

Καταγγελία απόλυσης συναδέλφου λόγω εγκυμοσύνης, στην ΕΦΑ Λέσβου.

Αθήνα, 26/2/2021

Ως συμβασιούχοι ορισμένου χρόνου εργαζόμαστε με ολιγόμηνες συμβάσεις, οι οποίες ανανεώνονται μέχρι την ολοκλήρωση του έργου. Όταν το φυσικό αντικείμενο συνεχίζει να υφίσταται και οι συμβάσεις των εργαζομένων ανανεώνονται κανονικά, αποκαλούμε ξεκάθαρη «απόλυση» τη «μη ανανέωση» της σύμβασης μίας και μόνο συναδέλφου. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, πρόκειται για σαφέστατη απόλυση εγκύου, με τη μορφή της μη ανανέωσης της σύμβασης ενός μόνο ατόμου, από το σύνολο των εργαζομένων του συνεχιζόμενου έργου, μετά την ανακοίνωση της εγκυμοσύνης της και χωρίς άλλα κριτήρια που να αιτιολογούν αυτή την επιλογή.

Η Συνάδελφος συντηρήτρια έργων τέχνης και ζωγραφικής Δ. Ε. εργάζεται από τις 27-4-2020 με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ, στην Εφορεία Αρχαιοτήτων Λέσβου, στο έργο "Ανάδειξη και βελτίωση της επισκεψιμότητας του Κάτω Κάστρου Μυτιλήνης", ενταγμένο στο Ε. Π. "Βόρειο Αιγαίο 2014-2020", με δίμηνες ή μηνιαίες (!) ανανεούμενες συμβάσεις. Όταν έμεινε έγκυος -και έχοντας ιστορικό αποβολών-, ζήτησε να τοποθετηθεί σε πόστο, που δεν εκθέτει σε κίνδυνο την ίδια και το έμβρυο, σύμφωνα με τις διατάξεις των Προεδρικών Διαταγμάτων 176/1997¹ και 41/2003² για την προστασία των εγκύων στην εργασία. Λίγο πριν από τη λήξη της τελευταίας μηνιαίας σύμβασής της ενημερώθηκε ότι δεν θα ανανεωθεί, σε αντίθεση με το υπόλοιπο προσωπικό. Αρχικά της ειπώθηκε ότι «αν μπορούσε να συνεχίσει την εργασία της στο αρχικό πόστο της, η σύμβασή της θα ανανεωνόταν». Όταν επισήμανε ότι αυτό είναι άδικο και παράνομο, έλαβε μια διαφορετική απάντηση, σε σχέση με την οικονομική ανεπάρκεια του έργου.

Η απόφαση της έμμεσης απόλυσής της παραβιάζει κατάφωρα την εργατική νομοθεσία και μια σειρά ρυθμίσεων για την προστασία των εγκύων εργαζόμενων γυναικών³, την ισότητα στην εργασία με βάση το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση και τις ίσες ευκαιρίες ανδρών και γυναικών⁴, την αρχή της μη διάκρισης και της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων ορισμένου και αορίστου χρόνου⁵.

¹ Προεδρικό Διάταγμα 176/1997, ΦΕΚ 150/Α/15-7-1997: Μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων σε συμμόρφωση με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ.

² Προεδρικό Διάταγμα 41/2003 - ΦΕΚ 44/Α/21-2-2003: Τροποποίηση του Π.Δ. 176/1997 "Μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων σε συμμόρφωση με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ" (150/Α).

³ Νόμος 1483 ΦΕΚ Α' 153/8.10.1984: Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις. Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων.

Προεδρικό Διάταγμα 193/1988 - ΦΕΚ 84/Α/6-5-1988: Επέκταση διατάξεων του ν. 1483/1984 (ΦΕΚ 153 τευχ. Α') στο δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α..

⁴ Νόμος 3896/2010, ΦΕΚ 207/Α/ 8-12-2010: Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις.

⁵ Προεδρικό Διάταγμα 164/2004, ΦΕΚ 134/Α/19-7-2004: Ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα.

Άρθρο 4. Αρχή της μη διάκρισης: "1. Όσον αφορά στους όρους και στις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν επιτρέπεται, εκ μόνου του λόγου ότι η σύμβασή τους είναι ορισμένου χρόνου, να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζόμενους αορίστου χρόνου. Κατ' εξαίρεση και μόνον επιτρέπεται διαφορετική αντιμετώπιση κάθε φορά που συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι, οι οποίοι την δικαιολογούν."

Η απόφαση της έμμεσης απόλυσής δεν είναι μόνο παράνομη αλλά και ανήθικη, καθώς αφήνει εντελώς έκθετη τη συνάδελφο και χωρίς πόρους, αφού την αποκλείει από το μισθό και την προβλεπόμενη επιδότηση των αδειών κήσης και λοχείας, σε μια περίοδο που, εκ των πραγμάτων δεν μπορεί να αναζητήσει εργασία. Επιπλέον, επιτείνοντας την οικονομική ανασφάλεια και το άγχος βιοπορισμού σε μια τόσο ευαίσθητη περίοδο, βάζει σε κίνδυνο τόσο την ψυχική υγεία της ίδιας, όσο και την υγεία του εμβρύου.

Είναι ελάχιστες έως ανύπαρκτες οι περιπτώσεις εργαζόμενων γυναικών, που δεν πιάστηκαν ή ακόμα και εξωθήθηκαν σε παραίτηση όταν έμειναν έγκυες ή όταν ζήτησαν έστω αυτό το **ελάχιστο**, που τους αναγνωρίζεται, μέσα στο καθεστώς τής, ούτως ή άλλως, δυσμενέστερης αντιμετώπισης του «έκτακτου» προσωπικού.

Οι συμβασιούχοι ορισμένου χρόνου, ακριβώς λόγω της ελαστικής συνθήκης «ορισμένου χρόνου», στην οποία αναγκάζομαστε να εργαστούμε, είμαστε ιδιαίτερα ευάλωτοι και εξαιρετικά εκτεθειμένοι στην αυθαιρεσία και την αλαζονεία των εκάστοτε προϊσταμένων μας, οι οποίοι στην πλειονότητά τους μας αντιμετωπίζουν ως πλήρως **αναλώσιμους** (όσο το χαρτί φωτοτυπίας που παραγγέλνουν!).

Συχνά, καλλιεργείται ένα κλίμα άμεσης ή έμμεσης τρομοκρατίας και εκφοβισμού που βασίζεται στην άρρητη (ή και ρητή) απειλή τής μη ανανέωσης της σύμβασης, ακόμα και του αποκλεισμού από επόμενες προκηρύξεις («θα μπει σε μαύρη λίστα και δε θα σε παίρνουν πουθενά, μετά»), προσπαθώντας να αποθαρρύνουν τους συμβασιούχους εργαζόμενους από το να διεκδικούμε τα νόμιμα και κατοχυρωμένα εργασιακά δικαιώματά μας. Σε κάθε περίπτωση, καταγγέλλουμε οτιδήποτε παρακάμπτει την προστασία των εργαζομένων απέναντι στην εργοδοτική αυθαιρεσία!

Ειδικά, ως γυναίκες συμβασιούχοι ορισμένου χρόνου, παρακολουθούμε την υποτίμηση της εργασίας μας να συμβαίνει όχι μόνο μπροστά στα μάτια μας, αλλά και πάνω στα σώματά μας, όταν η ελαστικοποίηση της εργασίας μας φτάνει σε σημείο να μας υποχρεώνει να απορροφούμε μόνες μας το κόστος της αναπαραγωγής. Το ότι τη βλέπουμε και τη βιώνουμε, δε σημαίνει ότι τη δεχόμαστε. Δεν ανεχόμαστε να γινόμαστε τόσο αναλώσιμες, ώστε να πετιόμαστε στο δρόμο όταν μένουμε έγκυες και όταν γεννάμε! Δε θα σταματήσουμε να προβάλλουμε το ζήτημα αυτής της κακομεταχείρισης, όπου κι αν χρειαστεί να φτάσουμε, μέχρι να δικαιωθούμε.

Απαιτούμε, ως ελάχιστη κίνηση ηθικής και υλικής αποκατάστασης, την **επαναπρόσληψη της συναδέλφου και τη διατήρησή της στη θέση της έως την ολοκλήρωση του έργου**, καθώς και την εξασφάλιση όλων των απαραίτητων συνθηκών για την υγεία και ασφάλειά της και την πλήρη και ακώλυτη παροχή όλων των διευκολύνσεων και αδειών που ορίζει ο νόμος.

Όπως στο παρελθόν, έτσι και τώρα, το σωματείο μας θα σταθεί δίπλα στη συνάδελφο μέχρι την **πλήρη δικαίωσή** της και ενάντια σε κάθε εκδικητική δυσμενή μεταχείρισή της!

Ομάδα για θέματα γυναικών και μητρότητας ΠΣΕΠ - ΥΠΠΟ

Για το Δ.Σ.

Ο Πρόεδρος
Μιχαήλ Ζερβός

Η Γενική Γραμματέας
Μαρία Κουμτζή

