είτε από προϊσταμένους, είτε από συναδέλφους. Αυτός είναι και ο βασικότερος λόγος για τον οποίο τα άτομα αυτά αποφεύγουν να δηλώσουν τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό στον εργασιακό χώρο. Επιπρόσθετα, δεν αποκλείεται το γεγονός, ο σεξουαλικός προσανατολισμός να αποτελέσει λόγο αποκλεισμού από την πρόσβαση στην απασχόληση ή ακόμα και από την επαγγελματική εξέλιξη<sup>73</sup>.

Κρίσιμη κρίνεται επίσης η αναφορά στην προστασία της οικογενειακής ζωής των ομόφυλων ζευγαριών. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό, ότι το σύμφωνο συμβίωσης επεκτάθηκε και στα ομοφυλα ζευγάρια, προσδίδοντάς τους την πλειοψηφία των δικαιωμάτων που απολαμβάνουν και τα ετερόφυλα<sup>74</sup>, παραμένει όμως εκτός ρύθμισης

---

<sup>71</sup> Ο.π., σελ 44

<sup>72</sup> Ο.π., σελ 100

<sup>73</sup> Συνήγορος του Πολίτη, «Ποιόν έχω απέναντί μου. Οδηγός διαφορετικότητας για δημοσίους υπαλλήλους με σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων», ενότητα 4, σελ 2

<sup>74</sup> Ο Συνήγορος είχε ζητήσει την άμεση συμμόρφωση της χώρας με την απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου «Βαλλιανάτος κ.ά κατά Ελλάδας», σύμφωνα με την οποία ο αποκλεισμός των ομόφυλων ζευγαριών από το πεδίο εφαρμογής του Ν. 3719/2008 και τη δυνατότητα σύναψης συμφώνου συμβίωσης συνιστά παραβίαση του άρθρου 8 (προστασία της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής), σε συνδυασμό με το άρθρο 14 ( απαγόρευση διακρίσεων) της ΕΣΔΑ.

το θέμα της υιοθεσίας. Σημαντικά είναι επίσης τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι ομογονεϊκές οικογένειες, αυτές δηλαδή όπου και οι δύο γονείς είναι του ίδιου φύλου, κυρίως ως προς την αναγνώριση γονεϊκών δικαιωμάτων στον γονέα που δεν έχει έννομη σχέση με το παιδί, βιολογική ή θετή σχέση με το παιδί<sup>75</sup>.

Διαπιστώθηκε επίσης ότι ενώ υφίσταται νομοθεσία που προστατεύει τα διεμφυλικά άτομα από τις διακρίσεις<sup>76</sup> στην πρόσβαση στην απασχόληση και στην εργασία, πρακτικά, όλες οι παραπάνω καταστάσεις οδηγούν τα άτομα αυτά σε πλήρη αποκλεισμό από την αγορά εργασίας<sup>77</sup>.

### **Ελλείμματα Νομοθεσίας – Προτάσεις**

Παρατηρώντας τα κοινωνικά γεγονότα σε συνδυασμό με τις νομοθετικές εξελίξεις, θα μπορούσε να ειπωθεί πως είναι αισιόδοξο το γεγονός ότι η γίνονται ουσιαστικά βήματα προς μία κοινωνία με λιγότερους αποκλεισμούς, ικανή να δώσει ίσες ευκαιρίες σε όλους. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται στο Δελτίο Τύπου του Υπουργείου Δικαιοσύνης για την Παγκόσμια Ημέρα κατά του Ρατσισμού, “η βία σε όλες τις μορφές αλλάζει συνεχώς πρόσωπο και είναι επιτακτική ανάγκη να αναγνωρίζουμε έγκαιρα τις νέες προκλήσεις και να θωρακίσουμε θεσμικά ατομικές ελευθερίες και δικαιώματα.” Πιο συγκεκριμένα θεσπίστηκε το νέο Σύμφωνο Συμβίωσης, το οποίο επεκτάθηκε και στα ομόφυλα ζευγάρια, ενισχύθηκε η αντιρατσιστική νομοθεσία αλλά και η νομοθεσία κατά των διακρίσεων, ενώ παράλληλα συγκροτήθηκε το Εθνικό Συμβούλιο κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας για τη διαμόρφωση της εθνικής στρατηγικής κατά του ρατσισμού, και ταυτόχρονα καθιερώθηκε ο Εθνικός Μηχανισμός Εποπτείας της εφαρμογής των αποφάσεων του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου. Τέλος, ιδιαίτερα σημαντικός είναι ο διορισμός

---

<sup>75</sup> Συνήγορος του Πολίτη, «Καταπολέμηση των Διακρίσεων», Ειδική Έκθεση 2014 (Άρθρο 20, παραγρ. 3, Ν.3304/2005), σελ 128, 129

<sup>76</sup> Ν. 3896/2010, Άρθρο 3, παρ.2β.

<sup>77</sup> Συνήγορος του Πολίτη, «Ποιόν έχω απέναντί μου. Οδηγός διαφορετικότητας για δημοσίους υπαλλήλους με σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων», ενότητα 5, σελ. 2

Ειδικών Εισαγγελέων για τη ρατσιστική βία σε Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη, Πάτρα και Ηράκλειο.

Εν προκειμένω, θα εστιάσουμε στην ψήφιση του νόμου περί ίσης μεταχείρισης, ν.4443/2016, με τον οποίο επήλθαν σημαντικές αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο. Διευρύνθηκε επομένως, το πεδίο εφαρμογής του νόμου, εισήχθη για παράδειγμα η αρχή της μη διάκρισης λόγω χρόνιας πάθησης και παράλληλα, ένα από τα κομβικότερα σημεία του νέου νόμου είναι η ενίσχυση των αρμοδιοτήτων του Συνηγόρου του Πολίτη, ο οποίος ανέλαβε πλέον και τις καταγγελίες για παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον ιδιωτικό τομέα, καταργώντας τη σχετική επιτροπή που υπαγόταν στο Υπουργείο Δικαιοσύνης και η οποία δεν είχε τεθεί σε λειτουργία<sup>78</sup>.

### Ελλείμματα Νόμου 4443/2016

- Ένα σημαντικό θέμα προκύπτει, σχετικά με την ερμηνεία των όρων που περιλαμβάνονται στο νόμο. Εξαιτίας αυτών, προκύπτουν προβληματισμοί αν και κατά πόσο ο τρόπος με τον οποίο δίνονται οι ορισμοί λειτουργούν προς όφελος των θυμάτων των διακρίσεων, ή αν αφήνουν περιπτώσεις εκτός του προστατευτικού τους πλαισίου. Τέτοιου είδους ασάφεια αποτελεί, ο όρος «άλλες πεποιθήσεις», σχετικά με την θρησκευτική ελευθερία, κάτι το οποίο εγείρει προβλήματα όσον αφορά τον εντοπισμό των περιπτώσεων που δύνανται να ενταχθούν στο νόμο. Κατά αυτόν τον τρόπο, άτομα τα οποία χρειάζονται προστασία, μπορεί, σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου να μην εμπίπτουν στο προστατευτικό πλαίσιο. Προβλήματα προκύπτουν επίσης από τον ορισμό της «αναπηρίας» ως λόγου διάκρισης σε αντίθεση με τον όρο που χρησιμοποιείται από την οδηγία, «ειδικές ανάγκες». Καθώς ο όρος «αναπηρία» παραμένει δίχως διεύκρινιση με συγκεκριμένα κριτήρια, μπορεί να θεωρηθεί στενότερος του όρου «ειδικές ανάγκες». Άλλωστε, η έννοια των ειδικών αναγκών, μπορεί να περιλαμβάνει πληθώρα διαφορετικών περιπτώσεων όπως για παράδειγμα άτομα τα πάσχουν από ψυχολογικά προβλήματα, είναι σε διαδικασία απεξάρτησης, οι οποίες όμως ενδέχεται να μην αναγνωρίζονται από ιατρικής απόψεως, ως περιπτώσεις αναπηρίας. Πρέπει όμως να αναφερθούν και οι διορθώσεις που έλαβαν χώρα με το νέο νομικό πλαίσιο, καθώς ο προηγούμενος νόμος αναφερόταν μόνο στον “σεξουαλικό

---

<sup>78</sup> <http://www.ministryofjustice.gr/>

προσανατολισμό”, δίχως να κάνει κάποια αναφορά στην ταυτότητα φύλου, ενώ επίσης με το νέο νόμο, προστέθηκε ο όρος “χρόνια πάθηση” στην κατηγορία της αναπηρίας.

- Ένα ακόμη πρόβλημα που εντοπίζεται στο νόμο, είναι ο τρόπος με τον οποίο διατυπώνεται το άρθρο 3, §2, σε σύγκριση με την §1 του ίδιου άρθρου. Πιο συγκεκριμένα, η §1 διατυπώνει ρητώς ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης “ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα”. Η § 2 όμως, η οποία αφορά την κοινωνική προστασία, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής ασφάλισης και της υγειονομικής περίθαλψης, τις κοινωνικές παροχές και τις φορολογικές διευκολύνσεις ή πλεονεκτήματα, την εκπαίδευση, την πρόσβαση στη διάθεση και την παροχή αγαθών και υπηρεσιών που διατίθενται (συναλλακτικά) στο κοινό, συμπεριλαμβανομένης της στέγης, περιορίζει την ίση μεταχείριση στις περιπτώσεις φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής καθώς και γενεαλογικών καταβολών. Έτσι λοιπόν, συμπεραίνουμε ότι απαγορεύεται η άνιση μεταχείριση στην εκπαίδευση ή στην κοινωνική ασφάλιση για κάποιον Ρομά, για παράδειγμα, όχι όμως για κάποιον ανάπηρο. Η πρόβλεψη αυτή καθιστά το νόμο προβληματικό στο σημείο αυτό και αντικείμενο στις συνταγματικές διατάξεις. Βεβαίως, τούτο έγινε διότι και οι οδηγίες 2000/43/EK και 2000/78/EK τις οποίες ενσωματώνει ο εν λόγω νόμος έχουν αυτή τη διαφορά στο πεδίο εφαρμογής τους. Παρόλα αυτά, ο εθνικός νομοθέτης θα μπορούσε να θέσει ένα διευρυμένο πλαίσιο προστασίας συμπεριλαμβάνοντας σε αυτό όλες τις μορφές διάκρισης. Εξάλλου, επισημαίνεται ότι στην παρούσα φάση συζητείται στο πλαίσιο της ΕΕ νεότερη πρόταση οδηγίας, η οποία θα καλύπτει το προαναφερθέν κενό.

- Οι οδηγίες 2000/43/EK και 2000/78/EK αναφέρονται στην παροχή ανεξάρτητης συνδρομής στα θύματα των διακρίσεων, στη δυνατότητα εκπροσώπησης αυτών στα δικαστήρια και τις διοικητικές αρχές και στη δυνατότητα δράσης, εκτός δικαστηρίου, στο όνομά τους. Η δυνατότητα αυτή μπορεί κατά τον ίδιο τρόπο να

ασκηθεί από οποιοδήποτε νομικό πρόσωπο ή οργάνωση (Μ.Κ.Ο., Συνδικαλιστικές οργανώσεις) που έχει έννομο συμφέρον να το πράξει. Σε αντίθεση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, όπου τέτοιου είδους πρακτικές είναι ιδιαίτερα διαδεδομένες, στην Ελλάδα ο νόμος επιτρέπει μόνο τη δυνατότητα εκπροσώπησης, χωρίς να ορίζει συγκεκριμένες προϋποθέσεις για σημαντικά θέματα, όπως οι προϋποθέσεις δραστηριοποίησης, η δυνατότητα διαπραγμάτευσης με τον εργοδότη αλλά και ο τρόπος εκκίνησης των διοικητικών διαδικασιών. Ταυτόχρονα, σύμφωνα με το άρθρο 13 του νόμου, προκειμένου να διαπιστωθεί η ύπαρξη του “έννομου συμφέροντος”, πρέπει αυτό να ορίζεται στο καταστατικό των οργανισμών ως σκοπός αυτών, γεγονός που περιορίζει σημαντικά τις νομικές οντότητες, οι οποίες δύνανται να παρέχουν έννομη προστασία.

- Αν και με το νέο νόμο έχει απλοποιηθεί η διαδικασία μέσω της ενίσχυσης των αρμοδιοτήτων του Συνηγόρου του Πολίτη ώστε να γίνεται πιο αποτελεσματική η εξάλειψη των διακρίσεων, ο νόμος εξακολουθεί να αναθέτει την παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών για την καταπολέμηση των διακρίσεων στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης στην Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας και Κοινωνικής Συνοχής του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Παρατηρώντας επομένως, το νέο νομικό πλαίσιο, θα μπορούσε να σχολιασθεί το γεγονός ότι αυτό μεν έχει απλοποιηθεί αρκετά, αφετέρου δε συνεχίζουν να εμπλέκονται πολλοί φορείς, καθένας εκ των οποίων αναλαμβάνει ένα διαφορετικό ρόλο, με αποτέλεσμα και πάλι οι διαδικασίες να συγχέονται και τα αποτελέσματα να είναι δυσχερώς μετρήσιμα.

- Ένα ακόμη σημαντικό πρόβλημα, το οποίο βέβαια δεν απαντάται μόνο στο ζήτημα των διακρίσεων ή στον συγκεκριμένο νόμο, αλλά αποτελεί γενικότερη παθογένεια της ελληνικής νομοθεσίας, είναι το γεγονός ότι σε πολλά διαφορετικά νομοθετήματα μπορούμε να βρούμε διατάξεις που παραβιάζουν την αρχή της μη διάκρισης. Αυτό, σε κάθε περίπτωση, έχει ως αποτέλεσμα την δυσκολία της εφαρμογής και την αναποτελεσματικότητα της νομοθεσίας. Άλλωστε η πολυνομία που επικρατεί στο εθνικό μας δίκαιο καθώς και η κακή νομοθέτηση εντείνουν την κατάσταση αυτή.

### Προτάσεις βελτίωσης

Οι προτάσεις που θα διατυπωθούν βρίσκονται σε αντιστοιχία με τις παρατηρήσεις που προηγήθηκαν. Πιο αναλυτικά, προτείνεται η πιο προσεκτική και πλήρης απόδοση των ορισμών, έτσι ώστε να αποφεύγεται ο αποκλεισμός ομάδων οι οποίες κανονικά εμπίπτουν στο πλαίσιο της οδηγίας και επομένως και στο προστατευτικό πλαίσιο του νόμου.

Όσον αφορά την διάκριση που προκύπτει από τις διαφορετικές παραγράφους του άρθρου 3 του νόμου, θα μπορούσε να θεωρηθεί αντισυνταγματική καθώς οδηγεί σε άνιση μεταχείριση.

Επιπλέον, το νομικό πλαίσιο σε σχέση με την Κοινωνία Πολιτών και τις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις θα πρέπει να συγκεκριμενοποιηθεί και να ελαστικοποιηθεί, προκειμένου να γίνει αποτελεσματικότερη και πληρέστερη η προστασία των θυμάτων διάκρισης. Παράλληλα, κάτι τέτοιο θα αποτελέσει ένα σημαντικό πλεονέκτημα στη μάχη κατά των διακρίσεων, καθώς θα δημιουργηθεί ένα ακόμη προστατευτικό πλέγμα, το οποίο θα παρέχει έννομη προστασία στους ενδιαφερόμενους. Άλλωστε, δεδομένης της πολυνομίας αλλά και του χρόνου που απαιτείται προκειμένου να προσφύγει κανείς στη δικαιοσύνη, είναι πολύ πιθανό κάποιος πολίτης να προτιμήσει κάποια Μ.Κ.Ο. στην οποία μπορεί να ενημερωθεί, να δει πως έχουν εξελιχθεί σχετικές αποφάσεις και πολύ πιθανό να αποφασίσει να εκπροσωπηθεί από αυτή σε έναν δικαστικό αγώνα. Με το να τίθενται τόσο στενά όρια, ουσιαστικά αποκλείεται και μέρος των πολιτών από την ευκολότερη πρόσβαση στα διακρίματά τους, καθώς δεν πρέπει να ξεχνάμε τον σημαντικό ρόλο που διαδραματίζουν οι Μ.Κ.Ο. και σε άλλους τομείς, όπως το μεταναστευτικό, εφόσον φυσικά διαθέτουν καλή οργάνωση και εξειδικευμένο προσωπικό.

Όπως προαναφέρθηκε, μία από τις παθογένειες είναι το γεγονός ότι εμπλέκονται πολλοί και διαφορετικοί φορείς, με αποτέλεσμα να δημιουργείται ένα πολύπλοκο και συχνά αναποτελεσματικό νομικό πλαίσιο. Για το λόγο αυτό, και φυσικά λόγω της σημασίας του θέματος, ενδεχομένως θα έπρεπε να δημιουργηθεί ένας αντίστοιχος κυβερνητικός φορέας, όπως αυτός της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων, ο οποίος θα σχεδιάζει, θα υλοποιεί και θα παρακολουθεί την εφαρμογή των πολιτικών

κατά των διακρίσεων. Με τον τρόπο αυτό, το νομικό πλαίσιο θα ήταν πιο ξεκάθαρο, γεγονός που θα καθιστούσε πιο εύκολη την μελέτη και την εφαρμογή του. Επιπλέον, ο σχεδιασμός και η υλοποίηση καθώς και η παρακολούθηση θα λάμβαναν χώρα από τον ίδιο φορέα. Αυτό θα είχε ως αποτέλεσμα την καλύτερη εφαρμογή της νομοθεσίας και σημαντικότερο όλων, θα μπορούσε να καταστήσει ευκολότερη, πληρέστερη και αποτελεσματικότερη την ανάλυση των συνεπειών των νομοθετικών και των κανονιστικών ρυθμίσεων. Πρόκειται επομένως, για μία πρόταση, η οποία αφ' ενός θα βοηθούσε στο να είναι το νομικό πλαίσιο πιο εύκολα προσβάσιμο και συγκεντρωμένο, ενώ παράλληλα η υλοποίηση και εφαρμογή θα παρακολουθούνταν από τον ίδιο φορέα, με αποτέλεσμα να μην υπάρχει σύγχυση κατά τη συνεργασία των διαφορετικών φορέων που εμπλέκονται.

Παράλληλα, θα ήταν ιδιαίτερα χρήσιμη η δημιουργία ενός ενιαίου, ολοκληρωμένου συστήματος καταγραφής περιστατικών βίας και διακρίσεων κατά το πρότυπο του Δικτύου Καταγραφής Περιστατικών Ρατσιστικής Βίας<sup>79</sup>. Προκειμένου να καταπολεμηθεί το φαινόμενο της ρατσιστικής βίας και ειδικότερα της βίας λόγω διαφορετικού σεξουαλικού προσανατολισμού ή τρανσοφοβίας, είναι απαραίτητη η συστηματική καταγραφή των περιστατικών και κατ' επέκταση η άσκηση πίεσης στις αρμόδιες αρχές προκειμένου να ληφθούν τα απαραίτητα μέτρα. Επιπλέον, η διαχρονική μελέτη της εξέλιξης του φαινομένου θα επιτρέπει τον σχεδιασμό και την εφαρμογή πολιτικών περισσότερο στοχευμένων σε διάφορους τομείς της ανθρώπινης ζωής και δραστηριότητας κι όχι την λήψη αναποτελεσματικών και αποσπασματικών μέτρων. Θα πρέπει ακόμη να αναφερθεί πως η καταγραφή των περιστατικών βίας θα συμβάλλει στην ενθάρρυνση των θυμάτων να μιλήσουν ανοιχτά για τυχόν τραυματικές εμπειρίες που έχουν βιώσει και να στραφούν προς ψυχολογική υποστήριξη. Ενδεχομένως κάτι τέτοιο να αποτρέψει την επανάληψη παρόμοιων συμπεριφορών/φαινομένων από τους δράστες αλλά και παράλληλα να συνδράμει σημαντικά στην απονομή δικαιοσύνης<sup>80</sup>.

---

<sup>79</sup> Το Δίκτυο Καταγραφής Περιστατικών Ρατσιστικής Βίας δημιουργήθηκε με πρωτοβουλία της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ) και του Γραφείου της Υπατης Αρμοστείας του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες στην Ελλάδα (ΥΑ) και με συμμετοχή μη κυβερνητικών οργανώσεων και φορέων. Σήμερα συμμετέχουν 37 μη κυβερνητικές οργανώσεις και άλλοι φορείς που παρέχουν νομικές, ιατρικές, κοινωνικές ή άλλες υποστηρικτικές υπηρεσίες και έρχονται σε επαφή με θύματα ρατσιστικής βίας.

<sup>80</sup> Θανάσης Θεοφιλόπουλος «Ταυτότητα φύλου και πρόσβαση στην αγορά εργασίας», , 23.11.2016, <http://socialpolicy.gr/>



Μία ακόμη πρόταση που θα μπορούσε να διατυπωθεί, είναι αυτή της κωδικοποίησης των διατάξεων. Κωδικοποιώντας ένα νομικό πλαίσιο, είναι ευκολότερο να μελετηθεί και να εφαρμοσθεί αλλά ταυτόχρονα είναι και πιο σταθερό καθώς δεν είναι τόσο εύκολη η τροποποίησή του. Επομένως, αν κωδικοποιηθεί η νομοθεσία για την ίση μεταχείριση θα προσφέρει σταθερότητα και ασφάλεια δικαίου σε όλους τους πολίτες.

Επιπρόσθετα, μία ακόμη πρόταση η οποία θα μπορούσε να προσδώσει πολλά στην προσπάθεια εξάλειψης των διακρίσεων είναι η παρακάτω. Θα ήταν πρόσφορο, αν όλες οι νομοθετικές επιτροπές, κατά τη νομοπαρασκευαστική διαδικασία λάμβαναν υπόψη τις επιπτώσεις που θα μπορούσε να έχει το νομοθέτημα που βρίσκεται υπό επεξεργασία, στην ίση μεταχείριση. Θα μπορούσε δηλαδή από όλες τις νομοθετικές επιτροπές να συμπληρώνεται μία φόρμα, στην οποία θα συνυπολογίζονται όλες οι παράμετροι που θα μπορούσαν να έχουν οποιουδήποτε είδους επίπτωση στην ίση μεταχείριση. Με τον τρόπο αυτό θα προλαμβάνονται τυχόν αστοχίες νέων νομοθετημάτων και επιπλέον δεν θα χρειάζεται η εκ νέου νομοθέτηση για πιθανόν αντικρουόμενες διατάξεις.

Ένας ακόμη φορέας που θα μπορούσε να εμπλακεί και να συνεισφέρει στην προσπάθεια καταπολέμησης των διακρίσεων είναι ο Ο.Α.Ε.Δ.. Πρόκειται για τη δράση ενός δημόσιου φορέα, σε σχέση όμως με τις ιδιωτικού δικαίου εργασιακές σχέσεις. Πιο συγκεκριμένα, θα μπορούσε να ασχολείται με περιπτώσεις απολύσεων που ενδέχεται να έλαβαν χώρα λόγω διακρίσεων και να παραπέμπει τις υποθέσεις στον Συνήγορο του Πολίτη, εφ'όσον συμφωνεί και ο ενδιαφερόμενος. Επιπλέον, αν η υποψία επιβεβαιωνόταν, θα μπορούσε να διαγράφει τον εν λόγω εργοδότη από τους συνεργαζόμενους εργοδότες. Επιπρόσθετα, ο Ο.Α.Ε.Δ. μέσω του matching στο οποίο προβαίνει, μπορεί να προωθήσει την εξάλειψη των διακρίσεων, προτείνοντας εργαζόμενους που εμπίπτουν μεν σε μία εκ των κατηγοριών διακρίσεων, είναι όμως ικανό εργατικό δυναμικό.

Μια πρόταση που αναφέρεται μεν στο συγκεκριμένο θέμα, θα μπορούσε όμως να εφαρμοσθεί γενικότερα, είναι μία πρόταση βελτίωσης της ποιότητας της νομοθέτησης. Αυτό μπορεί να χωριστεί σε δύο διαφορετικούς τομείς, αφ'ενός την καλή νομοθέτηση από την άποψη της καλύτερης και απλούστερης διατύπωσης των νομοθετημάτων

καθώς και την αποφυγή σώρευσης πολλών και διαφορετικών θεμάτων στο ίδιο νομοθέτημα. Η άλλη πλευρά του ίδιου ζητήματος έχει να κάνει με τη νομοθέτηση, στα πλαίσια όμως της ενσωμάτωσης των ευρωπαϊκών οδηγιών. Πέρα από την καθυστέρηση που συχνά παρατηρείται, βλέπουμε για παράδειγμα οι ίδιες οδηγίες, οι οποίες είχαν ήδη ενσωματωθεί από το 2005, να επανέρχονται στο προσκήνιο, με νέο νόμο το 2016, ο οποίος καταργεί τον παλιότερο. Πέρα από τη σύγχυση που αυτό προκαλεί, θα ήταν πρόσφορο να γίνεται εξαρχής καλύτερη μελέτη της οδηγίας, ώστε εξ'αρχής να ενσωματώνεται με τον δέοντα τρόπο και να μην χρειάζεται εκ νέου νομοθέτηση.

Επιπρόσθετα, όσον αφορά τη συμμόρφωση στις διαμεσολαβήσεις του Συνηγόρου του Πολίτη, θα ήταν προσφορότερο οι εκάστοτε οργανισμοί ή δημόσιες υπηρεσίες να συμμορφώνονται στο ισχύον νομικό πλαίσιο και όχι σε αυτό που ενδεχομένως να ίσχυε κατά την περίοδο της προσφυγής. Σε αντίθετη περίπτωση θα χρειαστεί κατ'ανάγκη επανάληψη της διαδικασίας.

Τέλος, θα πρέπει σε κάθε περίπτωση να αναφερθεί η σημασία την ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του κοινού. Κάτι τέτοιο, θα προσδώσει πληροφορίες στο ευρύ κοινό που ενδέχεται να μην γνωρίζουν. Συν τοις άλλοις, η σχετική ενημέρωση και ευαισθητοποίηση θα μπορούσε να λάβει χώρα και μέσω της εκπαίδευσης. Λέγοντας εκπαίδευση δεν εννοείται μόνο η σχολική αλλά και η επιμόρφωση των δημοσίων λειτουργών μέσω σεμιναρίων και ημερίδων. Σε αυτό ενδεχομένως να μπορούσε να συμμετάσχει και το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης, με διοργάνωση σεμιναρίων. Θα μπορούσε ακόμη ο στόχος αυτός να επιτευχθεί με διανομή έντυπου υλικού, αλλά και μέσω διαφημιστικών σποτ σε τηλεόραση και διαδίκτυο. Άλλωστε, δυστυχώς, στη χώρα μας πολλές κοινωνικές ομάδες, όπως αυτή των ατόμων με αναπηρία είναι αθέατες από το ευρύ κοινό, με αποτέλεσμα συχνά να ξεχνιέται η ύπαρξή τους και οι ανάγκες τους. Θα πρέπει επομένως μέσω της ενημέρωσης, να γνωστοποιηθεί στον κόσμο πως οι διακρίσεις, ακόμα και αν δεν έχουν συμβεί στο κοντινό μας περιβάλλον, υπάρχουν και μπορούν να λάβουν πολλές και διαφορετικές μορφές ή ακόμα να είναι υποβόσκουσες. Σε κάθε περίπτωση όμως, κάτι τέτοιο δεν θα πρέπει να συμβαίνει, αλλά αντίθετα, όλοι ανεξαιρέτως δικαιούμαστε πρόσβαση στο συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα της εργασίας, δίχως διακρίσεις.

## Επίλογος

Μελετώντας συνολικά το ευρωπαϊκό και το εθνικό νομικό πλαίσιο αλλά και το δεδικασμένο, όπως αυτό έχει διαμορφωθεί με την πάροδο των ετών, θα μπορούσε κανείς να σχολιάσει πως είναι ιδιαίτερα αισιόδοξο το γεγονός ότι οι κοινωνίες και κατ' επέκταση οι νόμοι των κρατών του δυτικού κόσμου κατευθύνονται προς μία οδό που παύει να αποκλείει ανθρώπους λόγω των διαφορετικών τους χαρακτηριστικών. Ανοίγεται ο δρόμος προς μία κοινωνία που αποδέχεται και αγκαλιάζει την διαφορετικότητα και παύει να την αντιμετωπίζει ως πρόβλημα. Σε παλαιότερες εποχές ενδεχομένως, να έμοιαζε αδιανόητη η νομική αναγνώριση ενός συμφώνου συμβίωσης ομοφυλόφιλου ζευγαριού, σήμερα όμως κάτι τέτοιο είναι μέρος της νομικής πραγματικότητας πολλών σύγχρονων κρατών. Σε κάθε περίπτωση, υπάρχει πληθώρα μέτρων που πρέπει να υιοθετηθούν και σαφώς υπάρχουν μεγάλα περιθώρια βελτίωσης, έως ότου φθάσουμε στο σημείο να μην χρειάζεται καν να προστατεύουμε με νομικά πλαίσια την διαφορετικότητα, αλλά ο σεβασμός και η προστασία αυτής να θεωρείται κάτι δεδομένο. Η χώρα μας συμορφώνεται στις προκλήσεις της εποχής ενσωματώνοντας, ως όφειλε, τις ευρωπαϊκές οδηγίες και ήδη έχει επεκτείνει το σύμφωνο συμβίωσης στα ομόφυλα ζευγάρια, ενώ παράλληλα έχει υιοθετήσει το νόμο για την αναγνώριση της ταυτότητας φύλου, ο οποίος πρόσφατα ψηφίστηκε από την ελληνική Βουλή. Όλα τα προαναφερθέντα συγκλίνουν στο γεγονός ότι η χώρα μας, παρά τις αντιδράσεις, τις ελλείψεις και τις δυσχέρειες, συμβαδίζει με τα υπόλοιπα προηγμένα Ευρωπαϊκά κράτη.

Με βάση όσα αναλύθηκαν στην παρούσα εργασία, οι χρόνιες παθογένειες της ελληνικής νομοθεσίας εμφανίζονται και στο θέμα που μελετήθηκε. Πολύπλοκα νομικά πλαίσια, πολλά, διαφορετικά και άσχετα μεταξύ τους θέματα τοποθετούνται εντός του ίδιου νόμου, κατάργηση και ψήφιση νέων νόμων, ουσιαστικά δημιουργούν ένα χαώδες νομικό πλαίσιο, ιδιαίτερα δυσχερές προς την παρακολούθησή του. Αυτό αποτελεί ουσιαστικό πρόβλημα, ιδιαίτερα όταν πρόκειται για νόμους, οι οποίοι αποσκοπούν στην προστασία των πολιτών. Αυτό που θα πρέπει επομένως να γίνει εντός των επόμενων χρόνων, είναι μια απλούστευση του νομικού πλαισίου, ένα ξεκαθάρισμα του τοπίου και μία κωδικοποίηση των διατάξεων. Ειδικότερα το τελευταίο, θα έχει

ιδιαίτερη σημασία, καθώς μέσω της κωδικοποίησης, καθίσταται πιο δύσκολη η εκ νέου τροποποίηση των νόμων. Αυτό θα βοηθούσε σε μεγάλο βαθμό τους πολίτες να μένουν ενήμεροι και φυσικά, να γνωρίζουν καλύτερα τα δικαιώματά τους. Το τελικό σχόλιο επομένως, της εργασίας αυτής είναι ελπίδα για συνέχιση των βημάτων που έχουν ήδη γίνει, η υλοποίηση όμως αυτών να γίνεται εντός μιας καλύτερης νομοθέτησης, έτσι ώστε τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα να επιτυγχάνονται, διαφορετικά, όλη η προσπάθεια θα παραμένει ανώφελη, καθώς δεν θα βρίσκει τους πραγματικούς της δέκτες.

### **Βιβλιογραφία- Πηγές**

- ❖ Δ. Ζερδελής, “Η αρχή της ίσης μεταχείρισης”, ΔΕΝ, Αθήνα, 1.12.1999
- ❖ Δ. Ζερδελής, Η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας, ΕΕΔ, Τόμος 68ος, 2009
- ❖ Δ. Ζερδελής, Η απαγόρευση διακρίσεων λόγω ηλικίας στο εργατικό δίκαιο, Οικονομικές ελευθερίες και κοινωνικά δικαιώματα & απαγόρευση των διακρίσεων στο δίκαιο της Ε.Ε., 10ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2010
- ❖ Δ. Καραντινός – Σ. Χριστοφιλοπούλου, Δίκτυο Κοινωνικοοικονομικών Εμπειρογβωμόνων στο πεδίο της καταπολέμησης των διακρίσεων, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών 2009
- ❖ Δ. Καραντινός – Σ. Χριστοφιλοπούλου, (2010), “Καταπολέμηση των Διακρίσεων: Μία Προκαταρκτική Διερεύνηση”, στο Ναούμη Μ. κ.α.(επιμ.)
- ❖ Γ. Κραβαρίτου “Η ίση μεταχείριση στο Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η απαγόρευση των διακρίσεων” ΕΕργΔ, 1558
- ❖ Γ. Κραβαρίτου “Κοινωνικά Δικαιώματα και κοινωνική ιδιότητα του πολίτη” ΝΒ 50
- ❖ Μπερτζελιώτης, “Η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας” ΕΔΚΑ, τόμος ΝΑ’ 2010
- ❖ Δ. Τραυλός Τζανετάτος, ΕΕργΔ, “Απόλυση εργαζομένου μολυθέντος από τον ιό του AIDS/HIV, ιδίως κατόπιν απαίτησης του προσωπικού”, 1652
- ❖ Α. Μεντεσίδου “Η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας – οδηγ. 2000/43/ΕΚ, 2000/78/ΕΚ, Ν.3304/2005”, ΕΠΙΕΤΑΡΜ, 2010
- ❖ Ν. Γαβαλάς “Πρόσφατη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ΕΕργΔ, Τόμος 69ος, 2010

- ❖ Ε. Διονυσόπουλου “Η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας ως θεμελιώδης αρχή του κοινοτικού δικαίου, ΕΕργΔ, Τόμος 66ος, 2007
- ❖ Συνήγορος του Πολίτη, “Καταπολέμηση κατά των Διακρίσεων”, Ειδική Έκθεση 2014 (άρθρο 20, παραγρ. 3, Ν.3304/2005)
- ❖ Συνήγορος του Πολίτη, “Καταπολέμηση κατά των Διακρίσεων”, Ειδική Έκθεση 2015 (άρθρο 20, παραγρ. 3, Ν.3304/2005)
- ❖ Συνήγορος του Πολίτη, “Καταπολέμηση κατά των Διακρίσεων”, Ειδική Έκθεση 2016 (άρθρο 20, παραγρ. 3, Ν.3304/2005)
  
- ❖ Συνήγορος του Πολίτη, Σύνοψη Διαμεσολάβησης, “Επανακατάταξη στην Ελληνική Αστυνομία διαγραφέντος σπουδαστή λόγω Ηπατίτιδας Β΄”, Βοηθός Συνήγορος του Πολίτη: Καλλιόπη Λυκοβαρδή Ειδικοί Επιστήμονες: Αναστασία Ματανά, Μαρία Βουτσίνου , Ιούλιος 2017
  
- ❖ Συνήγορος του Πολίτη, Σύνοψη Διαμεσολάβησης, “Ανάθεση διαφορετικών καθηκόντων σε Τεχνολόγο - Ακτινολόγο λόγω προβλήματος υγείας επαγγελματικής αιτιολογίας”, Βοηθός Συνήγορος του Πολίτη: Χρήστος Α. Ιωάννου Ειδική Επιστήμονας: Καλλιόπη – Αικατερίνη Τριανταφύλλου, Δεκέμβριος 2015
  
- ❖ Συνήγορος του Πολίτη, Σύνοψη Διαμεσολάβησης, “Απαλοιφή ανωτάτου ορίου ηλικίας σε προκήρυξη Κοινωφελούς Επιχείρησης Δήμου”, Βοηθός Συνήγορος του Πολίτη: Καλλιόπη Λυκοβαρδή Ειδικοί Επιστήμονες: Αναστασία Ματανά, Απρίλιος 2017
  
- ❖ Συνήγορος του Πολίτη, Σύνοψη Διαμεσολάβησης, “Διάκριση Λόγω Ηλικίας Απόρριψη Αίτησης Συμμετοχής σε Εξετάσεις Υποψηφίων Δικηγόρων με την αιτιολογία της υπέρβασης του ορίου ηλικίας”, Βοηθός Συνήγορος του Πολίτη: Ανδρέας Τάκης Χειριστής: Ελένη Αναστασίου, Μάρτιος 2009
  
- ❖ Συνήγορος του Πολίτη, Σύνοψη Διαμεσολάβησης, “Παραβίαση της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης στο Δημόσιο Τομέα Λόγω Ηλικίας”, Βοηθός Συνηγόρου του Πολίτη: Καλλιόπη Σπανού, Ειδικός Επιστήμονας: Χρήστος Παπαστυλιανός, Μάιος 2007

- ❖ Συνήγορος του Πολίτη, “Ποιόν Έχω Απέναντί μου”, Οδηγός Διαφορετικότητας Για Δημοσίους Υπαλλήλους Με Σκοπό την Καταπολέμηση Των Διακρίσεων
- ❖ Θ. Θεοφιλόπουλος, “Ταυτότητα Φύλου και Πρόσβαση στην Αγορά Εργασίας”, <http://socialpolicy.gr/2016/>
- ❖ Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, “Διεμφυλικά Άτομα και Ταυτότητα Αναγνώρισης Φύλου”, Έκθεση, Σεπτέμβριος 2015
- ❖ Β. Σωτηρόπουλος, “Τι αφορά ο νέος νόμος κατά των διακρίσεων”, <http://elawyer.blogspot.gr/>
- ❖ Ι. Κυμιώνης, “Απαγόρευση της ισλαμικής μανδήλας στους χώρους εργασίας: Ποιός έχει σειρά”, <http://www.xronos.gr/>
- ❖ K.M. Alenfelder, “Greedy” plaintiffs and punitive damages, European Employment Law Cases, December 2011
- ❖ M-A Moreau, Les justifications des discriminations, Droit Social 2002



Ε.Π.  
**ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ  
ΔΗΜΟΣΙΟΥ  
ΤΟΜΕΑ**  
ΙΟΝΕΥ



Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΣΔΔΑ)  
Πειραιώς 211, ΤΚ 177 78, Τάυρος  
τηλ: 2131306349 , fax: 2131306479  
[www.ekdd.gr](http://www.ekdd.gr)