

Βία & παρενόχληση στο χώρο της εργασίας

Υπό το πρίσμα του Ν. 4808/2021



**A. A. Αργυριάδης
& Συνεργάτες**
Δικηγορική Εταιρεία

Γράφει η Σαπουντζή Βαΐα

Ασκούμενη Δικηγόρος στην

«Α & Α Αργυριάδης και Συνεργάτες Δικηγορική Εταιρεία»

Η βία και παρενόχληση του μισθωτού στο χώρο της εργασίας συνιστά αδιαμφισβήτητη προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου. Στην ελληνική έννομη τάξη η έννοια της παρενόχλησης συνδέθηκε αρχικά κατά τρόπο αποκλειστικό με την έννοια του φύλου και εντάχθηκε στο ρυθμιστικό πλαίσιο των απαγορευμένων διακρίσεων ενώ η σεξουαλική παρενόχληση προβλεπόταν ως έννοια είδους¹. Σύμφωνα με τους προγενέστερους νόμους, ήτοι τον Ν. 3488/2006 και τον Ν. 3896/2010, **παρενόχληση υφίσταται όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο** ενός προσώπου με

1. Κουκιάδης Ι., *Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, 10η έκδ., 2024, σελ. 872.

σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος ενώ σεξουαλική παρενόχληση συνιστά οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός ατόμου. Η αναγνώριση εκ του νόμου της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης αποκλειστικά ως μορφές διάκρισης λόγω φύλου ήταν ιδιαίτερος περιοριστική, καθώς προστασία του εργαζομένου υπήρχε μόνο όταν η παρενόχληση συσχετιζόταν με το φύλο (κυρίως έμφυλα στερεότυπα), ενώ ο νόμος δεν λάμβανε καθόλου υπόψη άλλες μορφές παρενόχλησης. Ήδη με τον Ν.4443/2016 το ως άνω νομοθετικό κενό καλύφθηκε εν μέρει και ως παρενόχληση θεωρούνταν «**κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά που σχετίζεται με κάποιον από τους απαγορευμένους λόγους του άρθρου 1 (π.χ. καταγωγή, θρησκεία, ηλικία, αναπηρία κ.λπ.)**, η οποία έχει σκοπό ή αποτέλεσμα την



προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος». Η εν λόγω ιστορική αναδρομή μας επιτρέπει να κατανοήσουμε πως η έννοια της παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας ταλανίζει διαχρονικά τον Έλληνα νομοθέτη ο

Ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη

οποίος προσπάθησε να εναρμονιστεί με τις Ευρωπαϊκές Οδηγίες, ήτοι τις Οδηγίες 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ, καθυστερημένα δε και άλλοτε χωρίς επιτυχία. Οι ως άνω αν και παρείχαν τη δυνατότητα πρόβλεψης της «απλής» ή «μη σεξουαλικής» παρενόχλησης στην οποία εντάσσεται η «ηθική παρενόχληση» («harcèlement moral», «mobbing»), εντούτοις ο Έλληνας νομοθέτης επί σειρά νομοθετημάτων συνειδητά δεν επέλεξε την εν λόγω διάκριση εμμένοντας στις ανωτέρω «στενές» προβλέψεις για την έννοια της παρενόχλησης².

2. Καραγιάννη Α., *Η παρενόχληση στην εργασία (Ελληνικό και Συγκριτικό Δίκαιο)*, Νομική Βιβλιοθήκη, 2023.

Η έννοια της παρενόχλησης και της βίας στον εργασιακό χώρο στο πλαίσιο του ισχύοντος Ν. 4808/2021

Σημείο καμπής αποτέλεσε ο ισχύων Ν. 4808/2021 Μέρος ΙΙ (ΚΑΕΔ 59) ως προς το νομοθετικό πλαίσιο της παρενόχλησης η οποία συμπορεύεται πλέον με την έννοια της βίας³. Με τον ανωτέρω νόμο κυρώθηκε η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ). Η συχνότητα και η ένταση των περιστατικών παρενόχλησης και βίας στον εργασιακό χώρο σε παγκόσμια κλίμακα οδήγησε ακριβώς στην ανάγκη δημιουργίας ενός εναρμονισμένου νομοθετικού πλαισίου των εσωτερικών νομοθεσιών περισσότερων χωρών για την αντιμετώπιση των ανωτέρω ζητημάτων. **Η ΔΣΕ 190 αναγνωρίζει σε παγκόσμιο επίπεδο το θεμελιώδες δικαίωμα του εργαζομένου σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση⁴.**

Στο Άρθρο 4 παρ. 2 του Ν. 4808/2021 (59 ΚΑΕΔ) προβλέπεται ότι **α) ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σε-**

3. Κουκιιάδης Ι., *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, 10η έκδ., 2024.

4. Λαδάς Κ., *Ο Νέος Εργασιακός Νόμος 4808/2021 (Μεταβολές – Ερμηνευτικά Προβλήματα) – Βία – Παρενόχληση*, Νομική Βιβλιοθήκη, 2023.

ξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη, β) ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης, γ) ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 και την παρ. 2 του άρθρου 2 του Ν. 4443/2016 (ΚΑΕΔ 16). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010 καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Ακόμη σύμφωνα με την παράγραφο 3 του ως άνω άρθρου του Ν. 4808/2021 (59 ΚΑΕΔ) προβλέφθηκε διεύρυνση των χώρων στους οποίους μπορεί να λάβουν χώρα οι αθέμιτες συμπεριφορές ήτοι α) στον χώρο 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, (β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και (γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Ν. 4808/2021: Πλεονεκτήματα του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου

- Οι εργαζόμενοι και οι απασχολούμενοι στον Ιδιωτικό τομέα, ανεξαρτήτως του είδους ή της φύσης της σύμβασής τους, υπάγονται στις προστατευτικές διατάξεις του νόμου. Έτσι, οι απασχολούμενοι με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, αορίστου ή ορισμένου χρόνου, οι απασχολούμενοι με σύμβαση έργου, με συμβάσεις εντολής ανεξάρτητων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, το δανειζόμενο προσωπικό, άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές ακόμη δε και εργαζόμενοι των οποίων η σύμβαση εργασίας έχει λήξει καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία εντάσσονται στο προστατευτικό πλαίσιο. Τέλος και οι εργαζόμενοι στον Δημόσιο τομέα υπάγονται όλοι στο ρυθμιστικό πλαίσιο του άρθρου 4 του Ν. 4808/2021. Το ως άνω διευρυμένο πλαίσιο διασφαλίζει την πλήρη προστασία του εργαζόμενου από τη βία και την παρενόχληση ανεξαρτήτητα από το νομικό καθεστώς που διέπει την εργασιακή του σχέση⁵.

- Ο Ν.4808/2021 προβλέπει διεύρυνση της έννοιας της παρενόχλησης η οποία δεν συνδέεται πλέον αποκλειστικά με την έννοια του φύλου ή της σεξουαλικής παρενόχλησης (όπως προβλεπόταν στους προγενέστερους νόμους υπ' αριθμών 3488/2006 και 3896/2010). Ακόμη, όσον αφορά τη σύγκριση με τον προγενέστερο Ν. 4443/2016, στον νέο Ν. 4808/2021 η έννοια της παρενόχλησης δεν συνδέεται πλέον κατ' ανάγκη με την έννοια της διάκρισης – καθώς νοείται παρενόχληση ανεξαρτήτως από το αν αυτή συνιστά ή όχι μορφή διάκρισης – και για τη στοιχειοθέτηση της παρενόχλησης αρκεί και μία μόνο μεμονωμένη πράξη.

5. Καραγιάννη Α. Η παρενόχληση στην εργασία Ελληνικό και συγκριτικό δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη 2023.

Υποχρέωση του εργοδότη: Διερεύνηση περιστατικού βίας και παρενόχλησης

Ο εργοδότης, ανεξάρτητα από τον αριθμό των απασχολούμενων, υποχρεούται όταν γίνεται αναφορά για κάποιο περιστατικό βίας ή παρενόχλησης να προβαίνει σε διερεύνηση αυτού επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή ως προς τα υπό κρίση περιστατικά. Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να προστατεύει την ταυτότητα του καταγγέλλοντος και του καταγγελλόμενου μέχρι να διευρυνθεί πλήρως το περιστατικό εντός του πλαισίου της εμπιστευτικότητας, του σεβασμού της αξιοπρέπειας των εργαζομένων και της διαφάνειας. Όταν διαπιστώνεται πράγματι παραβίαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης τότε ο εργοδότης θα πρέπει να προβεί στη λήψη των αναγκαίων μέτρων για την παύση τέτοιου είδους περιστατικών χωρίς το διευθυντικό του δικαίωμα να ξεπερνά τα όρια του 281 ΑΚ⁶.

Κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 10 του Νόμου ειδική πρόβλεψη υφίσταται στις περιπτώσεις που η επιχείρηση απασχολεί πάνω από 20 άτομα οπότε και γεννάται **υποχρέωση υιοθέτησης ειδικής πολιτικής για την διαχείριση των εσωτερικών καταγγελιών για περι-**

6. Δόσχορης Α. Καραθανάση Α. Ρηγάκη Μ. Τσάτση Α., *Εργασιακές σχέσεις στην πράξη, Νομική Βιβλιοθήκη, 2025.*

στατικά βίας και απασχόλησης.

Δικαιώματα του θιγόμενου

Σε περίπτωση παραβίασης των ανωτέρω απαγορεύσεων, κάθε εργαζόμενος σε βάρος του οποίου έχει εκδηλωθεί περιστατικό βίας και παρενόχλησης ο νόμος κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 12 του παρέχει τα εξής δικαιώματα: α) Δικαίωμα δικαστικής προστασίας σύμφωνα με τις γενικές διατάξεις καθώς και αξίωση αποζημίωσης. β) Δικαίωμα προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας. γ) Δικαίωμα προσφυγής στο Συνήγορο του Πολίτη, ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους νόμους 3896/2010 και 4443/2016. δ) Δικαίωμα καταγγελίας εντός της επιχείρησης κατ' εφαρμογή της ισχύουσας επιχειρησιακής πολιτικής.

Ο Ν.4808/2021 δημιούργησε ένα νέο πιο σύγχρονο νομοθετικό πλαίσιο για την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας που στη σύγχρονη εποχή τέτοια φαινόμενα πληθαίνουν καθημερινά. Η ΔΣΕ 190, την οποία κατακύρωσε η χώρα μας, αποτελεί θεμέλιο για την δημιουργία ενός παγκόσμιου δικαίου προστασίας του εργαζομένου και συνέβαλε στην ουσιαστική διεύρυνση της έννοιας της παρενόχλησης αλλά και στην υιοθέτηση ενός αυστηρού πλέγματος υποχρεώσεων του εργοδότη και δικαιωμάτων του εργαζομένου.

Νέες Συλλογικές Ρυθμίσεις Εργασίας για το 2025:

Σ.Σ.Ε (22.5.2025) μεταξύ του **Πυροσβεστικού Σώματος (Π.Σ.)** και του **Πανελληνίου Σωματείου Συμβασιούχων Πυροσβεστών (ΠΑ.Σ.ΣΥ.Π.)** [ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΗ] - Π.Κ. 16/23.5.2025

Σ.Σ.Ε. (13.5.2025) Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των **ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ** όλων των κατηγοριών που απασχολούνται στα **ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ** όλης της χώρας - Π.Κ. 15 / 15-5-2025

Σ.Σ.Ε. (14.1.2025) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στα **ΕΠΙΣΤΙΤΙΣΤΙΚΑ καταστήματα** της νήσου **Ρόδου** - Π.Κ. 14/9-5-2025

Σ.Σ.Ε. (1.4.2025) Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των **ηλεκτρολόγων ηλεκτρολογικών καταστημάτων** όλης της χώρας - Π.Κ. 13/5.5.2025.