

Υποχρεώσεις Εργοδότη για Πρόληψη και Αντιμετώπιση της Βίας και Παρενόχλησης

Κάθε εργοδότης ανεξαρτήτως αριθμού απασχολούμενου προσωπικού, καθώς και τα πρόσωπα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη έχουν υποχρέωση να λαμβάνουν συγκεκριμένα μέτρα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, να επιδεικνύουν μηδενική ανοχή σε τέτοιου είδους περιστατικά ή συμπεριφορές όταν λαμβάνουν και καλούνται να διαχειριστούν σχετικές καταγγελίες, να παρέχουν σε προσβάσιμες μορφές ενημέρωση και εκπαίδευση σχετικά με τους κινδύνους, την πρόληψη, την προστασία και τις υποχρεώσεις των εμπλεκομένων (αρθ. 5-8, Ν.4808/2021). Δέον δε να τονισθεί ότι η υποχρέωση ενημέρωσης του άρθρου 5 ν. 4808/2021, που οφείλει κάθε εργοδότης να αναρτά στο χώρο εργασίας και να καθιστά προσβάσιμη στα πλαίσια της πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία αφορά ιδίως σε επιχειρήσεις-εργοδότες του ιδιωτικού τομέα που απασχολούν έως και 20 (είκοσι) άτομα. Σχετικό υπόδειγμα με ενδεικτικό περιεχόμενο της ως άνω ενημέρωσης προς αξιοποίηση από κάθε ενδιαφερόμενο θα βρείτε αναρτημένο παρακάτω.

Επιπροσθέτως της ως άνω υποχρέωσης και των υποχρεώσεων των άρθρων 6-8 (στο πλαίσιο του ν. 3850/2010-ΚΝΥΑΕ) για τις επιχ/σεις ιδιωτικού τομέα που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα ισχύουν οι υποχρεώσεις των άρθρων 9, 10, 11 ν. 4808/2021 να υιοθετούν πολιτικές τόσο για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, όσο και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης σύμφωνα και με τα οριζόμενα στην κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 22 παρ. 1 του ν. 4808/2021 εκδοθείσα ΥΑ 82063/2021 (ΦΕΚ 5059Β ' /1-11-2021), η οποία και περιλαμβάνει σχετικό ενδεικτικό υπόδειγμα.

Σε περίπτωση τέλος διαπίστωσης παραβίασης από τον υπόχρεο εργοδότη των άρθρων 5 έως και 11 του ΜΕΡΟΥΣ II του ν. 4808/2021 ως αποτέλεσμα είτε επιτόπιου ελέγχου, είτε εργατικής διαφοράς επιβάλλονται τόσο από τους Επιθεωρητές Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία, όσο και από τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων (άρθρο 19 παρ. 1 του ν. 4808/2021) οι διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται από την υπ' αριθ. 80016/2022 (ΦΕΚ 4629Β ' /01-9-2022) απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Δικαιώματα Θιγόμενων. Αποτελέσματα επί Παραβίασης της Απαγόρευσης Βίας και Παρενόχλησης

Κάθε εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει δικαίωμα πέραν της

δικαστικής προστασίας, να προσφύγει ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη σύμφωνα με τους Ν.3896/2010 και Ν.4443/2016 περί ίσης μεταχείρισης.

Επίσης το ίδιο ως άνω θιγόμενο πρόσωπο έχει δικαίωμα υποβολής σχετικής καταγγελίας εντός της επιχείρησης (αρθ. 10, Ν.4808/2021), οπότε και ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου (είτε εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος, που παραβιάζουν την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης) (αρθ. 12, παρ. 2, Ν.4808/2021).

Σε περίπτωση δε διαπιστωμένης παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία από τον εργοδότη ή πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη ή σε περίπτωση μη λήψης από τον εργοδότη των πρόσφορων και ανάλογων μέτρων επί παραβίασης της απαγόρευσης από άλλο εργαζόμενο, επιβάλλονται σε βάρος του εργοδότη οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 19 παρ. 2 του Ν.4808/2021.

Τέλος, κάθε θιγόμενο πρόσωπο, εφόσον έχει εύλογη πεποίθηση ότι υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια με την υποχρέωση προηγούμενης έγγραφης ενημέρωσης του εργοδότη, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του. Εφόσον όμως έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το θιγόμενο πρόσωπο αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

Απαγόρευση Αντιποίνων

Με το νέο θεσμικό πλαίσιο (Ν.4808/2021, άρθρα 2-23) αναδεικνύεται ο προεξάρχων ρόλος της προστασίας των θυμάτων, καταγγελλόντων ή μαρτύρων από περαιτέρω θυματοποίηση ή αντίποινα διασφαλίζοντας με αυτόν τον τρόπο την πρόσβαση των θιγομένων σε πιο αποτελεσματικούς και ασφαλείς μηχανισμούς αναφοράς. Ειδικότερα απαγορεύεται και είναι άκυρη κάθε καταγγελία ή η με οποιοδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης, στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση κάθε θιγόμενου προσώπου, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά, η οποία εκδηλώνεται ως αντίμετρο σε καταγγελία, μαρτυρία, παροχή πληροφοριών ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης (αρθ. 13, Ν.4808/2021).

Λαμία 16/5/2025

Η Επιχείρηση

ΚΑΡΕΛΛΗΣ Ε.Π.Ε.
ΕΜΠΟΡΙΑ ΑΥΤΟΝΟΜΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΡΓΕΙΑΣ
2ο ΚΑΤΑΣΤΗΡΙΑΚΟ ΛΑΜΙΑΣ ΑΘΗΝΩΝ
ΤΚ 11500 ΛΑΜΙΑ ΦΟΙΒΩΤΙΔΑΣ
ΤΗΛ: 22310 23563
ΑΦΜ: 999613598 ΔΟΥ ΛΑΜΙΑΣ

Ο Συντάξας

ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ Κ. ΒΛΑΧΟΣ
ΑΓΡΑ. ΜΗΤΡΩΟ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΩΝ/ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ
ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΕΛ.Α.Δ. ΑΡ. ΜΗΤΡ. 94651
Υ. ΠΑ/ΣΠΗ 07 - ΛΑΜΙΑ 35100
ΑΦΜ: 066853877 - ΔΟΥ ΛΑΜΙΑΣ

Δημήτριος Κ. Βλάχος