




ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

**Εγκυμοσύνη και Ίση Μεταχείριση
στην Απασχόληση και
στην Επαγγελματική Εκπαίδευση**

*Οδηγός υποχρεώσεων και δικαιωμάτων
για τους εργοδότες και
τις εργαζόμενες γυναίκες*



**Εγκυμοσύνη και Ίση Μεταχείριση
στην Απασχόληση και
στην Επαγγελματική Εκπαίδευση**

Οδηγός υποχρεώσεων και δικαιωμάτων
για τους εργοδότες και
τις εργαζόμενες γυναίκες

ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2009

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	5
1. Η ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	7
• Προστασία κατά την πριν τον τοκετό περίοδο.....	10
• Προστασία κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας.....	12
• Προστασία και επιπρόσθετες διευκολύνσεις για τη λεχώνα (και θετή μητέρα) κατά την επιστροφή της στην εργασία.....	14
• Επιπρόσθετη προστασία.....	15
2. ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΠΡΟΣ ΤΙΣ ΕΓΚΥΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΕΣ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ - ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΩΝ	19
A. Κατά την πρόσβαση σε απασχόληση και επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση.....	20
B. Κατά την ανανέωση συμβολαίου εργασίας.....	23
Γ. Σε σχέση με τους όρους και τις συνθήκες απασχολήσεως.....	25
Δ. Κατά την επαγγελματική ανέλιξη.....	29
E. Σε σχέση με τους όρους απόλυσης.....	31
3. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΝΑΝΤΙ ΑΝΤΙΠΟΙΝΩΝ ΚΑΙ ΠΟΙΝΕΣ ΓΙΑ ΠΑΡΑΒΑΣΗ ΤΩΝ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΓΚΥΟΥ, ΛΕΧΩΝΑΣ ΚΑΙ ΘΕΤΗΣ ΜΗΤΕΡΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ ΝΟΜΩΝ	37
4. ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ	38

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Ο Οδηγός αυτός σκοπό έχει να παρέχει ενημέρωση, συμβουλές και πρακτική καθοδήγηση προς όλους τους ενδιαφερόμενους αναφορικά με θέματα διάκρισης λόγω εγκυμοσύνης γενικά, και στις γυναίκες εργαζόμενες και στους εργοδότες, ειδικότερα.

Ο Οδηγός αναφέρεται στη σχετική νομοθεσία της Κυπριακής Δημοκρατίας επί του θέματος, τόσο ως προς τα δικαιώματα όσο και ως προς τις υποχρεώσεις των εργοδοτών και των εργαζόμενων γυναικών και παρέχει κατευθυντήριες γραμμές προς αποφυγή περιστατικών διάκρισης στην εργασία εις βάρος των εγκύων εργαζομένων. Η πληροφόρηση αυτή επιτυγχάνεται με την ανάλυση της εσωτερικής νομοθεσίας, καθώς και με τη χρήση παραδειγμάτων δυσμενούς διακριτικής μεταχείρισης λόγω εγκυμοσύνης στην εργασία και σχετικών με το θέμα Αποφάσεων του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ), ως «παραδείγματα προς αποφυγή».

Έμφαση δίδεται, επίσης, στην παροχή πληροφόρησης και κατευθυντήριων γραμμών στους εργοδότες, αναφορικά με την ορθή αντιμετώπιση των εγκύων γυναικών στην εργασία, την πρακτική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φύλου και την προώθηση της ισότητας ευκαιριών για τις γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες εργαζόμενους.

Επισημαίνεται ότι το κείμενο του Οδηγού δεν αποτελεί νομική συμβουλή. Με δεδομένο ότι μια περίπτωση εξετάζεται με βάση τα δικά της πραγματικά περιστατικά, οι εργοδότες θα πρέπει να ζητούν νομική συμβουλή από δικηγόρο ή να προσφεύγουν στους αρμόδιους για την καταπολέμηση των διακρίσεων φορείς για περαιτέρω πληροφορίες και κατευθυντήριες γραμμές σε σχέση με την αντιμετώπιση μιας συγκεκριμένης περίπτωσης εργαζόμενης εγκύου. Το ίδιο ισχύει και για τα πρόσωπα που επιθυμούν να καταγγείλουν ενδεχόμενη διάκριση λόγω φύλου, περιλαμβανομένης της διάκρισης λόγω εγκυμοσύνης, εις βάρος τους.

Ι. Η ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Η προστασία της εγκυμοσύνης και της μητρότητας στην εργασία συνδέεται άμεσα με την προώθηση της αρχής της μη διάκρισης λόγω φύλου. Η Κυπριακή Δημοκρατία, έχοντας αναγνωρίσει τη σημασία της αποτελεσματικής προστασίας των εγκύων εργαζομένων ως μέσο προώθησης του θεσμού της οικογένειας, αλλά και ως μέσο προώθησης της ισότητας ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες, ενσωμάτωσε στην εσωτερική της νομοθεσία, τους εξής σχετικούς νόμους:

- Τους περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμους του 1997 έως 2008.
- Τους περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμους του 2002 έως 2009.
- Τους περί Γονικής Άδειας και Άδειας για Λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμους του 2002 έως 2007.
- Τους περί Προστασίας της Μητρότητας (Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία) Κανονισμούς του 2002.

Οι πιο πάνω αναφερόμενοι Νόμοι και Κανονισμοί καλύπτουν τα κυριότερα θέματα για την προστασία των εργαζομένων γυναικών κατά την περίοδο που αυτές βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, καθώς και κατά την μετά του τοκετού περίοδο, για ένα κρίσιμο χρονικό διάστημα, όπως αυτό ορίζεται με νόμο.

Για τους σκοπούς του παρόντος Οδηγού, έμφαση θα δοθεί στις πρόνοιες των περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων του 2002 έως 2009 και των περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμων του 1997 έως 2008, για την εφαρμογή των οποίων αρμόδιο είναι το Τμήμα Εργασίας, καθώς και στις πρόνοιες των περί Προστασίας της Μητρότητας (Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία) Κανονισμούς του 2002, για την εφαρμογή των οποίων αρμόδιο είναι το Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας. Για πληροφορίες σε σχέση με τους περί Γονικής Άδειας και Άδειας για Λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμους, αρμόδιο τμήμα για την εφαρμογή τους είναι το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων. Στοιχεία επικοινωνίας δίδονται στο τέλος του παρόντος Οδηγού.

Οι περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμοι και οι περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην

Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμοι, ορίζουν, σε συνδυασμό, ένα σημαντικό αριθμό υποχρεώσεων για τους εργοδότες και καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα δικαιωμάτων για τις εργαζόμενες γυναίκες, προσφέροντας σημαντική προστασία στην έγκυο, και στη συνέχεια μητέρα, εργαζόμενη.

Ο περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμος πραγματεύεται άμεσα και ειδικά, την προστασία της εγκύου γυναίκας στην εργασία, διασφαλίζοντας την παραχώρηση σε αυτήν ενός χρονικού διαστήματος μακριά από την εργασία της (την άδεια μητρότητας), το οποίο κρίνεται απαραίτητο, αφενός, για την προστασία της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας και του εμβρύου, αφετέρου, για την προστασία των ειδικών σχέσεων μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της κατά τη διάρκεια της περιόδου που έπεται της εγκυμοσύνης και του τοκετού. Ο ίδιος νόμος ορίζει, επίσης, ως υποχρεωτική τη λήψη επιπρόσθετων διευκολύνσεων για τις ανάγκες που προκύπτουν για ένα κρίσιμο χρονικό διάστημα κατά την μετά του τοκετού περίοδο.

Ο περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος, πραγματεύεται τη διασφάλιση και προώθηση της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση και, στο πλαίσιο της επίτευξης του στόχου αυτού, προστατεύει τη γυναίκα εργαζόμενη από οποιασδήποτε μορφής διακριτική μεταχείριση εις βάρος της, λόγω του φύλου της. Με δεδομένο ότι η εγκυμοσύνη αποτελεί βιολογική κατάσταση που αφορά αποκλειστικά στις γυναίκες, οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή συμπεριφορά την οποία δέχεται μια έγκυος, λεχώνα ή γαλουχούσα γυναίκα, και η οποία σχετίζεται με την εγκυμοσύνη της, δεν μπορεί παρά να σχετίζεται, επίσης, άμεσα με το φύλο της. Ως εκ τούτου, σύμφωνα και με πάγια νομολογία του ΔΕΚ, η διάκριση λόγω εγκυμοσύνης εις βάρος γυναίκας εργαζόμενης στοιχειοθετεί άμεση διάκριση λόγω φύλου και εξετάζεται με βάση τις πρόνοιες των περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων.

Οι δύο υπό αναφορά νόμοι στοχεύουν, μέσα από την αποτελεσματική εφαρμογή των προνοιών τους, στην πλήρη και αποτελεσματική καταπολέμηση των φαινομένων διάκρισης λόγω εγκυμοσύνης στην εργασία. Ειδικότερα, με βάση το άρθρο 4, εδάφιο 5 των περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων, το οποίο ορίζει ότι η «*τυχόν λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας*

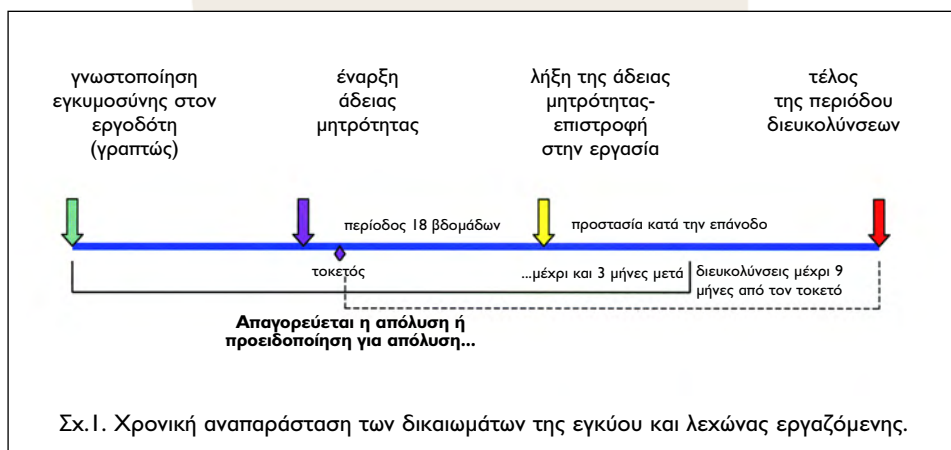
μητρότητας κατά την έννοια του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου συνιστά διάκριση κατά την έννοια του παρόντος Νόμου», **οι δύο νόμοι καθίστανται αλληλένδετοι.**

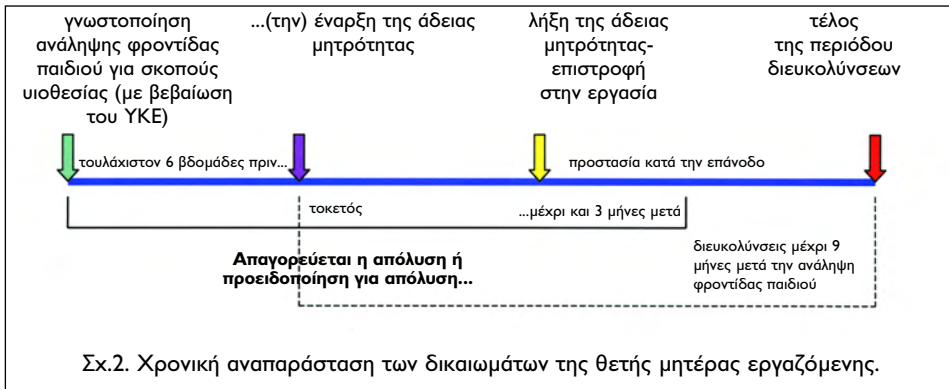
Η ρητή διασφάλιση δικαιωμάτων, ειδικά για την έγκυο εργαζόμενη (ή/και τη γυναίκα που πρόκειται να υιοθετήσει παιδί, στο εξής «θετή μητέρα»), περιλαμβάνεται στις πρόνοιες **των περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμων του 1997 έως 2008.**

ΟΙ ΚΥΡΙΟΤΕΡΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ του πιο πάνω νόμου αφορούν στα εξής:

- Απαγόρευση απόλυσης εγκύου εργαζομένης (ή/και θετής μητέρας),
- δικαίωμα σε άδεια μητρότητας,
- ειδικές διευκολύνσεις για το θηλασμό και τις αυξημένες φροντίδες του παιδιού
- διασφάλιση δικαιωμάτων κατά την επάνοδο της στην εργασία.

Η εν λόγω προστασία παρέχεται στην έγκυο εργαζόμενη καλύπτοντας όλα τα στάδια της εγκυμοσύνης ξεκινώντας από την πριν τον τοκετό περίοδο, κατά την διάρκεια της άδειας μητρότητας της και την μετά τον τοκετό περίοδο, και ολοκληρώνεται με την επάνοδο της στην εργασία (σχ.1). Το ίδιο συμβαίνει και σε περιπτώσεις υιοθεσίας, όπου η θετή μητέρα είναι ο δέκτης αντίστοιχης με την πιο πάνω προστασίας, η οποία είναι προσαρμοσμένη στις ανάγκες που προκύπτουν από τη διαδικασία υιοθεσίας (σχ.2).





Προστασία κατά την πριν τον τοκετό περίοδο:

Με βάση τους περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμους του 1997 έως 2008:

- **Διασφαλίζεται** το δικαίωμα της εγκύου εργαζόμενης σε άδεια απουσίας για σκοπούς εξετάσεων προγεννητικού ελέγχου, χωρίς απώλεια αποδοχών, **νοούμενου** ότι δεν μπορούν να γίνουν σε άλλο χρόνο **και εφόσον** προειδοποιήσει έγκαιρα τον εργοδότη της, προσκομίζοντας σχετικό ιατρικό πιστοποιητικό.
- **Απαγορεύεται** η προειδοποίηση για τερματισμό απασχόλησης ή/και η απόλυση εγκύου εργαζόμενης, **νοούμενου** ότι η επηρεαζόμενη έχει γνωστοποιήσει την εγκυμοσύνη της στον εργοδότη της **γραπτώς**, με την προσκόμιση ιατρικού πιστοποιητικού. **Η εν λόγω απαγόρευση αρχίζει** με τη γνωστοποίηση της εγκυμοσύνης στον εργοδότη **και εκτείνεται μέχρι και τρεις μήνες μετά το πέρας της άδειας μητρότητας της.**
- **Απαγορεύεται** η προειδοποίηση για τερματισμό απασχόλησης ή/και η απόλυση γυναίκας που προτίθεται να υιοθετήσει παιδί, **νοούμενου** ότι η εργαζόμενη έχει ενημερώσει τον εργοδότη της με βεβαίωση του Τμήματος Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας ότι πρόκειται να αναλάβει φροντίδα παιδιού για σκοπούς υιοθεσίας. **Η εν λόγω απαγόρευση αρχίζει** με τη γνωστοποίηση της πρόθεσης για υιοθεσία στον εργοδότη **και εκτείνεται μέχρι και τρεις μήνες μετά το πέρας της άδειας μητρότητας της.**

- Ο εργοδότης **δεν απαγορεύεται** να απολύσει έγκυο εργαζόμενη **μόνο εάν** η συγκεκριμένη περίπτωση εμπίπτει σε μια από τις πιο κάτω εξαιρέσεις:
 - (α) αν η μισθωτή είναι ένοχη σοβαρού παραπτώματος ή συμπεριφοράς η οποία δικαιολογεί τη ρήξη της σχέσης απασχόλησης,
 - (β) αν η σχετική επιχείρηση έπαψε να λειτουργεί, και
 - (γ) αν η περίοδος διάρκειας της σύμβασης έχει λήξει.

Σημειώνεται ότι ακόμη και αν θεωρείται ότι η απόλυση εγκύου εμπίπτει σε μια από τις πιο πάνω εξαιρέσεις που προβλέπει ο Νόμος, ο εργοδότης οφείλει, εν πάση περιπτώσει, να δικαιολογεί δεόντως τους λόγους απόλυσης, γραπτώς.

Σημειώνεται, επίσης, ότι η **μη ανανέωση συμβολαίου εργασίας εγκύου εργαζομένης**, όπως προβλέπεται στην παράγραφο (γ) του εδαφίου (1) του άρθρου (4), **δεν πρέπει να οφείλεται σε λόγο που συνδέεται με την εγκυμοσύνη της**. Το σημείο αυτό προκύπτει από πάγια νομολογία του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, καθώς και από τις πρόνοιες των περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων, όπως θα δούμε πιο κάτω, στις παραγράφους 1.2. και 2. του παρόντος Οδηγού.

Με βάση τους περί Προστασίας της Μητρότητας (Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία) Κανονισμούς του 2002, ο εργοδότης οφείλει:

- **Να έχει στη διάθεση του γραπτή εκτίμηση των κινδύνων για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων του.** Στην εκτίμηση αυτή πρέπει να αναφέρονται οι κίνδυνοι για την ασφάλεια και υγεία των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχούσων εργαζομένων ή των παιδιών τους που πηγάζουν από την εργασία της εργαζόμενης ή λόγω της παραμονής της σε κάποιο χώρο εργασίας.
- **Να καθορίζει και να λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα, προληπτικά ή/και προστατευτικά,** ώστε να διασφαλίζεται η ασφάλεια και η υγεία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων, καθώς και του εμβρύου ή/και του βρέφους τους. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη διαφοροποίηση των συνθηκών εργασίας ή των ωρών εργασίας.
- Σε περίπτωση που η αποφυγή των κινδύνων δεν είναι πρακτικά εφικτή με τη διαφοροποίηση των συνθηκών ή ωρών εργασίας της εγκύου εργαζόμενης,

να απαλλάσσει την υπάλληλο του από την εργασία της **και να τη μεταθέτει σε άλλη θέση εργασίας, χωρίς επηρεασμό των δικαιωμάτων της.**

- Εάν η αλλαγή θέσης είναι τεχνικά ή/και αντικειμενικά αδύνατη, **να απαλλάσσει** την έγκυο εργαζόμενη από την εργασία της για όλο το χρονικό διάστημα που απαιτείται για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας της, **χωρίς επηρεασμό των δικαιωμάτων της και με πλήρη καταβολή των απολαβών της.**
- Σε περίπτωση που η έγκυος εργαζόμενη απασχολείται σε **νυκτερινή εργασία** και κατέχει ιατρικό πιστοποιητικό που πιστοποιεί ότι είναι αναγκαίο για την ασφάλεια και την υγεία της να αποφεύγει τέτοια εργασία, **να μετακινεί την εργαζόμενη σε θέση ημερήσιας εργασίας ή/και να απαλλάσσει εξ ολοκλήρου** την εργαζόμενη από την εργασία της για όσο χρόνο αυτό είναι αναγκαίο, **χωρίς επηρεασμό των δικαιωμάτων της και με πλήρη καταβολή των απολαβών της.**

Απαγορεύεται σε εργοδότη να υποχρεώσει έγκυο ή γαλουχούσα εργαζόμενη του να εκτελεί δραστηριότητα για την οποία η εκτίμηση του κινδύνου έχει δείξει ότι συνεπάγεται κίνδυνο έκθεσης σε παράγοντες (φυσικούς ή εργονομικούς, βιολογικούς ή χημικούς) ή σε συνθήκες εργασίας που είναι επικίνδυνες για την ασφάλεια και υγεία της.

(Οι παράγοντες και συνθήκες εργασίας που πρέπει να αποφεύγονται αναφέρονται στους Πίνακες των πιο πάνω Κανονισμών. Για περαιτέρω πληροφορίες επικοινωνήστε με το Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας, το οποίο είναι αρμόδιο για την επιτήρηση της εφαρμογής τους.)

Προστασία κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας:

Με βάση τους περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμους του 1997 έως 2008:

- **Διασφαλίζεται** το δικαίωμα της εγκύου εργαζόμενης σε **άδεια μητρότητας 18 συνολικών εβδομάδων** (εκ των οποίων οι 11 είναι υποχρεωτικές και λαμβάνονται, οι δύο υποχρεωτικά πριν την εβδομάδα του αναμενόμενου τοκετού και οι υπόλοιπες μετά), **εφόσον** παρουσιάσει

πιστοποιητικό εγγεγραμμένου ιατρού στο οποίο αναγράφεται ότι αναμένει τοκετό σε εβδομάδα που καθορίζεται σε αυτό¹.

- **Απαγορεύεται** στον εργοδότη να ζητεί από τη συγκεκριμένη εργαζόμενη την επάνοδο της στην εργασία της κατά την πιο πάνω αναφερόμενη υποχρεωτική περίοδο.
- Για τις μη υποχρεωτικές βδομάδες, η εργαζόμενη μητέρα **μπορεί να επιλέξει** κατά πόσο θα επιστρέψει στην εργασία της, εφόσον της ζητηθεί. Σε περίπτωση που η ίδια επιλέξει να ολοκληρώσει την άδεια μητρότητας που δικαιούται, **ο εργοδότης δεν μπορεί να χρησιμοποιήσει την απόφαση της αυτή εις βάρος της, με οποιοδήποτε τρόπο.**
- Η άδεια μητρότητας αποτελεί δικαίωμα όλων των εγκύων εργαζομένων, ανεξαρτήτως του χρονικού διαστήματος κατά το οποίο εργάζονται σε συγκεκριμένο εργοδότη.

Η άδεια μητρότητας αποτελεί, επίσης, δικαίωμα των γυναικών εργαζομένων οι οποίες πρόκειται να αναλάβουν τη φροντίδα παιδιού κάτω των 12 ετών για σκοπούς υιοθεσίας. Με τη γραπτή γνωστοποίηση στον εργοδότη τους για την πρόθεση τους να αναλάβουν την φροντίδα παιδιού για σκοπούς υιοθεσίας, τουλάχιστον 6 βδομάδες πριν, οι θετές μητέρες έχουν δικαίωμα σε 16 βδομάδες άδεια μητρότητας.

Με βάση τους περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμους του 1980 έως 2009:

- Ασφαλισμένη μισθωτή ή αυτοτελώς εργαζόμενη, καθώς και η προαιρετικά ασφαλισμένη στην υπηρεσία Κύπριου εργοδότη στο εξωτερικό, **δικαιούται επίδομα μητρότητας** από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, **εφόσον πληροί** ορισμένες προϋποθέσεις εισφορών.
- Το **επίδομα μητρότητας** είναι **ίσο με το 75%** των ασφαλιστέων αποδοχών της, μέσα στο προηγούμενο έτος εισφορών και αυξάνεται σε περίπτωση που η γυναίκα θεωρείται προστάτιδα της οικογένειας της. Το επίδομα

¹ Το σχετικό με την άδεια μητρότητας άρθρο πρόκειται να τροποποιηθεί σύντομα, διατηρώντας την έκταση της άδειας μητρότητας σε 18 βδομάδες, με 11 από αυτές να ορίζονται ως υποχρεωτικές και από τις οποίες οι 9 θα λαμβάνονται οπωσδήποτε μετά τον τοκετό. Καταργείται, δηλαδή, η υποχρεωτική άδεια των δύο βδομάδων πριν τον τοκετό και η έγκυος εργαζόμενη μπορεί να επιλέξει να κατανέμει η ίδια όπως θέλει την άδεια μητρότητας που μένει, δηλαδή τις επιπρόσθετες 9 εβδομάδες (σύνολο 18).

καταβάλλεται για περίοδο 18 συναπτών εβδομάδων και αρχίζει τουλάχιστον 2 βδομάδες πριν την εβδομάδα του αναμενόμενου τοκετού.

- **Για παροχή του επιδόματος μητρότητας** η εργαζόμενη συμπληρώνει και υποβάλλει σχετική αίτηση στις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων **μέσα σε 21 μέρες** από την ημέρα που αρχίζει η άδεια μητρότητας.
- **Εάν η αίτηση υποβληθεί μετά τον τοκετό**, η περίοδος πληρωμής καθορίζεται με βάση την ημερομηνία τοκετού και όχι με βάση την ημερομηνία του αναμενόμενου τοκετού.
- Η γυναίκα εργαζόμενη, μετά τον τοκετό, δικαιούται επίσης **βοήθημα τοκετού από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων (επιπρόσθετο του επιδόματος τοκετού)**, σε μορφή εφάπαξ ποσού, εάν η ίδια ή ο σύζυγος της πληρούν ορισμένες προϋποθέσεις εισφορών. Η αίτηση πρέπει να υποβληθεί μέσα σε **12 μήνες** από τον τοκετό και για την παροχή της υποβάλλεται ξεχωριστή αίτηση.

(Για περαιτέρω πληροφορίες σε σχέση με το επίδομα μητρότητας, το οποίο παρέχεται κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας και εφόσον η εργαζόμενη πληροί συγκεκριμένες προϋποθέσεις, επικοινωνήστε με τις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων.)

Προστασία και επιπρόσθετες διευκολύνσεις για τη λεχώνα (και θετή μητέρα) κατά την επιστροφή της στην εργασία:

- Για χρονικό διάστημα **εννέα (9) μηνών** από τον τοκετό, ή από την ημέρα που ξεκινά η περίοδος της άδειας μητρότητας σε περιπτώσεις υιοθεσίας, η εργαζόμενη **δικαιούται είτε να διακόπτει την εργασία της για μία ώρα είτε να προσέρχεται αργότερα ή να αποχωρεί νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε μέρα**. Σημειώνεται ότι η μία ώρα την οποία προνοεί η διευκόλυνση θεωρείται και **αμείβεται ως χρόνος εργασίας**.
- **Ο χρόνος απουσίας** της λεχώνας (και θετής μητέρας) εργαζόμενης **δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως βάση για δυσμενή μεταβολή των συνθηκών εργασίας της**. Δεν επιτρέπεται, δηλαδή, ο εργοδότης της να την τοποθετήσει σε εργασία χαμηλότερου επιπέδου και αποδοχών από αυτήν την οποία ασκούσε πριν φύγει με άδεια μητρότητας.

- Κατά την απουσία της εργαζομένης, διασφαλίζεται ότι **ο χρόνος απουσίας της θα λογίζεται ως εργάσιμος χρόνος** για σκοπούς αρχαιότητας και δεν θα επηρεάζεται δυσμενώς το δικαίωμα της σε προαγωγή ή η επάνοδος της στην ίδια ή σε άλλη, παρόμοιας φύσεως και με το ίδιο ύψος αποδοχών, εργασία την οποία ασκούσε πριν από την άδεια μητρότητας.

Επιπρόσθετη προστασία

Οι περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμοι του 2002 έως 2009, ως εναρμονιστικοί των σχετικών με το θέμα Ευρωπαϊκών Οδηγιών², αντικατοπτρίζουν στις πρόνοιες τους την ιδιαίτερη σημασία που δίδεται από τον κοινοτικό (και Κύπριο) νομοθέτη για την **πλήρη και αποτελεσματική προστασία της εγκύου εργαζομένης**.

ΣΚΟΠΟΣ του υπό αναφορά Νόμου ορίζεται η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά:

- στην πρόσβαση σε επαγγελματικό προσανατολισμό, εκπαίδευση και κατάρτιση,
- στους όρους και στις συνθήκες παροχής τους,
- στην πρόσβαση σε απασχόληση και σε ελεύθερα επαγγέλματα,
- στους όρους και στις συνθήκες απασχόλησης και επαγγελματικής ανέλιξης,
- στους όρους και στις προϋποθέσεις απόλυσης, και
- στην ιδιότητα μέλους και συμμετοχή σε οργανώσεις εργοδοτών ή εργαζομένων.

ΓΕΝΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΑΣ ορίζεται η αρχή της μη διάκρισης λόγω φύλου, είτε άμεσης είτε έμμεσης, και οι πρόνοιες του στοχεύουν στην εφαρμογή της εν λόγω αρχής.

Με βάση τις πρόνοιες του Νόμου αυτού,

«αρχή της ίσης μεταχείρισης» σημαίνει την απουσία κάθε διακρίσεως λόγω φύλου, είτε άμεσης είτε έμμεσης, σε συσχετισμό ιδίως με την έγγαμη ή οικογενειακή κατάσταση, όσον αφορά οποιοδήποτε από τα ρυθμιζόμενα με τον παρόντα Νόμο θέματα.

² Οδηγία 2006/54/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση).

«διάκριση λόγω φύλου» σημαίνει κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση, περιλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και οποιασδήποτε λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης βασιζόμενης στην απόρριψη της εν λόγω συμπεριφοράς ή στην υποταγή σε αυτήν και **οποιασδήποτε λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης γυναίκας που σχετίζεται με την εγκυμοσύνη, τον τοκετό, τη γαλουχία, τη μητρότητα ή ασθένεια οφειλόμενη στην εγκυμοσύνη ή στον τοκετό, αλλά μη περιλαμβανομένων των θετικών δράσεων**, ενώ οποιαδήποτε οδηγία ή εντολή για διάκριση εις βάρος προσώπων, λόγω φύλου, αποτελεί διάκριση λόγω φύλου.

«άμεση διάκριση λόγω φύλου» υπάρχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω φύλου, από ότι ένα άλλο υφίσταται, έχει υποστεί ή θα υφίστατο σε μια ανάλογη κατάσταση.

«έμμεση διάκριση λόγω φύλου» υπάρχει όταν μια διάταξη, ένα κριτήριο ή μια πρακτική, εκ πρώτης όψεως ουδέτερη/ο, θέτει άτομα ενός φύλου σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση, σε σύγκριση με άτομα του άλλου φύλου, εκτός εάν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική μπορεί να δικαιολογηθεί αντικειμενικά από ένα νόμιμο σκοπό και τα μέσα για επίτευξη του σκοπού αυτού είναι κατάλληλα και αναγκαία.

Στον ορισμό της διάκρισης λόγω φύλου, όπως αυτός καταγράφεται πιο πάνω, εμπίπτει η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω της κατάστασης εγκυμοσύνης στην οποία βρίσκεται ή/και λόγω ασθένειας οφειλόμενης στην εγκυμοσύνη ή στον τοκετό. Σύμφωνα και με πάγια νομολογία του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, η εν λόγω μεταχείριση στοιχειοθετεί άμεση διάκριση λόγω φύλου και, ως τέτοια, εξετάζεται στη βάση των προνοιών του υπό αναφορά νόμου.

ΤΟ ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ καλύπτει την εργασιακή σχέση εργοδότη-εργαζομένου τόσο στον **ιδιωτικό** όσο και στο **δημόσιο** τομέα, σε όλα τα στάδια της, από την γνωστοποίηση για πρόθεση δημιουργίας της μέχρι και τον τερματισμό της.

Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΓΚΥΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ αντιμετωπίζεται με ιδιαίτερη σοβαρότητα στον υπό αναφορά Νόμο, γεγονός που προκύπτει και από τις αυστηρές ρυθμίσεις που εισάγονται με τα **άρθρα 2, 4(4) και (5), 5 και 11**:

Σύμφωνα με το **άρθρο 2**, από τον ορισμό των θετικών δράσεων εξαιρούνται τα μέτρα που αφορούν στην προστασία των γυναικών λόγω εγκυμοσύνης, γαλουχίας, τοκετού ή ασθένειας οφειλόμενης στην εγκυμοσύνη ή στον τοκετό. Οι θετικές δράσεις, οι οποίες δεν επιβάλλονται, αλλά απλά ενθαρρύνονται με

βάση τον υπό αναφορά νόμο, δημιουργούν μια εκ πρώτης όψεως ανισότητα, η οποία στην πραγματικότητα μετατρέπει την τυπική σε ουσιαστική ισότητα. Στην περίπτωση δε των εγκύων εργαζομένων, τα μέτρα προστασίας τους θεωρούνται αυτονόητα και ως τέτοια δεν χρειάζεται να περιληφθούν στο καθεστώς των θετικών δράσεων. Είναι, δηλαδή, προφανές ότι ο νομοθέτης, προνοώντας για την εξαίρεση αυτή, ορίζει, στην πράξη, την υποχρέωση του εργοδότη για θετική παρέμβαση υπέρ των εγκύων εργαζομένων γυναικών, με στόχο την προστασία τους.

Το **άρθρο 4** διασφαλίζει όμοια με τους περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμους δικαιώματα για την έγκυο εργαζόμενη, αφού ορίζει ότι *«... Μια γυναίκα που έλαβε άδεια μητρότητας δικαιούται, μετά το πέρας της περιόδου αυτής της άδειας, να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε αντίστοιχη θέση υπό όρους και συνθήκες που δεν είναι δυσμενέστεροι γι' αυτήν και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας την οποία θα εδικαιούτο κατά τη διάρκεια της απουσίας της»*. Επιπρόσθετα, με βάση την παράγραφο (5) του ίδιου άρθρου, τυχόν λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας κατά την έννοια του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου, συνιστά διάκριση κατά την έννοια του υπό αναφορά νόμου.

Η συγκεκριμένη ρύθμιση την οποία εισάγει το εν λόγω άρθρο απαιτεί, με στόχο τον σφαιρικό και πλήρη χειρισμό μιας καταγγελίας για διάκριση λόγω εγκυμοσύνης, τη χρήση και των δύο αναφερόμενων νομοθεσιών. Αυτό αποτελεί ένδειξη της αυστηρότητας με την οποία αντιμετωπίζεται η διάκριση εις βάρος των εγκύων εργαζομένων, ιδίως σε σχέση με τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης τους, αφού πρόνοιες ως προς την προστασία τους περιλαμβάνονται όχι μόνο σε μια, αλλά σε δύο ξεχωριστές νομοθεσίες.

Η έκταση και η αυστηρότητα της προστασίας που απολαμβάνουν οι έγκυες γυναίκες γίνεται, επίσης, αισθητή με βάση το **άρθρο 5** του ίδιου νόμου, το οποίο ορίζει ότι *«η λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου η οποία σχετίζεται άμεσα με το φύλο του, δεν επιδέχεται δικαιολόγησης»*, στοιχειοθετώντας άμεση διάκριση λόγω φύλου και καθιστώντας το καταγγελλόμενο πρόσωπο ένοχο αδικήματος. Με δεδομένο, επίσης, ότι το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων έχει, κατά πάγια νομολογία, αποφανθεί ότι η δυσμενέστερη μεταχείριση εγκύου εργαζομένης, για λόγους που σχετίζονται με την εγκυμοσύνη της, στοιχειοθετεί άμεση διάκριση λόγω φύλου, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι, στη βάση του εν λόγω άρθρου, η διάκριση λόγω εγκυμοσύνης, επίσης, δεν επιδέχεται καμία δικαιολόγηση.

Τέλος, με βάση το **άρθρο ΙΙ**, το οποίο ορίζει ότι η δυσμενής μεταχείριση γυναίκας, η οποία βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, τοκετού, γαλουχίας, μητρότητας ή ασθένειας, **«τεκμαίρεται μέχρι αποδείξεως του εναντίον ότι οφείλεται σε κάποια από τις καταστάσεις αυτές»**, η προστασία της εγκύου εργαζομένης καθίσταται ιδιαίτερα αυστηρή, με την **αυτόματη** αντιστροφή του βάρους απόδειξης από την παραπονούμενη στον εργοδότη.

Σημειώνεται ότι ο γενικός κανόνας που αφορά στην αντιστροφή του βάρους της απόδειξης ορίζει ότι το πρόσωπο που υποβάλλει καταγγελία πρέπει να αποδείξει «εκ πρώτης όψεως υπόθεση» προτού επιτευχθεί η αντιστροφή. Το παραπονούμενο πρόσωπο πρέπει, δηλαδή, να επικαλεσθεί και αποδείξει πραγματικά περιστατικά από τα οποία να τεκμαίρεται η παράβαση, προτού το Δικαστήριο υποχρεώσει τον αντίδικο του να αποδείξει ότι δεν υπήρξε καμία παράβαση ή ότι η παράβαση δεν είχε οποιαδήποτε δυσμενή συνέπεια εις βάρος του εν λόγω διαδίκου.

Στην περίπτωση, ωστόσο, των εγκύων εργαζομένων που δέχονται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση από τους εργοδότες τους, η εν λόγω προϋπόθεση εκλείπει αφού, σύμφωνα με τη διατύπωση του άρθρου ΙΙ, δημιουργείται μαχητό τεκμήριο και **ο εργοδότης καλείται να αποδείξει ότι η δυσμενέστερη μεταχείριση της εργαζομένης δεν οφείλεται στην κατάσταση εγκυμοσύνης στην οποία βρίσκεται.**

2. ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΠΡΟΣ

ΤΙΣ ΕΓΚΥΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΕΣ

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ-ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΩΝ

Σύμφωνα με τις πρόνοιες και των δύο πιο πάνω αναφερόμενων νόμων, καθώς και με πάγια νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ), ο εργοδότης είναι ο κύριος υπεύθυνος για την προστασία των εγκύων εργαζομένων του και η νομική του ευθύνη, σε περίπτωση παράβασης των προνοιών τους, είναι σημαντικής έκτασης.

Στα πλαίσια αυτά, ο εργοδότης οφείλει:

- να προβαίνει στις απαραίτητες ενέργειες και να λαμβάνει όλα τα κατάλληλα μέτρα, ώστε να διασφαλίζει την έμπρακτη εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην εργασία και να προωθεί την ισότητα ευκαιριών για όλους τους εργαζόμενους του, ανεξαρτήτως φύλου, και
- να διευκολύνει την ενημέρωση των εργαζομένων του σε σχέση με τις πρόνοιες του νόμου, τα δικαιώματα τους όπως αυτά προκύπτουν από αυτές και τις υποχρεώσεις του πρώτου έναντι των τελευταίων.
- να προβαίνει σε εκτίμηση των κινδύνων που μπορεί να προκληθούν και σε λήψη όλων των απαραίτητων μέτρων προς αντιμετώπιση τους, περιλαμβανομένης της διαφοροποίησης της φύσεως της εργασίας, των συνθηκών ή ωρών εργασίας, μέχρι και απαλλαγή από την εν λόγω εργασία για το απαιτούμενο χρονικό διάστημα (χωρίς επηρεασμό των δικαιωμάτων της εγκύου και με πλήρη καταβολή των απολαβών της).
- σε περιπτώσεις όπου η έγκυος εργάζεται σε νυκτερινή εργασία και αυτό κριθεί επιζήμιο για την υγεία και την ασφάλεια της, να προχωρήσει σε διευθετήσεις για τη μετακίνηση της σε εργασία ημέρας ή, αν αυτό δεν είναι πρακτικά δυνατό, να την απαλλάξει από την εργασία για το απαιτούμενο χρονικό διάστημα.

ΣΗΜΕΙΑ ΠΟΥ ΧΡΗΣΟΥΝ ΙΔΙΑΙΤΕΡΗΣ ΠΡΟΣΟΧΗΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ, για την πρόληψη του αδικήματος της διάκρισης λόγω εγκυμοσύνης κατά τα διάφορα στάδια της εργασιακής σχέσης τους με εγκύους εργαζόμενες, ώστε να μην υπάρξει οποιαδήποτε παράβαση εκ μέρους τους της αρχής της ίσης μεταχείρισης των φύλων στην εργασία, είναι μεταξύ άλλων τα ακόλουθα:

Τα παραδείγματα διακρίσεων λόγω εγκυμοσύνης και οι σχετικές με το θέμα Αποφάσεις του ΔΕΚ, για τα οποία γίνεται λόγος πιο κάτω, λειτουργούν ως «παραδείγματα προς αποφυγήν», με στόχο την έμπρακτη εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φύλου στην εργασία.

A. Κατά την πρόσβαση σε απασχόληση και επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση

- Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί να προσλάβει (σε οποιαδήποτε θέση εργασίας, μόνιμη ή μη, ανεξάρτητα από τομέα ή κλάδο δραστηριότητας και για όλες τις βαθμίδες της ιεραρχίας), ή να περιλάβει σε πρόγραμμα επαγγελματικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης, γυναίκα υποψήφια, μόνο για το λόγο ότι αυτή είναι έγκυος ή πιθανόν να καταστεί έγκυος στο μέλλον.

Παράδειγμα I.

Μη διορισμός γυναίκας υποψήφιας λόγω εγκυμοσύνης

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

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

Υπόθεση C-77/88

Παράδειγμα 2.

Άρνηση προσλήψεως εγκύου γυναίκας

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

Εν τω μεταξύ, η προσφεύγουσα διαπίστωσε ότι ήταν έγκυος, γεγονός που γνωστοποίησε στον εργοδότη της. Ως αποτέλεσμα αυτού, μετακινήθηκε από την αίθουσα εγχειρήσεων στην οποία εργαζόταν και της δόθηκαν καθήκοντα γραφείου, για σκοπούς προστασίας της υγείας και ασφάλειας της ως εγκύου εργαζομένης. Η γνωστοποίηση αυτή είχε ακόμη ως συνέπεια την ενημέρωση της προσφεύγουσας για την απόρριψη της αίτησης για τις δύο κενές θέσεις με την αιτιολογία ότι δεν θα μπορούσε να εκπληρώσει καθήκοντα στην αίθουσα χειρουργείου κατά τη διάρκεια που βρισκόταν σε κατάσταση εγκυμοσύνης, για το λόγο ότι τέτοια καθήκοντα, θεωρούμενα επικίνδυνα για την υγεία της εγκύου ή/και του παιδιού, απαγορεύονταν στις έγκυες γυναίκες.

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

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

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

Υπόθεση C-207/98

- Έντυπα τα οποία συμπληρώνονται ως μέρος της διαδικασίας πρόσληψης ή πρόσβασης σε επαγγελματική κατάρτιση σε οποιοδήποτε εργοδότη (του ιδιωτικού ή δημόσιου τομέα), δεν πρέπει να περιλαμβάνουν ερωτήσεις που αφορούν στην προσωπική ή/και οικογενειακή ζωή του υποψηφίου. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δίδεται ώστε κατά τη διαδικασία προσλήψεων για κενή θέση, οι εργοδότες να μην απευθύνουν στους υποψήφιους, προσωπικές ερωτήσεις για την υφιστάμενη οικογενειακή τους κατάσταση, αν η υποψήφια είναι έγκυος ή αν υπάρχει προοπτική για μελλοντική εγκυμοσύνη κ.ο.κ. Τέτοιες ερωτήσεις (είτε σε γραπτή είτε σε προφορική μορφή) μπορεί να θεωρηθούν ως ένδειξη της πρόθεσης τους να προβούν σε δυσμενώς διακριτική μεταχείριση των συγκεκριμένων υποψηφίων.
- Κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή σε επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, τα κριτήρια με βάση τα οποία οι υποψήφιοι θα επιλεγούν, δεν πρέπει να είναι υποκειμενικά κριτήρια (δηλαδή, να σχετίζονται με στερεότυπα γύρω από τις ικανότητες ή/και δυνατότητες του ενός ή του άλλου φύλου), αλλά αντικειμενικά και να αφορούν στη γνώση και πείρα που απαιτείται για την συγκεκριμένη θέση απασχόλησης. Άλλωστε, οι εργοδότες πρέπει να λαμβάνουν υπόψη ότι η εγκυμοσύνη αποτελεί μόνο προσωρινή κατάσταση, ενώ, αντίθετα η πρόσληψη ή προαγωγή του καταλληλότερου υποψηφίου σε μια θέση εργασίας αποτελεί επένδυση μακροχρόνιας φύσης, τα ωφελήματα της οποίας ξεπερνούν κατά πολύ τα οποιαδήποτε κωλύματα παρουσιαστούν για την επιχείρηση προσωρινά.

B. Κατά την ανανέωση συμβολαίου εργασίας

Το σημείο αυτό χρήζει ιδιαίτερης προσοχής, αφού, σύμφωνα με τους περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμους (βλέπε παράγραφο 1.1.Α. του Οδηγού), ο εργοδότης μπορεί, χωρίς οποιαδήποτε νομική επίπτωση, να μην ανανεώσει συμβόλαιο εργασίας εγκύου γυναίκας το οποίο έχει λήξει. Κάτι τέτοιο, ωστόσο, δεν μπορεί να γίνει δεκτό όταν η καταγγελία εξετάζεται στη βάση των περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμων, σύμφωνα με τις πρόνοιες των οποίων, η δυσμενέστερη μεταχείριση εγκύου εργαζομένης, λόγω της εγκυμοσύνης της απαγορεύεται.

- Η μη ανανέωση συμβολαίου εργασίας, για το λόγο ότι η γυναίκα είναι έγκυος στοιχειοθετεί άμεση διάκριση λόγω φύλου, ισοδυναμώντας, στην πράξη, με άρνηση να προσλάβει, και, κατ' επέκταση, με διάκριση λόγω φύλου κατά την πρόσβαση σε απασχόληση.

Παράδειγμα 3.

Μη ανανέωση συμβολαίου εργαζομένης λόγω της εγκυμοσύνης της

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

Σύμφωνα με το άρθρο 10 της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων³, «τα κράτη-μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου να απαγορευθεί η απόλυση των εργαζομένων γυναικών [...] [εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών] επί διάστημα εκτεινόμενο από την αρχή της εγκυμοσύνης τους ως το τέλος της άδειας μητρότητας [...] εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την κατάσταση τους».

³ Σημειώνεται ότι η Κυπριακή Δημοκρατία έχει εναρμονίσει την εν λόγω Οδηγία στο εσωτερικό της δίκαιο.

Το Δικαστήριο επισήμανε ότι οι διατάξεις του άρθρου 10 της υπό αναφορά Οδηγίας επιβάλλουν στα κράτη-μέλη, ειδικότερα υπό την ιδιότητα τους ως εργοδοτών, συγκεκριμένες υποχρεώσεις οι οποίες δεν τους αφήνουν, προς εκτέλεση αυτών των υποχρεώσεων, κανένα περιθώριο εκτιμήσεως. Σύμφωνα και με τα άρθρα 2 και 3 της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ,⁴ περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, απαγορεύεται οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου, περιλαμβανομένης διάκρισης λόγω εγκυμοσύνης, κατά την πρόσβαση σε εργασία σε οποιαδήποτε θέση, μόνιμη ή προσωρινή, καθώς και σε σχέση με τους όρους απολύσεως.

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

Υπόθεση C-438/99

Κρούσματα διάκρισης λόγω εγκυμοσύνης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση όπως περιγράφεται στην πιο πάνω Απόφαση έχουν παρατηρηθεί και στην Κυπριακή Δημοκρατία και συγκεκριμένα, σε υπόθεση την οποία εξέτασε η Αρχή Ισότητας του Γραφείου Επιτρόπου Διοικήσεως, και για την οποία γίνεται αναφορά στην Ετήσια Έκθεση της, του 2006. Η συγκεκριμένη περίπτωση παρατίθεται αυτούσια πιο κάτω.

Παράδειγμα 4.

Μη ανανέωση συμβολαίου λόγω εγκυμοσύνης

Η Αρχή Ισότητας διερεύνησε το 2006⁵ καταγγελία που αφορούσε την περίπτωση δύο έκτακτων δημοσίων υπαλλήλων των οποίων τα συμβόλαια δεν ανανεώθηκαν επειδή και ενώ βρίσκονταν σε άδεια μητρότητας.

⁴ Η εν λόγω Οδηγία έχει επίσης εναρμονιστεί στο εσωτερικό δίκαιο της Κυπριακής Δημοκρατίας.

⁵ Ετήσια Έκθεση Αρχής Ισότητας Κύπρου (2006), σελ.17.

Διαπιστώθηκε ότι και οι δύο καταγγέλλουσες εργάζονταν σε έκτακτη βάση στη δημόσια υπηρεσία, η πρώτη από το 2002 στο Γενικό Νοσοκομείο Λεμεσού και η δεύτερη από το 2003 στην Επαρχιακή Διοίκηση Αμμοχώστου, και η υπηρεσία τους παρατεινόταν με διαδοχικά συμβόλαια. Η μη προσφορά νέων συμβολαίων κατά τον ουσιώδη χρόνο οφειλόταν αποκλειστικά και μόνο στο γεγονός ότι απουσίαζαν από την εργασία τους με άδεια μητρότητας. Και οι δύο επαναπροσλήφθηκαν μετά το πέρας της άδειας μητρότητας τους. Από τα στοιχεία της έρευνας προέκυψε ακόμη, ότι ο χειρισμός της περίπτωσης των δύο γυναικών δεν ήταν μεμονωμένος αλλά ενέπιπτε στη γενική πρακτική που το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού εφαρμόζει να μην προσφέρει συμβόλαια παράτασης των υπηρεσιών στις έκτακτες υπαλλήλους που απουσίαζαν από την εργασία τους με άδεια μητρότητας.

Στη σχετική Έκθεση της η Επίτροπος Διοικήσεως εξέφρασε την άποψη ότι η πιο πάνω πρακτική στοιχειοθετούσε απαγορευμένη με νόμο άμεση διάκριση λόγω φύλου, κατά παράβαση των προνοιών των περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμο. [...]

Γ. Σε σχέση με τους όρους και τις συνθήκες απασχολήσεως

- Οι έγκυες γυναίκες έχουν δικαίωμα σε όμοιες συνθήκες και όρους εργασίας με τους άνδρες και τις γυναίκες συναδέλφους τους οι οποίες δεν βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης. Με άλλα λόγια, η εγκυμοσύνη μιας εργαζόμενης γυναίκας δεν πρέπει να χρησιμοποιείται ως υπόβαθρο για την λήψη αποφάσεων, οι οποίες την θέτουν σε δυσμενέστερη θέση σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους της.

Επισημαίνεται ότι οι σωματικές συνέπειες της εγκυμοσύνης, όπως η κούραση και η ναυτία είναι, συνήθως, μικρής διάρκειας και δεν επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την απόδοση μιας εργαζόμενης. Η εγκυμοσύνη είναι διαφορετική για κάθε γυναίκα και δεν μπορεί να λαμβάνονται αποφάσεις στη βάση εικασιών για την εγκυμοσύνη γενικά.

- Το δικαίωμα σε ίδιες συνθήκες και όρους εργασίας περιλαμβάνει το δικαίωμα η έγκυος εργαζόμενη να επωφελείται με τον ίδιο τρόπο από παροχές ή άλλα οφέλη που προσφέρει η θέση εργασίας στην οποία εργάζεται. Τα πιο κάτω παραδείγματα αφορούν στα κριτήρια υπολογισμού της αρχαιότητας μιας εγκύου εργαζομένης, καθώς και στην άδεια ανάπαυση της.

Παράδειγμα 5.

Υπολογισμός αρχαιότητας της εργαζομένης που βρίσκεται σε άδεια μητρότητας

Στην υπόθεση Herrero η προσφεύγουσα εργαζόταν ως έκτακτη υπάλληλος στο δημόσιο τομέα της Ισπανίας και στη συνέχεια, πέτυχε σε διαγωνισμό για μόνιμη θέση, με αποτέλεσμα να διοριστεί σε διοικητική θέση επικουρικού υπαλλήλου με απόφαση η οποία δημοσιεύθηκε. Με την ίδια απόφαση προσδιορίστηκε ο τόπος παροχής των υπηρεσιών καθώς και τα καθήκοντα της θέσης, τα οποία όφειλε να αναλάβει εντός ενός μηνός. Η προσφεύγουσα, η οποία βρισκόταν κατά το εν λόγω χρονικό διάστημα σε άδεια μητρότητας, υπέβαλε αίτηση παρατάσεως της προθεσμίας αναλήψεως των καθηκόντων της μέχρι το πέρας της άδειας αυτής, ζητώντας παράλληλα να ληφθεί υπόψη η διάρκεια της εν λόγω άδειας κατά τον υπολογισμό της αρχαιότητας της.

Ο εργοδότης της προσφεύγουσας έκανε δεκτή την αίτηση παρατάσεως την οποία η τελευταία υπέβαλε, χωρίς, ωστόσο, να κάνει οποιαδήποτε αναφορά στο σχετικό με τον υπολογισμό αρχαιότητας αίτημα της. Για το λόγο αυτό η παραπονούμενη άσκησε προσφυγή ζητώντας να ληφθεί ως χρονικό σημείο αφετηρίας για τον υπολογισμό της αρχαιότητας της ως μόνιμης υπαλλήλου η ημερομηνία διορισμού της και όχι η ημερομηνία κατά την οποία ανέλαβε πραγματικά καθήκοντα μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας.

Σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, τα δικαιώματα που αφορούν στην αμοιβή και στις παροχές της κοινωνικής ασφάλισης γεννώνται μόνο κατά τον χρόνο αναλήψεως καθηκόντων. Ως εκ τούτου, η ανέλιξη της προσφεύγουσας στην υπηρεσιακή κλίμακα καθυστερεί λόγω μικρότερης αρχαιότητας στην υπηρεσία σε σχέση με εκείνη των λοιπών επιτυχόντων του ιδίου διαγωνισμού οι οποίοι ανέλαβαν πραγματικά καθήκοντα κατά την προβλεπόμενη ημερομηνία.

Το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων αποφάνθηκε ότι η εφαρμογή των σχετικών με την προστασία της εγκύου διατάξεων δεν μπορεί να έχει ως συνέπεια τη δυσμενή της μεταχείριση όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση και, ως εκ τούτου, δεν επιτρέπει στον εργοδότη να αρνείται την πρόσληψη εγκύου επιτυχούσας για τον λόγο ότι η μη δυνατότητα της να εργαστεί λόγω της εγκυμοσύνης αυτής θα τον εμπόδιζε να την τοποθετήσει, εξαρχής και καθ' όλη την διάρκεια της εγκυμοσύνης της, στην προς πλήρωση θέση αορίστου χρόνου.

Σε σχέση δε με τον χρονικό συνυπολογισμό άδειας μητρότητας για την πρόσβαση σε υψηλότερη βαθμίδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, το Δικαστήριο έκρινε ότι η εργαζόμενη γυναίκα προστατεύεται, στο πλαίσιο της εργασιακής της σχέσης, έναντι κάθε δυσμενούς μεταχειρίσεως αιτιολογούμενης από το γεγονός ότι βρίσκεται ή βρισκόταν σε άδεια μητρότητας και ότι η δυσμενής μεταχείριση γυναίκας λόγω απουσίας της με άδεια μητρότητας συνιστά διάκριση λόγω της εγκυμοσύνης της και της άδειας αυτής. Όπως επιτάσσει το κοινοτικό δίκαιο, η λήψη της νόμιμης αυτής, για λόγους προστασίας, άδειας, αφενός, δεν πρέπει να διακόπτει την εργασιακή σχέση της εργαζομένης και την άσκηση των σχετικών δικαιωμάτων και, αφετέρου, δεν πρέπει να συνεπάγεται τη δυσμενή μεταχείριση της.

Με βάση το σύνολο των πιο πάνω, η υπό εξέταση εθνική νομοθετική ρύθμιση κρίθηκε από το Δικαστήριο ως εισάγουσα άμεσης διάκρισης λόγω φύλου στην εργασία.

Υπόθεση C-294/04

Παράδειγμα 6.

Δικαίωμα σε ετήσια άδεια ανάπαυσης ξεχωριστό του δικαιώματος σε άδεια μητρότητας

Στην υπόθεση Gomez υπήρξε σύμπτωση μεταξύ των ημερομηνιών της άδειας μητρότητας της προσφεύγουσας και των ημερομηνιών που είχαν οριστεί συλλογικώς όσον αφορούσε τις άδειες του προσωπικού στη συγκεκριμένη ιδιωτική εταιρεία, στην οποία η πρώτη εργαζόταν ως εργάτρια. Το ερώτημα που τέθηκε ενώπιον του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

ήταν κατά πόσο η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως και της απαγορεύσεως των διακρίσεων σε βάρος εγκύου ή γαλουχούσας γυναίκας συνεπάγεται ότι μια εργαζόμενη πρέπει να έχει τη δυνατότητα να λαμβάνει την ετήσια άδεια της σε περίοδο διαφορετική αυτής που αντιστοιχεί στην άδεια της μητρότητας, εφόσον οι ημερομηνίες ετήσιων αδειών που έχουν προηγουμένως καθοριστεί με συλλογική συμφωνία μεταξύ της επιχειρήσεως και των εκπροσώπων των εργαζομένων συμπίπτουν με αυτές της άδειας μητρότητας. Το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων έκρινε ότι το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών πρέπει να θεωρείται ως αρχή του κοινοτικού κοινωνικού δικαίου η οποία είναι ιδιαίτερης σημασίας και από την οποία δεν μπορεί να γίνεται παρέκκλιση, αφού στον εργαζόμενο πρέπει κανονικώς να χορηγείται πραγματική ανάπαυση. Αποδοχή της συμπτώσεως των δύο περιόδων αδειών θα είχε ως αποτέλεσμα την ακύρωση της μιας από αυτές, συγκεκριμένα αυτής της ετήσιας άδειας.

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

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

Με βάση τα πιο πάνω και έχοντας αναγνωρίσει τη σημασία του δικαιώματος όλων των εργαζομένων σε ετήσια άδεια ανάπαυσης, το Δικαστήριο έκρινε ότι, στη βάση και της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως των δύο φύλων, μια εργαζόμενη πρέπει να μπορεί να λάβει την ετήσια άδεια της σε περίοδο διαφορετική από αυτή της άδειας μητρότητας της. Το ίδιο πρέπει να συμβαίνει και στις περιπτώσεις που η περίοδος της άδειας μητρότητας συμπίπτει με την περίοδο που έχει οριστεί γενικώς, με συλλογική συμφωνία, όσον αφορά τις ετήσιες άδειες του συνόλου του προσωπικού.

Υπόθεση C-342/01

- Όπως προκύπτει από τα πιο πάνω παραδείγματα, η διασφάλιση των δικαιωμάτων της εγκύου εργαζομένης αποτελεί υποχρέωση του εργοδότη και στα πλαίσια αυτής πρέπει να λαμβάνονται όλα τα κατάλληλα μέτρα, ώστε η έγκυος εργαζομένη να παραμένει στη θέση εργασίας της, καθώς και να διευκολύνεται κατά την διεκπεραίωση των καθηκόντων της με τη λήψη, όπου κρίνεται αναγκαίο, κατάλληλων αντισταθμιστικών μέτρων.
- Η οποιαδήποτε βλαπτική μεταβολή των συνθηκών εργασίας της εγκύου εργαζομένης λόγω της εγκυμοσύνης της, περιλαμβανομένης της απόλυσης, την οποία θα δούμε πιο κάτω, στοιχειοθετεί άμεση διάκριση λόγω φύλου και αποτελεί αδίκημα.

Δ. Κατά την επαγγελματική ανέλιξη

- Σε σχέση με τις διαδικασίες προαγωγών, οι εργοδότες δεν πρέπει να προβαίνουν σε εκ των προτέρων εικασίες ότι μια γυναίκα, η οποία βρίσκεται τη δεδομένη στιγμή σε κατάσταση εγκυμοσύνης, δεν επιθυμεί να προαχθεί, είτε γιατί, σύμφωνα με την προσωπική άποψη του εργοδότη, οι ευθύνες της στην ιδιωτική της ζωή δεν θα της επιτρέψουν να αποδώσει ικανοποιητικά είτε γιατί η ίδια δεν θα θέλει επιπρόσθετες ευθύνες.
- Όπως και στην περίπτωση της πρόσβασης σε απασχόληση ή επαγγελματική κατάρτιση, έτσι και εδώ, οι ερωτήσεις που απευθύνονται στους υποψηφίους δεν πρέπει να αφορούν σε υποκειμενικά κριτήρια (για παράδειγμα, στερεότυπα ως προς τις ικανότητες ή/και δυνατότητες του ενός ή του άλλου φύλου), αλλά μόνο σε αντικειμενικά κριτήρια τα οποία αφορούν στη γνώση και πείρα που απαιτείται για την συγκεκριμένη θέση απασχόλησης.
- Επιπρόσθετα, ένας εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την προαγωγή σε έγκυο εργαζομένη για λόγους που σχετίζονται με την κατάσταση εγκυμοσύνης στην οποία βρίσκεται ή σε ασθένεια οφειλόμενη στην εγκυμοσύνη και τον τοκετό.

Παράδειγμα 7.

Επαγγελματική ανέλιξη εγκύου εργαζομένης

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

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

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

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

Υπόθεση C-136/95

E. Σε σχέση με τους όρους απόλυσης

- Η απόλυση μιας γυναίκας, οποτεδήποτε κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, λόγω εγκυμοσύνης ή/και λόγω απουσιών οφειλόμενων σε ασθένεια προκληθείσα από την εγκυμοσύνη, αντιβαίνει στο κοινοτικό δίκαιο, αφού, σύμφωνα με αυτό, ο χρόνος απουσίας κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης δεν μπορεί να λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό του χρονικού διαστήματος που δικαιολογεί την κατά το εθνικό δίκαιο απόλυση της, στη βάση απουσιών λόγω ασθένειας γενικότερα.

Η ειδική προστασία που θεσπίστηκε για τη γυναίκα, σε επίπεδο κοινοτικού δικαίου, με την μορφή της απαγόρευσης απόλυσης, λαμβάνει υπόψη το ενδεχόμενο η απόλυση να επηρεάσει δυσμενώς τη σωματική και ψυχική κατάσταση των γυναικών εργαζομένων που εγκυμονούν, έχουν γεννήσει ή γαλουχούν, περιλαμβανομένου του ιδιαίτερα σοβαρού κινδύνου να παρακινηθεί εξ αυτού η έγκυος εργαζομένη να διακόψει την κήσή της. Για το λόγο αυτό, όπως άλλωστε προκύπτει από το σύνολο των όσων καταγράφονται στον παρόντα Οδηγό, είναι ιδιαίτερα αυστηρή.

Παράδειγμα 8.

Απόλυση εργαζομένης λόγω της εγκυμοσύνης της

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

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

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

Υπόθεση C-32/93

Παράδειγμα 9.

Απόλυση εργαζομένης λόγω απουσιών της που σχετίζονταν με ασθένεια οφειλόμενη στην εγκυμοσύνη

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

Το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων υπενθύμισε κατά πρώτον την αρχή ότι η απόλυση μιας εργαζομένης λόγω της εγκυμοσύνης της ή για λόγους που ανάγονται κατ' ουσίαν στην κατάσταση αυτή μπορεί να αφορά μόνον τις γυναίκες και, συνεπώς, συνιστά δυσμενή διάκριση βασιζόμενη στο φύλο. Το Δικαστήριο επισήμανε, επίσης, ότι κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης μπορούν να εμφανισθούν προβλήματα και επιπλοκές ικανά να υποχρεώσουν

τη γυναίκα να υποβληθεί σε αυστηρή ιατρική παρακολούθηση και, ενδεχομένως, να τηρήσει πλήρη ανάπαυση καθ' όλη τη διάρκεια εγκυμοσύνης ή μέρους αυτής. Αυτά τα προβλήματα και οι επιπλοκές, που μπορούν να προκαλέσουν ανικανότητα προς εργασία, αποτελούν κινδύνους εγγενείς στην κατάσταση της εγκυμοσύνης και, συνεπώς, αποτελούν στοιχεία της ιδιόζουσας αυτής καταστάσεως.

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

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

Υπόθεση C-394/96

- Η αυστηρότητα με την οποία αντιμετωπίζεται ο κανόνας της απαγόρευσης της απόλυσης εγκύου γυναίκας είναι αδιαμφισβήτητος. Σύμφωνα με την πιο κάτω Απόφαση του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, απαγορεύεται η απόλυση εγκύου εργαζομένης ακόμη και στις περιπτώσεις όπου το συμβόλαιο είναι για περιορισμένο χρόνο και η εργαζόμενη δεν έχει ενημερώσει, κατά τη στιγμή της πρόσληψής της, για την εγκυμοσύνη της η οποία ήταν εις γνώσιν της.

Παράδειγμα 10.

Απόλυση εργαζομένης λόγω της εγκυμοσύνης της

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

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

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

Τέλος, το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι, εφόσον η απόλυση εργαζομένης λόγω της εγκυμοσύνης της συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου, το γεγονός ότι η σύμβαση είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου δεν ασκεί επιρροή στο χαρακτηρισμό της απολύσεως ως συνιστώσας δυσμενή διάκριση. Σε αμφότερες τις περιπτώσεις, η αδυναμία της εργαζομένης να εκτελέσει τη σύμβαση εργασίας της οφείλεται στην εγκυμοσύνη.

Υπόθεση C-109/00

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΜΗ ΝΟΜΙΜΩΝ ΕΝΕΡΓΕΙΩΝ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ, ικανών να στοιχειοθετήσουν το αδίκημα της διάκρισης λόγω εγκυμοσύνης ενδέχεται να θεωρηθούν και τα πιο κάτω:

- Μετακίνηση μιας εγκύου γυναίκας σε άλλο τμήμα ή ανάθεση διαφορετικών καθηκόντων λόγω της εγκυμοσύνης της, για λόγους που δεν σχετίζονται με την προστασία της ασφάλειας και υγείας της.
- Απόλυση εγκύου εργαζόμενης λόγω της κατάστασης εγκυμοσύνης στην οποία βρίσκεται ή λόγω μακρόχρονης απουσίας της από τα καθήκοντα της για λόγους που σχετίζονται με ασθένεια η οποία οφείλεται στην εγκυμοσύνη της.
- Μείωση των καθηκόντων της και ανάθεση σε αυτή μη σημαντικής φύσεως εργασίας, λόγω της εγκυμοσύνης της και χωρίς να υπάρχει αντικειμενική εξήγηση ως προς τούτο.
- Αδικαιολόγητη άρνηση να ληφθεί υπόψη η επιθυμία της εγκύου για εργασία σε διαφορετικά ωράρια.
- Εξαίρεση της εγκύου εργαζόμενης από δραστηριότητες στον εργασιακό χώρο.
- Υποτιμητικά ή/και προσβλητικά σχόλια σε σχέση με την εμφάνιση ή άλλα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με την κατάσταση εγκυμοσύνης, τέτοιας φύσεως που να στοιχειοθετούν παρενόχληση λόγω φύλου στην εργασία.
- Πράξεις ή παραλείψεις του εργοδότη που πιθανόν να προβούν επιζήμιες για την υγεία και ασφάλεια της εγκύου στην εργασία.
- Εξαίρεση της εγκύου εργαζομένης από διαδικασίες μονιμοποίησης, επαγγελματικής ανέλιξης, επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης, λόγω της εγκυμοσύνης της.
- Μη λήψη των απαραίτητων αντισταθμιστικών μέτρων για τη διευκόλυνση της εγκύου εργαζομένης κατά την άσκηση των καθηκόντων της.

Σημειώνεται ότι η λήψη μέτρων που προστατεύουν την έγκυο εργαζόμενη και τη διευκολύνουν κατά τη διεκπεραίωση των καθηκόντων της, εμπίπτουν στην με νόμο υποχρέωση του εργοδότη για προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και την προαγωγή ισότητας ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΑΝΤΙΣΤΑΘΜΙΣΤΙΚΩΝ ΜΕΤΡΩΝ που εύκολα μπορούν να ληφθούν προς επίτευξη του πιο πάνω αναφερόμενου στόχου και τα οποία δεν επιφέρουν ιδιαίτερο κόστος στον εργοδότη είναι τα εξής:

- Παροχή καθίσματος για επαγγέλματα που μπορούν εύκολα να διεκπεραιωθούν στη θέση αυτή. Για παράδειγμα, καθίσματα θα πρέπει να είναι διαθέσιμα για έγκυες εργαζόμενες σε εργοστάσια, ταμεία, προσωπικό τραπεζών κ.ο.κ.
- Ελαστικές ώρες εργασίας. Εάν η έγκυος εργαζόμενη είναι πιο παραγωγική συγκεκριμένες ώρες της μέρας (π.χ. μετά το μέσο του πρωινού), θα μπορούσε να γίνεται σχετική διευθέτηση με τον εργοδότη όπως, όπου είναι εφικτό, δουλεύει διαφορετικές βάρδιες ή να αναπληρώνει με άλλο τρόπο τις ώρες εργασίας της. Αυτό, ωστόσο, πρέπει να γίνεται σε συνεννόηση με την έγκυο εργαζόμενη και να μην επιδρά αρνητικά στους όρους και συνθήκες απασχολήσεως της, τις επαγγελματικές της ευκαιρίες ή/και τις αποδοχές της.
- Προσωρινή μετακίνηση της εγκύου εργαζόμενης σε άλλο τομέα ή τμήμα όπου τα καθήκοντα (σωματικής φύσης) είναι πιο ασφαλή ή ελαφριά.
- Δυνατότητα συχνών διαλειμμάτων για σκοπούς τροφής και πόσης.
- Παροχή στολών σε μέγεθος αρκετά μεγάλο για τις εγκύους σε εργασίες όπου οι εργαζόμενοι φορούν προστατευτικές στολές.
- Παροχή βοήθειας από άλλους συναδέλφους όπου κρίνεται αναγκαίο.
- Προσωρινή παροχή θέσεων στάθμευσης κοντά στον χώρο εργασίας.
- Ελαστικότητα εκ μέρους του εργοδότη ως προς το χώρο εργασίας. Αν, για παράδειγμα, υπάρχουν καθήκοντα τα οποία θα μπορούσαν να διεκπεραιωθούν κατ' οίκον, να λαμβάνονται τα απαραίτητα μέτρα ώστε να επιτυγχάνεται ο εν λόγω διακανονισμός προς όφελος και των δύο μερών (του εργοδότη και της εγκύου γυναίκας).

3. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΝΑΝΤΙ ΑΝΤΙΠΟΙΝΩΝ ΚΑΙ ΠΟΙΝΕΣ ΓΙΑ ΠΑΡΑΒΑΣΗ ΤΩΝ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΓΚΥΟΥ, ΛΕΧΩΝΑΣ ΚΑΙ ΘΕΤΗΣ ΜΗΤΕΡΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ ΝΟΜΩΝ

Οι περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμοι προστατεύουν, έναντι αντιποίνων από τους εργοδότες, τα πρόσωπα τα οποία υποβάλλουν καταγγελία για να κάνουν σεβαστή την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φύλου στην εργασία. Συγκεκριμένα, ο νόμος προνοεί ότι η απόλυση ή άλλη βλαπτική μεταβολή των συνθηκών εργασίας του προσώπου που υποβάλλει καταγγελία, είναι απολύτως άκυρη, εκτός εάν ο εργοδότης αποδείξει ότι η απόλυση ή η βλαπτική μεταβολή οφείλεται σε λόγο άσχετο προς την καταγγελία. Της ίδιας προστασίας τυγχάνουν και τα πρόσωπα τα οποία συνδράμουν τον εργαζόμενο ή το πρόσωπο που υποβάλλει καταγγελία για διάκριση λόγω φύλου.

Το αδίκημα της διάκρισης λόγω φύλου, περιλαμβανομένης της διάκρισης λόγω εγκυμοσύνης, επιφέρει ποινές προστίμου μέχρι έξι χιλιάδες οκτακόσια τριάντα τέσσερα ευρώ (6.834,41 ευρώ) ή φυλάκισης μέχρι έξι μήνες ή/και τις δύο ποινές, εφόσον η πράξη δεν τιμωρείται αυστηρότερα από άλλες διατάξεις.

Χρηματική ποινή μέχρι τέσσερις χιλιάδες λίρες (6834,41 ευρώ) επιφέρει και η παράβαση των άρθρων 3 (άδεια μητρότητας), 4 (απαγόρευση τερματισμού απασχολήσεως), 5 (διευκολύνσεις για θηλασμό και αυξημένη φροντίδα του παιδιού), 5Α (άδεια απουσίας από την εργασία για προγεννητικές εξετάσεις) και 7 (διασφάλιση δικαιωμάτων) των περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμων.

Για περισσότερες πληροφορίες αναφορικά με θέματα διακρίσεων λόγω φύλου στην απασχόληση και στην εργασία, επικοινωνήστε με τους πιο κάτω αρμόδιους φορείς:

- **Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση**

Τμήμα Εργασίας

1480 Λευκωσία

Τηλ.: 22400802

Τηλεομ.: 22400809

- **Επιθεωρητές Ισότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων**

Τμήμα Εργασίας

1480 Λευκωσία

Τηλ.: 22400847

Τηλεομ.: 22400882

(Για σκοπούς προσωπικής συνάντησης στη διεύθυνση: Κλήμεντος 9, Λευκωσία)

Επαρχιακά Γραφεία Εργασίας:

Λευκωσία – Τηλ.: 22403000

Λεμεσός – Τηλ.: 25827350

Λάρνακα – Τηλ.: 24805312

Πάφος – Τηλ.: 26821658

- **Αρχή Ισότητας του Γραφείου Επιτρόπου Διοικήσεως**

1470 Λευκωσία

Τηλ.: 22405507

Τηλεομ.: 22672881

e-mail: ombudsman@ombudsman.gov.cy

Πληροφορίες για το Επίδομα Μητρότητας και το Βοήθημα Τοκετού

- **Τμήμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Λευκωσία**

Τηλ.: 22401725

Πληροφορίες για την Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία

- **Επαρχιακά Γραφεία Επιθεώρησης Εργασίας:**

Λευκωσία – Τηλ.: 22879191

Λεμεσός – Τηλ.: 25827200

Λάρνακα – Τηλ.: 24805327

Πάφος – Τηλ.: 26822715

Πληροφορίες για τη Γονική Άδεια και Άδεια για Λόγους Ανωτέρας Βίας

- **Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, Λευκωσία**

Τηλ.: 22451500, 22451501

- **Επαρχιακά Γραφεία Εργασιακών Σχέσεων**

Λευκωσία – Τηλ.: 22451208

Λεμεσός – Τηλ.: 25819252-3

Λάρνακα – Τηλ.: 24805401

Πάφος – Τηλ.: 26822620



Γ.Τ.Π. 177/2009—3.000 ISBN 978-9963-38-657-4
Εκδόθηκε από το Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών

Εκτύπωση: Printco Ltd