

Η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας στην εργασία



A. A. Αργυριάδης
& Συνεργάτες
Δικηγορική Εταιρεία

Γράφει η:

Αδαμαντία Διαμάντη

Δικηγόρος Συνεργάτης στην Αργυριάδης &
Συνεργάτες Δικηγορική Εταιρεία

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης εκδηλώνεται στις εργασιακές σχέσεις με δύο βασικούς τύπους, τη γενική επιταγή για ίση μεταχείριση και τις απαγορεύσεις διακρίσεων, οι οποίες συνίστανται στην απαγόρευση λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης ενός ατόμου που φέρει συγκεκριμένο χαρακτηριστικό γνώρισμα. Τέτοιο γνώρισμα, μεταξύ άλλων, αποτελεί και η αναπηρία. **Οι ειδικότερες απαγορεύσεις των διακρίσεων θεμελιώνονται στην αρχή του σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας**, την οποία το κράτος οφείλει όχι μόνο να σέβεται αλλά και να την προστατεύει από προσβολές που δεν προέρχονται από τα όργανά του αλλά από τρίτους (ιδιώτες). Παράλληλα, λόγω του προστατευτικού σκοπού τους, μπορεί σε ορισμένες περιπτώσεις να καθίσταται απαραίτητη η θέσπιση θετικών μέτρων, προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι ανισότητες που εξακολουθούν να υφίστανται στην πράξη και να επιτευχθεί ουσιαστική ισότητα.

Μέχρι σήμερα έχει διαμορφωθεί ένα εκτενές νομοθετικό πλαίσιο για την προάσπιση και την προστασία των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία, το οποίο περιλαμβάνει σημαντικές ρυθμίσεις και στον τομέα της απασχόλησης, σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Αρχικά, η Οικουμενική Διακήρυξη του ΟΗΕ (1945) για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα συνιστά θεμελιώδες σημείο αναφοράς για τη διαμόρφωση του διεθνούς

συστήματος προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, καθώς διακηρύσσει τα δικαιώματα που πρέπει να απολαμβάνει κάθε άνθρωπος, χωρίς διακρίσεις λόγω εθνικότητας, φυλής, φύλου, θρησκείας ή άλλων χαρακτηριστικών. Κεντρική θέση στο διεθνές πλαίσιο για την προστασία των ατόμων με αναπηρία από κάθε μορφή διάκρισης κατέχει η Διεθνής Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία. Ιδιαίτερη σημασία έχει το άρθρο 27 της Σύμβασης, το οποίο κατοχυρώνει το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην εργασία και την απασχόληση, σε ισότιμη βάση με όλους τους άλλους εργαζομένους. Τα Συμβαλλόμενα Κράτη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να προστατεύουν και να διασφαλίζουν την άσκηση του δικαιώματος αυτού, λαμβάνοντας τα κατάλληλα νομοθετικά και άλλα μέτρα.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο έχουν, επίσης, υιοθετηθεί θεσμικά κείμενα που δεσμεύουν τα κράτη μέλη να προασπίζουν τα ανθρώπινα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία. Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελεί ένα από τα βασικά αυτά κείμενα και προστατεύει τα ανθρώπινα δικαιώματα, τις ελευθερίες και τις θεμελιώδεις αρχές των πολιτών των κρατών μελών. Στο άρθρο 1 κατοχυρώνεται ο σεβασμός και η προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, ενώ στο άρθρο 21 προβλέπεται η απαγόρευση κάθε μορφής διάκρισης. Παράλληλα, το άρθρο 26 αναφέρεται ειδικότερα στα άτομα με αναπηρία, αναγνωρίζοντας την ανάγκη λήψης μέτρων για την ενίσχυση της αυτονομίας τους, της κοινωνικής και επαγγελματικής τους ένταξης και της συμμετοχής τους στον κοινωνικό βίο. Σε επίπεδο δευτερογενούς ενωσιακού δικαίου, ιδιαίτερη σημασία για την προστασία των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση και την εργασία έχει η Οδηγία 2000/78/ΕΚ. Η Οδηγία θεσπίζει ένα προστατευτικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την εφαρμογή της αρχής της ίσης

μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, συμπεριλαμβάνοντας την αναπηρία μεταξύ των προστατευόμενων χαρακτηριστικών. **Η απαγόρευση των διακρίσεων αφορά όλα τα στάδια του επαγγελματικού βίου από την πρόσληψη μέχρι και την απόλυση** και σε όλα τα επαγγέλματα του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα. Το 2021 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσίευσε τη Στρατηγική για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, η οποία καλύπτει την περίοδο 2021–2030. Βασικός της στόχος είναι η προστασία των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία, η εξασφάλιση της ίσης μεταχείρισής τους και η αντιμετώπιση κάθε μορφής διάκρισης. Παράλληλα, η Στρατηγική δίνει έμφαση στην ενίσχυση των δεξιοτήτων των ατόμων με αναπηρία και στη δημιουργία ποιοτικών και βιώσιμων θέσεων εργασίας. Παρότι δεν πρόκειται για δεσμευτικό κείμενο, λειτουργεί ως πλαίσιο κατευθύνσεων για τα κράτη μέλη, ενθαρρύνοντάς τα να προσαρμόσουν τις πολιτικές τους με τις κατευθυντήριες γραμμές της.

Σε εθνικό επίπεδο, η προστασία των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία έχει κατοχυρωθεί μέσα από ένα σύνολο νομοθετικών ρυθμίσεων. Σε επίπεδο συνταγματικού δικαίου, η προστασία των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία προκύπτει από ένα σύνολο συνταγματικών διατάξεων, μεταξύ των οποίων το άρθρο 2 παρ. 1 για την προστασία της ανθρωπίνης αξιοπρέπειας, το άρθρο 4 για την αρχή της ισότητας, το άρθρο 5 παρ. 1 για την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας, το άρθρο 21 παρ. 6 για την αυτονομία και την κοινωνική, οικονομική, επαγγελματική και πολιτική συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία, καθώς και το άρθρο 22 παρ. 1 για την προστασία της εργασίας και την ίση μεταχείριση των εργαζομένων. Η Οδηγία 2000/78/ΕΚ ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη με τον Ν. 3304/2005, ο οποίος στη συνέχεια καταργήθηκε και αντικαταστάθηκε από τον Ν. 4443/2016. Με τον Ν. 4443/2016 διευρύνθηκε το πεδίο προστασίας που παρείχε ο Ν. 3304/2005 ως προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία, καθώς προστέθηκαν επιπλέον οκτώ νέοι λόγοι διάκρισης, μεταξύ των οποίων και η «χρόνια πάθηση». Περαιτέρω, ο Ν. 4443/2016 εισάγει την έννοια των «εύλογων προσαρμογών» στον χώρο εργασίας, προβλέποντας την υποχρέωση του εργοδότη να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα, ώστε να διασφαλίζεται η πρόσβαση και η ουσιαστική συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην εργασία, εφόσον

τα μέτρα αυτά δεν συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη. Παράλληλα, ο νόμος προβλέπει συνεργασία μεταξύ του Συνηγόρου του Πολίτη, ο οποίος είναι αρμόδιος για τη διερεύνηση πιθανών παραβιάσεων της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον χώρο της εργασίας, και του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), το οποίο έχει αρμοδιότητα επιβολής κυρώσεων. Με τον Ν. 4074/2012 κυρώθηκε από την Ελλάδα η Διεθνής Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία των Ηνωμένων Εθνών μαζί με το Προαιρετικό Πρωτόκολλο. Επιπλέον, ο Ν. 4488/2017 που κυρώθηκε στη συνέχεια έθεσε τις βάσεις για την εφαρμογή της Σύμβασης σε εθνικό επίπεδο, θέτοντας ως βασικό στόχο την άρση των εμποδίων που περιορίζουν την ισότιμη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή και καθιερώνοντας ως γενική υποχρέωση την αποχή από κάθε μορφή διάκρισης σε βάρος τους. Ιδιαίτερη σημασία, επίσης, για την αντιμετώπιση των διακρίσεων έχει και ο Ν. 4808/2021, με τον οποίο κυρώθηκε η Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας «Για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας». Σημαντική προσθήκη στο δίκαιο των διακρίσεων εισάγει **το άρθρο 66 παρ. 1 του Ν. 4808/2021**, καθώς εντάσσει στις περιπτώσεις δυσμενούς διάκρισης και την απόλυση εργαζομένου όταν αυτή συνδέεται με συγκεκριμένα προστατευόμενα χαρακτηριστικά, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται και η αναπηρία.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η ελληνική νομοθεσία έχει διαμορφώσει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας, ιδίως μέσω της ενσωμάτωσης των σχετικών Οδηγιών της Ε.Ε. στην εθνική έννομη τάξη. Ωστόσο, αισθητή είναι η απόκλιση μεταξύ του κανονιστικού πλαισίου και της κρατούσας πραγματικότητας. Σύμφωνα με την από 27.04.2023 έρευνα του Ευρωπαϊκού Φόρουμ για την Αναπηρία, μόλις το 51,3% των ατόμων με αναπηρία εργάζεται στην Ε.Ε., ενώ ιδιαίτερα χαμηλό είναι το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών με αναπηρία, το οποίο ανέρχεται μόλις στο 49%. Εντός του ευρωπαϊκού αυτού χάρτη, η Ελλάδα καταγράφει μία από τις πλέον απογοητευτικές επιδόσεις, καθώς συγκαταλέγεται στις χώρες με τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης αναπήρων με το αντίστοιχο ποσοστό να είναι μικρότερο του 32,6%.