

21 Ιουνίου 2019
Αριθμ. Πρωτ.: ***

Πληροφορίες: Μυτιληναίου Δήμητρα (τηλ.:2131306803),
Ματανά Αναστασία (τηλ.:2131306631)

Προς
Εταιρεία ***

Θέμα: Αγγελίες αναζήτησης υπαλλήλων στην ιστοσελίδα της εταιρείας ***

Αξιότιμες Κυρίες / Αξιότιμοι Κύριοι,

Ο Συνήγορος του Πολίτη στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του κατά το άρθρο 103, παρ. 9 του Συντάγματος, τον ν. 4443/2016 και τον ν. 3094/2003, όπως αντικαταστάθηκε και ισχύει, εξετάζει την υπ' αρ. φακέλου *** αναφορά, σχετικά με τις αγγελίες αναζήτησης υπαλλήλων για τη στελέχωση των καταστημάτων της εταιρείας σας, που αναρτώνται στην ιστοσελίδα *** και θέτουν ανώτατο και κατώτατο ηλικιακό όριο ως κριτήριο πρόσληψης.

I. Νομοθετικό πλαίσιο προστασίας κατά των διακρίσεων

Σύμφωνα με τον 4443/2016, **απαγορεύεται κάθε μορφή άμεσης ή έμμεσης διάκρισης 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, στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Η απαγόρευση αυτή εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα και καταλαμβάνει μεταξύ άλλων, **«α) τους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση εν γένει, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, καθώς και τους όρους υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης,...**» (άρθρο 3, παρ. 1).

Εξαίρεση από την ανωτέρω καθολική απαγόρευση προβλέπεται στο άρθρο 4 παρ. 1 του ν. 4443/2016: **«...δεν συνιστά 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».** Ειδικά η θέσπιση ανωτάτου ορίου ηλικίας στην πρόσβαση στην εργασία, δικαιολογείται μόνον υπό συγκεκριμένες, αυστηρές προϋποθέσεις και χρήζει ειδικής αιτιολόγησης (άρθρο 6). Σε αυτές τις περιπτώσεις, η ηλικία θα πρέπει αποδεδειγμένα να αποτελεί χαρακτηριστικό ουσιώδους σημασίας σε σχέση με την ικανότητα εκτέλεσης συγκεκριμένης επαγγελματικής δραστηριότητας. Τυχόν έλλειψη τέτοιας ειδικής αιτιολογίας, συνιστά παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης λόγω ηλικίας και υπονομεύει τη νομιμότητα των αγγελιών που θέτουν ανώτατο ηλικιακό όριο.



Η παράβαση των ανωτέρω διατάξεων επιφέρει **διοικητικές κυρώσεις** ως εξής: «*Η κατά παράβαση των διατάξεων του παρόντος Μέρους διακριτική μεταχείριση 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, από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης καθ' οποιοδήποτε στάδιο πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση, κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή στη διάρκεια, λειτουργία, εξέλιξη ή λύση αυτής **συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας** για την οποία επιβάλλονται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του Ν. 3996/2011 (Α' 170).*» (άρθρο 11, παρ. 2 του ν. 4443/2016).

II. Η αρμοδιότητα του Συνηγόρου του Πολίτη

Με το άρθρο 14, παρ. 1 του ν. 4443/2016, ο Συνήγορος του Πολίτη ορίστηκε φορέας παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης, στον ιδιωτικό, τον δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Στο πλαίσιο των ως άνω αρμοδιοτήτων του, ο Συνήγορος του Πολίτη «...*μπορεί να ζητεί, με ειδικά αιτιολογημένο έγγραφο του, από ιδιώτη που κατονομάζεται στην αναφορά, έγγραφα ή άλλα στοιχεία για την υπόθεση. Τα στοιχεία αυτά παρέχονται εφόσον δεν παραβιάζεται η νομοθεσία περί προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Ο Συνήγορος του Πολίτη υποχρεούται να διασφαλίζει το προσωπικό και επαγγελματικό απόρρητο των ιδιωτών και να μη δημοσιοποιεί στοιχεία που μπορεί να καταστήσουν δυνατό τον προσδιορισμό τους. Αν ιδιώτης αρνείται να παράσχει τα παραπάνω στοιχεία, ο Συνήγορος του Πολίτη μπορεί να ζητήσει τη συνδρομή δημόσιας υπηρεσίας ή επαγγελματικού συλλόγου κατά περίπτωση, καθώς και της εισαγγελικής αρχής.*» (άρθρο 20, παρ. 5 του ν. 4443/2016). Τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 20, παρ. 2 του ν. 4443/2016, «*Ο Συνήγορος του Πολίτη δύναται να επιληφθεί υποθέσεων αυτεπαγγέλτως. Δύναται, επίσης, να μην ανακοινωθεί το όνομα και τα άλλα προσωπικά στοιχεία του προσώπου που κατέθεσε αναφορά, σύμφωνα με την προηγούμενη παράγραφο, εφόσον το ζητήσει εγγράφως ο ίδιος ο ενδιαφερόμενος και εφόσον η διερεύνηση της αναφοράς είναι δυνατή χωρίς ανακοίνωση του ονόματος.*».

III. Η αναζήτηση υπαλλήλων μέσω αγγελιών

Δυνάμει του ανωτέρω νομοθετικού πλαισίου και με αφορμή την προαναφερθείσα αναφορά, ο Συνήγορος του Πολίτη επισκέφθηκε την ιστοσελίδα σας και ειδικότερα την ενότητα JOBS, όπου διαπίστωσε ότι το σύνολο των αναρτημένων αγγελιών αναζήτησης υπαλλήλων θέτει ηλικιακό όριο για τους υποψήφιους. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι στις 19-6-2019, ήταν αναρτημένες 20 αγγελίες¹ που αφορούσαν θέσεις «Barista», «Service», «Ταμείο», «Delivery» και «Υπεύθυνος καταστήματος» για τη στελέχωση καταστημάτων σας ανά την Ελλάδα. Σε όλες ανεξαιρέτως τις αγγελίες υπήρχε ηλικιακό όριο τα 20-35 έτη, ενώ για τη θέση «Delivery» το όριο ήταν τα 20-30 έτη.

Το κριτήριο της ηλικίας που θέτετε ως προϋπόθεση πρόσληψης στην εταιρεία σας, αποκλείει αυτοδικαίως υποψηφίους μεγαλύτερης ή μικρότερης ηλικίας, χωρίς να είναι προφανής ο λόγος για τον οποίο η ηλικία τους συνιστά ουσιαστική και καθοριστική προϋπόθεση για την άσκηση των συγκεκριμένων καθηκόντων των προς πλήρωση θέσεων. Ως

¹ Με ημερομηνία ανάρτησης από 10-1-2019 έως 18-6-2019.



εκ τούτου, φαίνεται κατ' αρχήν να αποτελεί, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης λόγω ηλικίας.

Βεβαίως, ο Συνήγορος του Πολίτη αναγνωρίζει ότι η πολιτική προσλήψεων της εταιρείας σας δεν αποτελεί μεμονωμένη περίπτωση. Αντιθέτως, η αναζήτηση υπαλλήλων με όρους που συνιστούν διακριτική μεταχείριση των υποψηφίων κατά την πρόσβασή τους στην εργασία είναι γενικευμένη πρακτική των εργοδοτών, η οποία θεωρείται σχεδόν αυτονόητη. Το γεγονός αυτό οφείλεται στην έλλειψη ενημέρωσης για την ισχύουσα νομοθεσία, καθώς και ευαισθητοποίησης του κοινού σε ζητήματα ίσης μεταχείρισης, σε συνδυασμό με την ύπαρξη παγιωμένων στερεοτυπικών αντιλήψεων, οι οποίες σε μεγάλο βαθμό αναπαράγονται από πληθώρα αγγελιών, ως επί το πλείστον, εύρεσης εργασίας που δημοσιεύονται σε ηλεκτρονικά και έντυπα μέσα.

Κατόπιν των ανωτέρω, ο Συνήγορος του Πολίτη ως εθνικός φορέας αρμόδιος για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και για την καταπολέμηση των διακρίσεων και των προκαταλήψεων που τις τροφοδοτούν, έχει αναλάβει πρωτοβουλία σειράς παρεμβάσεων με στόχο την εξοικείωση του ευρύτερου κοινού με τις σχετικές προβλέψεις της νομοθεσίας και την εμπέδωση της αξίας της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών σε όλους – εργοδότες, εργαζόμενους και μεσάζοντες. Ενόψει τούτου, σας αποστέλλεται το παρόν έγγραφο, με σκοπό την πληρέστερη ενημέρωσή σας σχετικά με το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, προκειμένου να εναρμονιστεί η πολιτική της εταιρείας σας με το εθνικό και ευρωπαϊκό πλαίσιο προστασίας κατά των διακρίσεων.

Περαιτέρω, η Αρχή, θεωρώντας ότι επιχειρήσεις, που επιδεικνύουν αξιόλογη εταιρική κοινωνική ευθύνη, όπως η δική σας, μπορούν να συμβάλλουν στη σταδιακή αλλαγή της νοοτροπίας στα ζητήματα ισότιμης πρόσβασης στην απασχόληση, επιδιώκει τη συνεργασία μαζί σας. Σε αυτό το πλαίσιο, ο Συνήγορος του Πολίτη ζητά τη συνδρομή σας για την επίτευξη του ανωτέρω σκοπού και παραμένει στη διάθεσή σας, εφόσον επιθυμείτε μία συνάντηση εργασίας προκειμένου να τεθούν αναλυτικά οι όροι υιοθέτησης καλών πρακτικών στην πολιτική προσλήψεων της εταιρείας σας.

Σας ευχαριστούμε για την προσοχή σας και αναμένουμε τις απόψεις σας στις επισημάνσεις του Συνηγόρου του Πολίτη.

Με εκτίμηση

Καλλιόπη Λυκοβαρδή
Βοηθός Συνήγορος του Πολίτη

Κοινοποίηση:

Ενδιαφερόμενος/η