



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ

ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ ΓΙΑ ΤΗΝ
ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΕΤΟΥΣ 2023
«ΒΙΑ & ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ: ΜΟΝΟΔΡΟΜΟΣ Η ΜΗΔΕΝΙΚΗ ΑΝΟΧΗ»



Φεβρουάριος 2024



ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ



**ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α. Βασικός Πρακτικός Οδηγός

1. Ενημέρωση για τα μέτρα και ρυθμίσεις για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία
2. Ρητή απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία (βασικοί ορισμοί)
3. Υποχρεώσεις εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης
 - A] Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας & παρενόχλησης
 - B] Πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών
 - Γ] Διαβούλευση επί των πολιτικών βίας & παρενόχλησης
 - Δ] Ενέργειες ενημέρωσης περί των πολιτικών βίας & παρενόχλησης
4. Δικαιώματα εργαζομένων & προστασία τους από αντίποινα (άρθρο 12 & 13)
5. Αυτοτελές Τμήμα για την παρακολούθηση της Βίας & Παρενόχλησης στην εργασία της Επιθεώρησης Εργασίας
6. Αρμοδιότητα Επιθεώρησης Εργασίας επί περιστατικών βίας & παρενόχλησης στην εργασία
7. Επίλυση εργατικών διαφορών βίας και παρενόχλησης ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας
 - A] Σύμφωνα με το άρθρο 18 του Ν. 4808/2021
 - B] Σύμφωνα με την υπ' αριθ. 101269/2021 (ΦΕΚ 5978B'/20-12-2021) απόφαση Υπουργού Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων
8. Επιβολή διοικητικών κυρώσεων για παραβιάσεις βίας και παρενόχλησης
 - A] Σύμφωνα με το άρθρο 19 ν. 4808/2021
 - B] Σύμφωνα με την υπ' αριθ. 80016/2022 (ΦΕΚ 4629 Β'/01-9-2022) απόφαση του Υπουργού Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β. ΠΕΠΡΑΓΜΕΝΑ ΕΤΟΥΣ 2023 (από 01/01/2023 έως 31/12/2023)

1. Ποσοτικά-ποιοτικά & συγκριτικά στοιχεία ετών 2023 & 2022 επί των καταγγελιών – εργατικών διαφορών βίας και παρενόχλησης
 - A] Στατιστικά στοιχεία καταγγελλόντων-θιγομένων ως προς το φύλο (Γράφημα 1.)
 - B] Στατιστικά στοιχεία καταγγελλομένων ως προς το φύλο (Γράφημα 2.)



Γ] Στατιστικά στοιχεία καταγγελλομένων ως προς την ιδιότητα (Γράφημα 3.)

Δ] Στατιστικά στοιχεία ως προς το αντικείμενο της καταγγελίας (Γράφημα 4.)

Ε] Ποιοτικά στοιχεία υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης

ΣΤ] Κλάδοι δραστηριότητας καταγγελλόμενων επιχ/σεων

2. Διαχείριση και έκβαση των καταγγελιών επί εργατικών διαφορών βίας και παρενόχλησης (Γράφημα 5.)

Α] Επίλυση - Συμφιλίωση

Β] Ματαίωση

Γ] Σύσταση προσφυγής στα δικαστήρια

Δ] Διοικητικές κυρώσεις

3. Συνεργασία με το Συνήγορο του Πολίτη

4. Μητρώο εργοδοτών του άρθρου 16 παρ. 1 περ. στ' του ν. 4808/2021

5. Ποσοτικά & ποιοτικά στοιχεία επί των καταγγελιών–ελέγχων βίας & παρενόχλησης

6. Στοιχεία υποβολών κανονισμών εργασίας με ενσωματωμένες πολιτικές βίας & παρενόχλησης

7. Παροχή συμβουλευτικής στήριξης σε συνεργασία με τις συναρμόδιες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας και λοιπούς φορείς

8. Οδηγός εργατικών διαφορών βίας & παρενόχλησης στην εργασία

9. Διοργάνωση εκδηλώσεων & συμμετοχή σε ενημερωτικές ημερίδες, εκδηλώσεις & συνεντεύξεις

10. Επιμόρφωση Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων και Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ. ΜΕΛΕΤΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ

1. Υποθέσεις αντιστροφής του βάρους απόδειξης σε συνεργασία με το Συνήγορο του Πολίτη

2. Λοιπές ενδιαφέρουσες υποθέσεις εργατικών διαφορών

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ. ΣΤΟΧΟΙ ΑΥΤΟΤΕΛΟΥΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ

1. Στελέχωση

2. Επιμόρφωση – Συμβουλευτική στήριξη

3. Προβολή της αποστολής της Επιθεώρησης Εργασίας-Δράσεις ενημέρωσης πολιτών



ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα **Ετήσια Έκθεση έτους 2023** αποτελεί ουσιαστικά τη δεύτερη κατά σειρά εκδοθείσα Ετήσια Έκθεση του Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία σύμφωνα με τη θεσμοθετημένη σχετική αρμοδιότητά του κατά το **άρθρο 16 παρ. 1 περ. β) του ΜΕΡΟΥΣ ΙΙ του Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ 101 Α'/19-6-2021)**, το οποίο συστήθηκε για την ενδυνάμωση του μηχανισμού συμμόρφωσης για την πρόληψη και αντιμετώπιση των περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Φυσικά είχε εκδοθεί και η αντίστοιχη Έκθεση για το **πρώτο έτος -2021-** θέσπισης στην ελληνική έννομη τάξη των εν λόγω προστατευτικών διατάξεων, πλην όμως αφορούσε την περίοδο από 19/6/2021 και έως την 31/12/2021, ήτοι ουσιαστικά το β' εξάμηνο του 2021 και όχι όλο το έτος, όπως η επόμενη **έκθεση του 2022** που συντάχθηκε επίσης κατά τα ανωτέρω και αφορούσε στα συνολικά ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία των υποθέσεων βίας και παρενόχλησης που απασχόλησαν εντός του έτους 2022 τις καθ' ύλην και κατά τόπο αρμόδιες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας είτε υπό τη μορφή ελέγχων, είτε εργατικών διαφορών.

Κατόπιν τούτων η παρούσα Ετήσια Έκθεση έτους 2023 μας προσφέρει, 2,5 πλέον χρόνια μετά τη θέσπιση του προστατευτικού θεσμικού πλαισίου κατά της βίας και παρενόχλησης στην εργασία **μοναδική ευκαιρία καταγραφής του αποτυπώματος** αυτού στον κόσμο της εργασίας όχι μόνο μέσω της συγκριτικής επισκόπησης των δεδομένων των δύο ετήσιων εκθέσεων 2022 και 2023, αλλά και με την απόπειρα αποσαφήνισης των βασικών ρυθμίσεων του νόμου και των κανονιστικών αυτού διατάξεων αναφορικά με το πεδίο εφαρμογής, τα προστατευόμενα πρόσωπα και τα δικαιώματα αυτών, τις σχετικές υποχρεώσεις των εργοδοτών και τις αντίστοιχες αρμοδιότητες των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας. Στόχος του εγχειρήματος αυτού είναι τόσο η **αξιολογική καταγραφή στην παρούσα ετήσια έκθεση** των ποσοτικών και ποιοτικών στοιχείων των υποθέσεων βίας και παρενόχλησης του έτους 2023 με αναφορές στο αντίστοιχο



θεσμικό πλαίσιο, όσο και η αποτύπωση του τελευταίου με τη μορφή **βασικού πρακτικού οδηγού** για όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη (εργαζόμενοι/απασχολούμενοι, εργοδότες/επιχειρήσεις ιδιωτικού τομέα, αρμόδιες υπηρεσίες και κάθε ενεργό εν γένει πολίτη που τον ενδιαφέρει η πρόσβαση στη γνώση). Επίσης θα παρατεθούν σε ειδικό κεφάλαιο κάποιες από τις πιο ενδιαφέρουσες υποθέσεις σχετικών εργατικών διαφορών του έτους αναφοράς (2023) ως αξιολογικές μελέτες περιπτώσεων.

Πρωταρχικό δε μέλημα της παρούσας ετήσιας έκθεσης είναι να καταστεί σαφές **στο σύνολο του κόσμου εργασίας** ότι το ισχύον προστατευτικό, νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο πρέπει να αντιμετωπισθεί όχι απλά ως τυπική υποχρέωση, αλλά να αξιοποιηθεί ως **εξαιρετική ευκαιρία αλλαγής εργασιακής κουλτούρας** προς την κατεύθυνση **επίδειξης μηδενικής ανοχής στη βία και παρενόχληση**, γεγονός που θα προσδώσει ιδιαίτερη προστιθέμενη αξία στη διασφάλιση υγιούς και ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας εις όφελος εργαζομένων/απασχολούμενων, εργοδοτών, αλλά και της κοινωνίας ολόκληρης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α. Βασικός Πρακτικός Οδηγός

1. Ενημέρωση για τα μέτρα και ρυθμίσεις για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία (ν.4808/2021)

Με το Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ 101 Α΄/19-6-2021), στα άρθρα 2 έως και 23 αυτού (ΜΕΡΟΣ ΙΙ) και κατόπιν κυρώσεως της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 190 «Για την εξάλειψη της Βίας και Παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας» (ΜΕΡΟΣ Ι), θεσπίσθηκε ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας, το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση (άρθρο 2).

Ως **θιγόμενα πρόσωπα** κατά τις ως άνω διατάξεις ορίζονται **οι εργαζόμενοι και απασχολούμενοι τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στο δημόσιο τομέα, όπως αυτός ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (ΦΕΚ 143Α΄), ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των**



απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, όπως και άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία.

Στα πλαίσια δε της διευρυμένης κατά το **άρθρο 17** του ως άνω νόμου σχετικής αρμοδιότητας της Επιθεώρησης Εργασίας και για την αποτελεσματική και ολιστική αντιμετώπιση του φαινομένου **στον ιδιωτικό τομέα έχει εκδοθεί** το σύνολο των αποφάσεων του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων που προέβλεπε το **άρθρο 22 παρ. 1, 2, 3** του Ν. 4808/2021 (**α. για τις πολιτικές των επιχ/σεων για τη βία & παρενόχληση, υπ' αριθ. 82063/2021, ΦΕΚ 5059Β'/01-11-2021**, **β. για τις εργατικές διαφορές βίας & παρενόχλησης, υπ' αριθ. 101269/2021, ΦΕΚ 5978Β'/20-12-2021** και **γ. για τις διοικητικές κυρώσεις για παραβιάσεις της απαγόρευσης βίας & παρενόχλησης, υπ' αριθ. 80016/2022, ΦΕΚ 4629Β'/01-9-2022**).

Ειδικότερα για τους φορείς του δημοσίου εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του **άρθρου 22 παρ. 4** του ίδιου νόμου **απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών** (υπ' αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/19-1-2023, **ΦΕΚ 343Β'**, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει με την ΔΙΔΑΔ/Φ.64/996/οικ. 6766/19-4-2023, **ΦΕΚ 2561Β'**), που ρυθμίζει διακριτά τα ζητήματα πρόληψης και αντιμετώπισης φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία **σε εργαζόμενους και απασχολούμενους σε φορείς του δημοσίου**, ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησής τους και τη σχέση εργασίας τους.

Η ως άνω υπουργική απόφαση για τους φορείς του δημοσίου επαναλαμβάνει κατ' αναλογία στα άρθρα 1,2,3,4,6 και 7 τους ορισμούς του Ν. 4808/2021 σχετικά με το σκοπό, τον ορισμό βασικών εννοιών και χώρων που μπορούν να λαμβάνουν χώρα συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης, τα μέτρα ενημέρωσης και πρόληψης, μέτρα προστασίας και την απαγόρευση αντιποίνων. Στο άρθρο 5 δε αυτής ρυθμίζεται η ειδική διαδικασία και τα όργανα υποβολής αναφορών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης σε φορείς του δημοσίου (α. ο Συνήγορος του Πολίτη για τα θέματα αρμοδιότητάς του για περιστατικό που ενέχει και παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης κατά τους ν. 3896/2010 και 4443/2016, β. εντός του φορέα που παρέχεται η εργασία ο Σύμβουλος



Ακεραιότητας στους φορείς που υπάρχει, άλλως ο ανώτερος στη διοικητική ιεραρχία προϊστάμενος του φορέα για θέματα προσωπικού και ειδικά για τους ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού και ο Γραμματέας της οικείας Αποκεντρωμένης Διοίκησης και γ) η Εθνική Αρχή Διαφάνειας).

2. Ρητή απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία (βασικοί ορισμοί)

Στο άρθρο 4 του Ν. 4808/2021 θεσπίζεται για πρώτη φορά στο εθνικό δίκαιο ρητή και αυτοτελής (αποσυνδεδεμένη από την έννοια των διακρίσεων) απαγόρευση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας (“mobbing”), είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Στην παρ. 2 του άρθρου αυτού δίνονται οι ορισμοί και ειδικότερα, της βίας και παρενόχλησης, της απλής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου (με επανάληψη και παραπομπή στους ορισμούς των Ν. 3896/2010 (ΦΕΚ 107Α΄) και Ν. 4443/2016 (ΦΕΚ 232Α΄)), στην οποία περιλαμβάνεται και η σεξουαλική παρενόχληση του Ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου προς ευχερέστερο εντοπισμό των συγκεκριμένων περιστατικών βίας και παρενόχλησης που άπτονται στο πεδίο εφαρμογής του νόμου και θα μπορούσαν να αποτελέσουν αντικείμενο προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και σχετικής προστασίας κατά το άρθρο 12 και 18 του νόμου.

Δέον να υπογραμμισθεί ότι κοινό χαρακτηριστικό γνώρισμα όλων των ανωτέρω εννοιών είναι ότι περιλαμβάνουν συμπεριφορές που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Η βία και παρενόχληση μπορεί να οδηγήσει σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και μπορεί να εκδηλώνεται είτε μεμονωμένα, είτε κατ’ επανάληψη. Η παρενόχληση περιλαμβάνει τέτοιες μορφές συμπεριφοράς ανεξαρτήτως εάν συνιστούν οποιασδήποτε μορφής διάκριση, ενώ στην παρενόχληση λόγω φύλου που συνιστά μορφή έμφυλης διάκρισης



συνδέονται αυτές οι συμπεριφορές αιτιωδώς με το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Διακριτικό τέλος γνώρισμα της σεξουαλικής παρενόχλησης συνιστά το γεγονός ότι σε αυτήν περιλαμβάνεται **οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης** λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς **σεξουαλικού χαρακτήρα**, με το ίδιο ως άνω αποτέλεσμα, ήτοι την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Από τα παραπάνω ευχερώς προκύπτει ότι κάθε ως άνω έννοια εμπεριέχεται στην προηγούμενη, ήτοι η σεξουαλική παρενόχληση είναι υποσύνολο της παρενόχλησης λόγω φύλου, η οποία συμπεριλαμβάνεται στην έννοια της παρενόχλησης και η τελευταία αποτελεί υποσύνολο της βίας και παρενόχλησης.

Στην παρ. 3 του ίδιου ως άνω άρθρου οριοθετείται **ενδεικτικά το πεδίο εκδήλωσης** των απαγορευμένων συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης με **διευρυμένους ορισμούς ως προς τους «χώρους»** εντός των οποίων μπορούν να εκδηλωθούν αυτές οι συμπεριφορές, οι οποίοι **δεν περιορίζονται στο φυσικό χώρο παροχής εργασίας** (συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει ο εργοδότης) , **αλλά περιλαμβάνουν και το πεδίο των επικοινωνιών** (και μέσω τεχνολογιών πληροφορικής κατά τηλεργασία π.χ. προσβλητικές και ανάρμοστες προτάσεις σε ιστοσελίδες και εφαρμογές κοινωνικής δικτύωσης, αποστολή μηνυμάτων με προσβλητικό ή/και σεξουαλικού χαρακτήρα περιεχόμενο) και το πεδίο **λοιπών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία** (ταξίδια, εκπαίδευση, εκδηλώσεις και κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία), **αλλά και των μετακινήσεων** από και προς την εργασία.



3. Υποχρεώσεις εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης

Με το **άρθρο 5** του Ν. 4808/2021 εισάγονται **γενικές υποχρεώσεις** των εργοδοτών να λαμβάνουν συγκεκριμένα μέτρα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία **και ανεξαρτήτως αριθμού απασχολούμενου προσωπικού**, όπως :

- ✓ να επιδεικνύουν μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, όταν λαμβάνουν και καλούνται να διαχειριστούν σχετικές καταγγελίες με εμπιστευτικότητα και τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και να μην παρεμποδίζουν την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση αυτών των καταγγελιών ή αναφορών,
- ✓ να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον τους ζητηθεί από αυτές,
- ✓ να παρέχουν στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών,
- ✓ να παρέχουν σε προσβάσιμες μορφές ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές αρχές (ανάρτηση στο χώρο εργασίας).

Σχετικό υπόδειγμα με ενδεικτικό περιεχόμενο της ως άνω ενημέρωσης του άρθρου 5 προς αξιοποίηση από κάθε ενδιαφερόμενο εργοδότη υπάρχει αναρτημένο στην ιστοσελίδα της Επιθεώρησης Εργασίας, στον κάτωθι σύνδεσμο :

<https://www.hli.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/prostasia/via-kai-parenochlisi-stin-ergasia/ypochreoseis-ergodoti-gia-prolipsi-kai-antimetopisi-tis-vias-kai-parenochlisis/>



- ✓ συμπληρώνονται, επιπλέον οι υφιστάμενες σχετικές προβλέψεις του Ν. 3850/2010 («Κώδικας Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων», ΚΝΥΑΕ), προκειμένου να ενσωματωθούν σε αυτές ζητήματα που άπτονται της βίας και παρενόχλησης στην εργασία ως ορίζεται στα **άρθρα 6-8 ν. 4808/2021** : ενημέρωση στο πλαίσιο της υγείας & ασφάλειας για τους κινδύνους και τα μέτρα για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης, ενίσχυση της έννοιας των ψυχοκοινωνικών κινδύνων με τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης τόσο στα προγράμματα εργοδοτών προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας, όσο και στη λήψη μέτρων πρόληψης, ελέγχου και περιορισμού αυτών, ενίσχυση των αρμοδιοτήτων του ιατρού εργασίας με τη συμπερίληψη σε αυτές της διάστασης της βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας,
- ✓ **αλλά και ειδικότερα (στις επιχειρήσεις ιδιωτικού τομέα άνω των 20 απασχολούμενων) υφίσταται υποχρέωση κατάρτισης σχετικών πολιτικών (άρθρο 9, 10 & 11) ως υποχρεωτικό περιεχόμενο των κανονισμών εργασίας ή των Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας κατά περίπτωση.**

Έχει εκδοθεί σχετικά και η υπ' αριθ. 82063/01-11-2021 απόφαση του Υπουργού Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων «Υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 του ν. 4808/2021, καθώς και σχετικές οδηγίες προς τους υπόχρεους, κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 1 του άρθρου 22 του ν. 4808/2021 (Α' 101).

Αναλυτικότερα ως προς τη συγκεκριμένη **υποχρέωση κατάρτισης δύο αυτοτελών πολιτικών εντός των επιχ/σεων-εργοδοτών ιδιωτικού τομέα που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα τόσο πρόληψης και καταπολέμησης βίας και παρενόχλησης, όσο και διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών** τονίζονται τα κάτωθι ως προς τα οριζόμενα εκ του νόμου και της ως άνω ΥΑ ως ελάχιστο περιεχόμενο και τρόπος κατάρτισης αυτών.

Για τη συμπλήρωση του ορίου των είκοσι (20) ατόμων που απασχολούνται στην επιχείρηση λαμβάνονται υπόψη οι κατηγορίες εργαζομένων που εμπίπτουν



στο πεδίο εφαρμογής του νόμου κατά το άρθρο 3 αυτού. Σε ό, τι αφορά ειδικότερα τις/τους εργαζόμενες/ους με συμβάσεις εργασίας με Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.), καθώς και εκείνες/ους που παραχωρούνται με **σύμβαση γνήσιου δανεισμού**, αμφότερες οι κατηγορίες προσμετρώνται **τόσο στον αριθμό εργαζομένων του άμεσου/αρχικού εργοδότη** όσο και **στον αριθμό εργαζομένων του έμμεσου/τρίτου εργοδότη**.

A] Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας & παρενόχλησης

(άρθρο 9 ν. 4808/2021 & άρθρο 3 παρ. 1 της ΥΑ 82063/2021)

...μεταξύ άλλων πρέπει να αναφέρονται...

Ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου»), με ενημερωτικό & καθοδηγητικό ρόλο, με εύκολους & άμεσους διαύλους επικοινωνίας με αυτό και απόλυτο σεβασμό στα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα.

Εντοπισμός κινδύνων που σχετίζονται με λόγους διάκρισης ή αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων.

Δράσεις ευαισθητοποίησης εργαζομένων και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.

Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή, ιδιαίτερα όπου υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.

B] Πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών

(άρθρο 10 ν. 4808/2021 & άρθρο 3 παρ. 1 της ΥΑ 82063/2021)

...μεταξύ άλλων πρέπει να αναφέρονται...

Ορισμός αρμόδιου/ων προσώπου/ων ή αρμόδιας υπηρεσίας υποδοχής, εξέτασης και διαχείρισης καταγγελιών ή παραπόνων.

Δημιουργία ασφαλών και προσβάσιμων διαύλων επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών και έρευνα και εξέτασή τους με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων θιγόμενων και καταγγελλόμενων, δυνατότητα λήψης μέτρων για την ασφάλεια των πληροφοριών.



Το/α ως άνω αρμόδιο/α πρόσωπο/α μπορούν να ασκούν τα καθήκοντα είτε αποκλειστικά, είτε παράλληλα με άλλα καθήκοντα και μπορούν είτε να ανήκουν στο προσωπικό της επιχείρησης είτε να συνεργάζονται με αυτήν.

Για την αποφυγή αμφιβολίας, στην πολιτική δύναται να προβλέπεται ότι τα πρόσωπα αυτά ή οι υπηρεσίες ενημερώνουν το θιγόμενο πρόσωπο για τη δυνατότητά του, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της επιχείρησης, να υποβάλει επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη) καθώς και στις δικαστικές αρχές, κατ' επιλογή του.

Τήρηση της υποχρέωσης απαγόρευσης αντιποίνων (άρθρο 13 ν. 4808/2021).

Περιγραφή συνεπειών σε βάρος του καταγγελλόμενου επί διαπίστωσης παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία (άρθρο 12 παρ. 2 Ν. 4808/2021).

Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

Οι ως άνω δύο αυτοτελείς πολιτικές, ως βέλτιστη πρακτική της επιχείρησης και παρότι δεν υφίσταται σχετική υποχρέωση, μπορεί να εντάσσονται σε ή να συνοδεύονται από άλλες πολιτικές κοινωνικού χαρακτήρα, όπως πολιτική για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών και μεταχείρισης και για την καταπολέμηση των διακρίσεων κατά τους ν. 3896/2010 (Α' 207) και ν. 4443/2016 (Α' 232).

Γ] Διαβούλευση επί των πολιτικών βίας & παρενόχλησης

(άρθρο 11 Ν. 4808/2201 & άρθρο 2 της ΥΑ 82063/2021)

Καταρχάς οι προαναφερόμενες πολιτικές αποτελούν αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων ως περιεχόμενο της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, ή του Κανονισμού Εργασίας (εφόσον υφίσταται ήδη Κανονισμός Εργασίας ή προβλέπεται υποχρέωση κατάρτισής του), ή καταρτίζονται από τον εργοδότη, κατόπιν διαβούλευσης με τους εκπροσώπους της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, ή με το συμβούλιο εργαζομένων.

Η διαβούλευση διεξάγεται :



**ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ

- ✓ είτε στα πλαίσια εκ του νόμου υποχρέωσης κατάρτισης Κανονισμού Εργασίας ή τροποποίησής του ,
- ✓ είτε ως αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων για την κατάρτιση Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ,
- ✓ σε κάθε άλλη περίπτωση ως διαβούλευση του εργοδότη με τους εκπροσώπους της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή με το συμβούλιο εργαζομένων ή, εφόσον δεν υπάρχουν με σχετική ανάρτηση του σχεδίου των πολιτικών στο χώρο εργασίας, ώστε να λάβει απόψεις από το σύνολο των εργαζομένων κατά το άρθρο 11 του ν. 4808/2021.

Κατά τη διαβούλευση μπορούν τα μέρη να εντοπίζουν και ομάδες προσώπων που ενδεχομένως είναι περισσότερο εκτεθειμένες σε τέτοιους κινδύνους για τη λήψη μέτρων για την αποτελεσματική προστασία τους.

Ειδικά οι προβλέψεις για πειθαρχικά παραπτώματα, πειθαρχική διαδικασία και πειθαρχικές ποινές στο πλαίσιο ή σε συνέχεια καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία αποτελούν υποχρεωτικό περιεχόμενο του Κανονισμού Εργασίας, εφόσον τέτοιος υπάρχει ή υπάρχει υποχρέωση κατάρτισης τέτοιου.

Εφόσον δε στην επιχ/ση δεν υπάρχει επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση ή η υπάρχουσα δεν επιθυμεί να ρυθμίσει με ΣΣΕ το περιεχόμενο του Κανονισμού και στην επιχ/ση δεν υπάρχει εκλεγμένο συμβούλιο εργαζομένων, **τότε η κατάρτιση του Κανονισμού γίνεται μονομερώς από τον εργοδότη (άρθρο 1 του ν.δ. 3789/1957).** Στην περίπτωση αυτή **απαιτείται κύρωση του Κανονισμού των ιδιωτικών επιχ/σεων από τα κατά τόπο αρμόδια, με βάση την έδρα της επιχ/σης, Τμήματα Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων** των αντίστοιχων Περιφερειακών Διευθύνσεων της Επιθεώρησης Εργασίας (άρθρο 20 παρ. 3 περ. (αδ) «Οργανισμού Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας»», ΦΕΚ 5937 Β΄/21-11-2022).

Στη μεταβατική δε διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 23 του Ν. 4808/2021 ορίζεται ότι κατά το διάστημα μέχρι τη σύναψη επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, όπου εφαρμόζεται, ή μέχρι την κατάρτιση ή τροποποίηση του



κανονισμού εργασίας, όπου υπάρχει, προκειμένου να συμπεριληφθούν σε αυτά οι πολιτικές καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης και διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10, η υποχρέωση του εργοδότη εκπληρώνεται με τη θέση σε ισχύ των πολιτικών αυτών με δική του απόφαση που λαμβάνεται εντός τριών (3) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος, κατόπιν διαβούλευσης με τους εργαζομένους ή τους εκπροσώπους τους, σύμφωνα με όσα ορίζονται στην παρ. 1 του άρθρου 11.

Δ] Ενέργειες ενημέρωσης περί των πολιτικών βίας & παρενόχλησης **(άρθρα 2 παρ. 5 & 4 ΥΑ 82063/2021)**

Η υιοθέτηση των κειμένων πολιτικής ολοκληρώνεται με τις ενέργειες ενημέρωσης από την πλευρά του εργοδότη με τους κάτωθι τρόπους :

Ανάρτηση στον πίνακα ανακοινώσεων του χώρου εργασίας **και**

Ανάρτηση στην ιστοσελίδα της επιχ/σης, εφόσον υφίσταται

και παράλληλα

Ενημέρωση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, γραπτώς ή με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο ή με κάθε πρόσφορο μέσο.

4. Δικαιώματα εργαζομένων & προστασία τους από αντίποινα (άρθρο 12 & 13)

Κάθε πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του Ν. 4808/2021 και **θίγεται** από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση στην απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει σύμφωνα με το άρθρο 12 του Ν. 4808/2021 **παράλληλα και διακριτά τα κάτωθι δικαιώματα :**

α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας,

β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφορά στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της,



γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του και

δ) καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με την πολιτική της για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών.

Επιπρόσθετα θεσπίζεται **δικαίωμα κάθε προσώπου του άρθρου 3 που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του** - ιδίως, εάν ο εργοδότης είναι ο δράστης αυτής της συμπεριφοράς, ή εάν δεν έχει λάβει τα κατάλληλα μέτρα, ή εάν τα μέτρα που έχει λάβει δεν είναι επαρκή, ώστε να παύσει η συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης σε βάρος του - **να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή ή την ασφάλεια του** και υπό τους όρους της παρ. 3 του άρθρου 12 του Ν. 4808/2021. Το θιγόμενο πρόσωπο οφείλει προηγουμένως να έχει ενημερώσει εγγράφως τον εργοδότη για το περιστατικό και την άσκηση του εν λόγω δικαιώματός του.

Σε κάθε περίπτωση **γεννάται εκτός των άλλων αξίωση για πλήρη αποζημίωση** (θετική –αποθετική ζημία και ηθική βλάβη) του θιγόμενου προσώπου με δικαστική διεκδίκηση.

Ισχυρή τέλος είναι και η προστασία που προσφέρει στο θιγόμενο πρόσωπο που καταγγέλλει συγκεκριμένο/α περιστατικό/ά βίας και παρενόχλησης στην εργασία του και η **απαγόρευση αντιποίνων του άρθρου 13 του Ν. 4808/2021**. Πιο συγκεκριμένα ορίζεται ότι **απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση προσώπου του άρθρου 3, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο** κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 (Α' 207) για περιστατικό βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4.

[5. Αυτοτελές Τμήμα για την παρακολούθηση της Βίας & Παρενόχλησης στην εργασία της Επιθεώρησης Εργασίας](#)



Η **Ανεξάρτητη Διοικητική Αρχή** με την επωνυμία «**Επιθεώρηση Εργασίας**» και σκοπό τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας, συστάθηκε με το **άρθρο 102 του ν. 4808/2021 ως καθολικός διάδοχος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)**, απολαύει λειτουργικής ανεξαρτησίας, διοικητικής και οικονομικής αυτοτέλειας και δεν υπόκειται σε έλεγχο ή εποπτεία από κυβερνητικά όργανα, κρατικούς φορείς ή άλλες διοικητικές αρχές και υπόκειται σε κοινοβουλευτικό έλεγχο, σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Κανονισμό της Βουλής και ασκεί τις αρμοδιότητες που προβλέπονται στο **άρθρο 103 του Ν. 4808/2021**.

Η **έναρξη λειτουργίας** της έγινε με την απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με αριθ. **67759/18-7-2022 (ΦΕΚ 3795/Β'/19-7-2022)**, με μεταφορά όλων των οργανικών μονάδων του καταργούμενου Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) κατά τα **άρθρα 102-125 του Ν. 4808/2021**. Ο **Οργανισμός της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας»** εκδόθηκε κατά την παρ. 3 του άρθρου 121 του Ν. 4808/2021 με την υπ' αριθ. **510148/17-11-2022 (ΦΕΚ 5937 Β'/21-11-2022)** απόφαση του Αναπληρωτή Υπουργού Οικονομικών και του Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας.

Με τον ως άνω τρόπο μεταφέρθηκε στη νέα οργανωτική δομή και το **Αυτοτελές Τμήμα για την παρακολούθηση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία**, το οποίο είχε συσταθεί με το **άρθρο 16 του Ν. 4808/2021** για την ενίσχυση του μηχανισμού συμμόρφωσης, στις περιπτώσεις που η Επιθεώρηση Εργασίας νομιμοποιείται να επιλαμβάνεται περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Σύμφωνα με τις ως άνω ρυθμίσεις στο νέο οργανωτικό σχήμα το Αυτοτελές Τμήμα για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην Εργασία **ανήκει στις οργανικές μονάδες που υπάγονται απευθείας στον Διοικητή (άρθρο 4 του Οργανισμού)** και του ανατίθενται οι αρμοδιότητες που περιγράφονται **στο άρθρο 7 του Οργανισμού**, όπως αυτές ήδη **αποκλειστικά απαριθμούνται στην παρ. 1 του άρθρου 16 του Ν. 4808/2021** και έχουν ως κάτωθι :

➤ **παρακολουθεί την πορεία των καταγγελιών και των αιτήσεων για την επίλυση εργατικών διαφορών σχετικών με τη βία και παρενόχληση που υποβάλλονται στην Αρχή, ώστε να αντιμετωπίζονται ταχέως και αποτελεσματικά,**



- **συντάσσει και υποβάλλει ετήσιες εκθέσεις** με ποιοτικά και ποσοτικά στοιχεία κατόπιν συγκέντρωσης, επεξεργασίας και αξιοποίησης των δεδομένων των σχετικών ελέγχων και των εργατικών διαφορών για τη βία και παρενόχληση,
- **ενημερώνει για τις νομοθετικές εξελίξεις, τις καλές πρακτικές και τα θέματα εφαρμογής της νομοθεσίας περί βίας και παρενόχλησης και παρέχει συμβουλευτική στήριξη στις περιφερειακές υπηρεσίες της Αρχής** σε συνεργασία με τα συναρμόδια Τμήματα της Αρχής,
- **συνεργάζεται** με το Τμήμα Σχεδιασμού και Συντονισμού Ελέγχων, με το Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία της Διεύθυνσης Ατομικών Ρυθμίσεων και με τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για την εκπόνηση οδηγιών και πρωτοκόλλων για τις διαφορές που σχετίζονται με βία και παρενόχληση, καθώς και με τον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, σύμφωνα με τον ν. 3094/2003,
- **συγκεντρώνει, επεξεργάζεται και αξιοποιεί** τα δεδομένα από τους ελέγχους σχετικά με την τήρηση της νομοθεσίας και από τις αιτήσεις για την επίλυση εργατικών διαφορών σχετικών με τη βία και την παρενόχληση και χρησιμοποιεί σχετικούς δείκτες μέτρησης,
- **τηρεί μητρώο εργοδοτών** κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, στο οποίο αναγράφεται κάθε μεταβολή αυτής συνεπεία τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

6. Αρμοδιότητα Επιθεώρησης Εργασίας επί περιστατικών βίας & παρενόχλησης στην εργασία

Με το **άρθρο 17 του Ν. 4808/2021** καθορίστηκε **διευρυμένη καθ' ύλην αρμοδιότητα** της Επιθεώρησης Εργασίας ως προς τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, προκειμένου να παρέχονται αυξημένα εχέγγυα προστασίας στα θιγόμενα πρόσωπα του άρθρου 3 του Ν. 4808/2021 και να διασφαλίζεται η συμμόρφωση όλων των υποχρέων με τις εκ του νόμου υποχρεώσεις τους.

Ειδικότερα, η Επιθεώρηση Εργασίας ορίζεται ως αρμόδια :



- για τον έλεγχο της εφαρμογής των άρθρων 4, 12 και 13 του Ν. 4808/2021 επί σχετικής καταγγελίας από τα θιγόμενα πρόσωπα (με τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς ως κάτωθι αναλύεται),
- για τον έλεγχο της τήρησης των υποχρεώσεων πρόληψης των άρθρων 5-11 του Ν. 4808/2021, ανεξαρτήτως υποβολής αίτησης από κάποιον θιγόμενο (κυρίως με τη διαδικασία ελέγχου ακόμη και επί ανώνυμης καταγγελίας).
- για την παροχή σχετικών συμβουλών προς τους εργοδότες και τους εργαζόμενους,
- για τη μέριμνα λήψης από τους εργοδότες όλων των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων και
- για την τήρηση μητρώου εργοδοτών κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία.
- προβλέπεται τέλος, το πεδίο συνεργασίας και ανταλλαγής στοιχείων με συναρμόδιους δημόσιους φορείς, ιδίως εντός του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και με το Συνήγορο του Πολίτη, ώστε να διασφαλίζεται η ορθή μέτρηση και η ολιστική αντιμετώπιση του φαινομένου.

7. Επίλυση εργατικών διαφορών βίας και παρενόχλησης ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας

Προβλέπεται, εξάλλου **στο άρθρο 18 του νόμου ειδική διαδικασία εργατικών διαφορών ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας**, η οποία αναφέρεται στη διαχείριση των επώνυμων καταγγελιών που υποβάλλονται στην Επιθεώρηση Εργασίας για παραβίαση των διατάξεων περί απαγόρευσης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, οι οποίες πηγάζουν **από τη σχέση εργασίας ή απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα** και ανεξαρτήτως του συμβατικού καθεστώτος των απασχολούμενων, βασικά σημεία της οποίας είναι τα κάτωθι :

A) Σύμφωνα με το άρθρο 18 του Ν. 4808/2021



➤ **Αίτηση** για εργατική διαφορά σχετική με βία και παρενόχληση (άρθρα 4,12,13) **κατ' επιλογή του θιγομένου προσώπου** είτε στον Προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, είτε στον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος και η διαδικασία επίλυσης της διαφοράς διεξάγεται από αυτόν. Στο άρθρο 14 του νόμου προβλέπεται υπό προϋποθέσεις και δυνατότητα προσφυγής για τα ως άνω θέματα και από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, συμπεριλαμβανομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων.

➤ Το ως άνω αρμόδιο όργανο **ενημερώνει αμελλητί** το Αυτοτελές Τμήμα για την παρακολούθηση της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία από την υποβολή της καταγγελίας, τις κοινοποιήσεις ή διαβιβάσεις σχετικών εγγράφων, διαβίβαση φακέλου και πρόσκλησης για παράσταση εκπροσώπου του Συνηγόρου του Πολίτη (όταν η καταγγελία εμπίπτει στο πεδίο αρμοδιότητάς του σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 5 του Ν. 3094/2003) μέχρι και την ολοκλήρωση της διαδικασίας και τη σύνταξη της αιτιολογημένης άποψης του αρμοδίου οργάνου, ώστε να δύναται το Τμήμα να παρακολουθεί την πορεία της υπόθεσης.

➤ Κατά προτεραιότητα προσδιορισμός της διαδικασίας και ολοκλήρωση αυτής εντός δύο (2) μηνών το αργότερο από την υποβολή της καταγγελίας.

➤ Κατά τη διεξαγωγή της διαδικασίας προστατεύεται η ιδιωτικότητα των εμπλεκόμενων ή τρίτων και τα προσωπικά δεδομένα τους και το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας επέχει καθήκον εχεμύθειας για έγγραφα και στοιχεία που λαμβάνει γνώση στο πλαίσιο της επίλυσης της διαφοράς.

➤ Κατά τη διεξαγωγή της διαδικασίας δύναται να γίνει χρήση τυποποιημένων δελτίων ελέγχου και εργαλείων τεκμηρίωσης **και κάθε αποδεικτικού εγγράφου και να ζητείται η συνδρομή κάθε αρμόδιας αρχής και του εργοδότη**. Κατά τη σχετική διαδικασία εφαρμόζεται η **αντιστροφή του βάρους απόδειξης** του άρθρου 24 παρ. 1 του Ν. 3896/2010 (207Α') (άρθρο 15 Ν. 4808/2021).

➤ Εφόσον κατά τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς **διαπιστωθεί παράβαση των άρθρων 4 έως και 13 του Ν. 4048/2021 επιβάλλονται από τον Επιθεωρητή Εργασίας κυρώσεις σύμφωνα με το άρθρο 19** και τη σχετική Υπουργική Απόφαση σύμφωνα με το **άρθρο 22 παρ. 3 του νόμου**, η οποία και δημοσιεύθηκε την **01-9-2022, υπ' αριθ. 80016 (ΦΕΚ 4629Β')**.



➤ Συγκεκριμένα με το **άρθρο 19** εισάγεται πρόβλεψη για ειδικές κυρώσεις στον εργοδότη με αντίστοιχη ενδυνάμωση της Επιθεώρησης Εργασίας σε περίπτωση παραβίασης των σχετικών θεσμοθετημένων υποχρεώσεών του, **είτε αυτή λάβει χώρα από τον ίδιο, είτε από εργαζόμενό του και ο εργοδότης δε λάβει τα μέτρα του άρθρου 12 παρ. 2 του ν. 4808/2021**, ενώ επιφυλάσσεται και αυστηρότερη μεταχείρισή του, εφόσον ληφθούν αντίποινα (άρθρο 13) από τον εργοδότη σε βάρος του θιγόμενου.

Καθιερώνεται δε στην παρ. 3 του άρθρου αυτού **ειδική αρμοδιότητα της Επιθεώρησης Εργασίας έκδοσης εντολής με άμεση εκτελεστική ισχύ προς τον εργοδότη να λάβει ένα ή περισσότερα από τα συγκεκριμένα τέσσερα προσωρινά μέτρα σε περίπτωση επικείμενου κινδύνου**, τα οποία και δύνανται να επιβληθούν σε κάθε στάδιο επίλυσης της εργατικής διαφοράς ή διενέργειας του ελέγχου και μπορούν να ανακαλούνται ή να διατηρούνται με το πόρισμα ή με νεότερη απόφαση. Σε περίπτωση μη εκτέλεσης από τον εργοδότη των οριζομένων στην εντολή μέτρων επιβάλλεται πρόστιμο σύμφωνα με τα ανωτέρω.

B] Σύμφωνα με την υπ' αριθ. 101269/2021 (ΦΕΚ 5978B'/20-12-2021) απόφαση Υπουργού Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων

➤ Προσδιορίζεται **το πεδίο εφαρμογής (άρθρο 1)** της ειδικής διαδικασίας εργατικών διαφορών βίας και παρενόχλησης σε διαφορές ως προς την τήρηση των διατάξεων των **άρθρων 4,12,13 του ν. 4808/2021 που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας ή απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα μόνο και ανεξαρτήτως του συμβατικού καθεστώτος των απασχολούμενων κατά το άρθρο 3 παρ. 1 του ν. 4808/2021.**

(ήτοι περιλαμβάνονται και απασχολούμενοι στον ιδιωτικό τομέα με καθεστώς σύμβασης έργου, παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, μαθητευόμενοι, πρακτικά ασκούμενοι, άτομα που αιτούνται εργασία ή έχει λήξει η εργασιακή τους σχέση).

➤ **Αίτηση ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας έχουν δικαίωμα να καταθέσουν (άρθρο 2) :**



- ✓ Κάθε πρόσωπο του άρθρου 3 ν. 4808/2021, ακόμη κι αν έχει λήξει η σχέση στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το καταγγελλόμενο περιστατικό,
- ✓ Ο εργοδότης στην περίπτωση της παρ. 3 του άρθρου 12 του ν. 4808/2021,
- ✓ Νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον και διαθέτουν οπωσδήποτε γραπτή συναίνεση του θιγόμενου (άρθρο 14 ν. 4808/2021)

➤ **Παραδεκτό της αιτήσεως (άρθρο 3 και 6 παρ. 1)**

✓ Η αίτηση υποβάλλεται κατ' επιλογή του θιγόμενου προσώπου-καταγγέλλοντος είτε στον Προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, είτε στον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος και η διαδικασία επίλυσης της διαφοράς διεξάγεται από αυτόν.

✓ Η αίτηση πρέπει να είναι επώνυμη, έγγραφη και συγκεκριμένη με τα πλήρη στοιχεία του προσφεύγοντος, του θιγόμενου και του καθ' ού (ονομ/μο, επωνυμία, νόμιμος εκπρόσωπος, δ/νση, τηλέφωνα, ΑΦΜ), αλλά και αναλυτική αναφορά των συγκεκριμένων περιστατικών ή συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης στην εργασία κατά τους ορισμούς των άρθρων 4, 12, 13 του Ν. 4808/2021, ώστε να δύναται να δημιουργηθεί η απαιτούμενη αρχή απόδειξης, για να ενεργοποιηθεί η προβλεπόμενη από το άρθρο 15 του ν. 4808/2021 αντιστροφή του βάρους απόδειξης.

✓ Επί επικλήσεως αδυναμίας γραφής στα ελληνικά η αίτηση συντάσσεται από τον αρμόδιο υπάλληλο με την επισήμανση του γεγονότος αυτού στο τέλος της.

✓ Επί σωρεύσεως στην ίδια αίτηση αιτήματος τόσο των γενικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, όσο και των ειδικών περί βίας και παρενόχλησης ζητείται από τον αιτούντα ο διαχωρισμός αυτών, ώστε να ακολουθηθεί η προβλεπόμενη κατά περίπτωση διαδικασία.

➤ **Αποστολή προσκλήσεων με συνημμένη σε αυτές την αίτηση σε όλα τα εμπλεκόμενα κατά το νόμο μέρη, ήτοι :**



✓ Στον αιτούντα-θιγόμενο του άρθρου 3 ή αιτούντα-εργοδότη του άρθρου 12 παρ. 3 Ν. 4808/2021,

✓ Στον εργοδότη ή εκπρόσωπο αυτού ανεξάρτητα αν είναι το καταγγελλόμενο πρόσωπο ή όχι,

✓ Σε άλλον εργαζόμενο ή με άλλη σχέση απασχολούμενο ως καταγγελλόμενο πρόσωπο,

✓ Στο Συνήγορο του Πολίτη για την άσκηση της κατά νόμο αρμοδιότητάς του στις περιπτώσεις που τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης έχουν σχέση με απαγορευμένα κριτήρια διάκρισης κατά τους ν. 3896/2010 και ν. 4443/2016.

✓ Μέριμα μεσολάβησης τουλάχιστον δύο (2) εργασίμων ημερών από την παραλαβή της πρόσκλησης έως την ημερομηνία ορισμού της συζήτησης για προετοιμασία των μερών και αποφυγή αναβολής της συζήτησης για αυτό το λόγο κατά το άρθρο 6 παρ. 7 της ΥΑ.

✓ Προσδιορισμός της συζήτησης της αίτησης εντός το αργότερο δέκα (10) ημερολογιακών ημερών από την κατάθεσή της.

✓ Κατά την αποστολή της πρόσκλησης ή και οποτεδήποτε έως την εντός διμήνου ολοκλήρωση της διαδικασίας δύναται να ζητά η αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας τα έγγραφα και στοιχεία που θεωρεί απαραίτητα για τη διεξαγωγή της διαδικασίας και είναι σχετικά με τα προς εξέταση αιτήματα και επί τυχόν μη προσκομίσεως αυτών επιβάλλονται οι κυρώσεις κατά το άρθρο 24 ν. 3996/2011 (άρθρο 5 παρ. 1).

✓ Με την πρόσκληση δύναται να τεθεί προθεσμία υποβολής εγγράφων υπομνημάτων με τις θέσεις όλων των εμπλεκομένων μερών (άρθρο 5 παρ. 3).

➤ **Ειδικότερα ζητήματα ως προς τη συζήτηση, παράσταση, απόδειξη και ολοκλήρωση της διαδικασίας (άρθρο 5)**

✓ Περιορισμός της συζήτησης στα γεγονότα που αναφέρονται στην αίτηση χωρίς δυνατότητα εκ των υστέρων ουσιώδους μεταβολής αυτών.

✓ **Αναβολή** επιτρέπεται για σοβαρό λόγο και εφόσον κατά την κρίση του Επιθεωρητή Εργασίας δεν κινδυνεύει η μη ολοκλήρωση της διαδικασίας εντός διμήνου από την καταγγελία κατά το άρθρο 18 παρ. 4 του ν. 4808/2021.



✓ **Δυνατότητα παράστασης συνολικά μέχρι δύο (2) εκπροσώπων από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος πέραν των νομικών συμβούλων και συμπεριλαμβανομένων κατά περίπτωση και των εκπροσώπων οργανώσεων και διερχόμενων.**

✓ Σε περίπτωση **αδικαιολόγητης μη παράστασης** κάποιου από τα κληθέντα μέρη γίνεται **καταγραφή των απόψεων** του παριστάμενου μέρους **και του μαχητού τεκμηρίου** περί της αλήθειας των ισχυρισμών αυτού, **ενώ μπορούν να επιβληθούν** στο απόν μέρος οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 ν. 3996/2011.

➤ **Ως προς την αποδεικτική διαδικασία μέσω προσκομίσεως εγγράφων, εξέτασης των μερών, διενέργειας αυτοψίας και ελέγχου λοιπών αρχείων ή και οπτικοακουστικού υλικού ορίζονται τα κάτωθι :**

✓ Ο Επιθεωρητής Εργασίας **δέχεται ως αληθή τα στοιχεία που προκύπτουν από τα επίσημα έγγραφα** που οφείλει να τηρεί και υποβάλλει στην Επιθεώρηση ο εργοδότης **και αφορούν την εργασιακή σχέση του προσφεύγοντος.**

✓ Όποιο τυχόν **άλλο ιδιωτικό έγγραφο ή στοιχείο** προσκομίζεται σε φυσική ή ηλεκτρονική μορφή **λαμβάνεται υπόψη και εκτιμάται ελεύθερα.**

✓ **Δυνατότητα εξέτασης των εμπλεκόμενων μερών** είτε μεμονωμένα ή κατά αντιπαράσταση **κατά την ελεύθερη κρίση** του Επιθεωρητή Εργασίας.

✓ Δυνατότητα διενέργειας αυτοψίας.

✓ Ο Επιθεωρητής Εργασίας έχει **ελεύθερη πρόσβαση στα αρχεία** της επιχ/σης/εργοδότη **εν γένει και ιδίως** σε τυχόν **οπτικοακουστικό υλικό** που συλλέγεται από αυτήν για νόμιμο σκοπό (π.χ. ασφάλεια).

✓ Εφαρμόζεται κατά τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς ο **δικονομικός κανόνας της αντιστροφής του βάρους απόδειξης** του άρθρου 24 παρ. 1 του ν. 3896/2010, εφόσον δηλ. έχει θεμελιωθεί **αρχή απόδειξης** με την επίκληση από τον αιτούντα γεγονότων ή στοιχείων από τα οποία **πιθανολογείται** η εκδήλωση περιστατικού βίας ή παρενόχλησης, **ο καθ' ού η αίτηση έχει το βάρος να ανατρέψει** το τεκμήριο και να αποδείξει ότι δεν συνέτρεξαν τέτοιες περιστάσεις.



➤ **Ολοκλήρωση της διαδικασίας εντός το αργότερο δύο μηνών από την υποβολή της καταγγελίας με το αιτιολογημένο πόρισμα του Επιθεωρητή Εργασίας,**

με το οποίο είναι δυνατό να διαπιστώνονται τα κάτωθι :

✓ **επίλυση** με λήψη πρόσφορων και ανάλογων μέτρων ή **ματαίωση** λόγω ανάκλησης των καταγγελλομένων

✓ **επιβολή διοικητικών κυρώσεων** επί διαπιστώσεως συγκεκριμένων παραβιάσεων της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης **συμπεριλαμβανομένης και της εντολής λήψης των προσωρινών μέτρων του άρθρου 19 παρ. 3 του ν. 4808/2021**

✓ **αλλά και** η υποβολή μηνυτήριας αναφοράς,

✓ **ενώ αποφασίζεται και η διατήρηση, ανάκληση ή μεταβολή των τυχόν ήδη διαταχθέντων** κατά το άρθρο 19 παρ. 3 προσωρινών μέτρων,

✓ **αναμονή για το πόρισμα του Συνηγόρου του Πολίτη** στις περιπτώσεις που ασκεί τη νομοθετημένη αρμοδιότητά του προς ιδίαν αυτού έρευνα,

✓ για το πόρισμα αυτό ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων **δεν φέρει καμία ευθύνη**, εκτός εάν αποδειχθεί ότι ενήργησε με δόλο, προκειμένου να προκαλέσει ζημία ή να αποφέρει αθέμιτο όφελος σε κάποιο από τα μέρη.

✓ **μετά τη σύνταξη του αιτιολογημένου πορίσματος του Επιθεωρητή Εργασίας η υπόθεση λογίζεται ολοκληρωμένη και δεν καταλείπεται σε κανένα από τα εμπλεκόμενα μέρη κανένα περιθώριο επαναφοράς τους στα ήδη συζητηθέντα αντικείμενα της περαιωμένης εργατικής διαφοράς.**

✓ **δεν προβλέπεται καμία διαδικασία ένστασης, επανεξέτασης ή εν γένει προσφυγής κατά του αιτιολογημένου πορίσματος** του διεξάγοντος την εργατική διαφορά βίας και παρενόχλησης Προϊσταμένου αρμόδιου Τμήματος ή αρμόδιας Περιφερειακής Δ/σης, η επιλογή του οποίου εναπόκειται εκ του νόμου στη διακριτική ευχέρεια του ίδιου του θιγόμενου προσώπου κατά το αρχικό στάδιο υποβολής της σχετικής ειδικής αίτησης και σε καμία περίπτωση μετά την περαίωση της διαδικασίας με την έκδοση του πορίσματος.

Επισημαίνεται ότι για την ως άνω διαδικασία έχει ήδη εκδοθεί από τον Δεκέμβριο 2022 ο **πρώτος Οδηγός Εργατικών Διαφορών Βίας και Παρενόχλησης**



στην εργασία στα πλαίσια της θεσμοθετημένης αρμοδιότητας παροχής συμβουλευτικής στήριξης του Αυτοτελούς Τμήματος στις κατά τόπο αρμόδιες περιφερειακές υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας, όπως κατωτέρω στο Κεφάλαιο Β.8. αναφέρεται.

8. Επιβολή διοικητικών κυρώσεων για παραβιάσεις βίας και παρενόχλησης

A) Σύμφωνα με το άρθρο 19 ν. 4808/2021

α) Γενικές Παραβάσεις...

Για παραβίαση άρθρων 5 έως και 11 ν. 4808/2021 (γενικές παραβάσεις) :
αποτελεί παράλληλη αρμοδιότητα Επιθεωρητών Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία (ΑΥΕ) και Εργασιακών Σχέσεων (ΕΕΣ) είτε με επιτόπιο έλεγχο, είτε στο πλαίσιο συζήτησης εργατικής διαφοράς,

(άρθρο 19 παρ. 1 ν. 4808/2021)

- ✓ τήρηση της διαδικασίας του άρθ. 24 του ν. 3996/2011 , ήτοι προηγούμενη κλήση σε έγγραφες εξηγήσεις και εφόσον οι τελευταίες κριθούν ότι δε θεραπεύουν τη διαπιστωθείσα παράβαση, τότε συντάσσεται εισήγηση επιβολής προστίμου,
- ✓ δυνατότητα έκπτωσης 30 % επί του προστίμου με παραίτηση από τα ένδικα βοηθήματα και υποβολή δήλωσης συμμόρφωσης από τον εργοδότη εντός 30 ημερών από την κοινοποίηση της Πράξης Επιβολής Προστίμου » έκδοση νέας τροποποιητικής ΠΕΠ,
- ✓ σε περίπτωση υποτροπής επιβάλλεται νέο διοικητικό πρόστιμο χωρίς προσαύξηση και χωρίς τη δυνατότητα έκπτωσης,
- ✓ ως υποτροπή νοείται η επανάληψη κάποιας εκ των ανωτέρω παραβάσεων μέσα σε διάστημα τεσσάρων (4) ετών από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου.

β) Ατομικού χαρακτήρα παραβάσεις

Για παραβίαση των άρθρων 4,12,13 ν. 4808/2021 (ατομικού χαρακτήρα παραβάσεις) :

- ✓ αρμοδιότητα Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων (ΕΕΣ) στα πλαίσια διενέργειας εργατικών διαφορών βίας & παρενόχλησης

(άρθρου 19 παρ. 2 ν. 4808/2021)



✓ το ίδιο όργανο που διαπιστώνει επιβάλλει με αιτιολογημένη πράξη το πρόστιμο, μετά από πρόσκληση σε γραπτές εξηγήσεις, χωρίς να παρεμβάλλεται εισηγητής (εκδίδεται απευθείας Πράξη Επιβολής Προστίμου μετά την κρίση των εγγράφων εξηγήσεων ως μη ικανοποιητικών).

✓ στην περ. α) της παρ. 2 του ως άνω άρθρου, όπου παραβάτης της απαγόρευσης του άρθρου 4 (απαγόρευση βίας και παρενόχλησης) είναι ο ίδιος ο εργοδότης ή πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη (παράβαση του άρθρου 12 παρ. 4) δεν παρέχεται δυνατότητα εκπτώσεως επί επιγενόμενης συμμόρφωσης του εργοδότη ούτε στην περίπτωση παραβίασης μόνο του άρθρου 4, ούτε και στην επιβαρυντική περίπτωση που παραβιάζεται σωρευτικά και το άρθρο 4 και το άρθρο 13 (απαγόρευση αντιποίνων) και επισύρεται επαυξημένο πρόστιμο.

✓ στην περ. β) της παρ. 2 του ως άνω άρθρου, όπου το άρθρο 4 παραβιάζεται από εργαζόμενο ή άλλο πρόσωπο του άρθρου 3, πλην του εργοδότη και ο εργοδότης παραβιάζει τις υποχρεώσεις του κατά την παρ. 2 του άρθρου 12 ή το άρθρο 13 ή σωρευτικά και το άρθρο 12 παρ. 2 και το άρθρο 13 (επιβαρυντική περίπτωση που επισύρει αυξημένο πρόστιμο) παρέχεται δυνατότητα έκπτωσης 30% επί συμμορφώσεως του εργοδότη στις υποδείξεις του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο.

γ) Έννοια υποτροπής επί παραβάσεων της παρ. 2 άρθρου 19

Η επανάληψη κάποιας εκ των **παραβάσεων της παρ. 2 του άρθρου 19** μέσα σε διάστημα τεσσάρων (4) ετών από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου θεωρείται **υποτροπή** και επιβάλλεται, με αιτιολογημένη πράξη του Ειδικού Επιθεωρητή ή του Προϊστάμενου της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης, ύστερα από εισήγηση του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας, προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα **μέχρι πέντε (5) ημερών, πλέον του νέου διοικητικού προστίμου, το οποίο επιβάλλεται χωρίς προσαύξηση.**

✓ Η εκτέλεση της διοικητικής κύρωσης της προσωρινής διακοπής γίνεται από την αρμόδια αστυνομική αρχή.



✓ Ο χρόνος προσωρινής διακοπής λογίζεται ως κανονικός χρόνος εργασίας ως προς όλα τα δικαιώματα των εργαζομένων.

δ) έκδοση εντολής με άμεση εκτελεστική ισχύ για τη λήψη προσωρινών μέτρων

Η ρύθμιση του **άρθ. 19 παρ. 3** για την έκδοση εντολής με άμεση ισχύ είναι παράλληλης αρμοδιότητας *Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων και Επιθεωρητών Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία*.

Εφόσον πιθανολογείται επικείμενος κίνδυνος για τη ζωή ή την υγεία ή την ασφάλεια εργαζομένου από περιστατικό ή συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης και κατόπιν **προηγούμενης πρόσκλησης** προς τον καταγγελλόμενο εργοδότη για παροχή εξηγήσεων αμελλητί (το αργότερο εντός δύο ημερών), εκδίδεται **εντολή με άμεση ισχύ** προς τον εργοδότη να λάβει ένα ή περισσότερα **προσωρινά μέτρα** της παρ. 3 του άρθρου 19 του ν. 4808/2021 **διάρκειας έως ότου παύσει αποδεδειγμένα να υφίσταται ο επικείμενος κίνδυνος**.

Η εντολή μπορεί να περιλαμβάνει **αποκλειστικά ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω μέτρα** :

- ✓ απομάκρυνση του καταγγέλλοντος από τον χώρο εργασίας με καταβολή πλήρων των αποδοχών,
- ✓ αλλαγή βαρδιών του προσωπικού,
- ✓ μετακίνηση του καταγγελλόμενου σε άλλο τμήμα εργασίας,
- ✓ απασχόληση του καταγγελλόμενου με τηλεργασία ή εξ αποστάσεως εργασία αναλόγως προς τη φύση των καθηκόντων.

...προσδιορισμός προστίμου για παράλειψη εφαρμογής διοικητικού/ων μέτρου/ων της παρ. 3 του άρθρου 19 ...

Τα παραπάνω προσωρινά μέτρα μπορούν να επιβληθούν από τον διεξάγοντα τη διαδικασία Επιθεωρητή Εργασίας **σε κάθε στάδιο μετά την αίτηση** για την εργατική διαφορά ή από το αρμόδιο να επιληφθεί του ελέγχου όργανο **ακόμα και πριν τη διενέργεια του ελέγχου** και **μπορούν** να ανακαλούνται ή να διατηρούνται με το πόρισμα επί της διαφοράς ή του ελέγχου ή με νέα απόφαση του Επιθεωρητή Εργασίας.



Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν εκτελεί τα οριζόμενα στην εντολή μέτρα, επιβάλλεται **πρόστιμο ύψους 1.500,00 ευρώ** για κάθε ημέρα παράλειψης εφαρμογής του/των μέτρου/ων από την ημερομηνία εκτέλεσης που ορίζει η εντολή με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που το διαπιστώνει, **μετά από πρόσκληση σε γραπτές εξηγήσεις** και χωρίς να παρεμβάλλεται εισηγητής (**άρθρο 4 παρ. 6 Κεφαλαίου Β΄ της υπ' αριθ. 80016/2022 ΥΑ**).

Δεν παρέχεται η δυνατότητα έκπτωσης και ως διοικητικό μέτρο δεν περιλαμβάνει την έννοια της υποτροπής.

Κατά των πράξεων επιβολής προστίμου και των διοικητικών μέτρων των παρ. 1, 2 και 3 του άρθ. 19 **μπορεί να ασκηθεί από τον εργοδότη η δικαστική προσφυγή ουσίας** της παρ. 6 του άρθ. 24 του ν. 3996/2011 (Α΄ 170). Η προθεσμία των 60 ημερών για την άσκηση της προσφυγής και η άσκηση αυτής από τον εργοδότη **δεν αναστέλλει την εκτέλεση αυτών**.

B] Σύμφωνα με την υπ' αριθ. 80016/2022 (ΦΕΚ 4629 Β΄/01-9-2022) απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

Στο **άρθρο 4 του κεφαλαίου Β΄** της ως άνω ΥΑ κατηγοριοποιούνται οι παραβάσεις για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία (σε γενικές και ατομικού χαρακτήρα) και καθορίζονται οι μέθοδοι υπολογισμού των επιβαλλόμενων προστίμων από τους **Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων**, με τη συνεκτίμηση των προβλεπόμενων κριτηρίων ως κάτωθι :

- i)** η σοβαρότητα της παράβασης (βαθμός βαρύτητας της παράβασης),
- ii)** ο αριθμός εργαζομένων (ως απασχολούμενων μόνο στον ελεγχόμενο τόπο εργασίας),
- iii)** υποτροπή (η επανάληψη κάποιων εκ των παραβάσεων των παρ. 1 και 2 του άρθρου 19)
- iv)** ο αριθμός των προσώπων που θίγονται του άρθρου 3, ΜΕΡΟΣ II του ν. 4808/2021 στον τόπο απασχόλησης,
- v)** το μέγεθος της επιχ/σης (μεγάλη, μεσαία και μικρή ανάλογα με τον αριθμό εργαζομένων που απασχολούνται στον ελεγχόμενο τόπο εργασίας). Λαμβάνεται



υπόψη κατά τον προσδιορισμό του επιβαλλόμενου προστίμου για τις Γενικές Παραβάσεις του Παραρτήματος ΙΙΙ.

α) Γενικές παραβάσεις

Γενικές παραβάσεις είναι ιδίως οι παραβάσεις που αφορούν τη μη τήρηση των υποχρεώσεων του εργοδότη για την πρόληψη, καταπολέμηση και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία κατά το άρθρο 19 παρ. 1 του Ν. 4808/2021. Περιέχονται στο ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ, το οποίο συνοδεύεται από ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΟ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ, στο οποίο παρατίθενται οι αντίστοιχες διατάξεις της σχετικής νομοθεσίας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ : ΠΙΝΑΚΑΣ ΓΕΝΙΚΩΝ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΡΟΣΤΙΜΟΥ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΑΠΟ ΑΡΙΘΜΟ ΘΙΓΟΜΕΝΩΝ
ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ ΠΑΡΑΒΑΣΗ
ΠΡΟΣΤΙΜΟ ΑΠΟ 500 ΕΩΣ 3.000 ΕΥΡΩ (παρ. 3 & 4 άρθρου 4 της ΥΑ)
1. Παράβαση των υποχρεώσεων του εργοδότη για την πρόληψη της βίας και παρενόχλησης
(Άρθρο 5 περ. γ), δ) του ν. 4808/2021, ΦΕΚ 101 Α΄).
ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΕΣ ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ
ΠΡΟΣΤΙΜΑ ΑΠΟ 1.800 ΕΩΣ 8.000 ΕΥΡΩ (παρ. 3 & 4 άρθρου 4 της ΥΑ)
2. Παράβαση της υποχρέωσης του εργοδότη να υιοθετεί ή να εφαρμόζει πολιτικές εντός της επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης και τη διαχείριση των εσωτερικών καταγγελιών κατά την έννοια των άρθρων 9, 10 και 11 του Ν. 4808/2021
(Άρθρα 9, 10 και 11 του ν. 4808/2021, ΦΕΚ 101 Α΄).
3. Παράβαση των υποχρεώσεων του εργοδότη για την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης
(Άρθρο 5 περ. α), β) του ν. 4808/2021, ΦΕΚ 101 Α΄).

β) Παραβάσεις ατομικού χαρακτήρα



Ατομικού χαρακτήρα παραβάσεις είναι ιδίως οι παραβάσεις που θίγουν ατομικά κάθε πρόσωπο του άρθρου 3 ΜΕΡΟΣ II του Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ 101 Α΄) και σχετίζονται με παραβίαση δικαιωμάτων του ή με μη εκπλήρωση εργοδοτικής υποχρέωσης, που προβλέπεται/εκπληρώνεται εξατομικευμένα για πρόσωπο του άρθρου 3 κατά το άρθρο 19 παρ. 2 του ν. 4808/2021.

Περιέχονται στο ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV, το οποίο συνοδεύεται από ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΟ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV, στο οποίο παρατίθενται οι αντίστοιχες διατάξεις της σχετικής νομοθεσίας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV : ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ ΓΙΑ ΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΡΟΣΤΙΜΟΥ ΑΝΑ ΘΙΓΟΜΕΝΟ	
ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΕΣ ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ ΠΡΟΣΤΙΜΟ ΑΝΑ ΘΙΓΟΜΕΝΟ ΑΠΟ 2.000€ ΕΩΣ 10.500€ ΕΥΡΩ	
Α/Α ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΑΡΑΒΑΣΗΣ	
<p>1. Παραβίαση από τον εργοδότη ή πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης της έννομης σχέσης με πρόσωπο του άρθρου 3 του Ν. 4808/2021 ή κατά την εξέλιξη, διάρκεια ή λύση αυτής, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου, ανάλογα με τη σοβαρότητα της προσβολής</p>	
(Άρθρο 4 του ν. 4808/2021, ΦΕΚ 101 Α΄, σε συνδυασμό με το άρθρο 12 παρ. 4 του ίδιου νόμου)	
ΠΟΣΟ ΑΝΑ ΘΙΓΟΜΕΝΟ 2.000-10.500 € (κατ' εκτίμηση του Επιθεωρητή λαμβάνοντας υπόψη τη βαρύτητα περιστατικού)	
<p>2. Μη λήψη των απαραίτητων πρόσφορων και ανάλογων μέτρων κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί περιστατικό ή συμπεριφορά βίας ή και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανόμενης και της σεξουαλικής παρενόχλησης</p>	
(Άρθρο 12 παρ. 2 του ν. 4808/2021, ΦΕΚ 101 Α΄)	



ΠΟΣΟ ΑΝΑ ΘΙΓΟΜΕΝΟ 4.000€
<p>3. Παράβαση της απαγόρευσης αντιποίνων με καταγγελία ή με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, μη πρόσληψη, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση προσώπου του άρθρου 3 του ν. 4808/2021, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 (Α' 170) για περιστατικό βίας ή/και παρενόχλησης</p>
<p>(Άρθρο 13 του ν. 4808/2021, ΦΕΚ 101 Α', περ. β' και γ' του άρθρου 14 του ν. 3896/2010, ΦΕΚ 170 Α')</p>
ΠΟΣΟ ΑΝΑ ΘΙΓΟΜΕΝΟ 4.000€

Στις επιβαρυντικές περιπτώσεις που συντρέχει σωρευτική παραβίαση των α/α 1. & 3. ορίζεται επαυξημένο πρόστιμο χωρίς τη δυνατότητα εκπτώσεως επί επιγενόμενης συμμόρφωσης του εργοδότη κατά το άρθρο 19 παρ. 2 περ. α) , ενώ όταν σωρευτικά παραβιάζονται τα α/α 2. & 3. προβλέπεται επίσης επαυξημένο πρόστιμο με δυνατότητα όμως έκπτωσης υπό τους όρους του άρθρο 19 παρ. 2 περ. β).

γ) Πρόστιμα από τους Επιθεωρητές Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία

Κατά παρέκκλιση των καθορισμένων στο Κεφάλαιο Β' της ΥΑ 29164/755/27.6.2019 (ΦΕΚ Β' 2696/2.7.2019) το συνολικό ύψος προστίμου που επιβάλλεται από τους Επιθεωρητές Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία της Επιθεώρησης Εργασίας σε εργοδότες για διαπιστωθείσες παραβάσεις των σχετικών με τη βία και παρενόχληση στην εργασία διατάξεων των άρθρων 5 έως 11 του Μέρους II του ν. 4808/2021 λαμβάνει τιμές από τον πίνακα που περιλαμβάνεται στο άρθρο 5 του Κεφαλαίου Β' του Μέρους I της υπ' αριθ. 80016/2022 ΥΑ (ΦΕΚ 4629 Β'/01-9-2022). Τελούν δε οι τιμές αυτές σε αντιστοιχία με τα σχετικά ποσά που για τις ίδιες παραβάσεις επιβάλλονται διοικητικές κυρώσεις κατά τα ανωτέρω οριζόμενα από τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β. ΠΕΠΡΑΓΜΕΝΑ ΕΤΟΥΣ 2023 (από 01/01/2023 έως 31/12/2023)

1. Ποσοτικά-ποιοτικά & συγκριτικά στοιχεία ετών 2023 & 2022 επί των καταγγελιών – εργατικών διαφορών

Έχουν διαβιβασθεί στο Αυτοτελές Τμήμα από 01/01/2023 έως την 31/12/2023 (έτος αναφοράς) σχετικές καταγγελίες για εργατικές διαφορές με θέμα τη βία και παρενόχληση στην εργασία από **πενήντα (53) Υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων** ανά την επικράτεια (από τις 91 συνολικά, ποσοστό 58,2 % των υπηρεσιών μας), που αντιστοιχούν συνολικά σε **διακόσιες τριάντα (230) σχετικές αιτήσεις διενέργειας εργατικών διαφορών** και σε **τριακόσιους (300) προσφεύγοντες/-ουσες**.

Τα αντίστοιχα ποσά κατά το προηγούμενο έτος 2022 είχαν ανέρθει στις **εκατόν πενήντα μία (151) σχετικές υποθέσεις για εκατόν πενήντα εννέα (159) προσφεύγοντες/-ουσες**. Διαπιστώνεται επομένως αισθητή άνοδος του συνολικού αριθμού των υποθέσεων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, αλλά και παράλληλα διπλασιασμός του αριθμού του συνόλου των προσφευγόντων/-ουσων στις Υπηρεσίες μας για τα φλέγοντα αυτά ζητήματα.

A] Όσον αφορά στο φύλο των καταγγελλόντων/ουσών (θιγομένων) εκατόν ογδόντα (180) ήταν γυναίκες (ποσοστό 60%) και εκατόν είκοσι (120) άντρες (ποσοστό 40%). Τα αντίστοιχα ποσά το 2022 ήταν ενενήντα οκτώ (98), ήτοι 38% γυναίκες και εξήντα ένα (61) άντρες (62%), δηλαδή διατηρήθηκαν και το έτος 2023 σε όμοια επίπεδα. **(Γράφημα 1.)**

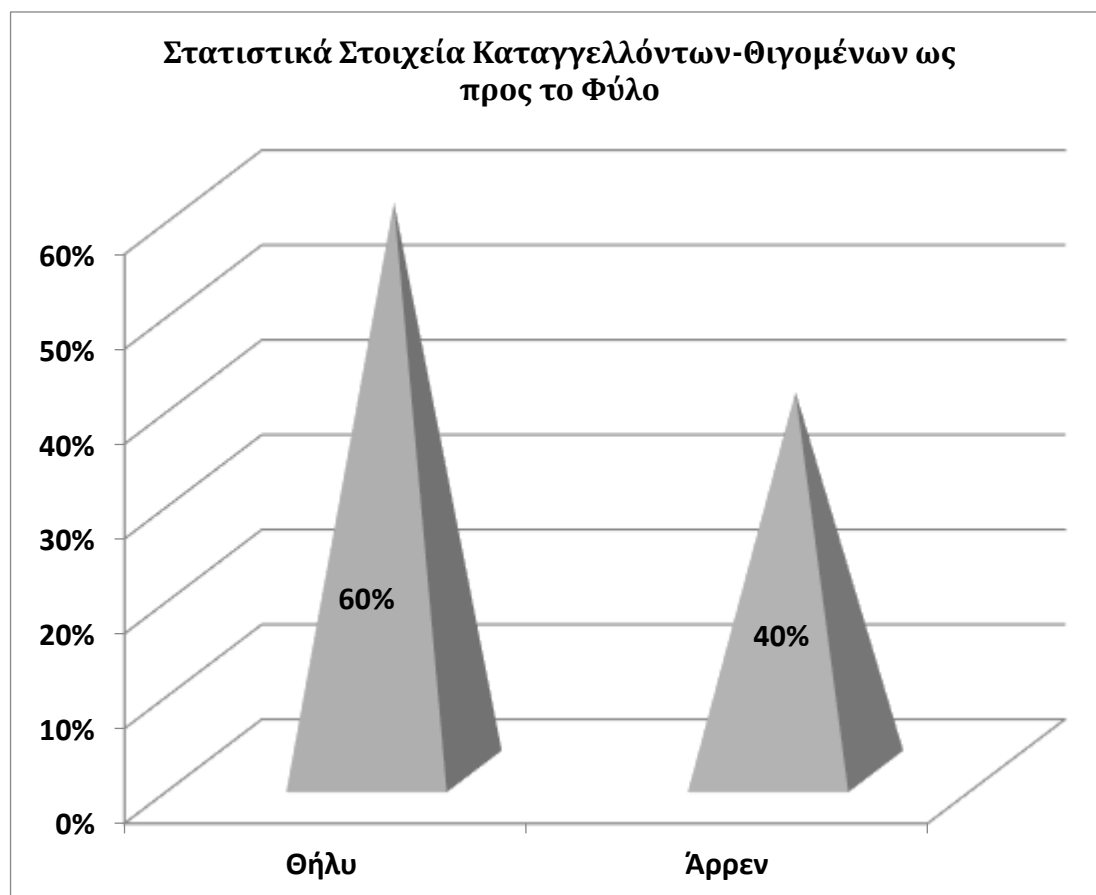
Αξιοσημείωτο όμως παραμένει το γεγονός ότι σε αυτές τις υποθέσεις βίας και παρενόχλησης καταγγέλλοντες – «θιγόμενοι» παρουσιάζονται πλέον και **άντρες, αν και το γυναικείο φύλο συνεχίζει να κατέχει την πρώτη θέση.**

Έτσι από τη μια αποτυπώνεται και πάλι στην πράξη η εκ του νόμου αποσύνδεση της απαγόρευσης της παρενόχλησης και βίας στην εργασία (“mobbing”) από την έννοια των απαγορευμένων κριτηρίων διάκρισης ή άνισης μεταχείρισης (σε σχέση με το φύλο ή τη σεξουαλική παρενόχληση σύμφωνα με το ν. 3896/2010 ή με τα υπόλοιπα κριτήρια διάκρισης, όπως η εθνική καταγωγή, θρησκεία, ηλικία, αναπηρία κ.λπ. σύμφωνα με το ν. 4443/2016). Από την άλλη το γεγονός ότι η



πλειοψηφία των καταγγελλόντων προσώπων συνεχίζει να είναι γυναίκες αποδεικνύει ότι η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας παραμένει ακόμη, πιο ευάλωτη και πιο αδύναμη από αυτή των ανδρών.

Γράφημα 1.

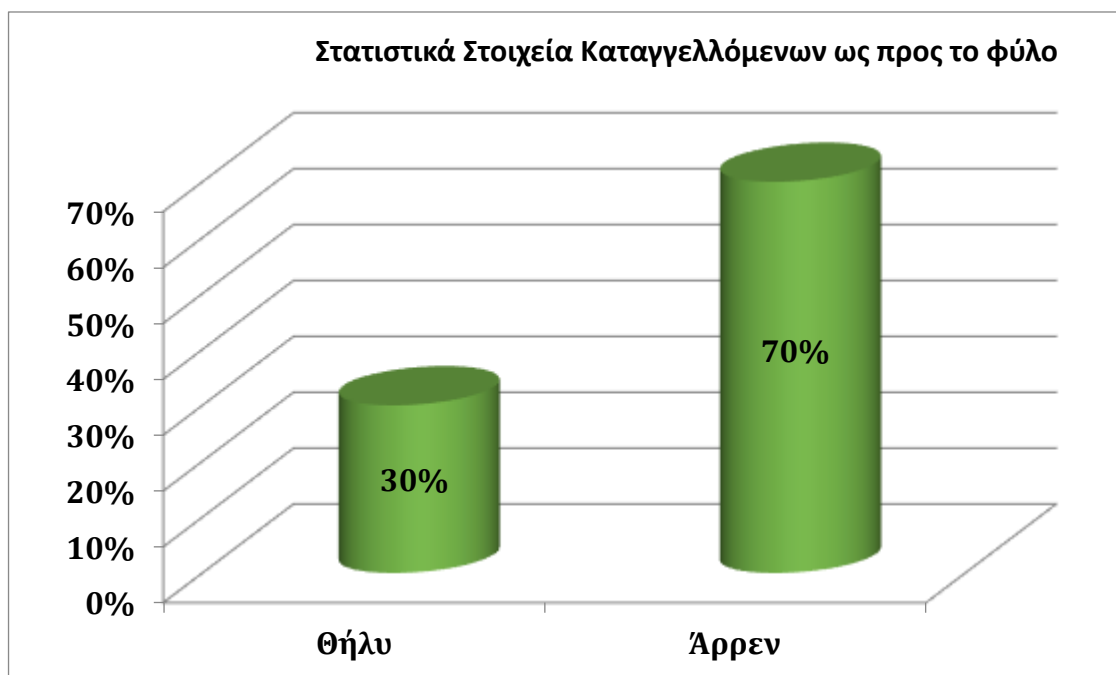


B] Αντεστραμμένα δε εμφανίζονται τα ποσοστά αναφορικά με το **φύλο καταγγελλομένου/ης**, όπου την πρώτη θέση κατέχουν οι **άντρες** σε ποσοστό **70 %** (αριθμητικά: 173) έναντι των **γυναικών** που σε ποσοστό μόλις **30 %** (αριθμητικά: 75) αναφέρθηκαν ως πρόσωπα που καταγγέλθηκε ότι προκάλεσαν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία. **(Γράφημα 2.)**

Το αυξημένο αυτό ποσοστό με το οποίο εμφανίζονται οι άντρες ως τα πρόσωπα που προκαλούν τις παρενοχλητικές συμπεριφορές υποδηλώνει ότι συνεχίζουν να αποτελούν εργασιακή πραγματικότητα παραδοσιακές νοοτροπίες περί υπεροχής του αντρικού φύλου σε ορισμένους χώρους εργασίας.



Γράφημα 2.



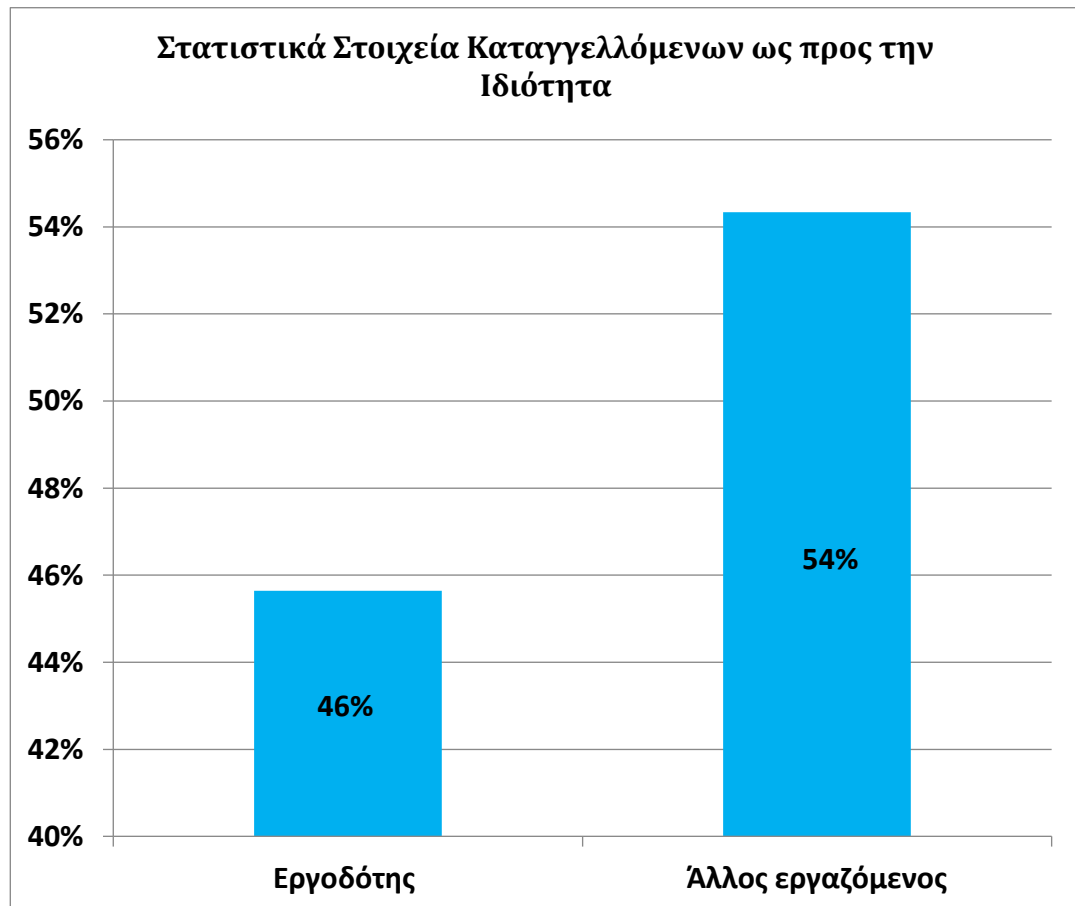
Γ] Ως προς την ιδιότητα δε του καταγγελλομένου διαπιστώνεται ότι σε **εκατό πέντε (105)**, ήτοι σε **ποσοστό 46 %**, από αυτές τις 230 υποθέσεις εντός του έτους 2023 το θέμα σχετίζεται με βία και παρενόχληση **προκληθείσα από τον ίδιο τον εργοδότη/νόμιμο εκπρόσωπο της επιχ/σης** και στις λοιπές **εκατό είκοσι πέντε (125)**, ήτοι σε **ποσοστό 54 %** καταγγελλόμενος είναι **άλλος εργαζόμενος (προϊστάμενος, υπεύθυνος βάρδιας) ή άλλο πρόσωπο κατά το άρθρο 3 του Ν. 4808/2021 (μέλος ΔΣ, συγγενής εργοδότη)**. (Γράφημα 3.)

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα ανωτέρω ποσοστά για το 2023, στα οποία και καταγράφεται αυξητική τάση παρενοχλητικών συμπεριφορών μεταξύ εργαζομένων και λοιπών προσώπων του άρθρου 3 του ν. 4808/2021 σε σχέση με τα αντίστοιχα στοιχεία του 2022, όπου την πρώτη θέση στην πρόκληση τέτοιου είδους συμπεριφορών – με ποσοστό έξι στις δέκα υποθέσεις, ήτοι ενενήντα μία (91) έναντι



εξήντα (60) - κατείχαν οι ίδιοι εργοδότες ως ασκούντες το διευθυντικό δικαίωμα και κατέχοντες εκ των πραγμάτων την πιο ισχυρή θέση στην εργασιακή σχέση.

Γράφημα 3.



Δ] Όσον αφορά στο **αντικείμενο της καταγγελίας** οι **διακόσιες δεκαοκτώ, 218** (εκ των οποίων **τριάντα μία [31]** και σωματική) αφορούσαν το 2023 σε περιστατικά **βίας, λεκτικής, σωματικής και ηθικής, ψυχολογικής παρενόχλησης** και **οι δώδεκα (12)** μόνο σε περιστατικά **σεξουαλικής παρενόχλησης. (Γράφημα 4.)**

Συνεχίζεται έτσι να διαπιστώνεται η πραγματικότητα που είχε αποτυπωθεί και στο έτος 2022 (εκατόν τριάντα επτά [91%] -βία & παρενόχληση- έναντι δεκατέσσερις [9%] -σεξουαλική παρενόχληση) και αφορά στο γεγονός ότι η συντριπτική πλειοψηφία των εργατικών διαφορών και εντός του έτους 2023

αφορούν σε περιστατικά βίας, λεκτικής, σωματικής και ηθικής, ψυχολογικής παρενόχλησης κατά τις νέες έννοιες και αρμοδιότητες που εισήγαγαν τα άρθρα 4, 17 και 18 του ν. 4808/2021 και σε ποσοστό 95 % έναντι 5 % των αντίστοιχων περι σεξουαλικής παρενόχλησης, οι οποίες καλύπτονταν ήδη και με το προϋφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο των ν. 3896/2010 και 4443/2016.

Συνεχίζεται έτσι να υπογραμμίζεται η διαχρονική τάση υποδήλωσης με τη μορφή δισταγμού καταγγελίας περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης εξαιτίας της ιδιαιτερότητας και εξαιρετικής δυσκολίας ως προς την απόδειξη αυτών και άρα επιτάσσουν μεγαλύτερη επιστράτευση και κοινό αγώνα όλων των φορέων. Ωστόσο η ποσοτική υπεροχή των λοιπών παρενοχλητικών συμπεριφορών είναι ενδεικτική της γενικότερης έλλειψης σεβασμού στον συνάδελφο, εργαζόμενο και εν γένει στον διπλανό.

Γράφημα 4.



E] Ειδικότερο ενδιαφέρον σχετικά με τις δώδεκα αυτές καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση παρουσιάζουν τα κάτωθι στοιχεία :

✓ Η συντριπτική πλειοψηφία των καταγγελλόντων, θιγομένων από περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, στα οποία συμπεριλήφθηκαν στο έτος τούτο και καταγγελίες δύο αντρών για προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειάς τους



εξακολουθεί να έχει θηλυκό πρόσημο, καθώς στις **10 από τις 12 σχετικές καταγγελίες θιγόμενες φέρονται γυναίκες** (ήτοι στο συντριπτικό ποσοστό των **83,3 %**).

✓ Όσον αφορά δε στο φύλο του καταγγελλόμενου αυτό συνεχίζει να φέρει **αντρικό χαρακτήρα**, καθώς **και στις δώδεκα (12) σχετικές υποθέσεις** που απασχόλησαν τις Υπηρεσίες μας εντός του 2023 φέρεται ότι άντρας ήταν ο δράστης των καταγγελλόμενων συμπεριφορών σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία.

✓ Ως προς την ιδιότητα του καταγγελλόμενου τα αριθμητικά στοιχεία δείχνουν ότι στις επτά (7) από τις δώδεκα (12) υποθέσεις, ήτοι σε ποσοστό **58,3 %** η σεξουαλική παρενόχληση φέρεται προκληθείσα **από τον ίδιο τον εργοδότη**, ενώ σε ποσοστό **41,7 %** φέρεται ως καταγγελλόμενος άλλος εργαζόμενος/υπεύθυνος κατά την έννοια του άλλου προσώπου του άρθρου 3 ν. 4808/2021. Επομένως και στις υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης επιβεβαιώνεται η γενικότερη ως άνω διαπίστωση περί καταγραφής αυξητικής πλέον τάσης παρενοχλητικών συμπεριφορών και μεταξύ εργαζομένων.

✓ Αναφορικά δε με τους κλάδους δραστηριότητας των επιχ/σεων που απασχόλησαν εντός του 2023 με τα καταγγελλόμενα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης στην πρώτη θέση βρίσκονται οι ξενοδοχειακές επιχ/σεις (ΚΑΔ 55) με τρεις εις βάρος τους σχετικές καταγγελίες και ακολουθούν οι κλάδοι του επισιτισμού (ΚΑΔ 56), του εμπορίου (ΚΑΔ 47), της βιομηχανίας τροφίμων (ΚΑΔ 10), συμβούλων επιχ/σεων (ΚΑΔ 70), φυλάξεων (ΚΑΔ 80), λοιπά ΚΑΔ 74, 79, 94.

✓ Εν κατακλείδι και για να επισημανθεί και το αισιόδοξο συμπέρασμα από τη διαχείριση των εν λόγω υποθέσεων από τις αρμόδιες υπηρεσίες μας προκύπτει ότι το **50%** (έξι -6- από τις δώδεκα -12) αυτών **επιλύθηκαν** με την αποτελεσματική διαμεσολάβηση των έμπειρων Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων και την αξιοποίηση από αυτούς του αναλυθέντος ανωτέρω προστατευτικού νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου.

✓ Επίσης σε δύο (2) από τις υποθέσεις αυτές επιβλήθηκαν οι προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις για διαπιστωθείσες παραβιάσεις του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου από τις εργοδότηριες επιχ/σεις. Σε τέσσερις (4) τέλος υποθέσεις δεν κατέστη εφικτό να αξιοποιηθεί ο δικονομικός κανόνας της αντιστροφής του βάρους



απόδειξης, καθότι τα ελλιπή στοιχεία περί των καταγγελλομένων δεν ήταν ικανά να θεμελιώσουν την απαιτούμενη αρχή απόδειξης και έτσι ήταν αναπόφευκτη η σύσταση προσφυγής στα αρμόδια να κρίνουν δικαστήρια.

ΣΤ] Τέλος οι **κλάδοι δραστηριότητας** των καταγγελλόμενων εν γένει επιχ/σεων για περιστατικά βίας και παρενόχλησης αναφέρονται, κατά φθίνουσα σειρά, στους χώρους **εμπορίου λιανικού (ΚΑΔ 47)**, **ξενοδοχείων (ΚΑΔ 55)**, **επισιτισμού-εστίασης (ΚΑΔ 56)**, **χονδρικού εμπορίου (ΚΑΔ 46)**, **βιομηχανία τροφίμων (ΚΑΔ 10)**, παροχή προστασίας-φυλάξεις (ΚΑΔ 80), δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας (ΚΑΔ 86), δραστηριότητες παροχής προσωπικών υπηρεσιών (ΚΑΔ 96), δραστηριότητες οργανώσεων (ΚΑΔ 94), εκπαίδευση (ΚΑΔ 85), ταχυδρομικές - ταχυμεταφορικές δραστηριότητες (ΚΑΔ 53), χερσαίες μεταφορές (ΚΑΔ 49).

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά κάθε κλάδου επενεργούν και επιδρούν στις πάσης φύσεως εκδηλούμενες κακοποιητικές συμπεριφορές, γεγονός το οποίο επιτάσσει τη λήψη ειδικότερων μέτρων σε δεύτερο επίπεδο (κλαδικό/επιχειρησιακό) και ανάλογα με τη φύση της δραστηριότητας και καταδεικνύει την ιδιαίτερη δράση που οφείλουν να αναλάβουν και οι οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις αξιοποιώντας, μεταξύ άλλων, το σχετικό δικαίωμα διαβούλευσης κατά την κατάρτιση κανονισμών εργασίας με ενσωματωμένες πολιτικές βίας και παρενόχλησης (άρθρο 11 ν. 4808/2021).

2. Διαχείριση και έκβαση των καταγγελιών επί των εργατικών διαφορών

Οι ως άνω αιτήσεις εργατικών διαφορών έτους 2023 έχουν ήδη, στο μεγαλύτερο μέρος τους, διεκπεραιωθεί από τους αρμόδιους κατά περίπτωση Προϊσταμένους Δ/σης ή Τμημάτων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, που επιδεικνύουν ιδιαίτερο ζήλο και ενδιαφέρον κατά τη διαχείριση αυτών των υποθέσεων, όπως αποδεικνύεται και από τα υψηλά ποσοστά επιλύσεων αυτών ως κατωτέρω αναλύονται.

Τα αποτελέσματα της επέμβασης των κατά τόπο αρμοδίων Υπηρεσιών Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων (ΠΔΕΕΣ / ΤΕΕΣ) στο σύνολο των **διακοσίων**



τριάντα υποβληθέντων και διεκπεραιωθέντων καταγγελιών-εργατικών διαφορών αποτυπώνονται ως εξής (Γράφημα 5.) :

A) Επίλυση – Συμφιλίωση

Εβδομήντα τρεις (73) υποθέσεις έχουν επιλυθεί με λήψη των πρόσφορων & ανάλογων μέτρων από την επιχ/ση κατά το Ν. 4808/2021 κατόπιν και σχετικών συστάσεων στις επιχ/σεις για έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση και σχετική παρακολούθηση ως προς την εφαρμογή αυτών από τους αρμόδιους για τη διεξαγωγή τους Προϊσταμένους Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, ήτοι ποσοστό **32 %**.

Δεν έχει βέβαια παρέλθει το εκ του νόμου δίμηνο ολοκλήρωσης δεκαπέντε (15) εκ των σχετικών τελευταίων υποθέσεων του έτους 2023, οπότε και πολύ πιθανό προβλέπεται αυτό το 6,5% ποσοστό των εν εξελίξει ευρισκόμενων υποθέσεων να ενισχύσει τελικά το ποσοστό των επιλυμένων ενώπιον των Υπηρεσιών μας εργατικών διαφορών βίας και παρενόχλησης.

Το αυξημένο αυτό ποσοστό εξωδικαστικής επίλυσης αυτών των ιδιαίτερα δυσδιάκριτων και δυσαπόδεικτων υποθέσεων αποτυπώνει για ένα ακόμη έτος τον ιδιαίτερο ζήλο και ενδιαφέρον που επιδεικνύεται από τους ως άνω αρμόδιους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων, οι οποίοι κατά τη διαχείριση των σχετικών υποθέσεων αξιοποιούν το σύνολο του ισχύοντος προστατευτικού νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου. Με τον τρόπο αυτό αντιμετωπίζονται αποτελεσματικά τα καταγγεληθέντα περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία κατά το καίριο αυτό εξωδικαστικό στάδιο εις όφελος όλων των εμπλεκόμενων μερών, εργαζομένων και εργοδοτών, αλλά και πάνω από όλα της εμπέδωσης της εργασιακής ειρήνης και δημιουργίας της πλέον σημαντικής νοοτροπίας όλων για πρόληψη και αποφυγή μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης.

Το ποσοστό αυτό των επιλυμένων εργατικών διαφορών αποτελεί επιπλέον ενθαρρυντικό σημάδι για το γεγονός ότι «εσωκλείει» τόσο την ανάληψη ευθύνης όσο και τη συμμόρφωση, απαραίτητοι και οι δύο παράγοντες για την επιδιωκόμενη αλλαγή εργασιακής κουλτούρας προς την κατεύθυνση της επίδειξης ουσιαστικής



μηδενικής ανοχής στις βίαιες και παρενοχλητικές συμπεριφορές στον κόσμο της εργασίας.

Β] Ματαίωση

Δώδεκα (12) υποθέσεις έχουν ματαιωθεί - ποσοστό **5 %** - είτε λόγω μη παράστασης κατά την ορισθείσα συζήτηση του/της καταγγέλλοντος/ουσας, είτε λόγω γραπτής σχετικής δήλωσης των τελευταίων, είτε διότι κατά τη συζήτηση δεν αναλύθηκαν περαιτέρω συγκεκριμένα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, ώστε να μπορούν να υπαχθούν στην ειδική διαδικασία του άρθρου 18 του Ν. 4808/2021.

Γ] Σύσταση προσφυγής στα δικαστήρια

Σε εκατό πέντε (105) υποθέσεις – ποσοστό **47 %** - έχει καταγραφεί από τον διεξάγοντα τη διαδικασία Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων **αιτιολογημένη γνώμη σύστασης προσφυγής στα αρμόδια δικαστήρια** αφενός μεν εξαιτίας αντικρουόμενων ισχυρισμών επί αμφισβητούμενων πραγματικών και νομικών ζητημάτων, που χρήζουν δικαστικής εκτιμήσεως.

Αφετέρου δε επειδή δεν κατέστη εφικτό να αξιοποιηθεί ο δικονομικός κανόνας της αντιστροφής του βάρους απόδειξης, καθότι τα ελλιπή στοιχεία περί των καταγγελλομένων δεν ήταν ικανά να θεμελιώσουν την απαιτούμενη αρχή απόδειξης και έτσι ήταν αναπόφευκτη η σύσταση προσφυγής στα αρμόδια να κρίνουν δικαστήρια.

Δ. Διοικητικές κυρώσεις

Κατ' εφαρμογή της υπ' αριθ. 80016/2022 (ΦΕΚ 4629 Β'/01-9-2022) απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, οι βασικές ρυθμίσεις της οποίας και αναλύθηκαν ως άνω στο Κεφάλαιο Α', επιβλήθηκαν από τους διενεργούντες τις σχετικές εργατικές διαφορές Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων σχετικές διοικητικές κυρώσεις για παραβιάσεις των προστατευτικών κατά της βίας



και παρενόχλησης διατάξεων σε **είκοσι πέντε (25)** υποθέσεις, που αντιστοιχούν σε ποσοστό **11 %** επί του συνόλου αυτών και σε συνολικό ποσό **106.500 ευρώ**.

Δέον δε να τονιστεί ότι εντός του έτους 2023 καταγράφηκε και η πρώτη εργατική διαφορά κατά την οποία εφαρμόστηκε από τη διενεργούσα τη συγκεκριμένη εργατική διαφορά προϊσταμένη το διοικητικό μέτρο εντολής άμεσης εκτελεστικής ισχύος λήψης του προσωρινού μέτρου της απομάκρυνσης των καταγγελλουσών από τον χώρο εργασίας χωρίς στέρηση μισθού μέχρι αποκατάστασης της εργασιακής νομιμότητας και ειρήνης κατά τα προβλεπόμενα στην παρ. 3 του άρθρου 19 του ν. 4808/2021 και η επιβολή του σχετικώς προβλεπόμενου προστίμου των 1.500 ευρώ για κάθε ημέρα μη συμμόρφωσης του εργοδότη σε αυτήν (βλ. κατωτέρω στο ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ.2. Μελέτες Περιπτώσεων).

Γράφημα 5.



3. Συνεργασία με το Συνήγορο του Πολίτη

Στα πλαίσια της νομοθετημένης με το άρθρο 16 παρ. 1 περ. δ) και 18 παρ. 3 συνεργασίας με το Συνήγορο του Πολίτη (ΣτΠ) κατά το λόγο αρμοδιότητάς του σύμφωνα με το ν. 3094/2003 για υποθέσεις του **άρθρου 4 του Ν. 4808/2021** («βία και παρενόχληση», «παρενόχληση» για άλλους λόγους διάκρισης, «παρενόχληση λόγω φύλου» κατά το άρθρο 2 του Ν. 3896/10 & άρθρο 2 παρ. 2 του Ν. 4443/2016, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης του Ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου) έχει ζητηθεί από τα αρμόδια κατά τόπο αρμόδιες Υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασίας συνδρομή του σε **είκοσι (20)** από τις συνολικά ως άνω διακόσιες τριάντα (230) υποθέσεις.

Εξάλλου και σύμφωνα με σχετικά πορίσματα του **ο ΣτΠ δεν έχει γενική αρμοδιότητα** επί όλων των καταγγελιών βίας και παρενόχλησης, παρά μόνο όταν τέτοιου είδους περιστατικά ή συμπεριφορές έχουν ως έρεισμα ή βάση κάποια από τα απαγορευμένα κριτήρια διάκρισης κατά τους ν. 3896/2010 & 4443/2016.

Μέχρι στιγμής ο ΣτΠ βάσει της σχετικής ενημέρωσης του Αυτοτελούς Τμήματος από τις κατά τόπο αρμόδιες Επιθεωρήσεις Εργασιακών Σχέσεων τα αποτελέσματα των σχετικών εργατικών διαφορών λαμβάνουν την κάτωθι ποσοτική και ποιοτική απεικόνιση :

- ✓ **πέντε (5)** υποθέσεις έχουν **επιλυθεί**,
- ✓ σε **τέσσερις (4)** έχουν επιβληθεί από τους αρμόδιους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων οι προβλεπόμενες **διοικητικές κυρώσεις**,
- ✓ σε **δέκα (10)** διατυπώνεται αδυναμία κατάληξης σε ασφαλή και αδιαμφισβήτητα συμπεράσματα εξαιτίας μη θεμελίωσης της αρχής απόδειξης, που απαιτείται για την ενεργοποίηση της αντιστροφής του βάρους απόδειξης κι ως εκ τούτου καθίσταται αναπόφευκτη η σύσταση προσφυγής στα **αρμόδια δικαστήρια**,
- ✓ **μία (1)** υπόθεση έχει τεθεί στο αρχείο ως **ματαιωθείσα**.

4. Μητρώο εργοδοτών του άρθρου 16 παρ. 1 περ. στ' του ν. 4808/2021



Σύμφωνα με το άρθρο 16 παρ. 1 περ. στ' του ν. 4808/2021 και το άρθρο 7 του Οργανισμού της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας το Αυτοτελές Τμήμα τηρεί μητρώο εργοδοτών κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, στο οποίο αναγράφεται κάθε μεταβολή αυτής συνεπεία τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

Το Μητρώο αυτό ενεργοποιήθηκε εντός του έτους 2022 και μετά την έκδοση, τον Σεπτέμβριο 2022, του ως άνω ισχύοντος κανονιστικού πλαισίου (υπ' αριθ. 80016/2022 ΥΑ, ΦΕΚ 4629 Β'/01-9-2022), βάσει του οποίου κατηγοριοποιούνται οι σχετικές παραβάσεις και καθορίζονται τα σχετικά πρόστιμα. Στο Μητρώο αυτό συμπεριλαμβάνονται διοικητικές κυρώσεις που επιβλήθηκαν για παραβιάσεις της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία όχι μόνο στο πλαίσιο εργατικών διαφορών από τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων, αλλά και κατόπιν σχετικών ελέγχων είτε από Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων, είτε από Επιθεωρητές Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία. Έτσι το εν λόγω Μητρώο λειτούργησε πλήρως εντός του 2023, οπότε και έλαβε χώρα και η υλοποίηση εκστρατείας ευαισθητοποίησης των επιχ/σεων στο πλαίσιο επίτευξης σχετικής στοχοθεσίας των υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας και μέσω σχετικών προληπτικών ελέγχων. Από το σύνολο δε των σχετικών ελέγχων μπορούν να εξαχθούν τα κάτωθι συγκεντρωτικά στοιχεία.

5. Ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία επί των ελέγχων περί εφαρμογής των προστατευτικών διατάξεων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Αρχικά στον κάτωθι **Πίνακα 1** παρατίθενται οι αριθμοί ελέγχων που διενεργήθηκαν για τη διαπίστωση συμμόρφωσης των επιχ/σεων με τις εκ του Ν. 4808/2021 γενικές υποχρεώσεις τους πρόληψης, αντιμετώπισης και καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης (άρθρα 5-11 ν. 4808/2021) από το σύνολο των υπηρετούντων ανά την επικράτεια Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων και ανά κατά τόπο αρμόδια **Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων (ΠΔΕΕΣ)** είτε κατόπιν σχετικής καταγγελίας, είτε κυρίως στα πλαίσια προγραμματισμένων-προληπτικών ελέγχων σχετικής στοχοθεσίας εντός του έτους 2023. Συμπεριλαμβάνονται και οι αντίστοιχοι έλεγχοι που πραγματοποιήθηκαν και από την Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων, όπως και το σύνολο των



προστίμων που επιβλήθηκαν τελικά για διαπιστωθείσες γενικές παραβάσεις του άρθρου 19 παρ. 1 του ν. 4808/2021.

Κατόπιν τούτων προκύπτει ότι εντός του 2023 διενεργήθηκαν συνολικά από όλες τις οργανικές μονάδες της Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων ως κάτωθι αναλύονται **1.374** έλεγχοι για την τήρηση των υποχρεώσεων των επιχ/σεων που απορρέουν από τα άρθρο 5 περ. α),β), άρθρο 5 περ. γ),δ) , άρθρα 6-8 και άρθρα 9-11 του ν. 4808/2021 και εν τέλει επιβλήθηκαν για διαπιστωθείσες σχετικές παραβάσεις συνολικά **πενήντα τέσσερα (54) πρόστιμα** συνολικού ποσού **80.870 €**

ΠΙΝΑΚΑΣ 1. ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΤΟΧΕΙΩΝ ΕΛΕΓΧΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΗΡΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΤΟΥΣ 2023 ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ					
Υπηρεσίες	άρ. 5 περ. α), β) Ν. 4808/21	άρ 5 περ. γ), δ) Ν. 4808/21	αρ.6,7,8 Ν.4808/21	άρ.9,10,11 Ν.4808/21	Διοικητικές Κυρώσεις (ποσά)
ΠΔΕΕΣ Αθηνών	3	1 (πρόστιμο)	-	77	3.000 €
ΠΔΕΕΣ Πειραιώς & Δυτικής Αττικής	15	14	-	65	-
ΠΔΕΕΣ Ανατολικής Αττικής	2	9	-	25 (3 πρόστιμα)	10.000 €
ΠΔΕΕΣ Αιγαίου	3 (1 πρόστιμο)	75	-	53	1.400 €
ΠΔΕΕΣ Κεντρικής Μακεδονίας	37 (4 πρόστιμα)	78 (6 πρόστιμα)	14	92 (20 πρόστιμα)	27.180 €
ΠΔΕΕΣ Ηπείρου & Δυτικής Μακεδονίας	-	9	-	11	-
ΠΔΕΕΣ Κεντρικής Ελλάδας	1	6 (3 πρόστιμα)	-	203	3.240 €
ΠΔΕΕΣ Δυτικής Ελλάδας & Ιονίων Νήσων	-	1 (πρόστιμο)	-	68	1.500 €



ΠΔΕΕΣ Πελοποννήσου	16	28	-	74	-
ΠΔΕΕΣ Κρήτης	1	3	-	65	-
ΠΔΕΕΣ Ανατολικής Μακεδονίας & Θράκης	1	68 (1 πρόστιμο)	-	90 (6 πρόστιμα)	16.750 €
Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων	-	-	-	166 (8 πρόστιμα)	17.800 €
ΣΥΝΟΛΑ	79	292	14	989	80.870 € (54 ΠΡΟΣΤΙΜΑ)

Ως επιπροσθέτως προκύπτει από τον ως άνω **Πίνακα 1.** οι περισσότεροι έλεγχοι είχαν ως αντικείμενο την τήρηση των υποχρεώσεων των άρθρων 9,10 και 11 ν. 4808/2021 από τις επιχ/σεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) εργαζόμενους, αλλά και κυρίως τον έλεγχο τήρησης των υποχρεώσεων κάθε εργοδότη, ανεξαρτήτως αριθμού εργαζομένων, πρόληψης περιστατικών βίας και παρενόχλησης (άρθρο 5 περ. γ),δ) .

Στη συνέχεια στον κάτωθι **Πίνακα 2.** παρατίθενται οι αριθμοί ελέγχων που διενεργήθηκαν για τη διαπίστωση συμμόρφωσης των επιχ/σεων με τις εκ του Ν. 4808/2021 γενικές υποχρεώσεις τους πρόληψης, αντιμετώπισης και καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης (άρθρα 5-11 ν. 4808/2021) από το σύνολο των υπηρετούντων ανά την επικράτεια Επιθεωρητών Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία και ανά κατά τόπο αρμόδια **Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία (ΠΔΕΑΥΕ)** είτε κατόπιν σχετικής καταγγελίας, είτε κυρίως στα πλαίσια προγραμματισμένων-προληπτικών ελέγχων σχετικής στοχοθεσίας εντός του έτους 2023. Συμπεριλαμβάνονται και οι αντίστοιχοι έλεγχοι που πραγματοποιήθηκαν και από την **Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία**, όπως



και το σύνολο των προστίμων που επιβλήθηκαν τελικά για διαπιστωθείσες γενικές παραβάσεις του άρθρου 19 παρ. 1 του ν. 4808/2021.

Κατόπιν τούτων προκύπτει ότι εντός του 2023 διενεργήθηκαν συνολικά από όλες τις οργανικές μονάδες της Επιθεώρησης Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία ως κάτωθι αναλύονται **1.247** έλεγχοι & επανελέγχοι για την τήρηση των υποχρεώσεων των επιχ/σεων που απορρέουν από τα άρθρο 5 περ. α),β), άρθρο 5 περ. γ),δ) , άρθρα 6-8, άρθρα 9-11 και 19 παρ. 3 του Ν. 4808/2021 και εν τέλει επιβλήθηκαν για διαπιστωθείσες σχετικές παραβάσεις συνολικά **δύο (2) πρόστιμα** συνολικού ποσού **2.050€**.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2. ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΕΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ & ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΤΟΧΕΙΩΝ ΕΛΕΓΧΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΗΡΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΤΟΥΣ 2023 ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΕΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ & ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ						
Υπηρεσίες	άρ. 5 περ. α), β) Ν. 4808/21	άρ 5 περ. γ), δ) Ν. 4808/21	αρ. 6,7,8 Ν. 4808/2	άρ.9,10,11 Ν.4808/21	άρ. 19 παρ. 3 Ν. 4808/21	Διοικητικές Κυρώσεις (ποσά)
ΠΔΕΑΥΕ Αθηνών - Ανατολικής Αττικής - Κρήτης	73 (δελτία ελέγχου & επανελέγχου για το σύνολο των διατάξεων)					
ΠΔΕΑΥΕ Πειραιώς – Δυτ. Αττικής – Αιγαίου	244 (δελτία ελέγχου & επανελέγχου για το σύνολο των διατάξεων)					
ΠΔΕΑΥΕ Μακεδονίας - Θράκης	393 (δελτία ελέγχου & επανελέγχου για το σύνολο των διατάξεων)	(1 πρόστιμο)			3	1.750 €
ΠΔΕΑΥΕ Πελοποννήσου– Δυτ. Ελλάδα–Ηπείρου - Ιονίων Νήσων		229 (δελτία ελέγχου & επανελέγχου				



		για το σύνολο των διατάξεων)				
ΠΔΕΑΥΕ Θεσσαλίας – Στερεάς Ελλάδας		242 (δελτία ελέγχου & επανελέγχου για το σύνολο των διατάξεων)			(1 πρόστιμο)	300 €
Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία			13	50		
ΣΥΝΟΛΑ	710	471	13	50	3	2.050 € (2πρόστιμο)

Συγκεντρωτικά και από τους δύο ως άνω Πίνακες ο αριθμός των διενεργηθέντων ελέγχων Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων και Επιθεωρητών Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία έφτασε το 2023 τους **2.621** και επιβλήθηκαν συνολικά πενήντα έξι (56) πρόστιμα ύψους **82.920 €**

Τα ως άνω στοιχεία με σαφήνεια αποτυπώνουν τον κύριο στόχο που είχαν οι έλεγχοι των Επιθεωρητών Εργασίας εντός του 2023 ως εκστρατεία ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του συνόλου των επιχ/σεων-εργοδοτών ιδιωτικού τομέα για τις υψίστης σημασίας στον αγώνα της καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία υποχρεώσεις τους κυρίως πρόληψης-σε πρώτο στάδιο- αλλά και επίδειξης ετοιμότητας και για την πρακτική αντιμετώπιση αυτών.

6. Ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία επί των υποβληθέντων κανονισμών εργασίας με ενσωματωμένες πολιτικές βίας και παρενόχλησης

Όπως αναφέρθηκε ανωτέρω και στο σχετικό μέρος για την υποχρέωση των εργοδοτών διαβούλευσης επί των πολιτικών βίας και παρενόχλησης (ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α. 3.Γ)], εφόσον στην επιχ/ση δεν υπάρχει επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση ή η υπάρχουσα δεν επιθυμεί να ρυθμίσει με ΣΣΕ το περιεχόμενο του κανονισμού και



στην επιχ/ση δεν υπάρχει εκλεγμένο συμβούλιο εργαζομένων, τότε η κατάρτιση του κανονισμού γίνεται μονομερώς από τον εργοδότη (άρθρο 1 του ν.δ. 3789/1957). Στην περίπτωση αυτή **απαιτείται κύρωση** του κανονισμού των ιδιωτικών επιχ/σεων **από τα κατά τόπο αρμόδια, με βάση την έδρα της επιχ/σης, Τμήματα Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων (ΤΣΕΕΣ) των αντίστοιχων Περιφερειακών Διευθύνσεων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων (ΠΔΕΕΣ) της Επιθεώρησης Εργασίας (άρθρο 20 παρ. 3 περ. (αδ) «Οργανισμού Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας»», ΦΕΚ 5937 Β'/21-11-2022).** Από τα σχετικά στοιχεία που τηρούνται από τα κατά τόπο αρμόδια ΤΣΕΕΣ ανά την επικράτεια προκύπτουν τα κάτωθι αριθμητικά δεδομένα για υποβολές προς κύρωση κατά τα έτη 2022-2023 κανονισμών εργασίας από υπόχρεες προς κατάρτιση τέτοιων επιχ/σεις, με ενσωματωμένες σχετικές πολιτικές βίας & παρενόχλησης στην εργασία κατά το άρθρο 11 του ν. 4808/2021.

ΚΑΤΑΤΕΘΕΙΜΕΝΟΙ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΕΝΣΩΜΑΤΩΜΕΝΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΒΙΑΣ & ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΑ ΕΤΗ 2022-2023	
ΠΔΕΕΣ Αθηνών	122 (2022) & 138 (2023) = 260
ΠΔΕΕΣ Πειραιώς & Δυτικής Αττικής	2022 & 2023 = 65
ΠΔΕΕΣ Ανατολικής Αττικής	33 (2022) & 41 (2023) = 74
ΠΔΕΕΣ Αιγαίου	2022 & 2023 = 37
ΠΔΕΕΣ Κεντρικής Μακεδονίας	83 (2022) & 46 (2023) = 129
ΠΔΕΕΣ Ηπείρου & Δυτικής Μακεδονίας	10 (2022) & 19 (2023) = 29
ΠΔΕΕΣ Κεντρικής Ελλάδας	8 (2022) & 21 (2023) = 29
ΠΔΕΕΣ Δυτ. Ελλάδας & Ιονίων Νήσων	11 (2022) & 9 (2023) = 20
ΠΔΕΕΣ Πελοποννήσου	4 (2022) & 6 (2023) = 10
ΠΔΕΕΣ Κρήτης	14 (2022) & 52 (2023) = 66
ΠΔΕΕΣ Ανατ. Μακεδονίας & Θράκης	2022 & 2023 = 65
ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΥΠΟΒΟΛΕΣ 2022 & 2023	784

Από τις ως άνω συνολικά 784 υποβολές κανονισμών εργασίας με πολιτικές βίας και παρενόχλησης εντός των ετών 2022 & 2023 σαφή διαπίστωση αποτελεί ότι η



πλειοψηφία αυτών έχουν κατατεθεί στις μεγάλες περιφερειακές ενότητες Αττικής και Μακεδονίας, όπου και λογικά δραστηριοποιούνται έχοντας την έδρα τους οι μεγάλες επιχ/σεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα, οι οποίες και εκ του νόμου είναι επιφορτισμένες με αυτήν την υποχρέωση.

Εξάλλου ενθαρρυντικό συμπέρασμα που προκύπτει από τα ως άνω στοιχεία είναι ότι παρατηρείται αυξητική τάση -μεταξύ ετών 2022 και 2023- ανά την επικράτεια στις σχετικές υποβολές, γεγονός που πιθανότατα καταδεικνύει την έναρξη στροφής της εργασιακής κουλτούρας των εργοδοτών προς την επιδιωκόμενη επίδειξη μηδενικής ανοχής σε ζητήματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Καθίσταται έτσι, πιο εμφανές από ποτέ ότι έχοντας προβεί οι εργοδότες στις τυπικές υποχρεώσεις που τους επιτάσσουν -μεταξύ άλλων- να καταρτίζουν εσωτερικούς κανονισμούς εργασίας με ενσωματωμένες πολιτικές για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης είναι πλέον σε μεγάλο βαθμό έτοιμοι και για την πρακτική αντιμετώπιση και αποτροπή κάθε σχετικού ζητήματος στους χώρους εργασίας των επιχ/σεων τους εις όφελος της υγιούς ανάπτυξης και λειτουργίας αυτών.

[7. Παροχή συμβουλευτικής στήριξης σε συνεργασία με τις συναρμόδιες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας και λοιπούς φορείς](#)

Πέραν της παρασχεθείσας κατά τον ως άνω τρόπο άμεσης συμβουλευτικής στήριξης στις αρμόδιες Υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων κατά την παρακολούθηση της πορείας των σχετικών εργατικών διαφορών το Αυτοτελές Τμήμα στα πλαίσια της νομοθετημένης συνεργασίας του με συναρμόδια Τμήματα και αρχές (άρθρο 16 παρ. 1 περ. α' και γ' ν. 4808/2021) έχει παράσχει εν γένει τη συμβουλευτική του στήριξη με αφορμή κάθε σχετικού με θέματα βίας και παρενόχλησης υποβληθέντος ζητήματος από υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας και λοιπές αρχές που αιτήθηκαν τη συνδρομή του Τμήματος. **Ενδεικτικά** αναφέρονται τα κάτωθι :

✓ Αποστολή από το Αυτοτελές Τμήμα σε όλες τις Υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας μέσω ΠΑΠΥΡΟΥ ενημερωτικού εγγράφου για την έκδοση της υπ' αριθμ.



ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858 απόφασης του Υπουργού Εσωτερικών «Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου» (ΦΕΚ 343/Β/26-01-2023)”, όπως και για την υπ’ αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/996/οικ.6766/19-4-2023 (ΦΕΚ 2561 Β’) όμοια, τροποιοητική της ως άνω, απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών.

✓ Παροχή συμβουλών και κατευθύνσεων δέοντος χειρισμού περιστατικών βίας και παρενόχλησης είτε με απαντητικά μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, είτε και τηλεφωνικώς τόσο σε συναδέλφους ανά τη επικράτεια, όσο και σε καταγγέλλοντες εργαζόμενους και λοιπούς ενδιαφερόμενους για τα ζητήματα αυτά σε κάθε χώρο εργασίας (ιδιωτικό ή και δημόσιο).

✓ Αποστολή στο σύνολο των Υπηρεσιών μας ενημερωτικών εγγράφων περί μη εφαρμογής των πολιτικών των άρθρων 9 και 10 ν. 4808/2021 (ΦΕΚ 101 Α’) στους φορείς του δημοσίου.

✓ Παροχή εγγράφων διευκρινίσεων για διαπιστωθείσες παραβάσεις διατάξεων σχετικών με τη βία και παρενόχληση στην εργασία από τους Επιθεωρητές Ασφάλειας & Υγείας στην Εργασία σε απάντηση σχετικού εγγράφου της Διεύθυνσης Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης.

✓ Αποστολή στο σύνολο των Υπηρεσιών μας ενημερωτικού εγγράφου με θέμα «Υποχρεώσεις εργοδοτών για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης (άρθρα 5, 6-8 και 9, 10, 11 του ΜΕΡΟΥΣ ΙΙ του ν. 4808/2021, ΦΕΚ 101 Α’)» με ενσωματωμένο υπόδειγμα με ενδεικτικό περιεχόμενο της ως άνω ενημέρωσης εκ μέρους κάθε εργοδότη, το οποίο και αναρτήθηκε από τη Διεύθυνση Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης στην ιστοσελίδα της Επιθεώρησης Εργασίας (<https://www.hli.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/prostasia/via-kai-parenochlisi-stin-ergasia/ypochreoseis-ergodoti-gia-prolipsi-kai-antimetopisi-tis-vias-kai-parenochlisis>).

✓ Αποστολή εγγράφων απαντήσεων του Τμήματός μας προς την Αυτοτελή Δ/ση Διεθνών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων αναφορικά με σχετικό ερωτηματολόγιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας τόσο για την «1η Έκθεση προς το Διεθνές Γραφείο Εργασίας για την εφαρμογή της με αριθμό 190 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας «Για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης



στον κόσμο της εργασίας» (2019), όσο και για την 3^η Εθνική Έκθεση για την εφαρμογή του Διεθνούς Συμφώνου ΟΗΕ για τα Οικονομικά Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα και για τη σύμβαση CEDAW.

✓ Παροχή εγγράφων πληροφοριών του Τμήματός μας σε απάντηση εγγράφου του Τμήματος Σχεδιασμού & Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων που αφορούσε σε ερώτημα του Γραφείου Νομικών και Κοινοβουλευτικών Θεμάτων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων σχετικά με καταγγελίες για βία και παρενόχληση.

✓ Πραγματοποίηση συνάντησης γνωριμίας στην Επιθεώρηση Εργασίας με εκπροσώπους της ΜΚΟ «No Mobbing at Work».

8. Οδηγός εργατικών διαφορών βίας & παρενόχλησης στην εργασία

Στα πλαίσια της ως άνω θεσμοθετημένης και πλέον σημαντικής αρμοδιότητας παροχής συμβουλευτικής στήριξης του Αυτοτελούς Τμήματος στις κατά τόπο αρμόδιες περιφερειακές Υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας θεμελιώθηκε εξ αρχής αγαστή συνεργασία με κάθε αρμόδιο Τμήμα ή Διεύθυνση, αποδέκτες σχετικών καταγγελιών περιστατικών βίας και παρενόχλησης, οπότε και με απώτερο στόχο την αποτελεσματική και ταχεία αντιμετώπιση αυτών έχουν δημιουργηθεί καθ' όλο αυτό το διάστημα ισχύος των σχετικών διατάξεων και λειτουργίας του Αυτοτελούς Τμήματος βοηθητικά υποδείγματα εγγράφων για κάθε στάδιο της σχετικής ειδικής διαδικασίας εργατικών διαφορών βίας και παρενόχλησης. Επίσης, έχουν δοθεί έγγραφες απαντήσεις του Αυτοτελούς Τμήματος εξ αφορμής σχετικών ερωτημάτων περί υπαγωγής ή όχι συγκεκριμένων περιπτώσεων στο πεδίο εφαρμογής των απαγορευτικών της βίας και παρενόχλησης στην εργασία διατάξεων.

Όλα τα ανωτέρω βοηθητικά έγγραφα και με απώτερο στόχο την πληρέστερη ενημέρωση και πρακτική καθοδήγηση του συνόλου των Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων για τον αποτελεσματικό, ενιαίο και ταχύτατο χειρισμό των σχετικών εργατικών διαφορών και υποθέσεων ενσωματώθηκαν στον **Οδηγό Εργατικών Διαφορών Βίας και Παρενόχλησης στην εργασία**, που εκδόθηκε από το Αυτοτελές Τμήμα το Δεκέμβριο του 2022 και συμπεριλήφθηκε στη βάση γνώσης του ΠΑΠΥΡΟΥ



(ΟΠΣ Επιθεώρησης Εργασίας). Υλοποιήθηκε έτσι ένας από τους βασικούς επιδιωκόμενους στόχους της Ετήσιας Έκθεσης 2021.

Παράλληλα και για λόγους πρόσβασης στην πληροφόρηση από το σύνολο του κόσμου εργασίας αναρτήθηκε εντός του 2023 από τη Διεύθυνση Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης της Επιθεώρησης Εργασίας ο οδηγός για τις εργατικές διαφορές και η αίτηση για διενέργεια εργατικής διαφοράς στον παρακάτω σύνδεσμο, <https://www.hli.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/prostasia/via-kai-parenochlisi-stin-ergasia/epilysi-diaforon-vias-kai-parenochlisis-enopion-tis-epitheorisis-ergasias/>. Επίσης, στην ενότητα « Έντυπα» έχουν αναρτηθεί οι αιτήσεις για εργατική διαφορά και σε εργοδότες και σε εργαζόμενους.

9. Διοργάνωση & συμμετοχή σε ενημερωτικές ημερίδες, εκδηλώσεις και συνεντεύξεις

Στους επιδιωκόμενους στόχους του 2023 για το Αυτοτελές Τμήμα συγκαταλεγόταν και η υλοποίηση εκστρατειών ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και κινητοποίησης των πολιτών κι όλων των εμπλεκόμενων φορέων αναφορικά με τα τρέχοντα και ευαίσθητα ζητήματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Αυτό υλοποιήθηκε εντός τους έτους αναφοράς με τις κάτωθι δράσεις και όχι μόνο με την ενεργό συμμετοχή εκπροσώπων του Τμήματος σε ημερίδες και συνέδρια λοιπών συναρμόδιων φορέων και υπηρεσιών και συνεντεύξεις, αλλά και με τη διοργάνωση και υλοποίηση σχετικής εκδήλωσης :

✓ Διοργάνωση εκδήλωσης από την Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας» στα πλαίσια της ΔΕΘ την 12/9/2023 με θέμα **«Πολιτικές κατά της βίας και παρενόχλησης : Υποχρέωση ή ευκαιρία αλλαγής εργασιακής κουλτούρας ;»**

Συμμετείχαν εκλεκτοί καλεσμένοι : Βίλλυ Νούλη, HR Manager στην εταιρεία «Μ. ΑΡΑΜΠΑΤΖΗΣ ΑΒΕΕ-ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΖΥΜΗ», Ιωάννης Μαρκέτος, Ιδρυτής-CEO MRK Consulting, Αβραάμ Καϊρέτογλου, Γραμματέας ΜΚΣ “NO MOBBING AT WORK”, Ευάγγελος Αυγουλάς, τυφλός δικηγόρος, Μέλος του ΔΣ ΔΣΑ, Πρόεδρος ΑΜΚΕ «Με Άλλα Μάτια».



Την εκδήλωση χαιρέτισαν ο Διοικητής της Αρχής, κ. Τζιλιβάκης Γεώργιος, ο κ. Μωυσίδης Βασίλειος, Εντεταλμένος Σύμβουλος Πολιτικής Προστασίας Δήμου Θεσ/νίκης και ο κ. Χαριστέας Άγγελος, Αντιπεριφερειάρχης Ψηφιακής Διακυβέρνησης και Πρόεδρος της Επιτροπής πρόληψης και καταπολέμησης της βίας. Ο συντονισμός της εκδήλωσης έγινε από την προϊσταμένη του Αυτοτελούς Τμήματος, κ. Βαζάκη Γεωργία.

✓ Συμμετοχή με ομιλία της προϊσταμένης του Αυτοτελούς Τμήματος στην από 01/02/2023 συνεδρίαση της Ειδικής Μόνιμης Επιτροπής Ισότητας, Νεολαίας και Δικαιωμάτων του Ανθρώπου της Βουλής με θέμα : «Σεξισμός στην εργασία».

✓ Συμμετοχή της προϊσταμένης του Αυτοτελούς στην από 08/02/2023 συνάντηση με εκπροσώπους της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (“ILO”) με θέμα «Υποστήριξη στον οργανωτικό εκμοντερνισμό της Επιθεώρησης Εργασίας και του ΟΜΕΔ στην Ελλάδα».

✓ Συμμετοχή της προϊσταμένης του Αυτοτελούς Τμήματος ως Ομιλήτρια στο 1^ο Συνέδριο ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ «Η εργασία meta», που διοργανώθηκε από τη ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ και υλοποιήθηκε στις 28/3/2023 στην Αθήνα σε πάνελ με θέμα «Βία και παρενόχληση στο χώρο εργασίας: ζητήματα από την πρακτική εφαρμογή. Στρογγυλή τράπεζα».

✓ Συνέντευξη της προϊσταμένης του Αυτοτελούς Τμήματος για τον ποσοτικό και ποιοτικό απολογισμό της Ετήσιας Έκθεσης 2022 στην εκπομπή ραδιοφώνου του ALPHA 9,89 την 01/4/2023.

✓ Συνέντευξη της προϊσταμένης του Αυτοτελούς Τμήματος για τον ποσοτικό και ποιοτικό απολογισμό της Ετήσιας Έκθεσης 2022 στην εκπομπή ραδιοφώνου του ΣΚΑΙ την 05/4/2023.

✓ Συμμετοχή της προϊσταμένης του Αυτοτελούς Τμήματος ως ομιλήτρια στην εκδήλωση του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) με θέμα: «Αντιμετωπίζοντας τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας: Προκλήσεις και πρακτικές από τον χώρο των μικρών επιχειρήσεων», που έλαβε χώρα την 12/7/2023 στην Αθήνα.

✓ Ενημέρωση με μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου των Περιφερειακών Διευθύνσεων Εργασιακών Σχέσεων και Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία για την



εκδήλωση της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου με θέμα «Σεξισμός και παρενόχληση στο χώρο εργασίας: Διαδικασίες καταγγελίες και ελέγχου», που πραγματοποιήθηκε την 24/5/2023 στην αίθουσα τελετών του Δικηγορικού Συλλόγου Αθηνών.

✓ Συμμετοχή της προϊσταμένης του Αυτοτελούς Τμήματος ως ομιλήτριας στο Επιστημονικό Συνέδριο του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) με θέμα «Αντιμετωπίζοντας τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας» την 10 Νοεμβρίου 2023 στην Αθήνα.

✓ Συμμετοχή με εισήγηση της υπαλλήλου του Αυτοτελούς Τμήματος, κ. Αντωνοπούλου Μαρίας σε ημερίδα της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (Γ.Γ.Ι.Α.Δ.) με θέμα: «Ενημέρωση των εμπλεκόμενων δημόσιων φορέων υλοποίησης της Σύμβασης Κωνσταντινούπολης για τις υποχρεώσεις τους σχετικά με τη συλλογή και κοινοποίηση στατιστικών στοιχείων για τη βία κατά των γυναικών» την 27 Νοεμβρίου 2023.

10. Επιμόρφωση Επιθεωρητών Εργασιακών Σχέσεων και Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία

Η ανάγκη επιμόρφωσης των Επιθεωρητών Εργασίας στα φλέγοντα ζητήματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία, που αποτελούσε και έναν από τους βασικούς στόχους του έτους αναφοράς υλοποιήθηκε εντός του 2023 σε συνεργασία με το αρμόδιο Τμήμα Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού και με συμμετοχή ως εισηγητών αξιόλογων και έμπειρων Επιθεωρητών Εργασίας ανά την επικράτεια με τις κάτωθι εκπαιδευτικές δράσεις :

✓ Υλοποίηση διαδικτυακού επιμορφωτικού σεμιναρίου για το έτος 2023 με τίτλο «Ο θεσμικός ρόλος των Επιθεωρητών/τριών Εργασίας στην πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία» την 4 & 6 Δεκεμβρίου 2023.

✓ Συμμετοχή της προϊσταμένης του Αυτοτελούς Τμήματος ως Εκπαιδύτριας Θεωρητικής Εκπαίδευσης στο Πρόγραμμα Ειδικής Εκπαίδευσης των νέων υπαλλήλων και υποψηφίων Επιθεωρητών/τριών Εργασίας έτους 2023 με σχετικές εισηγήσεις σε δύο θεματικές ενότητες:



- «ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ-ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ-ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΙΣ-ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ» και
- «ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ. ΜΕΛΕΤΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ

1. Υποθέσεις αντιστροφής του βάρους απόδειξης σε συνεργασία με το Συνήγορο του Πολίτη

Α) ΥΠΟΘΕΣΗ Α/Α 11 Γ' /2023

Θέμα καταγγελίας: Εργαζόμενη καταγγέλλει για σεξουαλική παρενόχληση άλλο εργαζόμενο (χειριστή κλάρκ) με αναφορά στην αίτησή της σε ένα περιστατικό λεκτικής βίας και παρενόχλησης και σε ένα περιστατικό σωματικής βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης εν ώρα εργασίας από τον ίδιο εργαζόμενο. Αίτημά της η τιμωρία του καταγγελλόμενου με την απόλυσή του και επιβολή προστίμου στην επιχ/ση, διότι επέδειξε ανοχή μη προβαίνοντας στις νόμιμες ενέργειες. Αντ' αυτού προέβησαν στην πρόωρη λύση της δικής της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου χωρίς καμία ενημέρωσή της για τα δικαιώματά της και χωρίς ουσιαστική προσπάθεια διερεύνησης των καταγγελλομένων.

Καταρχάς εμπίπτουν τα καταγγελλόμενα στο πεδίο εφαρμογής των ν. 3896/2010 και ν. 4808/2021, όπου εφαρμογή έχει ο δικονομικός κανόνας της αντιστροφής του βάρους απόδειξης (άρθρο 24 παρ. 1 ν. 3896/2010 και 15 ν. 4808/2021).

Έκβαση υπόθεσης: Ακολουθήθηκε η διαδικασία εργατικής διαφοράς του άρθρου 18 ν. 4808/2021 και της σχετικής ΥΑ 101269/2021, οπότε και εκλήθησαν όλα τα εμπλεκόμενα μέρη και ο ΣτΠ με αποστολή του φακέλου της υπόθεσης και στο Αυτοτελές Τμήμα. Εξετάσθηκαν μεμονωμένα (άρθρο 5 παρ. 3 ΥΑ 101269) τα εμπλεκόμενα μέρη εξαιτίας της επίκλησης από την εργαζόμενη έντονης συναισθηματικής φόρτισης που δεν της επέτρεπε να παραστεί αυτοπροσώπως στη συζήτηση κατά αντιπαράσταση με τους καταγγελλόμενους. Εξετάσθηκε καταρχάς από την Επιθεωρήτρια η συμμόρφωση της επιχ/σης με τις υποχρεώσεις της για



ύπαρξη πολιτικών άρθρων 9,10 ν. 4808/2021 και για την επί της πράγμασιν εφαρμογή τους στη συγκεκριμένη καταγγελλόμενη περίπτωση και τον τρόπο διερεύνησης αυτής με βάση και τις ισχύουσες πολιτικές της.

Στα πλαίσια της **αντιστροφής του βάρους απόδειξης** (άρθρο 24 παρ. 1 ν. 3896/2010 και 15 ν. 4808/2021) η επιχ/ση προσκόμισε τα κείμενα πολιτικής και σχετικά ενημερωτικά φυλλάδια για γραμμή βοήθειας που λειτουργεί στα κεντρικά γραφεία της επιχ/σης, ενώ έχουν αναρτηθεί και οι αντίστοιχες ενημερώσεις σε πίνακες ανακοινώσεων στο χώρο επιχ/σης και γνωστοποιούνται και στους εργαζόμενους. Ενώ επί της ουσίας και για τη συγκεκριμένη υπόθεση ενημέρωσαν την εργαζόμενη για τις δυνατότητες καταγγελίας που υφίστανται εντός της επιχ/σης όμως η ίδια αρνήθηκε να προβεί σε καταγγελία. Παρά ταύτα η επιχ/ση διερεύνησε την υπόθεση με εξέταση του καταγγελλόμενου εργαζόμενου, ο οποίος και αρνήθηκε πλήρως τα καταγγελλόμενα περί σεξουαλικής κακοποίησης από τον ίδιο αντιτείνοντας απεναντίας ότι εκείνος υπήρξε αποδέκτης αναίτιας κι απρόκλητης λεκτικής και σωματικής επίθεσης από την καταγγέλλουσα και το σύζυγό της. Αποσυνδέθηκε δε η πρόωρη λύση της σύμβασης της εργαζόμενης με το καταγγελλόμενο συμβάν και αποδόθηκε απεναντίας σε δικές της προβληματικές συμπεριφορές.

Από τη συνολική αποτίμηση της υπόθεσης και τη συνεκτίμηση όλων των θέσεων και των προσκομισθέντων στοιχείων διαπιστώθηκε από τη διενεργούσα τη διαδικασία Επιθεωρήτρια Εργασιακών Σχέσεων καταρχάς συμμόρφωση της επιχ/σης στις υποχρεώσεις της για τις πολιτικές πρόληψης και διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών βίας και παρενόχλησης και εν συνεχεία ελλείψει επαρκών αποδεικτικών στοιχείων αδυναμία κατάληξης σε ασφαλή, αδιαμφισβήτητα κι αντικειμενικά συμπεράσματα σχετικά με τα καταγγελλόμενα περιστατικά βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, καθώς διατυπώθηκαν αντικρουόμενοι πραγματικοί ισχυρισμοί σχετικά με τα πραγματικά περιστατικά που έλαβαν χώρα το επίμαχο χρονικό διάστημα στο χώρο εργασίας, η υπαγωγή των οποίων στα νομικά δεδομένα της υπόθεσης άπτεται της αποκλειστικής κρίσης των αστικών ή και ποινικών δικαστηρίων κατόπιν προσφυγής κάθε ενδιαφερόμενου μέρους.



Κατ' ακολουθία διατυπώθηκαν αυστηρές συστάσεις προς την επιχ/ση για πιστή τήρηση των σχετικών προστατευτικών διατάξεων του Ν. 4808/2021. Η Υπηρεσία εξακολουθεί να παρακολουθεί τη συγκεκριμένη υπόθεση για την επίβλεψη της εφαρμογής από την επιχείρηση των ανωτέρω συστάσεων. Ενώ ταυτόχρονα τελεί σε αναμονή η Υπηρεσία μας και της ίδιας έρευνας του Συνηγόρου του Πολίτη επιφυλασσομένη για κάθε τυχόν περαιτέρω νόμιμης διοικητικής ενέργειας κατόπιν έκδοσης και του τελικού Πορίσματος του για την υπόθεση στο πλαίσιο της προβλεπόμενης συνεργασίας μεταξύ των δύο φορέων (άρθρο 25 παρ. 10 ν. 3896/20210 και άρθρ. 4 παρ. 5 ν. 3094/2003, όπως ισχύει με το άρθ. 20 ν. 4443/2016).

Β] ΥΠΟΘΕΣΗ Α/Α 14 Α' /2023

Θέμα καταγγελίας: Σεξουαλική παρενόχληση από τον νόμιμο εκπρόσωπο της επιχ/σης. Καταγγελία πρακτικώς ασκούμενης για περιστατικό προσβολής γενετήσιας αξιοπρέπειας, βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης από το νόμιμο εκπρόσωπο της επιχ/σης. Δέκα μέρες μετά την έναρξη της πρακτικής άσκησης της την κάλεσε ο εργοδότης στο γραφείο του για να της δείξει κάποιο πρόγραμμα στον υπολογιστή του και εκείνη τη στιγμή εκμεταλλευόμενος την απουσία τρίτων ατόμων στο γραφείο προσπάθησε να τη φιλήσει ακουμπώντας τη στο μηρό και στην πλάτη. Ξαφνιάστηκε, τραβήχτηκε αμέσως πίσω και έφυγε αμέσως από το χώρο του γραφείου. Συνέχισε να εργάζεται κανονικά μέχρι τη λήξη του ωραρίου, χωρίς να αναφέρει τίποτα σε κανένα και χωρίς να έχει συνέχεια το συμβάν. Το απόγευμα της ίδιας ημέρας κατήγγειλε το συμβάν στο οικείο αστυνομικό τμήμα υποβάλλοντας και μήνυση εναντίον του εν λόγω εργοδότη. Την αμέσως επόμενη εργάσιμη ημέρα ενημέρωσε τη γραμματεία της επιχ/σης για την αποχώρησή της εξαιτίας του συμβάντος και ταυτόχρονα και τη σχολή της, η οποία και την τοποθέτησε σε άλλο φορέα, ώστε να ολοκληρώσει σε αυτόν την πρακτική της.

Έκβαση υπόθεσης: Συγκεκριμένη ημέρα και ώρα κατόπιν σχετικής έγγραφης προσκλήσεως προσήλθαν στην Υπηρεσία μας η προσφεύγουσα και ο καταγγελλόμενος εργοδότης μαζί με τον δικηγόρο της επιχείρησης. Στην εργατική διαφορά είχε κληθεί φυσικά και ο Συνήγορος του Πολίτη, εκπρόσωπος του οποίου



δεν παρέστη και ο οποίος ενημερώθηκε συνολικά μετά το πέρας της εργατικής διαφοράς. Η προσφεύγουσα αρχικά και πριν της έναρξη της διαδικασίας ζήτησε και το αίτημά της έγινε δεκτό να εξεταστεί μεμονωμένα, χωρίς την παρουσία του εργοδότη (άρθρο 5 παρ. 3 ΥΑ 101269).

Στα πλαίσια της αντιστροφής του βάρους της απόδειξης της παραγράφου 1 του άρθρου 24 του Ν. 3896/2010 ο εκπρόσωπος της επιχείρησης κατέθεσε υπόμνημα με τις απόψεις του, αντίγραφο του οποίου δόθηκε στην προσφεύγουσα. Επιπροσθέτως ο εργοδότης δήλωσε ότι το καταγγελλθέν περιστατικό είναι ψευδές και συκοφαντικό και η καταγγέλλουσα κινεί την παρούσα διαδικασία από ιδιοτελή κίνητρα και σχετικώς έχει υποβληθεί μήνυση σε βάρος της και από την πλευρά του εργοδότη για τα αδικήματα της συκοφαντικής δυσφήμισης, ψευδούς κατάθεσης και ψευδούς καταμήνυσης.

Η υπηρεσία μας κατόπιν των λεχθέντων κατά τη διαδικασία έκθεσης των απόψεων των δύο μερών ενώπιον του διεξάγοντος αυτήν Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων, την προσκόμιση επίσης υπομνήματος εκ μέρους του υπευθύνου της επιχείρησης την αυτή ημέρα, αλλά και τη διενέργεια επιτόπιου ελέγχου από την υπηρεσία μας στους χώρους της επιχείρησης όπου, μεταξύ άλλων, λήφθηκαν καταθέσεις τεσσάρων υπαλλήλων αναφορικά με το περιεχόμενο των καταγγελλομένων από την προσφεύγουσα και αφού ολοκληρώθηκε η διαδικασία κατάθεσης, συζήτησης και συλλογής των αποδεικτικών στοιχείων για την ανωτέρω υπόθεση, κατέληξε στο πόρισμα – αιτιολογημένη γνώμη ότι δεν κατέστη δυνατό στην υπηρεσία να καταλήξει σε ασφαλές και αδιαμφισβήτητο συμπέρασμα αναφορικά με τα πραγματικά περιστατικά που έλαβαν χώρα την ανωτέρω ημερομηνία εντός της επιχείρησης. Ως εκ τούτου, αρμόδια να εξετάσουν και να κρίνουν σχετικά καθίστανται τα αστικά ή/και ποινικά δικαστήρια κατόπιν προσφυγής κάθε ενδιαφερόμενου μέρους. Ωστόσο και ανεξάρτητα από την κρίση των αστικών ή ποινικών δικαστηρίων αναφορικά με τα καταγγελλόμενα στην εν λόγω υπόθεση, η υπηρεσία υπενθυμίζει στην επιχείρηση το περιεχόμενο των άρθρων 4-13 του Ν. 4808/2021 αναφορικά με τις υποχρεώσεις όλων των εργοδοτών για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.



Παράλληλα τα αποτελέσματα της παρέμβασης της υπηρεσίας μας με όλα τα στοιχεία του φακέλου της υπόθεσης διαβιβάσθηκαν στον Συνήγορο του Πολίτη, όπως προβλέπεται από το άρθρο 18 ν. 4808/2021. Οπότε και τελεί σε αναμονή η Υπηρεσία μας και της ίδιας έρευνας του Συνηγόρου του Πολίτη επιφυλασσομένη για κάθε τυχόν περαιτέρω νόμιμη διοικητική ενέργεια κατόπιν έκδοσης και του τελικού πορίσματός του για την υπόθεση στο πλαίσιο της προβλεπόμενης συνεργασίας μεταξύ των δύο φορέων (άρθρο 25 παρ. 10 ν. 3896/20210 και άρθρ. 4 παρ. 5 ν. 3094/2003, όπως ισχύει με το άρθ. 20 ν. 4443/2016).

Γ] ΥΠΟΘΕΣΗ Α/Α 24 Γ΄/2023

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία τεσσάρων εργαζομένων (3 γυναίκες και 1 άντρας) για επαναλαμβανόμενα περιστατικά λεκτικής βίας με απειλές, ύβρεις, ξεσπάσματα θυμού και επιθετική συμπεριφορά (χτυπώντας επιφάνειες και πετώντας αντικείμενα) από τον αντιπρόεδρο της επιχείρησης. Ειδικά και καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση σε μία από τις καταγγέλλουσες εργαζόμενες από το ίδιο ως άνω άτομο.

Έκβαση υπόθεσης: Στα πλαίσια διερεύνησης των καταγγελλομένων κατά τη διαδικασία συζήτησης αυτών ενώπιον της Υπηρεσίας μας και ως αποτέλεσμα της επιτυχούς διαμεσολάβησης αυτής διαπιστώθηκε η συνολική **επίλυση** της υπόθεσης με ουσιαστικές ενέργειες της προέδρου και νομίμου εκπροσώπου της επιχ/σης με σκοπό την εξομάλυνση των εργασιακών σχέσεων και την επίδειξη μηδενικής ανοχής σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης (απομάκρυνση καταγγελλομένου και αυστηρές συστάσεις).

Ειδικότερα, όπως προέκυψε από το σύνολο του φακέλου της υπόθεσης, μετά την συγκεκριμένη καταγγελία ενώπιον της Υπηρεσίας μας για σεξουαλική παρενόχληση (καθώς και των υπολοίπων εργαζομένων για άλλα περιστατικά βίας και παρενόχλησης), η νόμιμη εκπρόσωπος της εταιρείας και Πρόεδρος του Δ.Σ, προέβη σε άμεση και δραστική παρέμβαση σύμφωνα με τις επιταγές του Ν. 4808/2021 για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και στα πλαίσια της αντιστροφής του βάρους απόδειξης. Ειδικότερα, απέστειλε **έγγραφο αυστηρή σύσταση καθώς και εξώδικη διαμαρτυρία-δήλωση-πρόσκληση προς τον**



καταγγελλόμενο, και ως φερόμενο δράστη σεξουαλικής παρενόχλησης, καλώντας τον να εκφράσει την ειλικρινή του μεταμέλεια για τα διαδραματισθέντα, να συμμορφωθεί με τις επιταγές του άρθρου 4 του Ν. 4808/2021 και να απέχει από οποιαδήποτε παρόμοια συμπεριφορά στο μέλλον. Επίσης, με την **εν λόγω έγγραφη σύσταση** απαγορεύει ρητά στον καταγγελλόμενο την οποιαδήποτε επικοινωνία με τους καταγγέλλοντες εργαζόμενους και την οποιαδήποτε ανάμειξη στην εργασία τους, **με την προειδοποίηση ότι σε περίπτωση μη συμμόρφωσης θα καταγγελθεί η σύμβαση απασχόλησής του σύμφωνα με το άρθρο 12 παρ. 2 ν. 4808/2021**. Περαιτέρω, απέστειλε ηλεκτρονικό μήνυμα προς τους εργαζόμενους της εταιρείας με το οποίο τους γνωστοποιεί, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 5 του Ν. 4808/2021, τα δικαιώματά τους για περιστατικά βίας και παρενόχλησης και τους καλεί να αναφέρουν κάθε τέτοιο περιστατικό εις βάρος τους και να προτείνουν μέτρα που θα διασφαλίσουν της εργασιακή ειρήνη και την απρόσκοπτη άσκηση των καθηκόντων τους. Εξάλλου και η ίδια η καταγγέλλουσα τη σεξουαλική παρενόχληση κατά τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς, δήλωσε ότι η Πρόεδρος του ΔΣ μερίμνησε και δεν υπήρξαν πάλι «περιστατικά» και δεν αντιμετώπισε ξανά «χυδαία συμπεριφορά». Η καταγγέλλουσα συνεχίζει να είναι εργαζόμενη της εταιρείας και όπως δήλωσε υπάρχει πλέον απόσταση από τον καταγγελλόμενο.

Δ] ΥΠΟΘΕΣΗ Α/Α 30 Δ' /2023

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία από εργαζόμενη για ανάρμοστη συμπεριφορά, λεκτική βία και σεξουαλική παρενόχληση δύο φορές από τον εργοδότη και για ανάρμοστη συμπεριφορά από μια συνεργάτιδα του. Επήλθε εντέλει και η καταγγελία της σύμβασης εργασίας της καταγγέλλουσας.

Έκβαση υπόθεσης: Αδυναμία κατάληξης σε αδιαμφισβήτητα συμπεράσματα ως προς τα επικαλούμενα από την προσφεύγουσα περιστατικά εξαιτίας μη θεμελίωσης της αρχής απόδειξης από την ίδια, η οποία δεν αντέκρουσε ουδέν στο υπόμνημα της επιχ/σης μετά του πλήθους των συνοδευτικών αυτού εγγράφων. Αρμόδια να κρίνουν τα δικαστήρια, αφού για του ως άνω λόγους δεν κατέστη εφικτή η εξωδικαστική επίλυση ενώπιον της Υπηρεσίας μας.



Ειδικότερα, η καταγγέλλουσα ουδέν έγγραφο προσκόμισε με το οποίο να περιγράφει και να εξειδικεύει τα πραγματικά περιστατικά της καταγγελίας της για σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και να προσδιορίζει συγκεκριμένα τον τόπο και τον χρόνο που έλαβαν χώρα τα γεγονότα. Επίσης, ενώ η καταγγέλλουσα στην αίτηση διενέργειας εργατικής διαφοράς αναφέρει ότι κατήγγειλε τα καταγγελλόμενα στην Αστυνομία, όμως στην προσκομισθείσα βεβαίωση του οικείου Αστυνομικού Τμήματος ουδεμία αναφορά γίνεται σε καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση από την πλευρά της καταγγέλλουσας παρά μόνο για ζητήματα που αφορούν τη σχέση εργασίας της και ειδικότερα για το αναγραφόμενο ωράριο εργασίας στην κατάσταση εργασίας. Επίσης, όπως προέκυψε από τα στοιχεία του φακέλου, δεν έχει λάβει χώρα έγγραφη καταγγελία εντός της επιχείρησης.

Ως εκ τούτων και ο Συνήγορος του Πολίτη από τη συζήτηση της εργατικής διαφοράς, καθώς και από την προσεκτική εξέταση του συνόλου των στοιχείων του φακέλου της υπόθεσης διαπίστωσε με το πόρισμά του ότι δεν edύνατο να προβεί σε περαιτέρω διερεύνηση της υπόθεσης, καθώς από τα υπάρχοντα στοιχεία **δεν δημιουργήθηκε αρχή απόδειξης σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 24 παρ. 1 του ν. 3896/2010 & 15 του Ν. 4808/2021** και ο φάκελος της υπόθεσης ετέθη, υποχρεωτικά, στο αρχείο της Αρχής.

Επιπροσθέτως διαπίστωσε στο πόρισμα του ο διεξάγων την εργατική διαφορά Επιθεωρητής Εργασίας, ότι τα ζητήματα που εγείρει η πλευρά της προσφεύγουσας, λόγω της ιδιαιτερότητας αυτών και των διαφορετικών θέσεων των δύο πλευρών, χρήζουν περαιτέρω διερεύνησης, μέσω αποδεικτικών μέσων τα οποία δύναται να εξετάσει η Δικαιοσύνη δια των αρμοδίων Δικαστηρίων, προκειμένου να αποφανθεί επί της ουσίας της εν λόγω υπόθεσης κατόπιν προσφυγής του φερόμενου ως θιγόμενου προσώπου κατά τις διατάξεις του άρθρου 12 ν. 4808/2021.

Ε] ΥΠΟΘΕΣΗ Α/Α 45 Β΄/2023

Θέμα καταγγελίας: Άσκηση σωματικής και ψυχολογικής βίας, απειλή κατά της σωματικής του ακεραιότητας, προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας και της προσωπικότητας του εργαζόμενου από τον εργοδότη του.



Έκβαση υπόθεσης: Η αδικαιολόγητη μη παράσταση του εργοδότη από την οποία προκύπτει το μαχητό τεκμήριο περί της αλήθειας των ισχυρισμών της παριστάμενης πλευράς του καταγγέλλοντος εργαζόμενου μαζί με τα περιστατικά που αναλύει ο τελευταίος και στην αίτησή του στην Υπηρεσία μας αλλά και κατά τη συζήτηση ενώπιον αυτής συνιστούν την απαιτούμενη από το άρθρο 24 παρ. 1 ν. 3896/2010 και 15 ν. 4808/2021 αρχή απόδειξης, οπότε και ενεργοποιείται η αντιστροφή του βάρους απόδειξης και φέρει το βάρος να ανταποδείξει ο εργοδότης ότι δεν έλαβαν χώρα αυτά και έτσι δεν παραβιάσθηκε η απαγόρευση της βίας και παρενόχλησης στη εργασία. Επιβεβαίωση των ισχυρισμών του προσφεύγοντος και από δύο εργαζόμενους της επιχ/σης που εμφανίσθηκαν ενώπιον της Υπηρεσίας μας. Αναφορά καθημερινών κακοποιητικών συμπεριφορών. Ο εργοδότης υπέβαλε τις θέσεις του με υπόμνημα.

Καταρχάς διαπιστώθηκε κατά λόγο αρμοδιότητας της Υπηρεσίας μας από τη διενεργούσα τη διαδικασία Επιθεωρήτρια Εργασιακών Σχέσεων η μη συμμόρφωση της επιχ/σης στις υποχρεώσεις της για τις πολιτικές πρόληψης και διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών βίας και παρενόχλησης κατά παράβαση του άρθρου 5 ν. 4808/2021, οπότε και επιβλήθηκαν οι προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις και εν συνεχεία η αδυναμία κατάληξης σε ασφαλή, αδιαμφισβήτητα κι αντικειμενικά συμπεράσματα σχετικά με τα καταγγελλόμενα περιστατικά βίας και προσβολής της γενετήσιας αξιοπρέπειας στην εργασία, καθώς διατυπώθηκαν αντικρουόμενοι πραγματικοί ισχυρισμοί, η υπαγωγή των οποίων στα νομικά δεδομένα της υπόθεσης άπτεται της αποκλειστικής κρίσης των αστικών ή και ποινικών δικαστηρίων κατόπιν προσφυγής κάθε ενδιαφερόμενου μέρους. Σε κάθε περίπτωση διατυπώθηκε επιφύλαξη ενημέρωσης όλων των μερών για το αποτέλεσμα της ίδιας έρευνας του ΣτΠ, στον οποίο και είχε διαβιβασθεί το σύνολο του φακέλου.

Τελικά με το πόρισμά του ο ΣτΠ κρίνοντας ότι δεν προσκομίσθηκαν από τον προσφεύγοντα εργαζόμενο στοιχεία ικανά για την υποστήριξη των ισχυρισμών του και την απόδειξη ότι η καταγγελλόμενη παρενόχληση από τον εργοδότη συνδέεται αιτιωδώς με το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τα χαρακτηριστικά ή την ταυτότητα φύλου κατά το μέρος της ειδικής αρμοδιότητας του ΣτΠ κατά το ν. 4443/2016 έθεσε την υπόθεση στο αρχείο του. Επαναλήφθηκε δε από το ΣτΠ ότι



δεν διαθέτει εκ του νόμου γενική αρμοδιότητα επί κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Για την κατ' εξαίρεση σχετική αρμοδιότητα του πρέπει να συντρέχει στην υπόθεση κάποιο από τα προβλεπόμενα απαγορευμένα κριτήρια διάκρισης των ν. 3896/2010 και ν. 4443/2016 (στην προκειμένη περίπτωση).

2. Λοιπές ενδιαφέρουσες υποθέσεις εργατικών διαφορών

Α) ΥΠΟΘΕΣΗ Α/Α 5ΚΑ'/2023

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία από εργαζόμενο για **σεξουαλική παρενόχληση** από τον νόμιμο εκπρόσωπο της επιχείρησης, με σεξουαλικού περιεχομένου συζητήσεις, σεξουαλικά υπονοούμενα, ερωτήσεις σχετικά με τις σεξουαλικές του προτιμήσεις, προτάσεις για κοινή έξοδο και άγγιγμα σε ιδιαίτερα σημεία (γλουτούς). Παρά το γεγονός ότι εξέφρασε στον καταγγελλόμενο τη δυσαρέσκειά του αυτός συνέχισε να έχει την ίδια συμπεριφορά.

Έκβαση υπόθεσης: Αδικαιολόγητη μη παράσταση του εργοδότη κατά την ορισθείσα ημέρα και ώρα της συζήτησης της εργατικής διαφοράς, από την οποία προκύπτει το μαχητό τεκμήριο περί της αλήθειας των ισχυρισμών της παριστάμενης πλευράς του καταγγέλλοντος εργαζόμενου, όπως αυτοί αναλύονται στην αίτηση που υπέβαλε στην Υπηρεσία μας και το περιεχόμενο της οποίας επικαλέστηκε και κατά τη συζήτηση ενώπιον αυτής.

Τα ανωτέρω συνιστούν την απαιτούμενη από το αρθ. 24 παρ. 1 Ν. 3896/2010 και 15 Ν. 4808/2021 αρχή απόδειξης, οπότε ενεργοποιείται η αντιστροφή του βάρους απόδειξης και έτσι φέρει πλέον το βάρος να ανταποδείξει ο εργοδότης ότι δεν έλαβαν χώρα τα καταγγελλόμενα και συνεπώς δεν παραβιάστηκε η απαγόρευση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Εξαιτίας όμως της μη παράστασης και ανταπόκρισης του εργοδότη δεν κατέστη αυτό εφικτό. Ως εκ τούτου ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων που διενήργησε τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς διαπίστωσε παραβίαση από τον εργοδότη της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία και προέβη στην επιβολή της προβλεπόμενης διοικητικής κύρωσης για παράβαση του αρθ. 4 σε συνδυασμό με το αρθ. 12 παρ. 4 Ν. 4808/2021.



B] ΥΠΟΘΕΣΗ Α/Α 37Β' /2023

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία από εργαζόμενη για άσκηση ηθικής και ψυχολογικής βίας από τον νέο προϊστάμενό της με προσβολές, ταπεινωτική συμπεριφορά, ανάθεση υπερβολικού όγκου εργασίας, κακόβουλα σχόλια και απαξιωτικούς χαρακτηρισμούς.

Έκβαση υπόθεσης: Κατά τη διαδικασία της συζήτησης της εργατικής διαφοράς παραστάθηκαν τα εμπλεκόμενα μέρη και εξέφρασαν τις θέσεις τους επί των καταγγελλομένων. Οι ισχυρισμοί τους ήταν αντικρουόμενοι καθώς η πλευρά της επιχείρησης δεν αποδέχτηκε αυτούς της εργαζόμενης.

Από τη συνολική αποτίμηση της υπόθεσης και τη συνεκτίμηση όλων των θέσεων και των προσκομισθέντων στοιχείων διαπιστώθηκε από τη διενεργούσα τη διαδικασία Επιθεωρήτρια Εργασιακών Σχέσεων η συμμόρφωση της επιχείρησης στις υποχρεώσεις της για τις πολιτικές πρόληψης και διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών βίας και παρενόχλησης. Ωστόσο παρά τη διάσταση απόψεων των μερών μετά από διεξοδική συζήτηση επί των προβλημάτων που προέκυψαν από τη συνεργασία της προσφεύγουσας με τον προϊστάμενό της, επήλθε **επίλυση** της διαφοράς κατόπιν πρότασης του εκπροσώπου της επιχείρησης (διευθύνων σύμβουλος), ο οποίος είναι και υπεύθυνος για την τήρηση της πολιτικής βίας και παρενόχλησης που υιοθετεί η επιχείρηση. Πρότεινε να συνεχιστεί η συνεργασία μεταξύ της προσφεύγουσας και του καταγγελλόμενου με τους ίδιους όρους, δηλ. με τηλεργασία, όπως και πριν, αλλά με τη λειτουργία του συστήματος καταγραφής συνομιλιών ώστε να επιβλέπει τη συνεργασία τους, κάτι που αποδέχτηκε η εργαζόμενη. Η επίλυση της παρούσας υπόθεσης επήλθε με τη λήψη από την πλευρά της επιχείρησης του ανωτέρω πρόσφορου μέτρου, ώστε να αποκατασταθεί η εργασιακή ειρήνη και με παράλληλη αυστηρή σύσταση από την Υπηρεσία μας προς την επιχείρηση να λαμβάνει πρόνοια για την προστασία των εργαζομένων της και όλα τα απαραίτητα μέτρα για την εξασφάλιση ενός υγιούς και ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας.



Γ] ΥΠΟΘΕΣΗ Α/Α 3Ε' /2023

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία από εργαζόμενη για άσκηση λεκτικής, ηθικής και ψυχολογικής βίας από το διευθυντή της επιχείρησης με υβριστική, εχθρική και εξευτελιστική συμπεριφορά.

Έκβαση υπόθεσης: Την ορισθείσα ημέρα και ώρα συζήτησης της εργατικής διαφοράς προσήλθε στην Υπηρεσία μας η προσφεύγουσα με τον πληρεξούσιο δικηγόρο της και δήλωσε ότι επιθυμεί να ανακαλέσει τα καταγγελλόμενα, όπως αυτά αναγράφονται στη σχετική αίτηση για διενέργεια εργατικής διαφοράς, που υπέβαλε στην Υπηρεσία μας, λόγω επίτευξης συμβιβαστικής **επίλυσης** της διαφοράς με την επιχείρηση.

Μετά την ανωτέρω δήλωση της προσφεύγουσας η Υπηρεσία μας έθεσε την παρούσα υπόθεση στο αρχείο των επιλυμένων εργατικών διαφορών, καθώς επιλύθηκε με τη μεσολάβηση της Υπηρεσίας μας, μέσω της γνωστοποίησης και μόνο στην επιχείρηση της σχετικής καταγγελίας εκ μέρους της εργαζόμενης και της υποχρέωσης της να παραστεί ενώπιον μας για τη συζήτηση αυτής.

Δ] ΥΠΟΘΕΣΗ Α/Α 30 ΙΒ' /2023

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία από εργαζόμενο για άσκηση λεκτικής βίας και ηθικής παρενόχλησης με απειλές, εκβιασμούς και πιέσεις να εργαστεί πέραν του ωραρίου του από προϊσταμένους και αρχιφύλακα της εταιρείας παροχής υπηρεσιών φύλαξης που εργάζεται.

Έκβαση υπόθεσης: Κατά τη διαδικασία της συζήτησης της εργατικής διαφοράς παραστάθηκαν τα εμπλεκόμενα μέρη, εξέφρασαν τις θέσεις τους επί των καταγγελλομένων και παράλληλα υπέβαλαν υπομνήματα με γραπτή καταγραφή των ισχυρισμών τους. Η επιχείρηση χαρακτήρισε ως ψευδή και αβάσιμα τα καταγγελλόμενα περί βίας και παρενόχλησης και αρνήθηκε το σύνολο αυτών.

Από τη συνολική αποτίμηση της υπόθεσης και τη συνεκτίμηση όλων των θέσεων και των προσκομισθέντων στοιχείων διαπιστώθηκε, από τον διενεργούντα τη διαδικασία Επιθεωρητή Εργασιακών Σχέσεων ως προς το θέμα της ύπαρξης άσκησης βίας και παρενόχλησης, ανεπάρκεια αποδεικτικών στοιχείων από την πλευρά του προσφεύγοντος και ως εκ τούτου δεν κατέστη δυνατό να δημιουργηθεί



αρχή απόδειξης, σύμφωνα με τις διατάξεις του αρθ. 24 παρ. 1 Ν. 3896/2010 και του αρθ. 15 Ν. 4808/2021. Τέλος, η Υπηρεσία απεύθυνε προς τις δύο πλευρές σύσταση για πιστή τήρηση των διατάξεων της κείμενης εργατικής νομοθεσίας.

Ε] ΥΠΟΘΕΣΗ α/α 3 ΙΒ'/2023

Θέμα καταγγελίας: Καταγγελία από επτά (7) εργαζόμενες κατόπιν διαπίστωσης ότι ο εργοδότης τους είχε εγκαταστήσει, εν αγνοία τους, στις δύο τουαλέτες της επιχείρησης, που χρησιμοποιούν τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι πελάτες, βιντεοληπτικές κάμερες, καθώς και υπόνοιες για διακίνηση του σχετικού υλικού στο διαδίκτυο, γεγονός το οποίο συνιστά παρενόχληση και επιφέρει προσβολή της προσωπικότητάς τους. Δήλωσαν ότι παράλληλα έχουν κινήσει και τη σχετική ποινική διαδικασία σε βάρος του εργοδότη τους.

Έκβαση υπόθεσης: Με την υποβολή των αιτήσεων για διενέργεια εργατικής διαφοράς ορίστηκε από την Υπηρεσία μας ημέρα και ώρα συζήτησης αυτής, η οποία κοινοποιήθηκε άμεσα στην επιχείρηση. Παράλληλα εκδόθηκε εντολή για την άμεση λήψη του προσωρινού μέτρου της απομάκρυνσης των θιγόμενων εργαζομένων από τον χώρο εργασίας τους με καταβολή πλήρων των αποδοχών τους, από την πλευρά της επιχείρησης, καθώς κρίθηκε ότι πιθανολογείται κίνδυνος για την υγεία και την ασφάλειά τους από το καταγγελλόμενο περιστατικό. Η ανωτέρω εντολή είχε άμεση ισχύ από την επόμενη της επίδοσής της στην επιχείρηση και μέχρι την ημερομηνία της συζήτησης της εργατικής διαφοράς, όπως ορίστηκε. Ο εργοδότης όφειλε να αποδείξει ότι ο κίνδυνος έπαυσε να υφίσταται προκειμένου να γίνει άρση του μέτρου πριν την ορισθείσα λήξη του. Στην προκειμένη περίπτωση δε συνέβη κάτι τέτοιο, αντίθετα ο εργοδότης δεν εκτέλεσε τα οριζόμενα στην ανωτέρω εντολή και δεν προσήλθε κατά την ημέρα και ώρα της συζήτησης. Η απουσία του εργοδότη κρίθηκε αδικαιολόγητη, καθώς κλήθηκε νομίμως και ως εκ τούτου θεσπίσθηκε μαχητό τεκμήριο για την αλήθεια των πραγματικών ισχυρισμών της παριστάμενης πλευράς των καταγγελλουσών, όπως αυτοί αναλύονταν στις αιτήσεις που υπέβαλαν στην υπηρεσία μας και το περιεχόμενο των οποίων επικαλέστηκαν και κατά τη συζήτηση ενώπιον αυτής. Συνεπώς η υπηρεσία μας διαπίστωσε παραβίαση της απαγόρευσης βίας και



παρενόχλησης στην εργασία, καθώς ο καταγγελλόμενος εργοδότης προέβη σε ανεπιθύμητη συμπεριφορά σε βάρος των καταγγελλουσών, τοποθετώντας βιντεοληπτικές κάμερες στις τουαλέτες που χρησιμοποιούσαν κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, γεγονός που συνιστά μορφή παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και προσβάλλει την προσωπικότητά τους. Η ανωτέρω διαπίστωση επιφέρει διοικητικές κυρώσεις και η Υπηρεσία μας προέβη σε αυτές (αρθ. 4 σε συνδυασμό με αρθ. 12 παρ. 4 Ν. 4808/2021).

Επίσης διαπιστώθηκε ότι ο εργοδότης δεν εκτέλεσε τα οριζόμενα στην εντολή άμεσης λήψης του προσωρινού μέτρου της απομάκρυνσης των θιγομένων από τον χώρο εργασίας τους με καταβολή πλήρων των αποδοχών τους, μέχρι να παύσει ο πιθανός κίνδυνος για την ασφάλεια τους, που προκάλεσε η ανεπιθύμητη συμπεριφορά του και η Υπηρεσία μας προέβη στην επιβολή της προβλεπόμενης διοικητικής κύρωσης (αρθ. 19 παρ. 3 Ν. 4808/2021) για κάθε ημέρα παράλειψης εφαρμογής του μέτρου (η ισχύς της ανωτέρω εντολής είχε οριστεί μέχρι την ημερομηνία διενέργειας της συζήτησης, οπότε και αποφασίστηκε από τη διενεργούσα τη διαδικασία Επιθεωρήτρια Εργασιακών Σχέσεων να ανακληθεί, καθώς οι εργαζόμενες δήλωσαν ότι η επιχείρηση δεν λειτουργεί και οι κάμερες έχουν απομακρυνθεί από τον χώρο από την Αστυνομία).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ. ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ ΑΥΤΟΤΕΛΟΥΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ

1. Στελέχωση

Εξακολουθούν να παραμένουν κενές οι δύο θέσεις ειδικής κατηγορίας (ΠΕ Στατιστικολόγων και ΠΕ Πληροφορικής) του άρθρου 16 παρ. 2 του ν. 4808/2021 και του νέου Οργανισμού της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας, οι οποίες και προβλέπεται να καλυφθούν μέσω διαδικασιών ΑΣΕΠ, που εντός του έτους 2023 βρίσκονταν ήδη σε εξέλιξη και αναμένονται φυσιολογικά να ολοκληρωθούν εντός του έτους 2024.

Προβάλλεται έντονη η ανάγκη ολοκλήρωση της στελέχωσης του Αυτοτελούς Τμήματος, καθώς όσο εφαρμόζονται στην πράξη οι νέες νομοθετικές και κανονιστικές ρυθμίσεις για την πρόληψη, αντιμετώπιση και καταπολέμηση των



μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης στην εργασία, τόσο αυξάνονται και οι σχετικές καταγγελίες και οι ανάγκες άμεσης συμβουλευτικής στήριξης ολοένα και περισσότερων περιφερειακών υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας και λοιπών φορέων και πολιτών. Αλλά και η αυξανόμενη συγκέντρωση ολοένα και περισσότερων δεδομένων σχετικών με τη βία και την παρενόχληση στην εργασία επιτάσσει την επεξεργασία και αξιοποίηση τους και με τη χρήση σχετικών δεικτών μέτρησης από πλέον ειδικευμένους σε αυτό το αντικείμενο επιστήμονες.

2. Επιμόρφωση – Συμβουλευτική στήριξη

Από την υιοθέτηση των προστατευτικών μέτρων και ρυθμίσεων για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία προκύπτουν πρακτικά ζητήματα εφαρμογής αυτών από τις αρμόδιες Επιθεωρήσεις Εργασίας, που καθιστούν ιδιαίτερα επιτακτική την ανάγκη επιμόρφωσης των Επιθεωρητών Εργασίας, προκειμένου να παρέχονται αυξημένα εχέγγυα προστασίας στα θιγόμενα πρόσωπα του άρθρου 3 του ν. 4808/2021 και να διασφαλίζεται η συμμόρφωση όλων των υποχρέων με τις εκ του νόμου υποχρεώσεις τους. Το Αυτοτελές Τμήμα λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω, αλλά και την ολοένα αυξανόμενη ροή των σχετικών καταγγελιών και συνεκτιμώντας τις τρέχουσες κάθε φορά ανάγκες των υπηρεσιών μας θα προγραμματίζει σχετικά εκπαιδευτικά σεμινάρια σε συνεργασία με κάθε αρμόδια υπηρεσία ή και εξωυπηρεσιακό φορέα.

Ως εκ τούτων στους βασικούς στόχους και για το έτος 2024 περιλαμβάνεται και η πρόταση υλοποίησης ενός τουλάχιστον επιμορφωτικού σεμιναρίου για το σύνολο των Επιθεωρητών Εργασίας, είτε μεμονωμένα, είτε από κοινού, για Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων και Επιθεωρητές Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, όπως και το 2023 πραγματοποιήθηκε με πλήρη επιτυχία και σε αμοιβαία συνεργασία με το αρμόδιο για θέματα εκπαίδευσης Τμήμα Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού της Επιθεώρησης Εργασίας.



Στους άμεσους επίσης στόχους του Τμήματος και για το έτος 2024 τίθεται σαφώς η συνέχιση της παροχής άμεσα της συμβουλευτικής του στήριξης όχι μόνο στο σύνολο των αιτούντων αυτής, αλλά και με την έκδοση ενημερωτικών εγγράφων κάθε φορά που εμφανίζονται ως επίκαιρα ζητήματα βίας και παρενόχλησης που χρήζουν διευκρινίσεων και σαφών κατευθυντήριων οδηγιών. Εντός του ιδίου ως άνω πλαισίου θα εξετασθεί και η τυχόν αναγκαιότητα επικαιροποίησης του Οδηγού Εργατικών Διαφορών Βίας και Παρενόχλησης, εκδόσεως 2022.

3. Προβολή της αποστολής της Επιθεώρησης Εργασίας - Δράσεις ενημέρωσης πολιτών

Στους επιδιωκόμενους στόχους του 2024 για το Αυτοτελές Τμήμα συγκαταλέγεται και η υλοποίηση εκστρατειών ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και κινητοποίησης των πολιτών και όλων των εμπλεκόμενων φορέων αναφορικά με τα τρέχοντα και ευαίσθητα ζητήματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με δράσεις εξωστρέφειας, όπως διοργάνωση ενημερωτικών εκδηλώσεων, αλλά και συμμετοχή του σε ημερίδες, συνέδρια και επιτροπές λοιπών συναρμόδιων φορέων και υπηρεσιών, συνεντεύξεις, δημοσιεύσεις.

Με αφετηρία την ως άνω σκέψη αξιοποιήθηκε και η παρούσα Ετήσια Έκθεση του Αυτοτελούς Τμήματος ως μοναδική ευκαιρία παροχής στον κόσμο της εργασίας της κεκτημένης μέχρι σήμερα γνώσης επί των ζητημάτων βίας και παρενόχλησης με τη μορφή **βασικού πρακτικού οδηγού**, ο οποίος και ενσωματώνεται στην παρούσα αποτελώντας το ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α. αυτής.

Προς την ανωτέρω κατεύθυνση διαφάνηκε εντός του 2023 ότι συνέδραμε σε μεγάλο βαθμό και η ένταξη από τις αρμόδιες Γενική Δ/ση Εποπτείας & Ελέγχων και Διευθύνσεις Προγραμματισμού και Συντονισμού Ελέγχων Εργασιακών Σχέσεων και Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία στον προγραμματισμό της ελεγκτικής δράσης των Επιθεωρητών Εργασίας ανά την επικράτεια και του ελέγχου εφαρμογής των διατάξεων απαγόρευσης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία περισσότερο



με τη μορφή εκστρατείας ενημέρωσης, καθώς το 2023 αποτέλεσε ουσιαστικά το πρώτο έτος εφαρμογής του κανονιστικού πλαισίου διαδικασίας επιβολής σχετικών διοικητικών κυρώσεων.

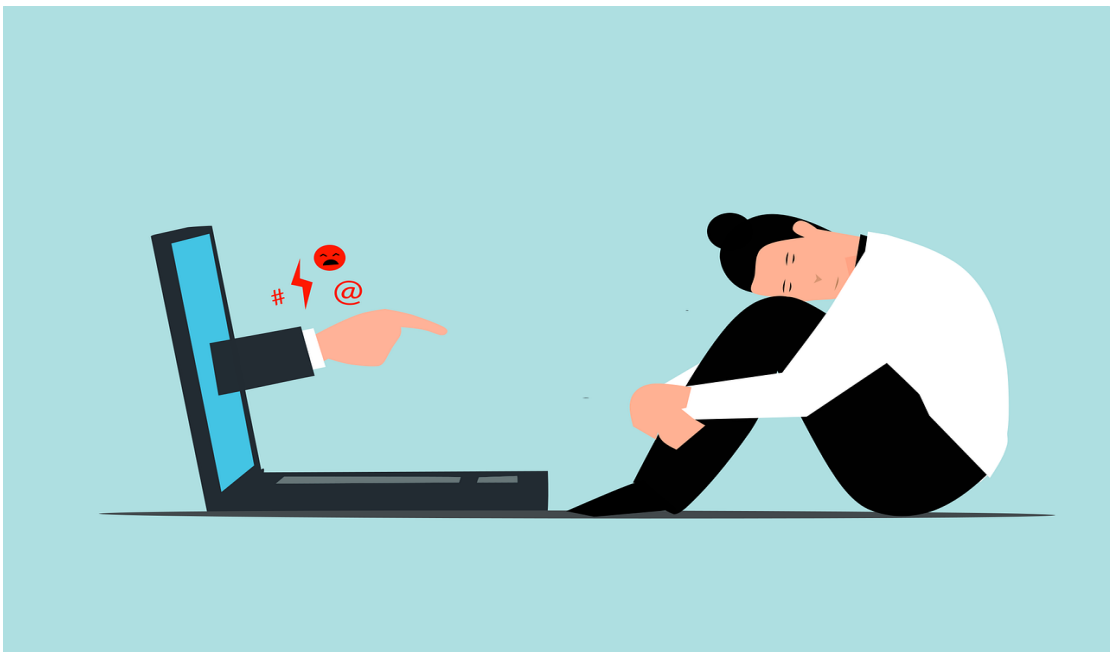
Τονίζεται τέλος για ακόμη μία φορά ότι απώτερος στόχος όλων των δράσεων ευαισθητοποίησης, όπως και της παρούσας Έκθεσης αποτελεί η διασφάλιση της πιο πλήρους, επίκαιρης και έγκυρης ενημέρωσης, που θα καταστήσει σαφές στο σύνολο του κόσμου της εργασίας ότι **αποτελεί μονόδρομο η επίδειξη μηδενικής ανοχής σε βίαιες και παρενοχλητικές συμπεριφορές** που εκδηλώνονται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέονται με αυτήν είτε προκύπτουν από αυτήν.

Προς αυτήν την κατεύθυνση και μόνο το ισχύον προστατευτικό, νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο πρέπει να αντιμετωπισθεί όχι απλά ως τυπική υποχρέωση, αλλά να αξιοποιηθεί ως **εξαιρετική ευκαιρία αλλαγής εργασιακής κουλτούρας** με την επίδειξη μηδενικής ανοχής στη βία και παρενόχληση, γεγονός που θα προσδώσει ευρύτερο κοινωνικό πρόσημο στη διασφάλιση υγιούς και ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας εις όφελος εργαζομένων/απασχολουμένων, εργοδοτών, αλλά και της κοινωνίας ολόκληρης. Κανένα ενεργό μέλος της κοινωνίας μας δεν πρέπει να μένει θεατής σε κάθε μορφή βίαιης και παρενοχλητικής συμπεριφοράς, φανεράς και υποκρυπτόμενης, η οποία πλήττει ανεπανόρθωτα την ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

**Η Προϊσταμένη του
Αυτοτελούς Τμήματος**

Βαζάκη Γ. Γεωργία





**ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ