



**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΙΚΑΙΟΥ

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

«Δίκαιο & Ευρωπαϊκή Ενοποίηση»

Κατεύθυνση: Ιδιωτικό Δίκαιο

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«Η ΝΟΜΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ
ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ»**

ANNA – ΜΑΡΙΑ ΕΜ. ΖΕΡΒΑ (Α.Μ.: 0911Μ027)

ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ



Τριμελής Επιτροπή ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: κ. ΙΩΑΝΝΗΣ ΛΗΞΟΥΡΙΩΤΗΣ (επιβλέπων)
ΕΠΙΚ. ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: κ. ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ ΜΠΑΣΑΓΙΑΝΝΗΣ
ΛΕΚΤΟΡΑΣ: κ. ΒΙΡΓΙΝΙΑ ΘΕΟΔΩΡΟΠΟΥΛΟΥ – ΔΕΝΔΙΑ

ΑΘΗΝΑ 2013

Σε όλους όσοι με εμπνέουν, με αγαπούν και με στηρίζουν.

Στους δικούς μου ανθρώπους,
που με το δικό του ξεχωριστό τρόπο ο καθένας τους,
είναι πάντα δίπλα στις ανάγκες και τις επιδιώξεις μου.

«Κανένας άνθρωπος δεν μπορεί να δει
Και να καταλάβει στον άλλο
Κάτι που ο ίδιος δεν έχει βιώσει.»

«Αυτό που μπορούμε ν' αλλάξουμε
Και οφείλουμε ν' αλλάξουμε
είναι ο εαυτός μας (.....) Κάθε άλλη προσπάθεια
για ν' αλλάξουμε τον κόσμο, ακόμα κι αν εμπεριέχει
τις καλύτερες των προθέσεων, είναι άχρηστη.»

ΕΡΜΑΝ ΕΣΣΕ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	3
ΑΡΚΤΙΚΟΛΕΞΑ.....	6
ABSTRACT.....	10
ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	12
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ	13
1.1.ΣΥΝΤΟΜΗ ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΔΡΟΜΗ.....	14
1.2. ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ.....	17
1.2.1. ΘΥΤΗΣ Η' ΘΥΜΑ	23
1.2.1.1. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ “ΘΥΤΗ”- ΕΠΙΤΙΘΕΜΕΝΟΥ.....	23
1.2.1.2. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ “ΘΥΜΑΤΟΣ”- ΔΕΧΟΜΕΝΟΥ ΕΠΙΘΕΣΗ.....	24
1.2.2.ΘΕΤΙΚΟΣ ΟΡΙΣΜΟΣ	26
1.2.3. ΑΡΝΗΤΙΚΟΣ ΟΡΙΣΜΟΣ.....	28
1.2.4. ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ.....	30
1.2.4.1.ΚΑΘΕΤΗ	30
1.2.4.2.ΟΡΙΖΟΝΤΙΑ.....	30
1.2.4.3.ΑΝΙΟΥΣΑ	30
1.3. ΜΟΡΦΕΣ ΗΘΙΚΗΣ-ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ	30
1.3.1.ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ.....	33
1.3.2. ΕΙΔΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ.....	34
1.3.2.1 ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ.....	34
1.3.2.2. ΤΟ ΚΑΠΝΙΣΜΑ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ	37
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΑΙΤΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ	40
2.1. ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	40
2.2.ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ.....	40
2.2.1. ΣΧΕΣΗ ΕΞΟΥΣΙΑΣ ΛΟΓΩ ΘΕΣΗΣ Ή ΛΟΓΩ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ	40
2.2.2. ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	42
2.2.3. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ.....	43
2. 2. 3.1. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ.....	45
2.3. ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ.....	48
2.4.ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ.....	51
2.5.ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	52

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΗ ΝΟΜΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΑΠΟ ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ.....	53
3.1. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ.....	53
3.2.ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ.....	59
3.2.1. ΣΥΝΤΑΓΜΑ.....	60
3.2.2. ΝΟΜΟΣ 3304/2005 ΚΑΙ ΝΟΜΟΣ 3896/2010.....	61
3.2.2.1. ΝΟΜΟΣ 3304/2005.....	61
3.2.2.2. ΝΟΜΟΣ 3896/2010.....	67
3.2.2.3. ΕΞΑΙΡΕΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ...	69
3.2.2.3.1.ΕΞΑΙΡΕΣΕΙΣ ΓΕΝΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ.....	69
3.2.2.3.2.ΕΞΑΙΡΕΣΕΙΣ ΕΙΔΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ.....	71
3.2.3. ΑΣΤΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ.....	73
3.2.3.1. ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ.....	75
3.2.3.2.ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΡΟΝΟΙΑΣ.....	76
3.2.4. ΑΛΛΕΣ ΠΗΓΕΣ (ΕΓΣΣΕ, ΣΣΕ, ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΥΚ).....	78
3.3.ΑΞΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ.....	84
3.3.1. ΑΠΟΡΡΕΟΥΣΕΣ ΑΠΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ.....	85
3.3.1.1. ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Α7 Ν. 2112/1920).....	85
3.3.1.2.ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ.....	88
3.3.1.3. ΑΚΥΡΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	89
3.3.1.3.1. ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΑ, ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΛΟΓΩ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΤΟΥ ΕΣΧΑΤΟΥ ΜΕΣΟΥ (ΠΑΡΑΒΙΑΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΑΝΑΛΟΓΙΚΟΤΗΤΑΣ).....	90
3.3.1.4.ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΙ ΜΙΣΘΟΙ ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑΣ.....	94
3.3.1.5. ΑΝΤΙΣΤΡΟΦΗ ΤΟΥ ΒΑΡΟΥΣ ΑΠΟΔΕΙΞΕΙΣ.....	95
3.3.1.6. ΑΞΙΩΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ.....	98
3.3.1.7. ΕΝΕΡΓΟΠΟΙΗΣΗ ΝΟΜΙΚΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ.....	101
3.4. ΑΠΟΡΡΕΟΥΣΕΣ ΑΠΟ ΑΣΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ.....	102
3.4.1 ΕΝΔΟΣΥΜΒΑΤΙΚΗ.....	102
3.4.2 ΕΞΩΣΥΜΒΑΤΙΚΗ – ΑΔΙΚΟΠΡΑΚΤΙΚΗ.....	104
3.4.3. ΣΥΡΡΟΗ ΑΞΙΩΣΕΩΝ.....	105

3.5. ΠΟΙΝΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ	106
3.6. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ	107
3.7. ΝΟΜΟΣ 3898/2010 – ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ	108
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΠΡΟΛΗΠΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ	112
4.1. ΣΥΜΒΟΛΗ ΚΥΑΕ	114
4.2. ΕΝΤΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	117
4.2.1.ΙΑΤΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ.....	120
4.2.2. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	125
4.2.3. ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	127
4.3. ΕΚΤΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	128
4.3.1. ΣΥΜΒΟΛΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ.....	128
4.3.2. ΣΥΜΒΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΦΟΡΕΩΝ (ΟΚΕ, ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ, Σ.Ε.Π.Ε, ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ, Σ.Υ.Α.Ε, Ν.Ε.Υ.Α.Ε., ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε)	129
ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	135
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	137
ΞΕΝΗ.....	137
ΕΛΛΗΝΙΚΗ.....	138
ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ	139
ΙΣΤΟΤΟΠΟΙ	143
ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ	144
ΕΙΚΟΝΑ ΕΞΩΦΥΛΛΟΥ	148

ΑΡΚΤΙΚΟΛΕΞΑ

Α.Ε.Ε.Γ.Α	Ανώνυμος Ελληνική Εταιρία Γενικών Ασφαλειών
Α.Κ.	Αστικός Κώδικας
Αρθρ.	άρθρο
Αριθ.	αριθμός
Αρμεν.	Αρμενόπουλος
ΑρχΝομ	Αρχείο Νομολογίας
ΑΠ	Άρειος Πάγος
ΑΠΔΠΧ	Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα
Α.Σ.Ε.	Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας
βλ.	βλέπε
ΓΚΠ/ΟΤΕ	Γενικός Κανονισμός Προσωπικού/Οργανισμού Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος
Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.	Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος
ΓΣΕΕ	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας
ΔΑ	Διαιτητική Απόφαση
ΔΔΔ	Δικαστήριο Δημόσιας Διοίκησης
ΔΕΕ	Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών
ΔΕΚ	Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
ΔΕΝ	Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας
δηλ.	δηλαδή
ΔΟΕ	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
ΔΣΑ	Δικηγορικός Σύλλογος Αθηνών
ΕΑΕΔ	Επιθεώρησης ΙΚΑ Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου
Ε.Ε	επίσημη εφημερίδα
ΕΕΔ	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
ΕΕργΔ.	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
ΕΕργ.Σχ.	Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων
ΕΕΝ	Εφημερίς Ελλήνων Νομικών
Ε.Ε.Σ.Ε.	Ένωσης Εμπορικών Συλλόγων Ελλάδος
ΕΓΣΣΕ	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
εδ.	εδάφιο
ΕΔΚΑ	Επιθεώρηση Δικαίου Κοινωνικής Ασφάλισης

Ε.Κ.	Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο
ΕισΝΑΚ	Εισαγωγικός Νόμος Αστικού Κώδικα
ΕΚΑ	Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Αθήνας
ΕΚΑΧ	Ευρωπαϊκή Κοινότητα Άνθρακα και Χάλυβα
ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε	Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφαλείας της Εργασίας
ΕλλΔνη	Ελληνική Δικαιοσύνη
ΕΞ.ΥΠ.Π.	Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης
Ε.Ο.Κ	Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα
επ.	επόμενα
ΕπετΑρμ	επιστημονική επετηρίδα Αρμενόπουλος
Επιβλ.	Επιβλέπων
ΕΠΙΘΕΡΓ	Εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία
ΕΠΙΚΑ	Επιθεώρησης Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων
επιμ.	επιμέλεια
ΕΣυγκΔ	Επιθεώρηση Συγκοινωνιακού Δικαίου
ΕΣΔΑ	Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου
Ε.Σ.Υ.	Εθνικό Σύστημα Υγείας
Ε.Υ.Α.Ε.	Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων
Ευρατομ.	Ευρωπαϊκή Κοινότητα Ατομικής Ενέργειας
Εφ. Αθ.	Εφετείο Αθηνών
Εφ. Θεσ.	Εφετείο Θεσσαλονίκης
ΙΚΑ	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων
Καθ.	καθηγητής
Καταθ.	κατάθεσης
ΚΕΘΙ	Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας
κ.λ.π.	και τα λοιπά
κ.ο.κ	και ούτω καθεξής
Κ.Πολ.Δ.	Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας
ΚΥΑΕ	Κέντρο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας
ΚΥΚ	Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως
Κώδικ. Ν.Β.	Κώδικας Νομικού Βήματος
λ.χ.	λόγου χάριν
Μον.Πρωτ.Αθ.	Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών

Μ.Π.Αθ.	Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών
Μ.Πρ.Θες.	Μονομελές Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης
Μ.Πρ.Καβ.	Μονομελές Πρωτοδικείο Καβάλας
Μ.Πρ.	Μονομελές Πρωτοδικείο
Ν./ ν.	Νόμος
Ν.Δ	Νομοθετικό Διάταγμα
Ν.Ε.Υ.Α.Ε.	Νομαρχιακή Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων
ΝοΒ.	Νομικό Βήμα
Ν.Π.Δ.Δ.	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
Οδ.	Οδηγία
ΟΑΕΔ	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
ΟΑΣΑ	Οργανισμός Αστικών Συγκοινωνιών Αττικής
ΟΜΕΔ	Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας
ο.π.	όπου παραπάνω
Ο.Ε.Ε.Κ.	Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης
ΟΚΕ	Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή
Ολ. Α.Π.	Ολομέλεια Αρείου Πάγου
ΟΠΑΠ	Οργανισμός Προγνωστικών Αγώνων Ποδοσφαίρου
παρ.	παράγραφος
Π.Δ.	προεδρικό διάταγμα
ΠΕΚ	Πρωτοδικείο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
Π.Κ.	Ποινικός Κώδικας
Πρβλ.	πράβαλε
ΠρΑθ	Πρωτοδικείο Αθηνών
ΠρΘες	Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης
ΠρΠειρ	Πρωτοδικείο Πειραιά
Π.Υ.Σ.	Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου
π.χ.	παραδείγματος χάριν
σ.	σελίδα
σελ.	σελίδα
ΣΕΒ	Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών ΣΣΕ
ΣΕΚ	Συνθήκη Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
ΣΕΠΕ	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

σκ	σκέψη
ΣΛΕΕ	Συνθήκη Λειτουργίας Ευρωπαϊκής Ένωσης
σ.π.	σεξουαλική παρενόχληση
ΣΣΕ	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Σ.Υ.Α.Ε.	Συμβούλιο Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων
Συλλ.	Συλλογή
Συντ.	Σύνταγμα
τ.	τόμος
τ.	τεύχος
ΤΝΠ	Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών
Τρ.Δ.Πρ.Αθ.	Τριμελές Διοικητικό Πρωτοδικείο Αθηνών
ΤοΣ	Το Σύνταγμα (περιοδικό)
Υ.Α	Υπουργική Απόφαση
ΥΑΕ	Υγιεινή και Ασφάλεια Εργαζομένων
Υπ.	Υπουργός
ΦΕΚ	Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως
ΧρΙΔ	Χρονικά ιδιωτικού δικαίου
ACAS	Advisory, Conciliation and Arbitration Service
AIDS	Acquired Immune Deficiency Syndrome
B.B.C	British Broadcasting Corporation
COM	Comission
DSM	Diagnostic and Statistical Manual
eu	european
gr.	greece
Osha	Occupational Safety & Health Administration
p. p.	pages
PTSD	Posttraumatic_stress_disorder
www	world wide web

ABSTRACT

What is Bullying?

Bullying in the workplace has been described in various ways.

Repeated inappropriate behaviour, direct or indirect, whether verbal, physical or otherwise, conducted by one or more persons against another or others, at the place of work and/or in the course of employment, which could reasonably be regarded as undermining the individual's right to dignity at work.

An isolated incident of the behaviour described in this definition may be an affront to dignity at work but as a once off incident is not considered to be bullying.

Examples of Behaviour that may Constitute Bullying

- Purposely undermining someone,
- Targeting someone for special negative treatment,
- Manipulation of an individual's reputation,
- Social exclusion or isolation,
- Intimidation,
- Aggressive or obscene language,
- Jokes that are obviously offensive to one individual by spoken word or email,
- Intrusion by pestering, spying and stalking,
- Unreasonable assignments to duties which are obviously unfavourable to one individual,
- Repeated requests with impossible deadline or impossible tasks,

MEASURES:

- To promote and encourage the prevention of bullying and accidents or injury to health,
 - To encourage activities which promote safety, health and welfare,
 - To provide information and advice on these matters,
 - To undertake and publish research relevant to bullying, safety and health at work,
 - To make provision for enforcement of relevant statutory provisions.
- Therefore employers make sure that the system of work is not one where bullying is facilitated or tolerated. Where bullying is identified (through a legitimate complaint) employers should have a proper system to deal with bullying complaints, and act reasonably in implementing that system. The unions should assess this system and make recommendations, and where required, use powers of enforcement to ensure the system is reasonable and the management of bullying does not represent a risk to the employee's health and/or safety. A template for doing this and an outline of proper procedures both informal and formal can be found in a Code of Practice on the Prevention and Management of Workplace Bullying.

Bullying: a Health and Safety Issue

Bullying is a workplace issue and a human relations issue. It is often a legal issue and a personal and public health issue. It is a health and safety issue in so far as bullying has been identified as hazardous or dangerous as it can lead to both safety problems and health problems. So many agencies and interested parties are stakeholders in this difficult area.

Employers have a Duty of Care to all employees, to ensure they are both mentally and physically safe at work and that their health is not adversely affected by work. This Duty of Care means employers must behave and react reasonably in relation to such matters.

Rights and responsibilities of Employers and Employees

Employees have both rights and responsibilities. Employees have a duty to their colleagues not to bully them, and have rights if they are accused of bullying, which must also be defended. This is where bullying departs from other hazards at work, as people who are accused have employment rights which mean that they cannot simply be removed if they are harming others, but the issue must be progressed fairly and transparently so that everybody's rights are simultaneously met.

Where a bullying culture has been identified, (through a number of complaints being received, for instance) employers must take reasonable measures to prevent incidents of bullying occurring (through awareness raising and training as well as reacting speedily to resolve issues early/progress investigations and/or initiate control measures). When and if the bullying occurs, employers should prevent the risk of injury to the health of employees worsening by providing and implementing every kind of support and assistance, throughout the process, and reviewing and monitoring the environment afterwards, as far as is reasonable.

Managers, occupational doctors and supervisors have a particular responsibility to promote dignity in the workplace for all. They should be alert to the possibility of bullying behaviour and be familiar with the policies and procedures for dealing with allegations of bullying. Their behaviour may be modelled by others, as it may be considered acceptable. That's why managers, supervisors and those in authority should be aware of their own behaviour at work and not engage in improper conduct in any form.¹

It is necessary to have a coherent legislative initiative to amend the current legal status, otherwise insert a new ad hoc, independent regulation, in order to be treated all forms of psychological violence - bullying that offends human dignity in the workplace.

Key words: harassment, mobbing, bullying, psychological harassment, abusive behavior, emotional abuse, workplace aggression, harcèlement moral (fr.).

Λέξεις Κλειδιά: Ηθική παρενόχληση, άμεση διάκριση, έμμεση διάκριση, αρχή ίσης μεταχείρισης, ισότητα, εκφοβισμός, παρενόχληση, επιθετική παρενόχληση, ψυχολογική βία, εργασιακή ψυχολογική κακομεταχείριση, προσβολή.

1. Πηγή: http://www.hsa.ie/eng/Topics/Bullying_at_Work/#WhatIsBullying, πρόσβαση στις 20.11.2013.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η έμπνευση μου για την ενασχόληση με το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στις εργασιακές σχέσεις βρίσκει την αφετηρία της σε συζητήσεις με εργαζομένους – θύματα, οι οποίοι αποζητούσαν απεγνωσμένα νομικές συμβουλές και λύση στα εργασιακά τους προβλήματα.

Ο έντονος προβληματισμός των θυμάτων αυξάνεται ανησυχητικά σε περιόδους κρίσεως, οπότε όλες οι αντιθέσεις και οι ανισότητες γιγαντώνονται και διογκώνονται. Έτσι, ιδιαίτερα την τελευταία διετία άτομα από τον επαγγελματικό, το φιλικό, τον οικογενειακό και τον ακαδημαϊκό μου χώρο έχουν δεχθεί εντόνως την ηθική παρενόχληση και το χλευασμό, έχουν υποτιμηθεί, έχουν ταπεινωθεί και εν τέλει έχουν αρρωστήσει από τη διεστραμμένη εξουσιαστική συμπεριφορά του περιβάλλοντός τους.

Θα τολμήσω δε να αποκαλύψω ότι από τη δίνη αυτού του σαρωτικού φαινομένου δε ξέφυγα. Προσφάτως, βίωσα και δοκίμησα την πικρή γεύση αυτού του δηλητηρίου από ανθρώπους που σεβόμουν, υποληπτόμουν και θαύμαζα, ενώ εκείνοι εκμεταλλευόμενοι τη θέση και την ιδιότητά τους αξίωναν με αδιάλλακτο τρόπο μόνο τη συναίνεση και την υποταγή στον αυταρχισμό, την εμμονή και τον παραλογισμό τους.

Η παρούσα εκπονήθηκε χάριν στο φιλελεύθερο και ρηξικέλευθο πνεύμα του επιβλέποντος αυτήν, ο οποίος δεν υπονομεύει το διαφορετικό και πολεμά ώστε αυτό να ακούγεται, ακόμα και αν διαφωνεί.

Ένα ειλικρινές ευχαριστώ στον επιβλέποντα καθηγητή μου, Κο Ιωάννη Ληξουριώτη, για την καθοδήγησή του κατά την εκπόνηση της παρούσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ

Κάθε μέρα² βιώνουμε ένα φαινόμενο, με άγνωστες διαστάσεις, με ποικίλες προεκτάσεις και έντονα αρνητικές επιπτώσεις.

Το φαινόμενο αυτό αφορά στην εσκεμμένη ηθική παρενόχληση ενός προκαθορισμένου θύματος στο πλαίσιο των ανθρωπίνων σχέσεων.

Η επιθετική παρενόχληση είναι μια συμπεριφορά που παρατηρείται σε ευρύ πλέγμα ανθρωπίνων σχέσεων, δραστηριοτήτων και ηλικιακών ομάδων, όπως στο σχολείο³, στο στρατό, στο πανεπιστήμιο, στο επαγγελματικό περιβάλλον και σε ομάδες ή οργανωμένα σύνολα ανθρώπων με κοινούς στόχους ή δραστηριότητες.

Η ηθική παρενόχληση χαρακτηρίζεται από μια σειρά πράξεων, λόγων και συμπεριφορών, που στόχο έχουν να θίξουν την αξιοπρέπεια, να βλάψουν την αξιοπιστία, την επαγγελματική ικανότητα, την αυτοπεποίθηση, και την ακεραιότητα του θύματος⁴. Οι βαθμοί της έκτασης και έντασης, που μπορεί να πάρει, ποικίλλουν. Η συμπεριφορά αυτή διακρίνεται από κάθε άλλη παρόμοια λόγω της διάρκειας, της συχνότητας και του επαναλαμβανόμενου χαρακτήρα της. Πρόκειται για επιθέσεις που δύσκολα αποδεικνύονται κι εντοπίζονται⁵.

Ειδικότερα, η ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας έχει λάβει ανησυχητικές διαστάσεις τόσο για τον ίδιο τον εργαζόμενο, όσο και για το επαγγελματικό και κοινωνικό περιβάλλον του ευρύτερα. Δεν είναι εύκολο να αναγνωρισθεί και να αντιμετωπισθεί. Ωστόσο, ο εργαζόμενος που είναι θύμα της, υποφέρει ψυχολογικά, υφίσταται πολλαπλές βλάβες και βιώνει μια φρικτή πραγματικότητα.

Η δυσχέρεια προσδιορισμού του φαινομένου έγκειται στο ότι οι καταστάσεις αυτές ποικίλουν και διαφέρουν ανάλογα με το πολιτισμικό πλαίσιο της κάθε χώρας, ανάλογα με την οργάνωση του κάθε οργανισμού, εντός του οποίου λαμβάνει χώρα η παραγωγική διαδικασία καθώς και ανάλογα με τη μορφή, το είδος και τη διάσταση της παρενόχλησης. Σε αυτό συμβάλλει και ο διαφορετικός τρόπος με τον οποίο

2. Πρόσφατο άρθρο από 25.11.2013 με θέμα «Κινδυνεύει η πνευματική και σωματική υγεία των εργαζομένων της Amazon, Αποκαλυπτική έρευνα του BBC για τις συνθήκες εργασίας σε αποθήκη του ιντερνετικού κολοσσού», <http://www.tovima.gr/world/article/?aid=542474> από 25.11.2013.

3. Βλ. Παρέμβαση πραγματοποιήσε η Ανεξάρτητη Αρχή του Συνηγόρου του Πολίτη, μετά από καταγγελία διεμφυλικής μαθήτριας για προσβλητική, ταπεινωτική και απειλητική συμπεριφορά στο σχολικό περιβάλλον της, λόγω της ταυτότητας του φύλου της στο <http://www.lawnet.gr/news/stp-parembasi-gia-ti-stirixi-foitisis-diemfulikou-prosopou-se-dimosio-sxoleio-31224.html>, από 30.10.2013.

4. *Hirigoyen*, Ηθική Παρενόχληση, Η Κρυμμένη βία στην καθημερινή ζωή, 2011, 65.

5. *Καρακιουλάφη*, Ψυχολογική και ηθική παρενόχληση και βία στους χώρους εργασίας: ορισμοί του προβλήματος, θεσμική αντιμετώπιση του και εμπλοκή των φορέων εκπροσώπησης των εργαζομένων στη διαχείριση και αντιμετώπιση του. Το παράδειγμα της Γαλλίας και της Γερμανίας. ΕΕργΔ 2003, 32:21-37.

βιώνεται και γίνεται αντιληπτό από τους ίδιους τους εργαζομένους, ανάλογα με τη θέση τους στην ιεραρχία.⁶

Για το χαρακτηρισμό του φαινομένου έχουν καθιερωθεί διάφοροι όροι: για παράδειγμα, στη Γαλλία και στο Βέλγιο χρησιμοποιούν την έννοια της «ηθικής παρενόχλησης» (*harcèlement moral*), στον αγγλοσαξονικό χώρο τον όρο «bullying», στις Σκανδιναβικές χώρες και στη Γερμανία εκείνον του «mobbing», κ.ο.κ.⁷.

1.1.ΣΥΝΤΟΜΗ ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΔΡΟΜΗ

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η προέλευση του όρου mobbing⁸ από το αγγλικό ρήμα “to mob”, που μεταφράζεται ως κακολογώ, προσβάλλω, κακομεταχειρίζομαι, πιέζω κι ακόμη επιτίθεμαι, περικυκλώνω, ενοχλώ και εκφράζει σήμερα τη συστηματική ψυχολογική επίθεση και στρατηγική περιθωριοποίησης που δέχονται στο εργασιακό περιβάλλον από τους ιεραρχικά ανώτερους ή/και τους συναδέλφους τους οι ανεπιθύμητοι εργαζόμενοι.

Το 1800 περίπου χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά ο όρος mobbing από βρετανούς βιολόγους στην περιγραφή της επιθετικής συμπεριφοράς κατά την πτήση ορισμένων ειδών αποδημητικών πουλιών.

Το 1963 ο ψυχολόγος – ηθολόγος, Konrad Lorenz, χρησιμοποιεί τον όρο για να περιγράψει την εχθρική συμπεριφορά από την πλειοψηφία της αγέλης έναντι των αδύναμων ζώων της ίδιας ράτσας, προκειμένου να διώξουν ένα παρείσακτο.

Το 1976 ο Αμερικανός ψυχίατρος, Carroll M. Brodsky, με το βιβλίο του «The harassed worker» διατύπωσε για πρώτη φορά μια τυποποίηση κατηγοριών παρενόχληση.

Το 1978 ο Νορβηγός καθηγητής, Dan Olweus, προχώρησε σε έρευνες εντός των σχολείων με θέμα την εξατομικευμένη κακομεταχείριση και τη συστηματική επιθετικότητα, «bullying» του δυνατότερου παιδιού κατά άλλου πιο αδύναμου.

Όσον αφορά στις ανθρώπινες σχέσεις ο όρος διατυπώνεται στη δεκαετία του 1972 από ένα Σουηδό γιατρό, τον Peter-Paul Heinemann, για να αναφερθεί στην εχθρική συμπεριφορά ορισμένων παιδιών απέναντι σε άλλα στο σχολείο.

Τη δεκαετία του 1980 ο Γερμανός ψυχολόγος, Heinz Leymann, εγκατεστημένος στη Σουηδία, εισάγει τον όρο του mobbing, για να περιγράψει

6. Σπυριδάκης, Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία,

<http://www.agelioforos.gr/default.aspx?id=7&ct=84&artid=19068> από 10.07.2013.

7. Καρακιουλιάδη, «Βία και παρενόχληση στους χώρους εργασίας» Πρακτικά Συνεδρίου, επιμ., Παπαγεωργίου, Έμφυλοι μετασχηματισμοί, Πανεπιστήμιο Κρήτης, 235-238, 2007, Πηγή: http://www.soc.uoc.gr/gender/documents/Gend_Trans_Proceedings.pdf από 11.7.2013

· Κωνσταντινίδης, «Εργασιακή παρενόχληση: Μια πρόταση έρευνας & παρέμβασης», http://www.ituniontt.gr/cd_files/02.proforikes/pa048.pdf από 10.07.2013.

8. Hirigoyen, ο.π., 66 επ.

αυστηρές μορφές παρενόχλησης στους οργανισμούς. Επίσης, το 1998 η Γαλλίδα ψυχίατρος, Marie France Hirigoyen, με το βιβλίο της «Le Harcelement moral: la violence perverse au quotidien» έθεσε νέους προβληματισμούς σχετικά με το φαινόμενο.⁹

Στα τέλη της δεκαετίας του 1990 η ανάγκη για υψηλότερη προστασία των εργαζομένων οδήγησε στην δημιουργία μιας νέας διευρυμένης αντίληψης σχετικά με την προσβολή της αξιοπρέπειας του εργαζομένου, σχετικά με την ισότητα στην εργασία και τελικά παρατηρήθηκε η ανάγκη προστασίας από φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης στην εργασία.

Το 2000 ψηφίστηκε η Οδηγία 2000/43 ΕΚ¹⁰ αλλά και η Οδηγία 2000/78 ΕΚ¹¹, που επαναπροσδιόρισε το νομικό πλαίσιο της ισότητας με βάση την Οδηγία 76/207 ΕΟΚ¹² και την 111 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας της ΔΟΕ¹³.

Στην Οδηγία 2000/43 ΕΚ και 2000/78 ΕΚ η παρενόχληση εμφανίζεται ως διακριτική συμπεριφορά και δίδεται για πρώτη φορά ένας νομικός ορισμός.

Η ηθική παρενόχληση, λοιπόν, δε συνιστά σε καμία περίπτωση μία νέα μορφή βίας στον εργασιακό χώρο, αλλά είναι απόρροια της ίδιας της φύσης της εργασίας, η οποία αποτελεί το μέσο δια του οποίου οι άνθρωποι προσπαθούσαν πάντα να επιβιώσουν, να διακριθούν και να ικανοποιήσουν το αίσθημα της δημιουργικότητάς τους, χωρίς πολλές φορές να συνοδεύεται η προσπάθεια αυτή από

9. Αναλυτικά για ιστορική πορεία του φαινομένου πρβλ. μεταξύ πολλών και : Σπυριδάκης, ο.π. 55 επ., Παπαδάκη & Χουσουλάκη, Διερεύνηση του "Συνδρόμου MOBBING" (εργασιακή παρενόχληση) στο νοσηλευτικό προσωπικό Δημοσίων νοσοκομείων Νομού Ηρακλείου, Συγκριτική μελέτη μεταξύ των δύο μεγάλων δημόσιων Νοσοκομείων Βενιζέλειου - Πανάνειου & Πα.Γ.Ν.Η., Πτυχιακή Εργασία, Επιβλ. Καθηγ.: Δρ. Τσιράκος Δημήτριος, 2007, σ. 4, <http://nefeli.lib.teicrete.gr/browse2/seyp/nos/2007/PapadakiMarina/attached-document/Papadaki2007.pdf> από 10.6.2013 · Μακράκης, «Ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο: εξετάζοντας το παράδειγμα ενός ιδιωτικού κι ενός δημοσίου νοσοκομείου στα Χανιά, Τ.Ε.Ι Κρήτης, Πτυχιακή Εργασία, Επιβλ. Καθηγήτρια: Τζαμαλούκα, 2009, σ. 5, <http://nefeli.lib.teicrete.gr/browse/seyp/ker/2009/MakrakisCharalambos/attached-document-1279621320-657052-3193/Makrakis2009.pdf> από 11.6.2013, http://www.wikiway.net/images/1/1c/Lutgen_Workplace_Bullying.pdf, Lutgen-Sandvik, & Sypher, Workplace Bullying: Causes, Consequences, and Corrections, 2009 σελ. 2 επ.,

10. Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, ΕΕ αριθ. L 180 της 19/07/2000 σ. 0022 – 0026.

11. Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, Ε.Ε L 303 της 02.12.2000, σ. 0016 – 0022.

12. Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976 περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, ΕΕ L 39 της 14.2.1976, σ. 40 έως 42.

13. Η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 111 «Για τη Διάκριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα» της Γενικής Συνδιασκέψεως της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας, Γενεύη 04.06.1958 και κυρώθηκε από την Ελλάδα με το Ν.Δ. 1424/84 (ΦΕΚ 29/Α/14.3.84).

το σεβασμό προς την προσωπικότητα και την αξιοπρέπεια των λοιπών συνεργατών με τους οποίους καλούνται να επιβιώσουν στον ίδιο εργασιακό στίβο¹⁴.

Ωστόσο, το φαινόμενο έχει λάβει τα τελευταία χρόνια ανεξέλεγκτες διαστάσεις λόγω των σύγχρονων κοινωνικοοικονομικών δομών που έχουν επικρατήσει στα πλαίσια της παγκοσμιοποίησης της κατανομής εργασίας, της ανθρωποφαγίας και του κανιβαλισμού της σύγχρονης ζωής και της αύξησης του ανταγωνισμού.

Το όλο κλίμα ευνοείται ιδιαίτερα από την ανάπτυξη των σύγχρονων τεχνολογιών και των ηλεκτρονικών επικοινωνιών που επιτρέπουν τη συνεχή παρακολούθηση και έλεγχο των εργαζομένων κατά την άσκηση των καθηκόντων τους¹⁵.

Στην Ελλάδα το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης είναι αρκετά σύνηθες. Σε έρευνα του 2006¹⁶, προέκυψε ότι ο ένας στους δέκα Έλληνες παραδέχεται συνθήκες εκφοβισμού στη δουλειά του, ενώ το 5% των Ελλήνων έχουν υποστεί περιστατικά σωματικής βίας στη δουλειά τους.

Σύμφωνα με τη Eurofound¹⁷, το 2010 ένας στους δέκα εργαζομένους δήλωσε ότι βίωσε κάποια μορφή βίας στην εργασία του κατά τους τελευταίους 12 μήνες, αν και τα ποσοστά προβλέπονται υψηλότερα, μια και οι περισσότερες περιπτώσεις

14. Μακράκης, Πτυχιακή Εργασία, ο.π., σ. 7 επ.

<http://nefeli.lib.teicrete.gr/browse/seyp/ker/2009/MakrakisCharalambos/attached-document-1279621320-657052-3193/Makrakis2009.pdf> από 11.6.2013.

15. Μακράκης, Πτυχιακή Εργασία, ο.π., σ. 8 επ.

<http://nefeli.lib.teicrete.gr/browse/seyp/ker/2009/MakrakisCharalambos/attached-document-1279621320-657052-3193/Makrakis2009.pdf> από 11.6.2013.

16 . Πίνη, Εργασιακή Τρομοκρατία, Ελευθεροτυπία, 09/04/2006 στον ιστοχώρο http://www.enet.gr/online/online_text/c=114,dt=09.04.2006,id=8147688 από 30.5.2013, Κοΐνης - Σαρίδη, «Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας. Ανασκοπική μελέτη», σ. 38 επ., http://magazine.enne.gr/wp-content/uploads/2013/11/mobbing_ergosiako_xoro.pdf, από 31.7.2013.

17. Τούντας, Το σύνδρομο Mobbing στην εργασία, Υγεία και Επιστήμη, 2011, Ιστοσελίδα <http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=318381> από 17.7.2013.

mobbing δεν δημοσιοποιούνται.¹⁸ Τα ποσοστά διαφέρουν ανάμεσα στις ευρωπαϊκές χώρες ανάλογα με την ευαισθητοποίηση του κοινού και τις νομοθεσίες¹⁹.

1.2. ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία²⁰, η παρενόχληση (γνωστή επίσης ως εκφοβισμός, παρενόχληση, ηθική παρενόχληση, επιθετική παρενόχληση ή ψυχολογική βία) αναφέρεται στην επαναλαμβανόμενη, αδικαιολόγητη συμπεριφορά προς έναν εργαζόμενο, ή μια ομάδα εργαζομένων, με στόχο τη δυσμενή μεταχείριση, την ταπείνωση, την υπονόμηση ή την απειλή του παρενοχλούμενου ατόμου. Παρενόχληση, συνήθως μέσα από την ίδια την επιχείρηση, μπορεί να συνιστά μια επιθετική συμπεριφορά, τόσο λεκτική όσο και σωματική, καθώς και λιγότερο εμφανείς ενέργειες, όπως η κοινωνική απομόνωση. Αντικείμενο παρενόχλησης μπορεί να είναι η αξιοπρέπεια, οι επαγγελματικές ικανότητες, ο ιδιωτικός βίος, τα σωματικά χαρακτηριστικά, η φυλή, το φύλο ή ο σεξουαλικός προσανατολισμός ενός ατόμου. Η παρενόχληση συνιστά σημαντικό πρόβλημα στον χώρο εργασίας στην Ευρώπη, ενώ το κόστος είναι μεγάλο τόσο για τον εργαζόμενο όσο και για την επιχείρηση που τον απασχολεί. Οποιοσδήποτε εργαζόμενος σε οποιαδήποτε επιχείρηση μπορεί να είναι θύμα παρενόχλησης. Σύμφωνα με έρευνες, ποσοστό 5% των εργαζομένων στην Ευρώπη, έχουν υποστεί παρενόχληση/εκφοβισμό (για το 2005). Σε ορισμένες χώρες της ΕΕ ποσοστό 10-17% των εργαζομένων έχουν αναφέρει το πρόβλημα.

Η Εργασιακή Ψυχολογική Κακομεταχείριση²¹, είναι η τάση ενός ανθρώπου ή ομάδας ανθρώπων να χρησιμοποιεί συνεχή επιθετική ή αδικαιολόγητη συμπεριφορά ενάντια σε έναν συνάδελφο, όχι εξαιτίας κάποιας προσωπικής σύγκρουσης ή συμφερόντων αλλά με σκοπό να αποπροσανατολίσει το στόχο της επίθεσης και να τον υποτάξει ή να ελέγξει τα συναισθήματά του. Δευτερεύων σκοπός είναι να

18. Επίσης, τον Δεκέμβριο του 2000, κατόπιν διεξαγωγής της τρίτης ευρωπαϊκής έρευνας σχετικά με τις συνθήκες εργασίας, η οποία διενεργήθηκε από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Ίδρυμα του Δουβλίνου), προέκυψε ότι ποσοστό της τάξης του 8% των εργαζομένων στην ΕΕ, που αναλογεί σε 12 εκατομμύρια άτομα, έχει δηλώσει ότι κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών έχει υποστεί παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Συγκριτικά, μπορεί να αναφερθεί ότι ένα 4% δηλώνει ότι έχει υποστεί σωματική βία και ένα 2% σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Τα αποτελέσματα της έρευνας βασίζονται σε συνεντεύξεις 21.500 εργαζομένων στα κράτη μέλη, Βλ. Έκθεση (2001) της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (σ. 10, 13), <http://www.europarl.europa.eu/> από 20.7.2013.

19. Τούντας, Το σύνδρομο Mobbing στην εργασία, Υγεία και Επιστήμη, 2011, Ιστοσελίδα <http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=318381> από 17.7.2013.

20. http://osha.europa.eu/el/topics/stress/index_html/harassment από 20.7.2013.

21. Πηγή <http://el.wikipedia.org/wiki/> από 20.7.2013.

εκφοβίσει το υπόλοιπο προσωπικό και να είναι πιο δεκτικό σε όσα διατάζει ο «εργασιακός δυνάστης».

Η Εργασιακή Ψυχολογική Κακομεταχείριση μπορεί να περιέχει λεκτικές ή μη λεκτικές τακτικές, ψυχολογική βία, φυσική επίθεση και εξευτελισμό. Οι εργασιακοί δυνάστες συχνά ενεργούν σύμφωνα με τους θεσμοθετημένους κανόνες και πολιτικές του οργανισμού τους και της κοινωνίας τους και ως εκ τούτου δύσκολα εντοπίζονται.

Δηλαδή, ο εργασιακός θύτης επιτίθεται άμεσα ή έμμεσα αλλά συστηματικά σε κάποιον εργαζόμενο-στόχο χωρίς να υπάρχει μεταξύ τους αντικειμενικός λόγος διαμάχης. Για να πετύχει την "υποταγή" του εργαζόμενου-στόχου χρησιμοποιεί την εξουσία του στο χώρο, την επιρροή του στους εργαζόμενους και το ίδιο το σύστημα εργασίας ως μέσο προσβολής της αξιοπρέπειας του εργαζόμενου. Πολλοί από τους εργασιακούς θύτες δεν μπορούν να επιβιώσουν στον εργασιακό χώρο χωρίς να έχουν έναν εργαζόμενο-στόχο κάθε φορά (κατά συρροή θύτες). Η Εργασιακή Ψυχολογική Κακομεταχείριση μπορεί να είναι συγκαλυμμένη ή φανερή.

Συχνά το φαινόμενο είναι δύσκολο να ανιχνευτεί ακόμα και από τον ίδιο τον εργαζόμενο-στόχο, ειδικά αν δεν είναι ενήμερος για την ύπαρξη αυτής της ψυχοφθόρας εργασιακής τακτικής.

Η κακομεταχείριση χαρακτηρίζεται από ²²:

Επανάληψη (συμβαίνει με τακτικό και όχι τυχαίο τρόπο, π.χ. μια φορά την εβδομάδα δημιουργείται ένα δυσάρεστο περιστατικό για τον εργαζόμενο - στόχο)

Διάρκεια (η συμπεριφορά δεν σταματάει με την πάροδο του χρόνου, αν και κατά διαστήματα φαίνεται ο θύτης να έχει αλλάξει συμπεριφορά, δυστυχώς, είναι και αυτό μέσα στο «παιχνίδι» αποπροσανατολισμού του στόχου)

Κλιμάκωση (οι συμπεριφορές συχνά γίνονται όλο και πιο επιθετικές)

Ανισότητα δύναμης στο χώρο (συνήθως ο θύτης έχει δύναμη στο χώρο ή εξουσία λόγω θέσης, στην οποία κάνει κατάχρηση)

Σκοπιμότητα (ο εργαζόμενος-στόχος επιλέγεται με κριτήρια το ότι δεν γνωρίζει το "παιχνίδι" και δεν έχει την δύναμη να το σταματήσει)

Για να γίνει ευκολότερα αντιληπτό το γεγονός ότι δεν υπάρχει ένας ακριβής και κοινός ορισμός για το mobbing, παρακάτω ακολουθούν οι ορισμοί που χρησιμοποιούν κάποια από τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης ²³.

22. Πηγή <http://el.wikipedia.org/wiki/> από 20.7.2013, ·

http://www.wikiway.net/images/1/1c/Lutgen_Workplace_Bullying.pdf, ο.π., σ. 6 επ.

23. Οι ορισμοί αυτοί περιέχονται στην Έκθεση (2001) της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, σ.11-12, πρόσβαση στην ιστοσελίδα <http://www.europarl.europa.eu/> από 20.7.2013.

Σύμφωνα με τον Κώδικα πρακτικής της Βρετανικής Υπηρεσίας παροχής συμβουλών, συνεννόησης και διαιτησίας (ACAS) σε ό,τι αφορά στις διαδικασίες επιβολής πειθαρχικών κυρώσεων και διαιτησίας, η ηθική παρενόχληση ορίζεται ως:

«ενοχλητική, εκφοβιστική, κακόβουλη και προσβλητική συμπεριφορά, ως κατάχρηση εξουσίας με μέσα που αποσκοπούν στην υπονόμευση, την ταπείνωση, τον υποβιβασμό της προσωπικότητας ή την αδικία του αποδέκτη της παρενόχλησης».

Στη Γαλλία, νομοσχέδιο σχετικά με τον κοινωνικό εκσυγχρονισμό περιλαμβάνει κεφάλαιο σχετικά με την ηθική παρενόχληση στην εργασία με τον εξής ορισμό: «κανένας μισθωτός δεν πρέπει να υφίσταται ηθικές παρενοχλήσεις κατ' επανάληψιν, που αποσκοπούν ή συνεπάγονται προσβολή της αξιοπρέπειάς του και δημιουργούν ταπεινωτικές ή προσβλητικές συνθήκες εργασίας».

Στην Ιρλανδία, ειδική ομάδα εργασίας για την πρόληψη της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας πρότεινε τον Απρίλιο 2001 να ορισθεί η εν λόγω έννοια ως: «κατ' επανάληψιν απρεπής συμπεριφορά έμμεση ή άμεση, προφορική, σωματική ή άλλη, εκ μέρους ενός ή περισσότερων ατόμων εις βάρος άλλου ή άλλων ατόμων, στο χώρο εργασίας ή/και κατά τη διάρκεια της απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε δικαίως να θεωρηθεί ως προσβολή του ατομικού δικαιώματος σε αξιοπρεπή εργασία. Μεμονωμένο περιστατικό της περιγραφόμενης συμπεριφοράς μπορεί πράγματι να αποτελεί προσβολή της εργασιακής αξιοπρέπειας, αλλά ως ένα κατ' εξαίρεσιν συμβάν δεν θεωρείται ότι αποτελεί περίπτωση ηθικής παρενόχλησης».

Σε ομιλία του σχετικά με την σχεδιαζόμενη νομοθεσία κατά της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, ο Βέλγος Υπουργός Εργασίας χρησιμοποίησε τον εξής ορισμό: «ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας: κατ' επανάληψη υβριστική συμπεριφορά, εντός ή εκτός της επιχείρησης ή του οργανισμού, που εκδηλώνεται ειδικότερα με ενέργειες, λόγια, εκφοβισμούς, πράξεις, χειρονομίες, τρόπους οργάνωσης της εργασίας και μονομερή γραπτά κείμενα που έχουν χαρακτήρα ή σκοπό να προσβάλουν την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη σωματική ή ψυχική ακεραιότητα του εργαζομένου κατά την εκτέλεση της εργασίας του, να θέσουν σε κίνδυνο τη θέση απασχόλησής του ή να δημιουργήσουν εχθρικό, εκφοβιστικό, υποτιμητικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό εργασιακό περιβάλλον»²⁴.

Ακόμη, Ιταλός Ευρωβουλευτής σε ομιλία του στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο το περιέγραψε ως: «η άσκηση στο πλαίσιο των σχέσεων μεταξύ συναδέλφων ή μεταξύ

²⁴. Γαμβρούδης, «Το Σύνδρομο Mobbing στις εργασιακές Σχέσεις», ΕΑΕΔ, τ. 41, 2007, σ. 882.

ανωτέρου και κατωτέρου στην ιεραρχία, μιας συστηματικής και διαρκούς επίθεσης σε βάρος ενός προκαθορισμένου θύματος προκειμένου να ωθηθεί στο να εγκαταλείψει τη θέση εργασίας του»²⁵.

Ο ορισμός της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία, σύμφωνα με σουηδικό διάταγμα είναι ο εξής: «επανελημμένες, αξιόμεμπτες ή σαφώς αρνητικές πράξεις εις βάρος μεμονωμένων υπαλλήλων, με προσβλητικό τρόπο, οι οποίες μπορούν να έχουν ως αποτέλεσμα την αποβολή των συγκεκριμένων υπαλλήλων από το χώρο εργασίας τους».

Ακόμη όμως κι αν δεν υφίσταται κάποιος γενικά αποδεκτός ορισμός, μπορεί κανείς να υποστηρίξει ότι οι διαφορετικοί ορισμοί ή οι περιγραφές, συνολικά, φέρνουν στην επιφάνεια αυτό που αποτελεί την πραγματικότητα για πολλούς ανθρώπους στους χώρους εργασίας: ένα «απάνθρωπο» εργασιακό περιβάλλον με προσωπικές εμπειρίες παρενόχλησης σε αυτό, όπου αισθάνονται ότι είναι αποκλεισμένοι από το κοινωνικό περιβάλλον και αντιμετωπίζουν απαιτήσεις ασυμβίβαστες με την εργασία τους χωρίς να έχουν φυσιολογικές δυνατότητες για να τις αντιμετωπίσουν.

Στην Ελλάδα έχουν διεξαχθεί περιορισμένες για την έκταση και ένταση του φαινομένου μελέτες για τον εντοπισμό φαινομένων ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας²⁶.

25. Γαμβρούδης, ο.π., σ. 882.

26. Ενδεικτικά: Καρακιουλάφη, ο.π., σ. 32: Πρόκειται για την πρώτη θεωρητική παρουσίαση του θέματος από την άποψη της κοινωνιολογίας των εργασιακών σχέσεων χωρίς αναφορά στην ελληνική εμπειρία, λόγω της έλλειψης στοιχείων, Σπυριδάκης, Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία, 2009 · Δρίβας, Το Σύνδρομο “MOBBING” στην εργασία, http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?item_id=5424&cat_id=1291, 14.09.2010, από 12.6.2013, · Κατραμάδου, Το Σύνδρομο των Δημοσίων Υπηρεσιών: το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης, «Δημόσιος Τομέας», τεύχος 216, 2005, Πηγή http://www.dee.gr/mediaupload/publications/katramadou_ithiki_parenoxlisi.pdf από 16.10.2013, · Κοΐνης - Σαρίδη, Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας, http://magazine.enne.gr/wp-content/uploads/2013/11/mobbing_ergosiako_xoro.pdf, από 31.7.2013, · Ντότσικα, Ηθική παρενόχληση στην εργασία και έμμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών τραπεζοϋπαλλήλων. Νομική προστασία και ουσιαστική εφαρμογή της ισότητας των φύλλων», www.otoe.gr/Isotita/UplDocs/EIΣΗΓΗΣΗ%20Μ.ΝΤΟΤΣΙΚΑ.doc, από 20.5.2013, · Παπαγεωργίου, Σύνδρομο MOBBING, Ψυχολογική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, http://www.e-g-papageorgiou.gr/index.php?ID=articles_issues_EL&Rec_ID=44 από 19.7.2013, · Τούκας, Εννοιολογικοί ορισμοί και αιτιολογικοί παράγοντες της ψυχολογικής βίας στην εργασία, Ο ρόλος τους στην αξιολόγηση της επικινδυνότητας του φαινομένου mobbing, Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής, 2012, 29: 162 – 173, <http://www.mednet.gr/archives/2012-2/pdf/162.pdf> από 03.09.2013, · Τούντας, Το σύνδρομο Mobbing στην εργασία, Υγεία και Επιστήμη, 15.10.2011, <http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=318381> από 17.7.2013, · Τσουκαλά, Ανακοίνωση για την Ηθική Παρενόχληση στον χώρο εργασίας που έγινε σε σχετική εκδήλωση του Συλλόγου Union Eurobank, <http://psychotherapy-gr.blogspot.gr/2007/11/union-eurobank.html> από 20.7.2013.

Από την διεθνή βιβλιογραφία ²⁷ μπορούμε να αντλήσουμε χρήσιμα στοιχεία για την έννοια της ηθικής παρενόχλησης και γενικότερα την βία στο χώρο εργασίας.

Στην επιθετική παρενόχληση, αυτός ή αυτοί που την κάνουν, μπορεί να επιτίθενται προφορικά με συστηματικό τρόπο στον εργαζόμενο θύμα, ασκούν αυθαίρετη κριτική, διαδίδουν αρνητικά σχόλια, αναφέρονται συχνά σε λάθη του θύματος, εκδηλώνουν αδικαιολόγητα έντονο θυμό εναντίον του για σχετικά ασήμαντους λόγους, υποβαθμίζουν ή υποσκάπτουν την ποιότητα του επαγγελματικού του έργου και υπερβάλλουν ή παραποιούν γεγονότα της επαγγελματικής ή ακόμη της οικογενειακής ζωής του θύματος.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι διάφοροι όροι, που έχουν δοθεί σε συμπεριφορές συστηματικής κακομεταχείρισης στο χώρο εργασίας και συνοψίζονται ως εξής ²⁸ :

Μαζικός χλευασμός, Mobbing²⁹, είναι οι αξιόμεμπτες επαναλαμβανόμενες πράξεις ή καθαρά αρνητικές συμπεριφορές, που έχουν ως στόχο το ίδιο άτομο και επιδιώκουν την κοινωνική του απομόνωση από τον εργασιακό χώρο. Ο χλευασμός αυτός προέρχεται από τους ιεραρχικά προϊστάμενους ή απλά γίνεται ανεκτός από αυτούς, αλλά και από συναδέλφους. Απώτερος σκοπός είναι η ψυχολογική αποδυνάμωση, η διανοητική υποταγή και κατ' επέκταση η αποβολή του θύματος από την εργασία.

Εξατομικευμένη κακομεταχείριση, Bulling³⁰, είναι η ατομική κακομεταχείριση με προσβλητική εκφοβιστική συμπεριφορά, που λαμβάνει χώρα, εκτός από το χώρο εργασίας, στο σχολείο, τις φυλακές, το σπίτι. Στοχεύουν στον εκφοβισμό, την

27. Ενδεικτικά: Hoel, Sparks & Cooper, The cost of violence /stress at work and benefits of a violence/stress- free working environment , Report Commissioned by the International Labour Organisation ILO , Geneva University of Manchester, Di Martino V, Hegle H and Cooper D Preventing violence and harassment in work place, European Foundation for Living and Working Conditions Luxembourg 2003, Hirigoyen, Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας Αθήνα, 2002 · http://www.wikiway.net/images/1/1c/Lutgen_Workplace_Bullying.pdf, Lutgen-Sandvik, & Sypher, 2009, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary L Cooper, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary L Cooper, "Workplace bullying and stress", 2002, pp.293 - 333, <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1783307&show=html>, Vanessa Edmunds, Martin Hopkins, Audrey Williams, «Harassment at work», 1998 <http://www.mobbingportal.com/> από 30.8.2013.

28. Σπυριδάκης, Εξουσία και Παρενόχληση στην Εργασία, 2009, 45 επ.

29. Mob σημαίνει προσβάλλω χλευάζω αλλά και όχλος πλήθος, μαφία mobbing σημαίνει συμπεριφορά χλευάζοντος όχλου ή μαφιόζικη καταπίεση. Υπάρχει η άποψη ότι το mobbing είναι επιθετική ή ενοχλητική συμπεριφορά από ένα άτομο ή ομάδα ατόμων προς έναν ή περισσότερους εργαζόμενους, με σκοπό όμως να απαλλαγεί η εταιρία από πλεονάζον προσωπικό χωρίς να δώσει αποζημίωση ή πρόκειται για επίθεση ενάντια σε κάποιον με σκοπό να πλήξουν την εικόνα του ή να τον εκδιώξουν, για λόγους ανταγωνισμού βλ. αντίθετη άποψη σε πηγή <http://el.wikipedia.org/wiki/> από 20.7.2013.

30. Bulling είναι το νταηλίκι, ο τσαμπουκάς του καυγά στις ομάδες των παιδιών και των κοινωνικών σχέσεων στις στρατιωτικές μονάδες ή τις αθλητικές ομάδες. Η άξια της καταπίεσης και της προσβολής πηγάζει από την ικανότητα του θύτη λόγω θέσεως ή χαρακτήρα να ασκήσει εξουσία ταπεινώνοντας το θύμα.

υποταγή και την περιθωριοποίηση του θύματος. Ενέχει την έννοια του «τσαμπουκά» ή του «νταηλικιού».

Καψόνια εξευτελισμού, *Ijime*, είναι η ομαδική δημόσια πίεση για την εναρμόνιση με την αντιλήψεις της ομάδας και σκοπό την πειθαρχημένη ενσωμάτωση ή την αποβολή από αυτή με ευθύνη του θύματος. Πρόκειται για πρακτική βασισμένη σε παλαιό έθιμο ηθικής παρενόχλησης στην Ιαπωνία για να περιγράψει καψόνια επιβράβευσης ή τιμωρίας στα σχολεία και τους νεοπροσλαμβανόμενους σε εργοστάσια. Μετά το 1972 το φαινόμενο εμφανίσθηκε σε έξαρση γιατί η βιομηχανία χρειάσθηκε σοβαρή ανανέωση του ανθρώπινου δυναμικού με νέες δεξιότητες και η μέθοδος αυτή αξιοποιήθηκε για να αποβληθούν οι ηλικιωμένοι και γενικά εργαζόμενοι με χαμηλή προσαρμοστικότητα.

Παρενόχληση – προσβολή, *harassment* ή *harcelement moral* (ηθική παρενόχληση), είναι η ταπείνωση και η προσβολή που προκαλείται από κάθε είδους επαναλαμβανόμενες ή μη, επιθετικές συμπεριφορές με σκοπό να αποσταθεροποιήσουν το θύμα υπονομεύοντας την προσωπική του αυτοεκτίμηση. Σχέση με τον εργασιακό χώρο η παρενόχληση αποβλέπει στην μείωση του εργασιακού περιβάλλοντος με την πρόκληση απογοήτευσης, μείωση της εργασιακής επίδοσης και ενδεχομένως βλάβη της ψυχικής ηρεμίας και ακεραιότητας ή της υγείας του θύματος. Ο όρος καλύπτει κάθε ηθική βία στο χώρο εργασίας, και όχι μόνον, ότι μπορεί να χαρακτηριστεί ως μαζικός χλευασμός *Mobbing*, είτε, ως εξατομικευμένη κακομεταχείριση, *Bulling*.

Bossing (διευθυντική παρενόχληση), είναι μεμονομένα επεισόδια εντός οργανισμών, που προκαλούνται από τη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού ή από τους διευθυντές των τμημάτων με σκοπό την εξώθηση των εργαζομένων σε παραίτηση.

Ψυχολογική βία είναι η σκόπιμη χρήση δύναμης, απειλής χρήσης σωματικής δύναμης, που συνεπιφέρει φυσικές, νοητικές, πνευματικές, ηθικές, ή κοινωνικές βλάβες. Περιλαμβάνει τη λεκτική κακομεταχείριση, το *Bulling*, το *Mobbing*, την ηθική παρενόχληση.

Συνήθης ομάδα εργαζομένων που υφίσταται ηθική παρενόχληση είναι εργαζόμενοι με κριτική πρωτοβουλία *whistleblowers*³¹. Οι εργαζόμενοι αυτοί προσελκύουν την επιθετικότητα των ισχυρών και των «βολεμένων». Για τον λόγο αυτό στις Αγγλοσαξονικές χώρες προβλέπονται ειδικά μέτρα προστασίας τους αφού η παρουσία τους είναι γνωστή από τον μεσαίωνα, όπου η αστυνομία ήταν

31. *Whistleblowers*, αυτός που σφυρίζει υπονοώντας ότι ανακοινώνει κίνδυνους, αποκαλύπτει σκάνδαλα επειδή είναι τίμιος, ένας «μπροστάρης του καθήκοντος».

ανεπαρκής και οι ιδιώτες αναλάμβαναν καθήκοντα διώκτη για την παράβαση των νόμων.

1.2.1. ΘΥΤΗΣ Η' ΘΥΜΑ

1.2.1.1. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ “ΘΥΤΗ”- ΕΠΙΤΙΘΕΜΕΝΟΥ

Πιθανότατα όλοι έχουμε παρουσιάσει διαστροφικές συμπεριφορές υπό ορισμένες συνθήκες και απέναντι σε ορισμένα άτομα. Αυτό, όμως, δεν μας καθιστά α priori δυνάστες ή θύτες. Είναι αποδεκτό να βρεθούμε στη θέση να μιλήσουμε άσχημα σε κάποιον, να μεταθέσουμε τις ευθύνες εξαιτίας του άγχους που νιώθουμε, να τον απομονώσουμε γιατί δε μας είναι συμπαθής, υπό την προϋπόθεση, αυτά να είναι μεμονωμένα περιστατικά.

Βέβαια, ποιός θύτης παραδέχεται την επιθετική στάση του; Έτσι, αυτοί που παρενοχλούν, ισχυρίζονται ότι αποτελούν θύματα ενός συστήματος που τους παρασύρει να κακομεταχειρίζονται τους άλλους, ότι φέρονται άσχημα σε κάποιους, γιατί το σύστημα τους έχει προηγουμένως κακομεταχειριστεί ή γιατί το θύμα τους έχει προκαλέσει ή ακόμα γιατί η θέση τους ή τα καθήκοντα τους επιβάλλουν τέτοια δεσποτική συμπεριφορά.

Όλοι μπορούν να γίνουν θύτες, αν οι συνθήκες στο εργασιακό του περιβάλλον είναι αποσταθεροποιητικές. Αν γίνει εν τέλει κάποιος θύτης και προβεί σε συμπεριφορές παρενόχλησης, εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τη σταθερότητα των ηθικών αξιών του.

Η Hirigoyen υποστηρίζει πως ορισμένα ψυχολογικά προφίλ προδιαθέτουν περισσότερο. Θεωρεί πως «ο “δράστης” είναι μια διαταραγμένη προσωπικότητα, που αυτοϊκανοποιείται πληγώνοντας τους συνανθρώπους του και αναπτύσσει την αυτοεκτίμησή του μεταφέροντας στους άλλους τον πόνο, που αδυνατεί να αισθανθεί αλλά και τις εσωτερικές αντιθέσεις του, τις οποίες αρνείται να επεξεργαστεί³². Τα κύρια χαρακτηριστικά των ανθρώπων, που η προσωπικότητά τους είναι δομημένη σε διαταραχές³³ είναι η έλλειψη ενσυναίσθησης, αισθήματος ενοχής και μεταμέλειας για τις πράξεις τους³⁴.

Βέβαια, υπάρχουν άνθρωποι που βιώνουν οι ίδιοι πολύ μεγάλη ανασφάλεια και γι' αυτό παίρνουν το ρόλο του κατηγορού, που νιώθουν ότι τους προστατεύει.

32. Hirigoyen, ο.π. 143 επ., Παπαδάκη & Χουστουλάκη, Πτυχιακή εργασία 2007, ο.π., σ. 32.

33. Διαταραχές προσωπικότητας, που συναντώνται συχνά σε εργοδότες και προϊσταμένους και που σχετίζονται με την συμπεριφορά της Εργασιακής Ψυχολογικής Κακομεταχείρισης είναι: α) Αντικοινωνική Διαταραχή Προσωπικότητας, β) Ναρκισιστική Διαταραχή Προσωπικότητας, γ) Θεατρική Διαταραχή Προσωπικότητας, δ) Ψυχαναγκαστική Διαταραχή Προσωπικότητας, Πηγή <http://el.wikipedia.org/wiki/> από 20.7.2013.

34. Πηγή <http://el.wikipedia.org/wiki/> από 20.7.2013.

Αυτό μπορεί να συμβαίνει:

1. γιατί κάποιος συστηματικά δε μπορεί να αντέξει το άγχος και το μεταθέτει σε κάποιον άλλο.

2. γιατί κάποιος μπορεί να είναι τυραννικός και να δυναστεύει ολόκληρη την ομάδα ή ένα μόνο άτομο.

3. μπορεί κάποιος να έχει στο χαρακτήρα του παρανοϊκά στοιχεία με αποτέλεσμα να βρίσκεται συνεχώς σε άμυνα ξεσπώντας πάνω στο θύμα, από το οποίο νιώθει ότι απειλείται.

4. μπορεί ακόμα ο θύτης να έχει μια τέτοια δομή προσωπικότητας ώστε να δημιουργεί σχέσεις αποκλειστικά βασισμένες στην εξουσία πάνω στον άλλον, στη δυσπιστία και στην εκμετάλλευση. Και φυσικά, μπορεί η ομάδα από υποταγή να ακολουθεί τη διαστροφή του αρχηγού, ο οποίος μπορεί να είναι προϊστάμενος ή ένας απλός εργαζόμενος με ιδιαίτερα ισχυρή προσωπικότητα. Αυτό είναι ένα φαινόμενο κοινωνικό και ψυχικό, που το συναντάμε πολύ συχνά σε καταστάσεις βίας, όπου οι «αδύναμοι» μιας ομάδας ασυνείδητα ή συνειδητά ταυτίζονται με τον επιτιθέμενο για να αποφύγουν να βρεθούν στο ρόλο του θύματος.

Έτσι, στις σύγχρονες επιχειρήσεις, που επικρατεί ο νόμος του ισχυρού και μοναδικό κριτήριο είναι η απόδοση, τέτοια άτομα φτάνουν όλο και συχνότερα σε διευθυντικές θέσεις και σε άλλες θέσεις ευθύνης.³⁵

1.2.1.2. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ “ΘΥΜΑΤΟΣ”- ΔΕΧΟΜΕΝΟΥ ΕΠΙΘΕΣΗ

Στον πυρήνα της παρενόχλησης υπάρχει η άρνηση της διαφορετικότητας. Η ενόχληση και η δυσκολία του επιτιθέμενου ή της ομάδας να ανεχθεί κάποιον που είναι διαφορετικού φύλου, εθνικότητας, αντιλήψεων, ηλικίας ή προτιμήσεων οδηγεί σε τέτοιες επιθετικές συμπεριφορές. Ο,τιδήποτε διαφοροποιείται από τις τάσεις της ομάδας θεωρείται «αλλότριο» και η παρενόχληση θα λειτουργήσει ως μέσο για την στοίχιση του εργαζόμενου με τους ρυθμούς και την λογική της ομάδας στην οποία ανήκει³⁶. Έτσι είναι πιο πιθανό να υποστούν τέτοιου είδους επιθέσεις³⁷:

35. Πηγή <http://psychotherapy-gr.blogspot.gr/2007/11/union-eurobank.html> από 20.7.2013.

36. Μακράκης, Πτυχιακή Εργασία, 2009, ο.π., σ.17, Πηγή <http://nefeli.lib.teicrete.gr/browse/seyp/ker/2009/MakrakisCharalambos/attached-document-1279621320-657052-3193/Makrakis2009.pdf> από 11.6.2013.

37. Γιάνναρου, Η εργασιακή παρενόχληση βλάπτει την υγεία, Το φαινόμενο χαρακτηρίζει τους σύγχρονους χώρους εργασίας καταμετρώντας πολλά θύματα και στην Ελλάδα, δημοσιευμένο στην έντυπη έκδοση «Η Καθημερινή» στις 07.03.2004, πηγή <http://news.kathimerini.gr/4dcgi/>, από 15.6.2013, Τσουκαλά, «Ανακοίνωση για την Ηθική Παρενόχληση στον χώρο εργασίας που έγινε σε σχετική εκδήλωση του Συλλόγου Union Eurobank, «Η ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας», Πηγή <http://psychotherapy-gr.blogspot.gr/2007/11/union-eurobank.html> από 20.7.2013.

1. Όσοι δεν έχουν τα τυπικά χαρακτηριστικά της ομάδας, όσοι δηλαδή αποτελούν μειονότητα, ή είναι οι ίδιοι μόνοι διαφορετικοί σε κάτι από την υπόλοιπη ομάδα.

Εδώ είναι σημαντικό να σημειώσουμε ότι οι γυναίκες είναι αρκετά συχνότερα θύματα ηθικής παρενόχλησης. Μία γυναίκα είναι πιο πιθανό να προσβληθεί και να εξευτελιστεί με αναφορές στο φύλο της και όχι σε ιδιαίτερα δικά της χαρακτηριστικά, σε λάθη ή παραλείψεις της. Είναι επίσης πιθανό να συνυπάρχει η ηθική με την σεξουαλική παρενόχληση. Για παράδειγμα, μια εργαζόμενη να αρνηθεί τις προτάσεις προϊσταμένου, εργοδότη ή συναδέλφου και εκείνος να αρχίσει να την προσβάλει.

2. Επίσης ιδιαίτερης έντασης και βαρύτητας, έτσι ώστε να φτάνει στα όρια της κοινωνικής διάκρισης μπορεί να είναι και η παρενόχληση κάποιου ή κάποιας που είναι ομοφυλόφιλος ή ομοφυλόφιλη.

3. Ακόμα, ανάλογα με την πλειοψηφία των μελών μιας ομάδας, μπορεί να αποτελεί μειονότητα κάποιος αρκετά νέος που η ομάδα τον βλέπει ανταγωνιστικά ή κάποιος μεγαλύτερος σε ηλικία, του οποίου οι αποδοχές μπορεί να είναι αρκετά υψηλές, ενώ η απόδοση, σύμφωνα με τα ποσοτικά κριτήρια της επιχείρησης, να θεωρείται μειωμένη.

4. Ηθική παρενόχληση μπορεί να υποστούν άτομα που μπαίνουν σε ένα χώρο εργασίας δείχνοντας μεγάλες ικανότητες και που πιθανώς θεωρούνται απειλητικά για την υπάρχουσα ομάδα. Αντίστοιχα και όσοι αντιστέκονται στην χειραγώγηση και στη γοητεία ενός κυριαρχικού προϊσταμένου ή συναδέλφου.

5. Επίσης όσοι δεν έχουν μέσα στον εργασιακό χώρο συμμαχίες ή το σωστό δίκτυο, δηλαδή άνθρωποι μοναχικοί από τη φύση τους ή απομονωμένοι από τις συνθήκες, για παράδειγμα, μετά από μία συγχώνευση μπορεί σε ένα τμήμα να βρεθούν πολύ λιγότεροι υπάλληλοι από τη μία εταιρία και πολύ περισσότεροι από την άλλη, πιθανώς και σε σχέση ανταγωνισμού μεταξύ τους.

6. Οι έγκυοι και οι λεχώνες. Γενικά άτομα που για διάφορους λόγους είναι ή θεωρούνται ότι είναι λιγότερο αποδοτικά, τουλάχιστον ως προς τα ποσοτικά κριτήρια.

7. Επίσης άτομα που περνούν μια δύσκολη περίοδο, για παράδειγμα, μια απώλεια, μια σοβαρή ασθένεια στην οικογένεια, ένα χωρισμό κλπ.

Οι παραπάνω κατηγορίες εργαζομένων μπορεί να λειτουργήσουν ως εξιλαστήρια θύματα για μια ομάδα που πιέζεται συνολικά.

Από ψυχολογικής άποψης, μπορεί να βρεθούν σε αυτή τη θέση άτομα:

1. που, λόγω άγχους, σαμποτάρουν τον εαυτό τους κάνοντας πολλά λάθη και δίνοντας αφορμές για να κατηγορηθούν.
2. με χαμηλή αυτοεκτίμηση και ανασφάλεια, που έχουν απόλυτη ανάγκη να αναγνωριστούν μέσω της δουλειάς,
3. υπερβολικά ευσυνείδητα και αφοσιωμένα, ή ευαίσθητα μέσα σε ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον εργασίας και
4. τα άτομα σε μη μόνιμες θέσεις και πολύ μεγάλη οικονομική ανάγκη.

Οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες με τα χαρακτηριστικά αυτά, αφ' ενός, είναι πιο πιθανό να βρεθούν σε αυτή τη θέση, αφ' ετέρου, είναι πιο δύσκολο να αντισταθούν και να τερματίσουν αυτή τη συμπεριφορά.

1.2.2. ΘΕΤΙΚΟΣ ΟΡΙΣΜΟΣ

Τι είναι ηθική παρενόχληση;

Αν και δεν υπάρχει συγκεκριμένος και γενικά αποδεκτός ορισμός του φαινομένου, αρκετοί ερευνητές έχουν προσπαθήσει να τον καθορίσουν.

Όπως αναφέρθηκε ανωτέρω: «Ως παρενόχληση στον χώρο εργασίας ορίζεται η επαναλαμβανόμενη, αδικαιολόγητη συμπεριφορά προς έναν εργαζόμενο, ή μια ομάδα εργαζομένων, με στόχο τη δυσμενή μεταχείριση, την ταπείνωση, την υπονόμευση ή την απειλή του παρενοχλούμενου ατόμου.»³⁸.

Στο πλαίσιο της Έκθεσης του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, σχετικά με την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, η ψυχολογική βία ορίζεται ως η **ηθελημένη χρήση εξουσίας κατά ενός ατόμου ή μιας ομάδας ατόμων, που μπορεί να προκαλέσει βλάβη στη φυσική, πνευματική, διανοητική, ηθική και κοινωνική ανάπτυξη του εν λόγω ατόμου (ή ομάδας ατόμων)**³⁹.

38. Ο ορισμός αυτός περιέχεται στο φυλλάδιο που έχει εκδώσει σχετικά ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία με τίτλο Παρενόχληση στον Χώρο Εργασίας, <https://osha.europa.eu/el/topics/stress/harassment> από 20.7.2013.

39. Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Έκθεση σχετικά με την παρενόχληση στους χώρους εργασίας, Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων, Εισηγητής: Jan Andersson, (2001/2339 INI), <http://www.europarl.europa.eu/> από 20.7.2013.

Η οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου περί θέσπισης γενικού πλαισίου υπέρ της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης και της επαγγελματικής δραστηριότητας ορίζει τις άμεσες και έμμεσες, αντίστοιχα, διακρίσεις καθώς και τις παρενοχλήσεις στον τομέα της απασχόλησης και της επαγγελματικής δραστηριότητας⁴⁰.

Έτσι, σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ.3 της ανωτέρω Οδηγίας «Η **παρενόχληση νοείται ως διάκριση** κατά την έννοια της παραγράφου 1, **εφόσον σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά** που συνδέεται με ένα από τους λόγους του άρθρου 1 **με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.**

Υπό αυτό το πλαίσιο η έννοια της παρενόχλησης μπορεί να ορισθεί σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές των κρατών μελών.

Στην Ελλάδα, το 2005 ψηφίστηκε ο Νόμος 3304⁴¹ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γεννητήσιου προσανατολισμού (σεξουαλικές προτιμήσεις) στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.

Με το νόμο 3304/2005, που ενσωμάτωσε τις οδηγίες 2000/43/EK και 2000/78/EK, θεσπίστηκε ειδική προστασία για τις σημαντικότερες μορφές διακρίσεων. **Ως διάκριση νοείται και η παρενόχληση, δηλαδή η εκδήλωση ανεπιθύμητης συμπεριφοράς**⁴², που σχετίζεται με έναν από τους

40. Σύμφωνα με την οδηγία του Συμβουλίου (2000/78/EK) σχετικά με τη θέσπιση γενικού πλαισίου για την ισότιμη μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, **άμεση διάκριση** θεωρείται ότι συντελείται όταν ένα άτομο υφίσταται, για λόγους θρησκευτικού δόγματος ή πεποιθήσεων, αναπηρίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού, δυσμενέστερη μεταχείριση από εκείνη που υφίστανται άλλα άτομα υπό ανάλογες περιστάσεις. **Έμμεση διάκριση**, σύμφωνα με την ίδια οδηγία, θεωρείται ότι συντελείται όταν μια φαινομενικώς ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει άτομα με ιδιαίτερες θρησκευτικές πεποιθήσεις, με ειδική σωματική αναπηρία, ηλικία ή σεξουαλικό προσανατολισμό, σε ιδιαίτερως μειονεκτική θέση συγκριτικώς με άλλα άτομα. Είναι δυνατές, σε σχέση με τα προαναφερθέντα περί εμμέσων διακρίσεων, ορισμένες αποκλίσεις.

41. Νόμος 3304/2005, (ΦΕΚ 16/Α' 27/01/2005), «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γεννητήσιου προσανατολισμού».

42. Το «ανεπιθύμητο» της συμπεριφοράς: σε κάθε περίπτωση, η συμπεριφορά πρέπει να είναι ανεπιθύμητη από το ίδιο το θύμα στο οποίο απευθύνεται. Αυτό συντρέχει «όχι μόνο όταν υπάρχει ρητή άρνηση συναίνεσης, αλλά και όταν επιβάλλεται κατά εκμετάλλευση της ανοχής του άλλου μέρους. Είναι ακόμα προφανές ότι και η αρχική συναίνεση ή ανοχή δεν νομιμοποιούν κάθε μελλοντική συμπεριφορά, αρκεί όμως να καταστεί ευκρινής η διακοπή της συναίνεσης. Εάν το θύμα καταστήσει σαφές ότι η συμπεριφορά είναι πλέον ανεπιθύμητη και ο

αναφερομένους στο ν. 3304/2005 λόγους διάκρισης και έχει ως σκοπό⁴³ ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας⁴⁴ προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος⁴⁵, άρθρο 2 παρ. 2 του ν. 3304/2005.

1.2.3. ΑΡΝΗΤΙΚΟΣ ΟΡΙΣΜΟΣ

Τι δεν είναι ηθική παρενόχληση;⁴⁶

Η ηθική παρενόχληση δεν πρέπει να συγχέεται με το εργασιακό άγχος⁴⁷. Οι κακές συνθήκες εργασίας, η πίεση και ο φόρτος εργασίας δυσκολεύουν τη ζωή των εργαζομένων, αλλά δεν αποτελούν πάντα παρενόχληση, εκτός και αν ένα μόνο άτομο φορτώνεται με τις υποχρεώσεις ολόκληρης της ομάδας ή αν από αυτό το άτομο στερούν τα μέσα για να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του. Το επαγγελματικό άγχος ασκεί πιέσεις και μπορεί να φθείρει ένα άτομο ή ακόμα να το οδηγήσει μέχρι το “burn-out”, δηλαδή την επαγγελματική εξουθένωση. Το άγχος μπορεί να έχει θετικά αποτελέσματα ως προς τη βελτίωση της παραγωγής ή τη μεγαλύτερη απόδοση, ενώ η ηθική παρενόχληση προκαλεί βλάβη ή τη προσβολή του εργαζόμενου.

δράστης τη συνεχίσει, τότε πληρούται το πρώτο στοιχείο (ανεπιθύμητη συμπεριφορά) της παρενόχλησης.

43. Η διατύπωση «με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος» είναι προβληματική: αν αποβλέπουμε στον σκοπό προσβολής, τότε αφενός αμελείς συμπεριφορές δεν στοιχειοθετούν την έννοια της παρενόχλησης, αφετέρου η απόπειρα προσβολής πραγματώνει ήδη την έννοια της παρενόχλησης, αν αποβλέπουμε στο αποτέλεσμα, τότε αφαιρούμε κάθε υποκειμενικό στοιχείο από την έννοια της παρενόχλησης και ακρούμαστε στον αιτιώδη σύνδεσμο μεταξύ συμπεριφοράς και προσβολής προσωπικότητας, Μελέτη Μεντεσίδου, «Η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας - Οδηγ. 2000/43/EK, 2000/78/EK, Ν. 3304/2005, δημοσιευμένη στην ΕπετΑρμ 2010, 41, σ. 49.

44. Ο κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαγορεύει καταστάσεις - συμπεριφορές που τον προσβάλλουν και να προστατεύει την προσωπικότητά του, απαγορεύοντας παρενοχλητικές εκφράσεις. Συνεπώς, μια συμπεριφορά είναι αποδοκιμαστέα, όταν ο θύτης αμφισβητεί και προσβάλλει ένα θεμελιώδες δικαίωμα του θύματος: το να είναι φορέας ίσης αξιοπρέπειας με τον ίδιο.

45. Αναφέρεται στις βασικότερες περιπτώσεις δημιουργίας δυσμενούς περιβάλλοντος για το θύμα.

46. Τσουκαλά, ο.π., Πηγή <http://psychotherapy-gr.blogspot.gr/2007/11/union-eurobank.html> από 20.7.2013.

47. Συμφωνία πλαίσιο για το άγχος στην εργασία 8.10.2004, άρθρο 3, Πηγή από [http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dli.nsf/All/9E11E74DBB532465C22574880019CFC7/\\$file/stress_agreement_el.pdf](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dli.nsf/All/9E11E74DBB532465C22574880019CFC7/$file/stress_agreement_el.pdf) από 30.7.2013: Άγχος είναι η κατάσταση που συνοδεύεται από φυσικές, ψυχολογικές, ή κοινωνικές επιπτώσεις και δυσχέρειες οφειλόμενες στην αδυναμία ανταπόκρισης με τις απαιτήσεις και τις προσδοκίες της εργασίας, Τούκας, Ο ρόλος των εργαζομένων στις στρατηγικές ανάλυσεις και διαχείρισης της επικινδυνότητας του εργασιακού στρες, σ. 9-12, Πηγή http://www.elinyae.gr/el/lib_file_upload/ELINYAE%20TEYXOS%, 18.7.2013, Ο Heinz Leymann διευκρινίζει ότι το άγχος είναι πάνω από όλα μια βιολογική κατάσταση και αποτελείται συγχρόνως τον αγχωτικό παράγοντα και την αντίδραση του οργανισμού που υποβάλλεται στη δράση αυτού του αγχωτικού παράγοντα.

Η Hirigoyen ⁴⁸ αναφέρει πως «το άγχος δεν μπορεί να γίνει καταστροφικό παρά μόνο στην υπερβολή του, ενώ η παρενόχληση είναι καταστροφική από την ίδια της τη φύση».

Επίσης μια ανοιχτή σύγκρουση στο χώρο δουλειάς δεν αποτελεί παρενόχληση, καθώς δίνει μια ευκαιρία να εκτονωθεί η κατάσταση, τα συναισθήματα είναι φανερά και υπάρχει πιθανότητα να βρεθεί μια λύση. Επίσης όταν δύο άτομα μπαίνουν σε μία ανοιχτή σύγκρουση σημαίνει ότι και τα δύο νιώθουν τουλάχιστον ότι έχουν εξίσου αυτό το δικαίωμα, ότι είναι εν δυνάμει ίσα. Η Hirigoyen ⁴⁹ υπογραμμίζει πως «σε αντίθεση με τη σύγκρουση, η ηθική παρενόχληση είναι ένας τρόπος για ν' αποφευχθεί κάθε αλλαγή».

Στην ηθική παρενόχληση οι προθέσεις δεν είναι ξεκάθαρες, ο επιτιθέμενος δεν παραδέχεται την εχθρότητά του και τείνει να βγάλει το θύμα τρελό. Το θύμα από την άλλη δεν μπορεί να αντιδράσει από τη στιγμή που δε δέχεται ανοιχτή επίθεση ενώ ταυτόχρονα αρχίζει να νιώθει όλο και πιο αδύναμο, να νιώθει ότι δεν είναι ικανό να κερδίσει σ' αυτή την ασαφή και ύπουλη διαμάχη.

Η αυστηρότητα ή η «ιδιορρυθμία» του διευθυντή είναι αναμενόμενη λόγω των αυξημένων ευθυνών και αρμοδιοτήτων του. Ελέγχει τον εργασιακό χώρο, πρέπει να είναι οργανωτικός και μεθοδικός, και να φροντίζει να μην ξεφεύγουν οι καταστάσεις απ' τον έλεγχο.

Ακόμα και η κακομεταχείριση όλου του προσωπικού από ένα τυραννικό και αυταρχικό διευθυντικό ή ανώτερο στέλεχος έχει διαφορές από την ηθική παρενόχληση, τόσο στη φύση της επίθεσης, όσο και στις επιπτώσεις που έχει στον ψυχισμό και στην υγεία των εργαζομένων. Στην περίπτωση αυτή, τα άτομα αλληλοστηρίζονται κι έχουν ένα ξεκάθαρο πρόβλημα να αντιμετωπίσουν, είτε συνδικαλιστικά, είτε υπηρεσιακά. Αντίθετα, η ηθική παρενόχληση στηρίζεται στην απομόνωση του θύματος κι έχει στόχο την ψυχική του εξόντωση κι όχι τη βελτίωση της απόδοσής του, η οποία προσχηματικά χρησιμοποιείται.

Τέλος, μία δικαιολογημένη λεκτική επίθεση συνιστά πράξη βίας, αλλά μπορεί να είναι απλά η έκφραση μιας αντίδρασης και μιας παρόρμησης. Αντίθετα, επαναλαμβανόμενες κατηγορίες ή διαρκής επίθεση είναι ηθική παρενόχληση, ειδικά αν συνοδεύεται και από άλλες υποτιμητικές πράξεις εναντίον του ατόμου ⁵⁰.

48. Hirigoyen, «Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας», 2002, σ. 23.

49. Hirigoyen, 2002, ο.π., 31.

50. Παπαδάκη & Χουστουλάκη, Πτυχιακή εργασία 2007, ο.π., σ. 8 επ.

1.2.4. ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

1.2.4.1.ΚΑΘΕΤΗ

Κατιούσα ή κάθετη είναι η παρενόχληση που προέρχεται από τον προϊστάμενο προς κάποιον υφιστάμενο. Λόγω της θέσης του υφισταμένου καθίσταται δύσκολη η διάκριση ανάμεσα στις καταχρηστικές συμπεριφορές και στα προνόμια των ιεραρχικά ανώτερων ⁵¹.

1.2.4.2.ΟΡΙΖΟΝΤΙΑ

Είναι η παρενόχληση που γίνεται μεταξύ συναδέλφων της ίδιας βαθμίδας ⁵².

1.2.4.3.ΑΝΙΟΥΣΑ

Είναι η παρενόχληση που γίνεται από κάποιον υφιστάμενο ή ομάδα υφισταμένων εναντίον προϊσταμένου. Είναι η σπανιότερη μορφή παρενόχλησης, εντούτοις όμως μπορεί να είναι εξίσου καταστροφική ⁵³.

1.3. ΜΟΡΦΕΣ ΗΘΙΚΗΣ-ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Σε όποιον τομέα ή εργασιακό περιβάλλον κι αν συναντάται η ηθική παρενόχληση στο πλαίσιο μεταξύ συναδέλφων ή μεταξύ ανώτερου και κατώτερου στην ιεραρχία, είναι σχεδόν στερεότυποι οι τρόποι με τους οποίους εκφράζεται. Η περιφρόνηση, ο παραμερισμός, η υποβάθμιση και η κακομεταχείριση του θύματος μπορεί να γίνεται ενώπιον του εργαζόμενου ή και πίσω του, χωρίς αυτός να το αντιλαμβάνεται. Οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται στην ηθική παρενόχληση συνίστανται σε εχθρικές ενέργειες, που αποσκοπούν στην απομόνωση του προσώπου κατά του οποίου στρέφονται, σε ενέργειες που υποβαθμίζουν τους όρους εργασίας του, σε προσβολή της αξιοπρέπειάς του, στην άσκηση εις βάρος του βίας δια λόγων ή/και έργων. Κάποτε είναι εμφανείς και ανιχνεύονται εύκολα. Όμως σε ορισμένες περιπτώσεις, οι προσπάθειες υπόσκαψης και πρόκλησης βλάβης είναι οργανωμένες, καλά μελετημένες, δύσκολο να αναγνωρισθούν και να τεκμηριωθούν ⁵⁴.

Οι πιο διαδεδομένες μορφές ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας ⁵⁵, που αποτελούν ενέργειες των προϊσταμένων, αλλά και ομοιόβαθμων ή κατωτέρων εργαζομένων ταξινομούνται σε τέσσερις κατηγορίες ως εξής :

⁵¹. *Hirigoyen*, 2011, ο.π. 75 επ.

⁵². *Hirigoyen*, 2011, ο.π. 70 επ.

⁵³. *Hirigoyen*, 2011, ο.π. 74 επ.

⁵⁴. Η επιθετική παρενόχληση στο χώρο εργασίας: Πώς θα την αντιμετωπίσετε; δημοσιευμένο στις 26-08-2010, ιστοσελίδα http://www.medlook.net/article.asp?item_id=2663 από 30.8.2013.

⁵⁵. *Ντότσικα*, Γραμματεία Ισότητας, 6η ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΗ ΔΙΑΣΚΕΨΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ, 20 Νοεμβρίου 2003, «Ηθική παρενόχληση στην εργασία και έμμεσες διακρίσεις σε βάρος των

1. Προσβολές των συνθηκών εργασίας (Του αφαιρούν την πρόσβαση στα εργαλεία της δουλειάς: τηλέφωνο, φαξ, υπολογιστής. Αφαιρούν από το θύμα την αυτονομία του. Δεν του μεταδίδουν τις χρήσιμες πληροφορίες για την υλοποίηση της εργασίας του. Του αναθέτουν καθήκοντα υποδεέστερα του βαθμού του ή ασύμβατα με την υγεία του⁵⁶. Του δίνουν εντολές αδύνατες να εκτελεστούν. Προκαλούν ζημιές στο γραφείο του. Του αλλάζουν κλειδαριές γραφείου εν τη απουσία του⁵⁷. Αδιαφορούν για τις ιατρικές γνωματεύσεις των γιατρών εργασίας. Τον σπρώχνουν σε λάθη. Αδικοιολόγητη αλλαγή ωραρίου από πρωινό σε βραδινό ή εξαναγκασμός σε παράνομη εργασία κατά την Κυριακή και ημέρες αργίας⁵⁸).
2. Απομόνωση και άρνηση επικοινωνίας (Συστηματικά αμφισβητούν όλες του τις αποφάσεις. Κριτικάρουν άδικα ή υπερβολικά την εργασία του. Το θύμα διακόπτεται διαρκώς. Οι ιεραρχικά ανώτεροι ή οι συνάδελφοί του δεν του απευθύνουν πλέον το λόγο. Επικοινωνούν μαζί του μόνο γραπτά. Αρνούνται κάθε επαφή μαζί του, ακόμη και οπτική. Το θύμα τοποθετείται σε απόσταση από τους άλλους. Αγνοείται η παρουσία του, απευθύνονται αποκλειστικά στους άλλους. Απαγορεύεται στους συναδέλφους του να του μιλήσουν. Του επιβάλλουν αυθαίρετη πειθαρχική ποινή⁵⁹).
3. Προσβολή της αξιοπρέπειας (Του αφαιρούν τις αρμοδιότητες που κανονικά του ανήκουν ή του αναθέτουν υπηρεσία χωρίς πραγματικό περιεχόμενο, η οποία ισοδυναμεί με τη θέση του σε αδράνεια⁶⁰. Αναθέτουν στο θύμα διαρκώς καινούρια καθήκοντα ή του αναθέτουν εργασία ασύμβατη με τις ικανότητες και τα προσόντα του⁶¹ ή το τοποθετούν κάτω από τις διαταγές άλλου εργαζομένου ο οποίος έχει κατώτερο βαθμό⁶². Συστηματικά του αναθέτουν αρμοδιότητες κατώτερες των ικανοτήτων του. Του αναθέτουν επικίνδυνες εργασίες ενάντια στη θέλησή του. Παρεμποδίζουν την προαγωγή⁶³. Αρνούνται να τον απασχολήσουν και τον εμποδίζουν να συνεχίσει να εργάζεται, με συνέπεια να καταστεί αργόμισθος⁶⁴. Απαγόρευση σύναψης ερωτικής σχέσης με συνάδελφο, Απαγόρευση τέλεσης γάμου ή απόκτησης τέκνων με την απειλή της απόλυσης. Πόλεμο νεύρων με παρατηρήσεις, επιπλήξεις, ειρωνία, ύβρεις, περιφρόνηση⁶⁵).
4. Λεκτική, σωματική ή σεξουαλική βία (Ασκούν πιέσεις επάνω στο θύμα, ώστε να μην κάνει χρήση των δικαιωμάτων του (άδειες, ωράρια, μπόνους), Ξυλοδαρμός⁶⁶.

γυναικών τραπεζοϋπαλλήλων. Νομική προστασία και ουσιαστική εφαρμογή της ισότητας των φύλων.», Πηγή www.otoe.gr/Isotita/UplDocs/EIΣΗΓΗΣΗ%20M.NTOTΣΙΚΑ.doc, από 20.5.2013. Η ίδια, Προστασία των εργαζομένων από φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης, Προβλήματα- Λύσεις, Επιχειρησιακές- Συνδικαλιστικές πρακτικές, Πηγή www.otoe.gr/.../ΔΙΑΦΑΝΕΙΕΣ%20ΗΘΙΚΗΣ%20ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ.ppt, από 20.5.2013.

56. Α.Π. 83/64 ΕΕΔ 23.268, *Κεράνης*, Η Προστασία της Προσωπικότητας του Μισθωτού, 2000, σ. 79.

57. ΑΠ 144/1991, ΕΕργΔ 1992, 636.

58. ΕφΑθ 4968/2000, ΕΕργΔ 2001, 556.

59. ΑΠ 1186/1990, ΕΕργΔ 1992, 419.

60. Εφ. Πατρών 887/1995, ΔΕΝ 1996, 403.

61. ΑΠ 224/1990, ΕΕργΔ 1990, 515.

62. ΑΠ 191/ 1990, ΕΕργΔ 1991, 299.

63. ΑΠ 898/1985 (Ολ.), ΕΕργΔ 1986, 244, · *Βλαστός*, Η παράλειψη προαγωγής μισθωτού ως λόγος προσβολής της προσωπικότητάς του, ΕΕργΔ 1984, 89 επ.

64. ΑΠ 1356/2001, ΔΕΕ 2002, 623.

65. ΑΠ 967/1991, ΕΕργΔ 1993, 36.

66. Μον.Πρωτ. Αθ. 2710/1994, ΔΕΝ 1996, 753.

Στις κατηγορίες αυτές μπορεί να προστεθεί μία πέμπτη

5. Προσβολές με βάση το κοινωνικό πρότυπο δηλαδή :

- το φύλο
- την ηλικία
- την φυλή
- την θρησκεία
- την κοινωνική καταγωγή

Οι προσβολές αυτές εστιάζουν στα χαρακτηριστικά του κοινωνικού προτύπου και αποβλέπουν στην ταπείνωση και περιθωριοποίηση του θύματος.

Αξίζει να σημειωθεί πως ανάμεσα στις ανεπιθύμητες συμπεριφορές που προσβάλλουν την προσωπικότητα των εργαζομένων και θίγουν την ανθρώπινη αξιοπρέπεια είναι και φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης⁶⁷. Δημοσιεύματα του τύπου αναφέρουν ότι το 66,7% των γυναικών δήλωσε ότι έχει δεχθεί τουλάχιστον μία φορά σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό του χώρο⁶⁸. Απόπειρα καταγραφής και μελέτης του φαινομένου της σ.π. σε εθνικό επίπεδο, πραγματοποιήθηκε από το ΚΕΘΙ το έτος 2003⁶⁹. Η σεξουαλική παρενόχληση ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας μελετήθηκε στην Ελλάδα σε δείγμα 202 εργαζομένων ανδρών και γυναικών στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα⁷⁰ και από την έρευνα αυτή προέκυψαν ενδιαφέροντα ευρήματα.

Επίσης, έρευνες⁷¹ που έγιναν σε διάφορες Ευρωπαϊκές χώρες κατέδειξαν ότι οι γυναίκες είναι συχνότερα θύματα ηθικής παρενόχλησης. Το κοινωνικό πρότυπο της

67. Κιοσσέ-Παυλίδου, Σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας - Η θέση του εθνικού νομοθέτη, ΔΕΕ, 2008/11, σ. 1214.

68. Αρτινοπούλου – Παπαθεοδώρου, Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, 2006, ο.π., σ. 67.

69. Κέντρο Ερευνών για θέματα ισότητας, Κ.Ε.Θ.Ι., Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας 2004 σ. 4, 57-84, Πηγή http://www.kethi.gr/attachments/118_SEXOUALIKI_PARENOXLHSH_GYNAIKWN.pdf, από 10.8.2013, · ΚΕΘΙ, 2001, μελέτη με θέμα «Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία - πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα», Πηγή http://www.kethi.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=168:2009-03-30-09-03-09&catid=36:--2001&Itemid=23&lang=el, από 10.8.2013, · Αρτινοπούλου - Παπαθεοδώρου, ο.π., σ. 100 επ., όπου και αναφέρονται στοιχεία και συμπεράσματα της έρευνας.

70. Σταφίδα, Σταφίδα, Κάντα, Σεξουαλική παρενόχληση ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας, ΕΕργ.Σχ. 2002/04, τ.26 σ. 30-48.

71. Hirigoyen, 2002, ο.π., σ.105-113, για την διάκριση των φυλών και την ηθική παρενόχληση, · Σε μια ειδική ανάλυση των εθνικών στατιστικών στοιχείων στο πλαίσιο της σουηδικής έρευνας για το εργασιακό περιβάλλον που έγινε το 1999 (Statistics Sweden, Μάρτιος 2001) διαπιστώνεται μεταξύ άλλων η σχέση μεταξύ άγχους και παρενόχλησης, αλλά και ότι η παρενόχληση έχει αυξηθεί περισσότερο για τις γυναίκες από ό,τι για τους άντρες κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '90. Βλ. Έκθεση (2001) της Επιτροπής Απασχόλησης και

ωραίας και σεξουαλικά διαθέσιμης γυναίκας, που λόγω της θηλυκότητας της δεν είναι επιθετική για να επιβάλει τις υπηρεσιακές φιλοδοξίες και να αποκρούσει την προσβλητική επιθετικότητα, καθιστά την γυναίκα σύνηθες θύμα ηθικής παρενόχλησης με συνέπεια την επιβολή έμμεσων διακρίσεων σε βάρος των γυναικών.

Συνεπώς, από όλα τα ανωτέρω προκύπτει ότι ο ακριβής καθορισμός των μορφών της ηθικής παρενόχλησης είναι δυσχερής λόγω του μεγάλου εύρους του.

1.3.1.ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

Σύμφωνα με έρευνα του Workplace Bullying Institute οι συνηθέστερες τακτικές είναι οι εξής:⁷²

1. Άδικα κατηγορούν κάποιον για "λάθη" που στην πραγματικότητα δεν έχει κάνει (71%)
2. Κοιτάζουν επίμονα ή άγρια με σκοπό να εκφοβίσουν με μη λεκτικό τρόπο το στόχο τους (68%)
3. Υποτιμούν τις σκέψεις ή τα συναισθήματα του στόχου (μα, αυτό είναι ανόητο) στα meetings (64%)
4. Χρησιμοποιούν την "σιωπηλή μεταχείριση" για να διαχωρίσουν το στόχο από τους άλλους (64%)
5. Δείχνουν "εκτός ελέγχου" αλλαγές στη διάθεσή τους μπροστά στην ομάδα (61%)
6. Εφευρίσκουν δικούς τους κανόνες, που ούτε αυτοί δεν έχουν ακολουθήσει (61%)
7. Παραμελούν να δείξουν ικανοποίηση σε υποδειγματική δουλειά παρά τις μαρτυρίες (58%)
8. Σκληρή και σταθερή κριτική έχοντας διαφορετικά κριτήρια για τον στόχο (57%)
9. Ξεκινούν και μετά "αποτυγχάνουν να σταματήσουν" δυσφημιστικές ιστορίες ή κουτσομπολιά σχετικά με το στόχο (56%)
10. Ενθαρρύνουν τους ανθρώπους να στρέφονται εναντίον του στόχου (55%)
11. Απομονώνουν το στόχο από τους συναδέλφους, είτε κοινωνικά, είτε φυσικά (54%)
12. Δημόσια εκφράζουν υπερβολική, αναξιοπρεπή αλλά όχι παράνομη συμπεριφορά (53%)
13. Φωνάζουν μπροστά σε άλλους με σκοπό να ταπεινώσουν το στόχο (53%)
14. Κλέβουν επαίνους για δουλειά που έχουν κάνει άλλοι (47%)
15. Επηρεάζουν τη διαδικασία αξιολόγησης λέγοντας ψέματα για το στόχο (46%)
16. Χαρακτηρίζουν το στόχο "απείθαρχο" γιατί αποτυγχάνει να ακολουθήσει αυθαίρετες εντολές (46%)
17. Χρησιμοποιούν προσωπικές πληροφορίες σχετικές με το στόχο για να τον εξευτελίσουν ιδιωτικά ή δημόσια (45%)

Κοινωνικών Υποθέσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (σ. 10, 13), <http://www.europarl.europa.eu/> από 20.7.2013.

72. Πηγή <http://el.wikipedia.org/wiki/> από 20.7.2013.

18. "Εκδίδονται" το στόχο όταν αυτός ανακοινώσει στην επιχείρηση ένα παράπονο (45%)
19. Κατηγορούν το στόχο βασιζόμενοι στο φύλο, τη φυλή, την προφορά ή τη γλώσσα, ή κάποια σωματική δυσλειτουργία του (44%)
20. Αναθέτουν μη επιθυμητή εργασία στο στόχο σαν τιμωρία (44%)
21. Δημιουργούν μη ρεαλιστικές απαιτήσεις (υπερβολικό φόρτο εργασίας, προθεσμίες, καθήκοντα) για να απομονωθεί ο στόχος (44%)
22. Δημιουργούν μια χωρίς βάση εκστρατεία για να διώξουν το στόχο -η προσπάθεια δεν σταματάει από τον εργοδότη (43%)
23. Ο στόχος αναγκάζεται να φύγει ή να μεταφερθεί σε άλλο χώρο για να μην αντιμετωπίσει περισσότερη δυσμενή μεταχείριση (43%)
24. Σαμποτάρουν τη συνεισφορά του στόχου σε μια ομαδική προσπάθεια (41%)
25. Επιβεβαιώνουν αποτυχία στις εργασίες του στόχου υποβιβάζοντας τη δουλειά του (40%).

1.3.2. ΕΙΔΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ

1.3.2.1 ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Η εργασιακή σχέση εκ της φύσεως και της λειτουργίας της καθιστά τον εργοδότη γνώστη και «υπεύθυνο επεξεργασίας» πλειόνων στοιχείων όχι μόνο της επαγγελματικής ζωής του εργαζομένου, αλλά και της εξωεπαγγελματικής σφαίρας (οικογενειακής, προσωπικής).

Ως πληροφορίες συναρτημένες γενικά με την ιδιωτική ζωή και το πρόσωπο του εργαζομένου αναφέρονται ενδεικτικά το ονοματεπώνυμο, το πατρώνυμο, ο αριθμός ταυτότητας, η ταχυδρομική διεύθυνση κατοικίας, οι απόψεις του, οι ασχολίες του, η ηλικία, η φυλετική ή εθνοτική προέλευση, τα πολιτικά φρονήματα⁷³, οι

73. Οι διαφοροποιήσεις λόγω πολιτικών πεποιθήσεων δεν είναι επιτρεπτές, και επιβάλλεται να ελεγχθούν με βάση τη γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης και την ΑΚ 281. Εξάλλου, κατά το στάδιο της πρόσληψης η υποβολή ερωτήσεων για τις πολιτικές πεποιθήσεις των υποψηφίων καταρχήν απαγορεύεται, καθώς προσβάλλει το δικαίωμα στην προσωπικότητα που, απορρέον από το θεμελιώδες δικαίωμα της προστασίας στην αξία του ανθρώπου και της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας, γνωρίζει συνταγματική κατοχύρωση. Επιπλέον, η συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, τόσο κατά το στάδιο που προηγείται της σύναψης της σύμβασης όσο και κατά τη λειτουργία της, αντιβαίνει στο νόμο 2472/1997, (ΦΕΚ 50/τ. Α'/10-04-1997), για την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, με τον οποίο η χώρα μας συμμορφώθηκε προς την κοινοτική οδηγία 95/46/ΕΚ (Οδηγία 95/46/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 24ης Οκτωβρίου 1995 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών, Ε.Ε. L 281 της 23/11/1995 σ. 0031 - 0050). Κατ' εξαίρεση μόνον είναι επιτρεπτές σχετικές ερωτήσεις προς τον υποψήφιο, εάν οι πληροφορίες βρίσκονται σε μια ουσιώδη συνάφεια με τον σκοπό και τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης και συνδέονται στενά με την εκπλήρωση των επαγγελματικών του καθηκόντων, ώστε, ενόψει της υπό σύναψη συμβάσεως να είναι πρόσφορες και αναγκαίες για τη λήψη της σχετικής απόφασης, λ.χ. εάν πρόκειται για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που επιδιώκουν ορισμένης κατεύθυνσης πολιτικούς στόχους και τα καθήκοντα που θα ασκεί ο εργαζόμενος συναρτώνται άμεσα με την επιδίωξη των στόχων αυτών (π.χ. πολιτικός συντάκτης σε εφημερίδα).

βλ. Μελέτη Μεντεσίδου, ΕπετΑρμ 2010, 41, ο.π., σ. 70 επ., · άρθρο 9 Ν. 3304/2005, Έφ. Αθ. 3623/91, ΕΕργΔ 1992, 26, Εφ. Θεσ/κη. 212/1990, ΕΕργΔ 1990,547, περί απόλυσης εργαζομένου σε ίδρυμα αποτοξίνωσης, ο οποίος δεσμευόταν συμβατικά να μην κάνει χρήση

θηρσκευτικές πεποιθήσεις, η ερωτική ζωή, προβλήματα σωματικής - ψυχικής υγείας⁷⁴, βιομετρικά χαρακτηριστικά, οικογενειακή κατάσταση, οι ποινικές διώξεις, η εμπλοκή σε δικαστήρια, τα περιουσιακά του στοιχεία, οι δανειακές του υποχρεώσεις κλπ⁷⁵.

Βέβαια, αναμφισβήτητα οι μισθωτοί μπορούν να ασκούν ελεύθερα στην ιδιωτική τους ζωή τα ατομικά τους δικαιώματα και να αναπτύσσουν ελεύθερα την προσωπικότητά τους.

Έτσι, εάν ο εργοδότης τόσο κατά την πρόσληψη, όσο και μετά, υποβάλλει ερωτήσεις σχετικές με την ιδιωτική ζωή, τότε ο μισθωτός έχει δικαίωμα, είτε να μην απαντήσει, είτε να απαντήσει ψευδώς, χωρίς συνέπειες, «δικαίωμα στο ψεύδος»⁷⁶.

Ωστόσο, οι κίνδυνοι που απειλούν την προσωπικότητα του εργαζομένου είναι ποικίλοι. Η σύγχρονη τεχνολογική εξέλιξη συχνά συμβάλλει στην αύξηση αυτών των κινδύνων παραχωρώντας στην εργοδοτική εξουσία νέες δυνατότητες ώστε να διεισδύσει με πιο παγιδευτικό τρόπο στη προσωπική σφαίρα του ατόμου, απειλώντας τη ψυχική του υπόσταση⁷⁷.

Έτσι, ευλόγως τίθεται το ερώτημα μέχρι ποιού σημείου εκτείνεται το διευθυντικό δικαίωμα ως προς τη χρήση οπτικοακουστικών μέσων παρακολούθησης των μισθωτών⁷⁸, βιντεοεπιτήρησης κατά την εκτέλεση της εργασίας, παρακολούθησης τηλεφώνου, ε-μειλ, φαξ, πρόσβασης σε ιστοσελίδες, διενέργειας

αλκοόλ, Εφ. Αθ. 5385/91, ΕΕργΔ 1992, 462, όπου αφορά δημοσιογράφο σε εφημερίδα, *Λεβέντης – Παπαδημητρίου*, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, ΔΕΝ, 2011, σ. 625.

74. Στο πεδίο εφαρμογής της ειδικής νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων και δη των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων εμπίπτει και η λήψη και χρήση φωτογραφιών εικονιζόμενου προσώπου με ζήτημα υγείας (αναπηρία), βλ. *Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου*, «Η αυθαίρετη φωτογράφιση προσώπου και η προστασία του από την ειδική νομοθεσία για τα προσωπικά δεδομένα», *Αρμενόπουλος* 2005, τ. 2, σ. 313- 317.

75. *Δούκα*, Η Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων στη σχέση εργασίας, ο Ν. 2472/1997 και οι εργαζόμενοι, 2011, σ.115.

76. *Λεβέντης – Παπαδημητρίου*, ο.π., 2011, σ. 626.

77. *Λεβέντης – Παπαδημητρίου*, ο.π., 2011, σ. 622- 623.

78. Βλ. απόφαση 49/2008 της ΑΠΔΠΧ, *Δούκα*, 2011, ο.π., σ.191, όπου έκρινε ότι τα δεδομένα που συλλέγονται από τις κάμερες είναι προφανώς περισσότερα από όσα απαιτούνται ενόψει του σκοπού και ότι το σύστημα φύλαξης υπερβαίνει την αρχή της αναλογικότητας. Η εν λόγω απόφαση αφορούσε στην περίπτωση του ΟΠΑΠ, που είχε εγκαταστήσει κλειστό κύκλωμα τηλεόρασης, με σκοπό την ασφάλεια προσώπων και αγαθών, ενώ μερικές από αυτές είχαν τοποθετηθεί σε σημεία ώστε να ελέγχεται η κίνηση των εργαζομένων στη κουζίνα, τουαλέτα, στα γραφεία τους, Σύμφωνα με την Οδηγία της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (Κώδικ. Ν.Β. 2000, 2245), μόνο, κατ' εξαίρεση, επιτρέπεται η λειτουργία κλειστών κυκλωμάτων τηλεόρασης και εάν αποβλέπουν στην προστασία αγαθών π.χ. από ληστεία ή κλοπή το άρθρο 12 ν. 1767/1988 (Ν. 1767/1988 "Συμβούλια εργαζομένων και άλλες εργατικές διατάξεις - Κύρωση της 135 διεθνούς σύμβασης εργασίας" Φ.Ε.Κ. 63/Α/6-4-1988) προβλέπει κοινή απόφαση εργοδότη και εκπροσώπων εργαζομένων για τον τρόπο ελέγχου της παρουσίας και της συμπεριφοράς των εργαζομένων, ιδίως απέναντι στα οπτικοακουστικά μέσα. Το άρθρο 370^ο Π.Κ προβλέπει ποινική τιμωρία όποιου παραβιάζει το απόρρητο τηλεφωνημάτων και της προφορικής συνομιλίας τρίτων ή μαγνητοσκοπεί μη δημόσιες πράξεις τρίτων, *Λεβέντης – Παπαδημητρίου*, ο.π., 2011, σ. 628.

σωματικής έρευνας⁷⁹, έρευνες σε τσάντες των εργαζομένων εν αγνοία τους⁸⁰, περιορισμό στη προσωπική τους εμφάνιση⁸¹. Πολύ συχνά ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα μπορεί να χρησιμοποιηθούν για να κάνουν το άτομο πιο ευάλωτο ή για να επιφέρουν δυσμενή διάκριση του εργαζομένου ή για να περιθωριοποιήσουν – υποτιμήσουν - μειώσουν ή να προσβάλλουν την αξιοπρέπεια του μισθωτού ή του συναδέλφου. Η ηθική παρενόχληση περιλαμβάνει τις συνεχείς προσβολές κι επιπλήξεις, τη συσχέτιση λαθών⁸² που μπορεί να κάνει ο εργαζόμενος με άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά, όπως το φύλο ή η ηλικία του, ιδιαίτερες προτιμήσεις του, προβλήματα υγείας κλπ.

Δεν καθίσταται επιτρεπτή η παρενόχληση που υφίσταται ο εργαζόμενος λόγω των πεποιθήσεων του, κατά παράβαση του ν. 3304/2005⁸³, επειδή ο εργοδότης προέβη σε σύννομη επεξεργασία των στοιχείων από τα οποία προέκυψαν οι πεποιθήσεις του⁸⁴.

Είναι σαφές πως ακόμη και στις περιπτώσεις σύννομης επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων, απαγορεύεται να λειτουργήσουν ως παράγοντες που θα επιφέρουν τη δυσμενή διάκριση του εργαζομένου. Μία τέτοια χρησιμοποίηση των προσωπικών δεδομένων θα επέφερε όχι μόνο παράβαση του Ν. 3304/2005, αλλά και του Ν. 2472/1997⁸⁵, επειδή θα συνιστούσε παράνομη επεξεργασία, είτε λόγω παράνομου εξ αρχής σκοπού, είτε λόγω υπέρβασης του σκοπού της. Η εφαρμογή των κανόνων προστασίας των προσωπικών δεδομένων δεν πρέπει να παρεμποδίζει την παροχή εργασίας, ούτε να προκαλεί υλική ή ηθική ζημία στον εργαζόμενο.

Εξάλλου, αν και η σχέση του Ν. 2472/1997 προς το Εργατικό Δίκαιο είναι σχέση γενικού προς ειδικό, και τα δύο αποσκοπούν στην προστασία του «διαπραγματευτικά αδύνατου» μέρους. Η προστασία του εργαζομένου επιβάλλουν ο τρόπος συλλογής των προσωπικών δεδομένων, ο σκοπός επεξεργασίας, ο έλεγχος της ακρίβειας, η διάρκεια ενημέρωσης των προσωπικών δεδομένων, η μορφή και η διάρκεια διατήρησης τους να συνδέονται άμεσα με την εργασιακή σχέση, να είναι

79. Κεράνης, 2000, ο.π., σ. 95.

80. ΑΠ 868/1984, ΕΕργΔ 1985, 372.

81. Μον.Πρωτ.Αθ. 2671/1971, ΕΕργΔ 1971, 1261 για μείωση σωματικού βάρους, Εφ. Αθ. 4190/1972, ΕΕργΔ 1973, 15 για αλλαγή χτενίσματος, Μον.Πρωτ.Θες. 21178/2009, ΔΕΝ 2009, 1337 περί νομιμότητας των κανονισμών προσωπικού για την ένδυση και την κόμμωση των μισθωτών, που δεν εισάγουν αποκλίσεις από ένα αποδεκτό για τη κοινή αντίληψη στάνταρτ εμφανίσεως, Λεβέντης – Παπαδημητρίου, ο.π., 2011, σ. 627.

82. Πηγή <http://psychotherapy-gr.blogspot.gr/2007/11/union-eurobank.html> από 20.7.2013.

83. Ν.3304/2005: Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. ΦΕΚ: 16/Α, 27/01/2005.

84. Δούκα, 2011, ο.π., σ.133.

85. Νόμος 2472/1997, ΦΕΚ 50/τ.Α΄/10-04-1997, Προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

συναφή, ήπια, πρόσφορα, αναγκαία και όχι περισσότερα από όσα χρειάζεται κάθε φορά, να μην επεκτείνονται κατά το δυνατόν στη προσωπική συμπεριφορά, στις προσωπικές εσωτερικές και εξωτερικές επαφές των εργαζομένων⁸⁶. Ο εργοδότης (ή ο συνάδελφος) οφείλει να ενεργεί βάση της αρχής της αναλογικότητας, της υποχρέωσης πρόνοιας και προστασίας της προσωπικότητας του εργαζομένου και κατ' επέκταση να προβαίνει στη μικρότερη δυνατή, ποιοτικά και ποσοτικά, παρέμβαση στην προσωπική σφαίρα του εργαζομένου⁸⁷ και να επιλέγει το λιγότερο επαχθές μέσο⁸⁸.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης οριοθετεί την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος και στις περιπτώσεις που αφορά την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

1.3.2.2. ΤΟ ΚΑΠΝΙΣΜΑ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Η συνήθεια του καπνίσματος, αφενός μεν, αποτελεί ευχέρεια του κάθε προσώπου να καπνίζει ελεύθερα όταν, όπου και όσο επιθυμεί⁸⁹, αφετέρου δε, θα πρέπει να ασκείται με τρόπο ή υπό τον όρο ότι δεν θα προσβάλλονται εύλογα δικαιώματα άλλων προσώπων και δε θα παρενοχλούνται οι μη καπνίζοντες, που άθελα τους τρέπονται σε «παθητικούς καπνιστές⁹⁰». Τα παραπάνω δικαιώματα –

86. Βλαστός, «Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων», Οδηγία της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα 115/2001, Ε.Εργ.Δ., τ. 60ος, 2001, σ. 921, (913- 926).

87. Δούκα, 2011, ο.π., σ.126.

88. Βλ. απόφαση 61/2004 της ΑΠΔΠΧ, Δούκα, ο.π., σ. 192, όπου έκρινε ότι η παρακολούθηση τηλεφωνημάτων δεν υπερβαίνει τα όρια της αρχής αναλογικότητας, όταν δεν καταγράφονται τα τελευταία ψηφία του τηλεφωνικού αριθμού με τον οποίο επικοινωνεί ο εργαζόμενος, και Θεοδόσης, Βασικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, ΔΕΕ 2006, 592.

89. Βλ. άρθρο 57 Α.Κ., που προστατεύει το δικαίωμα επί της ιδίας προσωπικότητας κατά πάσης προσβολής, αλλά κυρίως τη διάταξη του άρθρου 5 παρ. 1 του Συντάγματος, «καθένας έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της Χώρας, εφόσον δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα ή τα χρηστά ήθη».

90. Υπάρχει δυνατότητα του παθητικού καπνιστή να στραφεί δικαστικώς κατά του εργοδότη του αξιώνοντας τη λήψη μέτρων για την άρση της επικινδυνότητας που δημιουργεί για την υγεία του το κάπνισμα άλλων συναδέλφων του στο χώρο εργασίας, βλ. σχετική απόφαση του Τριμελούς Διοικητικού Πρωτοδικείου Αθηνών (Τρ.Δ.Πρ.Αθ. 1901/2001), η οποία έκρινε επί σχετικής αίτησης εργαζομένης στο δημόσιο τομέα (Ο.Ε.Ε.Κ.), με την οποία (αφού ήδη είχε ασκήσει αγωγή κατά του δημοσίου και του συγκεκριμένου Οργανισμού για χρηματική ικανοποίηση κατά τα άρθρα 105 και 106 ΕισΝΑΚ) επιδιωκόταν η λήψη κατάλληλων μέτρων (προσωρινή ρύθμιση κατάστασης) για την προστασία της υγείας της και συγκεκριμένα ζητούσε να διαταχθεί η προσωρινή απόσπασή της σε άλλο εργασιακό χώρο από αυτόν που είχε τοποθετηθεί, δεδομένου ότι ο χώρος αυτός γειτνίαζε άμεσα με χώρο όπου απασχολούνταν τρεις καπνίζοντες συνάδελφοί της και έτσι ενοχλείτο σοβαρά από τον καπνό με σημαντικό κίνδυνο πρόκλησης ανεπανόρθωτης βλάβης για την υγεία της. Το δικαστήριο, δεχόμενο ότι «η αιτούσα, λόγω της ευπαθούς υγείας της, χρήζει προστασίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων της, με την έννοια ότι ο καθ' ου οργανισμός οφείλει να της εξασφαλίσει συνθήκες εργασίας που να μην είναι δυσμενείς για την υγεία της και ειδικότερα χώρο εργασίας απαλλαγμένο από εκπομπές καπνού τσιγάρων και με καλό εξαερισμό, όπως

του καπνιστή και του μη καπνιστή- λειτουργούν ουσιαστικά κατά αντίρροπο τρόπο και προφανώς συγκρούονται⁹¹. Στο πεδίο της σύγκρουσης αυτής, η εργοδοτική παρέμβαση για δικαιολογημένη απαγόρευση του καπνίσματος στους εργασιακούς χώρους στηρίζεται στην «υποχρέωση προνοίας» αυτού έναντι του προσωπικού του, η οποία προκύπτει τόσο από τον Αστικό Κώδικα (άρθρο 662 ΑΚ), από την ατομική εργασιακή σχέση, από την ενάσκηση διευθυντικού δικαιώματος, όσο και απ' το πλήθος των ειδικών νόμων περί υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων⁹². Μάλιστα, η υποχρέωση αυτή του εργοδότη επιβάλλεται ρητά από το νόμο 3868/2010⁹³ με απειλή σοβαρότατων διοικητικών και ποινικών κυρώσεων (άρθρα 6 παρ. 2 και 3 Ν. 3868/2010).

Η ευχέρεια του μεμονωμένου εργαζόμενου καπνιστή ή γενικότερα των καπνιστών εργαζομένων να αναπτύσσουν τη βλαπτική αυτή συνήθειά τους στο χώρο εργασίας δεν είναι ένα ζήτημα που αφορά αποκλειστικά και μόνο τις ατομικές σχέσεις τους με τον εργοδότη, αλλά είναι προφανές ότι οι επιδράσεις από τη συνήθεια αυτή

άλλωστε έχει αυτήν την υποχρέωση με βάση το άρθρο 44 του Ν 2683/1999 (ΦΕΚ 19/τ. Α', 9-2-1999, Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. κα άλλες διατάξεις, δηλ. Δημοσιοϋπαλληλικός Κώδικας) και την Α2γ/οικ. 3051/1980 απόφαση του Υπουργού Κοινωνικών Υπηρεσιών (ΦΕΚ 475/ Β'9.5.1980, «Περί απαγορεύσεως του καπνίσματος σε κοινούς κλειστούς χώρους»), σύμφωνα με την οποία απαγορεύεται το κάπνισμα σε όλους γενικά τους κλειστούς δημόσιους χώρους που ανήκουν σε κρατικούς φορείς, σε νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου κ.λ.π.), μολονότι θεωρεί ότι «το Δικαστήριο δεν μπορεί να διατάξει την απόσπαση ή γενικά τη μετακίνηση της εν λόγω υπαλλήλου σε άλλη υπηρεσία, υπεισερχόμενο ανεπίτρεπτα σε θέματα λειτουργίας των δημόσιων υπηρεσιών, που αφορούν το δημόσιο συμφέρον», τελικώς διατάσσει τον καθού δημόσιο οργανισμό, μέχρι την έκδοση οριστικής απόφασης επί της εκκρεμούσας αγωγής, «να εξασφαλίσει και να της διαθέσει χώρο εργασίας (γραφείο) με καλό εξαερισμό και απαλλαγμένο παντελώς από εκπομπές καπνού τσιγάρων, ώστε να μην υποστεί περαιτέρω επιδείνωση η υγεία της». Ληξουριώτης, Απαγόρευση του καπνίσματος στους εργασιακούς χώρους, ΔΕΕ 1/2003, σ.11.

91. Ληξουριώτης, ΔΕΕ 1/2003, ο.π., σ.11.

92. Κατά το άρθρο 662 ΑΚ: «Ο εργοδότης οφείλει να διαρρυθμίζει τα σχετικά με την εργασία και με το χώρο της καθώς και τα σχετικά με τη διαμονή, τις εγκαταστάσεις και τα μηχανήματα ή εργαλεία, έτσι ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζομένου». Βλ. επίσης ενδεικτικά άρθρο 7, παρ. 1 ΠΔ 17/1996 (ΦΕΚ 11/Α/18-1-1996 «Μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων την εργασία σε συμμόρφωση με τις οδηγίες 89/391/ΕΟΚ και 91/383/ΕΟΚ»): «Ο εργοδότης υποχρεούται να εξασφαλίζει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας, και να λαμβάνει μέτρα που να εξασφαλίζουν την υγεία και ασφάλεια των τρίτων». Επίσης κατά το άρθρο 32, Ν 1568/1985 (ΦΕΚ 177/Α'/18.10.1985, Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων) «Ο εργοδότης έχει υποχρέωση: 1. Να λαμβάνει κάθε μέτρο που απαιτείται, ώστε να εξασφαλίζονται οι εργαζόμενοι... από κάθε κίνδυνο που μπορεί να απειλήσει την υγεία... 3. Να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας. 4. Να λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων...», καθώς και αντίστοιχες ρυθμίσεις στον ισχύοντα νόμο 3858/2010.

93. Ο Νόμος 3858/2010, (ΦΕΚ 129 Α/3-8-2010), «Αναβάθμιση του Εθνικού Συστήματος Υγείας και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης» με το άρθρο 17 τροποποίησε και συμπλήρωσε Ν. 3730/2008 (ΦΕΚ 262/τ. Α'/23-12-2008), «Προστασία ανηλίκων από τον καπνό και τα αλκοολούχα ποτά και άλλες διατάξεις» και Ν. 3370/2005 (ΦΕΚ 176/Α/11.7.2005), «Οργάνωση και λειτουργία των υπηρεσιών δημόσιας υγείας και λοιπές διατάξεις».

εκτείνονται τόσο στους μη καπνίζοντες εργαζόμενους⁹⁴, όσο και σε τρίτα πρόσωπα που συναλλάσσονται με την επιχείρηση και συχνάζουν στις εγκαταστάσεις αυτής. Τούτο, βεβαίως, σημαίνει ότι οι όποιες σχετικές περί καπνίσματος ατομικές συμφωνίες ή ακόμη και ο ενδεχόμενος σχηματισμός επιχειρησιακής συνήθειας δεν μπορούν να αντιταχθούν προς τους μη καπνιστές συναδέλφους τους, ούτε βεβαίως προς τους τρίτους συναλλασσόμενους. Έτσι, θεωρείται αδύνατος ο σχηματισμός επιχειρησιακής συνήθειας περί του καπνίσματος, και δεν είναι δυνατόν να την επικαλεσθεί ο καπνιστής εργαζόμενος, όταν αυτή έχει σχηματιστεί κατά παράβαση διατάξεων περί υγιεινής και ασφάλειας ή υγειονομικών διατάξεων ή νόμων για την ολική απαγόρευση του καπνίσματος στους δημόσιους χώρους. Επιπλέον, ο καπνιστής, που αυτοβούλως μεταβαίνει σε ειδικούς χώρους - «καπνιστήρια» ή εξέρχεται της επιχείρησης, προκειμένου να καπνίσει, δεν υφίσταται κάποια μορφή κοινωνικής απομόνωσης ή παρενόχλησης.

94. ΑΠ 786/2008 ΔΕΝ 64, 2008,1341, όπου εδέχθη ευθύνη εργοδότη, κατ'άρθρ. 662 Α.Κ, γιατί δεν έλαβε τα κατάλληλα μέτρα και επιδίκασε ποσό 10.000 ευρώ ως χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης που υπέστη εργαζομένη από την αποπνικτική ατμόσφαιρα που δημιουργούσε το κάπνισμα των συναδέλφων στο χώρο της εργασίας, η οποία προκάλεσε βλάβη στην υγεία της, βλ. *Ληξουριώτης*, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2010, 585.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΑΙΤΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ

2.1. ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και η επιτροπή απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης⁹⁵ αναφέρουν ως γενεσιουργά αίτια ανάπτυξης του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης τα εξής: ανεργία, ανεύρεση εργασίας ή διατήρηση αυτής, ελαστικά ωράρια, τον επισφαλή χαρακτήρα της απασχόλησης, την ανασφάλεια, οικονομική κρίση, τον αυξανόμενο αριθμό συμβάσεων ορισμένου χρόνου, τη μείωση μισθών, τον αυξανόμενο ανταγωνισμό, τη κατάργηση φορέων, τμημάτων, μετατάξεις, διαθεσιμότητα, τη δολιότητα συναδέλφων και εργοδότη⁹⁶.

Πράγματι, η ενεστώσα κατάσταση αυξάνει την επιθετική παρενόχληση στο χώρο εργασίας και τα φαινόμενα ανθρωποφαγίας, επιβεβαιώνοντας τη γνωστή λαϊκή ρήση: «ο θάνατος σου, η ζωή μου». Στις περισσότερες περιπτώσεις, το ρόλο του θύτη έχουν οι προϊστάμενοι, οι διευθυντές, οι τμηματάρχες, ωστόσο οι δύο μονομάχοι στο στρατόπεδο του γραφείου μπορεί να είναι και οι μόνιμοι υπάλληλοι με τους συμβασιούχους, οι παλιοί με τους νέους, οι άντρες με τις γυναίκες⁹⁷.

2.2. ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

2.2.1. ΣΧΕΣΗ ΕΞΟΥΣΙΑΣ ΛΟΓΩ ΘΕΣΗΣ Ή ΛΟΓΩ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ

Σε κάθε σχέση εξουσίας, το πρώτο βήμα είναι να πιστέψει το θύμα ότι είναι ελεύθερο, ακόμη και με παραπειστικό τρόπο, με αυτό τον τρόπο ο θύτης στερεί ευκολότερα την ελευθερία από το άτομο που υποτάσσεται. Δεν πρόκειται για ισότιμη σχέση, αλλά για επιβολή⁹⁸.

Ο εκφοβιστής δεν επιτρέπει στο θύμα του να συνειδητοποιήσει τη διαδικασία, να συζητήσει ή να αντισταθεί. Η αμυντική ικανότητα, το κριτικό πνεύμα αφαιρούνται από το θύμα και αποκλείεται, κάθε πιθανότητα αντίδρασης. Στην προκειμένη περίπτωση βρίσκουμε όλα τα γνωρίσματα ενός ατόμου, που ασκεί υπερβολική και καταχρηστική επιρροή σε κάποιο άλλο, το οποίο δεν έχει συνείδηση του τι συμβαίνει. Η επιρροή είναι πνευματική ή ηθική κυριαρχία σε μια σχέση εξουσίας. Η εξουσία

⁹⁵ Έκθεση (2001) της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, σ. 12 επ., Πηγή <http://www.europarl.europa.eu/> από 20.7.2013.

⁹⁶ Γαμβρούδης, ο.π., Ε.Α.Ε.Δ. 2007, σ. 882.

⁹⁷ Γιάνναρου, Η εργασιακή παρενόχληση βλάπτει την υγεία, Το φαινόμενο χαρακτηρίζει τους σύγχρονους χώρους εργασίας καταμετρώντας πολλά θύματα και στην Ελλάδα, δημοσιευμένο στην έντυπη έκδοση «Η Καθημερινή» στις 07.03.2004, πηγή <http://news.kathimerini.gr/4dcgi/>, από 15.06.2013.

⁹⁸ Μακράκης, Πτυχιική Εργασία 2009, ο.π., σ. 21.
<http://nefeli.lib.teicrete.gr/browse/seyp/ker/2009/MakrakisCharalambos/attached-document-1279621320-657052-3193/Makrakis2009.pdf> από 11.6.2013.

παρασύρει τον άλλο να δηλώσει εξάρτηση, αποδοχή, υπακοή. Αυτό εμπεριέχει, ενδεχομένως, καλυμμένες απειλές ή εκφοβισμούς. Η επιρροή προϋποθέτει εξασθένιση του άλλου, προκειμένου να αποδεχτεί τις ξένες απόψεις, και μπορεί να φτάσει ως την εξόντωση, τη διάλυση της προσωπικότητας ή την αιχμαλωσία του πνεύματος του άλλου, όπως συμβαίνει στην πλύση εγκεφάλου⁹⁹.

Είναι γεγονός ότι η ψυχολογική τρομοκρατία ευνοείται όταν ένα άτομο χρησιμοποιεί κακόπιστα το μέγεθος και τη δύναμή του, προκειμένου να βλάψει ή να τρομοκρατήσει πιο αδύναμα άτομα. Δεν πρόκειται βεβαίως για φυσικό μέγεθος και δύναμη, αλλά για τη σχέση εξουσίας λόγω θέσης, που κατέχει ο θύτης στον εργασιακό χώρο.

Στην παρενόχληση το θύμα καταλαμβάνει χαμηλότερη θέση στην κλίμακα ιεραρχίας από αυτή, που κατέχει ο θύτης. Η παρενόχληση από τον προϊστάμενο είναι σοβαρότερη από εκείνη μεταξύ συναδέλφων, γιατί στην πρώτη περίπτωση το θύμα είναι ανίσχυρο να αντιδράσει, μπροστά στην επικείμενη απόλυσή του, ενώ είναι πιθανό ότι δεν θα τύχει συμπαράστασης από τους συναδέλφους του. Άλλωστε, ο θύτης απομονώνει το θύμα με τέτοιο τρόπο, ώστε να εκμηδενίσει τις πιθανότητες του να βρει υποστηρικτές εντός των πλαισίων του εργασιακού χώρου. Ακόμη, όμως, και σε συγκρούσεις μεταξύ συναδέλφων, συχνά η υποστήριξη κάποιου ανώτερου ενισχύει τη διαδικασία: οργιάζουν οι φήμες περί ευνοιοκρατίας και προνομιακής μεταχείρισης λόγω ερωτικών ή φιλικών σχέσεων.

Στην περίπτωση που η παρενόχληση συνδέεται με κατάχρηση εξουσίας, τότε αυτή ταυτίζεται με τον εκβιασμό. Πρόκειται για μορφή παρενόχλησης που λειτουργεί ως βάση για τη λήψη αποφάσεων σχετικά με την παραμονή ή όχι του θύματος στην εργασία, καθώς και σχετικά με τους όρους παραμονής του. Η κατάχρηση εξουσίας σχετίζεται με την απαίτηση υποταγής από το θύμα, προκειμένου να δοθούν επαγγελματικά προνόμια ή να αποφευχθεί μια δυσμενής μεταχείριση¹⁰⁰.

Μια άλλη παράμετρος ανάπτυξης του φαινομένου είναι οι σχέσεις εξουσίας, που δημιουργούνται λόγω προσωπικότητας του θύτη¹⁰¹. Επιχειρώντας να

99. Hirigoyen, 2011, ο.π., σ. 128 επ., 143.

100 . Αρτινοπούλου - Παπαθεοδώρου, Κ.Ε.Θ.Ι., 2004, ο.π., σ. 25 - 26, 57-84. Πηγή http://www.kethi.gr/attachments/118_SEXOUALIKI_PARENOXLHSH_GYNAIKWN.pdf από 10.8.2013.

101. Παπαγεωργίου, Σύνδρομο mobbing, Ψυχολογική Παρενόχληση στο χώρο εργασίας, σ.4, Πηγή http://www.e-g-papageorgiou.gr/index.php?ID=articles_issues_EL&Rec_ID=44 από 19.7.2013.

σκιαγραφήσουμε κάποια χαρακτηριστικά του εν δυνάμει βίαιου ατόμου, θα λέγαμε ότι αυτά είναι ¹⁰² :

Βίαιη ενέργεια εντός ή εκτός εργασιακού χώρου, η συμπεριφορά, που υποδηλώνει απώλεια αντίληψης ή συνειδητοποίησης των πράξεων του, η εξαιρετικά συγκρουσιακή ή αντικοινωνική συμπεριφορά, ο απομονωτισμός και οι μοναχικές τάσεις, κάποια απειθή συμπεριφορά, που συνοδεύεται από υπαινιγμούς βίας, η τάση υπερβολικής αντίδρασης στην κριτική, το υπερβολικό ενδιαφέρον για τους πολέμους, τα όπλα, τις μαζικές δολοφονίες, τις καταστροφές κλπ., η σοβαρή παράβαση των κανόνων ασφαλείας, των νόμων, του κανονισμού εργασίας, η κατοχή όπλων, πυροβόλων, μαχαιριών ή παρόμοιων αντικειμένων στο χώρο εργασίας, η καταπάτηση του δικαιώματος της ιδιωτικής ζωής των άλλων, όπως είναι για παράδειγμα η έρευνα στα γραφεία των άλλων, τα διαρκή παράπονα και οι συχνές αδικαιολόγητες διενέξεις, η συμπεριφορά προκλητική αντιπoiών και εν γένει η κλονισμένη - διαταραγμένη ψυχική υγεία με διαστροφικά στοιχεία.

2.2.2. ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ

Ο ανταγωνισμός αποτελεί αναμφισβήτητο στοιχείο που μαζί με τον φθόνο και το φόβο μπορούν να οδηγήσουν ένα άτομο στο να παρενοχλήσει τον ανταγωνιστή του. Το να μην μπορεί ένα άτομο να παραδεχτεί και να αποδεχτεί ότι κάποιος άλλος είναι καλύτερος από εκείνον μετασχηματίζουν το αρνητικό συναίσθημα σε δράση ηθικής παρενόχλησης.

Έχει φανεί μέσω σχετικών ερευνών ότι συχνά οι οργανισμοί στρέφουν ανταγωνιστικά έναν υπάλληλο εναντίον κάποιου άλλου στην περίπτωση εκείνη που θα επιδίωκαν την παραίτηση του ενός εκ των δύο ¹⁰³.

Συνήθως, όμως, η διαδικασία ενισχύεται από την ανικανότητα των προϊσταμένων. Είναι γεγονός ότι πολλοί από τους ανώτερους δε διαθέτουν διοικητικές ικανότητες. Σε μια ομάδα, υπεύθυνος ορίζεται ο πιο ικανός σε επαγγελματικό επίπεδο και όχι αυτός που διοικεί καλύτερα. Ακόμα και όταν είναι εξαιρετικά ικανός, ο υπεύθυνος δεν είναι πάντα σε θέση να δώσει ζωή σε μια ομάδα και δε γνωρίζει τα ανθρώπινα προβλήματα που είναι υποχρεωμένος να αντιμετωπίσει λόγω της θέσης του. Εξάλλου, κι όταν τα γνωρίζει, μπορεί να φοβάται, να μην ξέρει πώς να παρέμβει. Η άγνοια αυτή μπορεί να ενισχύσει την παρενόχληση, γιατί, όταν ο επιτιθέμενος είναι συνάδελφος, η πρώτη βοήθεια προς το θύμα πρέπει

102. Μακράκης, Πτυχιακή Εργασία, 2009, ο.π., σ. 18,
<http://nefeli.lib.teicrete.gr/browse/seyp/ker/2009/MakrakisCharalambos/attached-document-1279621320-657052-3193/Makrakis2009.pdf> από 11.6.2013.

103. Hirigoyen, 2011, ο.π., σ. 72, 80.

να προέλθει από τον ιεραρχικά ανώτερο. Αν δεν επικρατεί κλίμα εμπιστοσύνης, είναι αδύνατο να ζητηθεί η βοήθεια του προϊσταμένου. Συχνά, ο λόγος για τον οποίο ο προϊστάμενος προσπαθεί να κρυφτεί πίσω από τους άλλους δεν είναι η ανικανότητα, αλλά η αδιαφορία ή η δειλία ή ο ανταγωνισμός έναντι του ικανότερου ¹⁰⁴.

2.2.3. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

Υπάρχουν κοινωνικές ομάδες, που μπορεί να αποτελέσουν εύκολους στόχους ψυχολογικής βίας εξαιτίας αρνητικών προκαταλήψεων σε βάρος τους. Για παράδειγμα, τα άτομα με ειδικές ανάγκες, οι ομοφυλόφιλοι, όσοι βρίσκονται σε καθεστώς μαθητείας ή είναι εκπαιδευόμενοι, υποψήφιοι για πρόσληψη αποτελούν συχνότερα θύματα παρενόχλησης. Επίσης, οι γυναίκες εργαζόμενες, ιδιαίτερα εκείνες που εργάζονται σε ανδροκρατούμενους οργανισμούς αποτελούν συχνά θύματα παρενόχλησης ¹⁰⁵, το ίδιο και άτομα που ανήκουν σε διαφορετική φυλή, θρησκεία ή έχουν διαφορετικές πολιτικές πεποιθήσεις από το υπόλοιπο εργασιακό δυναμικό ¹⁰⁶.

Πολλές φορές, η άρνηση του διαφορετικού στο χώρο εργασίας οδηγεί σε διακριτικές συμπεριφορές, δημιουργώντας δυσμενείς συνθήκες για τον θιγόμενο. Έτσι, τα αίτια της παρενοχλητικής συμπεριφοράς μπορεί να βρίσκονται μεταξύ άλλων: α) σε θρησκευτικούς και ρατσιστικούς λόγους, β) παρενόχληση λόγω εθνοτικών ή φυλετικών αιτίων, γ) παρενόχληση εξαιτίας σεξουαλικών ιδιαιτεροτήτων ¹⁰⁷ και προτιμήσεων, δ) παρενόχληση λόγω ηλικίας ¹⁰⁸ ε) παρενόχληση

104. *Hirigoyen*, 2011, ο.π., σ. 73 – 74.

105. *Ληξουριώτης*, Μελέτη «Οι κοινωνικοί διαπραγματευτές απέναντι στο πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης, Η παρέμβαση των κοινωνικών διαπραγματευτών στην αλλοδαπή και στην Ελλάδα», αδημ. σ. 2.

106. *Μακράκης*, Πτυχιακή 2009, Εργασία, ο.π., σ. 24,

<http://nefeli.lib.teicrete.gr/browse/seyp/ker/2009/MakrakisCharalambos/attached-document-1279621320-657052-3193/Makrakis2009.pdf> από 11.6.2013.

107. Στο πεδίο εφαρμογής του ν. 3304/2005 δεν υπάγονται οι διακρίσεις λόγω αλλαγής φύλου. Σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕΚ, οι διακρίσεις σε βάρος τρανσεξουαλικών ατόμων συνιστούν διάκριση με βάση το φύλο, όχι τον γενετήσιο προσανατολισμό, ΔΕΚ 30.4.1996 (C-13/1994), Συλλ. 1996, σ. 1-2143 (απόλυση τρανσεξουαλικού ατόμου για λόγους αναγόμενους στην αλλαγή του φύλου του) και ΔΕΚ 7.1.2004, υπόθεση C-117/2001, Συλλ. 2004, σελ. 1-541, *Μεντεσίδου*, ΕπετΑρμ 2010, ο.π., σ. 59.

108. Σύμφωνα με το άρθρ.11 παρ.1 του Ν. 3304/05, η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας είναι δικαιολογημένη, εφ' όσον συντρέχουν οι εξής προϋποθέσεις: α) η διαφορετική μεταχείριση προβλέπεται στον νόμο, β) η διαφορετική μεταχείριση υπηρετεί τους σκοπούς της πολιτικής απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής εκπαίδευσης και γ) τα χρησιμοποιούμενα μέσα είναι πρόσφορα και αναγκαία για την επίτευξη των παραπάνω σκοπών. Έτσι, ο κανονιστικός όρος του Οργανισμού/ Κανονισμού Εργασίας, που προβλέπει την αυτοδίκαιη λύση της συμβάσεως εργασίας όπως συμπληρώνουν το 62ο έτος και ταυτοχρόνως συμπληρώνουν τις ελάχιστες προϋποθέσεις για τη λήψη συντάξεως, ακόμη και αν θεωρηθεί ότι εισάγει άμεση δυσμενή διάκριση λόγω ηλικίας, δεν αντίκειται στην Οδηγία 2000/78 και τον Ν. 3304/05, διότι υπηρετεί θεμιτούς στόχους, και είναι πρόσφορο και αναγκαίο μέτρο για την επίτευξη των στόχων αυτών, βλ. αναλυτικά *Λεβέντης*, Γνωμοδότηση 22.01.2010, «Αυτοδίκαιη αποχώρηση κατά τον Οργανισμό και ζήτημα εφαρμογής Οδηγίας 2000/78, ΕΚ και Ν.3304/05», ΔΕΝ 2010, σ. 1249 επ. · *Ζερδελής*, «Η απαγόρευση

εξαιτίας κάποιας ασθένειας¹⁰⁹, τοκετού¹¹⁰ ή αναπηρίας¹¹¹, π.χ. αναθέτοντας στο άτομο εργασίες που ο θύτης γνωρίζει ότι λόγω της αναπηρίας του θύματος δεν είναι δυνατόν να διεκπεραιωθούν, στ) παρενόχληση σε εργαζόμενους με μόνιμη εργασιακή σχέση σε αντίθεση με όσους απασχολούνται με σύμβαση μερικής

διακρίσεων λόγω ηλικίας», ΕΕργΔ τ. 68, 2009, 1001 επ. · Πρβλ. *Δερμιτζάκη*, «Η δυσμενής μισθολογική μεταχείριση των νέων κατά το Μνημόνιο II», ΕΕργΔ τ. 71, 2012, 553, όπου αναπτύσσονται σκέψεις περί δυσμενούς μισθολογικής μεταχείρισης των νέων κατά την Π.Υ.Σ. 6/2012 (ΦΕΚ Α'38/28-02-2012), «Ρύθμιση θεμάτων για την εφαρμογή της παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 4046/2012», σύμφωνα με την οποία ως μόνη προϋπόθεση για την αμοιβή με βάση τον μειωμένο μισθό ή το ημερομίσθιο τίθεται η ηλικία κάτω των 25 ετών αδιακρίτως σε όλους τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως του αν αυτοί απασχολούνται ή αν τελούν σε καθεστώς ανεργίας και, στην τελευταία περίπτωση, ποια είναι η διάρκεια της τυχόν ανεργίας αυτής, επίσης ανεξαρτήτως των προσόντων ή των δεξιοτήτων τους και ανεξαρτήτως του αν διαθέτουν ή όχι εργασιακή εμπειρία και αν η σύναψη της σύμβασης στοχεύει βασικά στην απόκτηση τέτοιας εμπειρίας ή όχι, ενώ ουσιαστικά επιτυγχάνεται η μετατόπιση του προβλήματος της ανεργίας από μία ηλικιακή κατηγορία σε άλλη. Το ζήτημα λοιπόν που τίθεται από τη σκοπιά της αρχής της ισότητας είναι αν η διαφορετική μισθολογική μεταχείριση που προβλέπει το άρθρο 1 παρ. 1 εδ. β" Π.Υ.Σ. 6/2012 σε βάρος των νέων μπορεί να θεωρηθεί δικαιολογημένη ή όχι. Το Σύνταγμα καθιερώνει την υποχρέωση του νομοθέτη για ευνοϊκότερες ρυθμίσεις υπέρ των νέων ως ιδιαίτερης κατηγορίας προσώπων άξιων αυξημένης προστασίας. Κατά την ως άνω διάταξη του άρθρου 6 παρ. 1 περ. α' της Οδηγίας 2000/78/Ε.Κ. φαίνεται ότι οι κατηγορίες των νέων, των ηλικιωμένων και των εργαζομένων που συντηρούν άλλα πρόσωπα (νέους ή ηλικιωμένους) θεωρούνται άξιες ιδιαίτερης προστασίας. Η εξυπηρέτηση ενός θεμιτού στόχου, όπως εν προκειμένω της καταπολέμησης της υψηλής ανεργίας των νέων, μπορεί να δικαιολογήσει τη διαφορετική μεταχείρισή τους, μόνο εφόσον παράλληλα, πληρούνται και οι απαιτήσεις της αναλογικότητας.

109. Λ.χ. είναι αμφίβολο εάν η ακόμη ασυμπτωματική μόλυνση από τον ιό AIDS HIV θεωρείται ασθένεια ή, όπως δέχεται η αμερικανική νομολογία, μπορεί να υπαχθεί στην έννοια της αναπηρίας, πρβλ. *Μεντεσίδου*, ΕπετΑρμ 2010, ο.π., σ. 57.

110. Κατά το άρθρο 20 παρ. 2 του Ν. 3896/10, ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας. Για την υποχρέωση ή μη της υπό πρόσληψη γυναίκας να δηλώσει αν είναι έγκυος, Βλ. την ΑΠ 245/2002, ΔΕΝ 2002 σ. 1552, με την οποία γίνεται δεκτό ότι δεν υπάρχει κατά νόμον καθήκον της εργαζομένης να αποκαλύψει στον εργοδότη την εγκυμοσύνη της, Μελέτη *Πετίνη-Πηνιώτη*, Δικαιώματα εγκύων και τεκουσών γυναικών, ΔΕΝ 2011, 889.

111. Πρβλ. *Μεντεσίδου*, ΕπετΑρμ 2010, ο.π., σ. 55 επ., όπου: «Η έννοια «αναπηρία» υπόκειται σε πολλές διαφορετικές ερμηνείες που δυσχεραίνουν την εφαρμογή του νόμου και κυρίως ματαιώνουν την ομοιόμορφη εφαρμογή του κοινοτικού δικαίου σε όλα τα κράτη μέλη. Αυτό ενισχύεται ακόμη από το ότι στις διάφορες εθνικές νομοθεσίες υπάρχουν διατάξεις για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, όπου μάλιστα η έννοια προσλαμβάνει διαφορετικό εννοιολογικό εύρος ανάλογα με τον εκάστοτε νομοθετικό σκοπό. Εξάλλου, ο όρος αναπηρία δεν προσδιορίζεται μόνον επιστημονικά, ιατρικά, αλλά έχει και κοινωνική διάσταση κατά συνέπεια, προσλαμβάνει διαφορετικό περιεχόμενο ανάλογα με τις κοινωνικές αντιλήψεις που επικρατούν σε ένα δεδομένο τόπο και χρόνο δεν θα πρέπει λοιπόν να προκαλεί εντύπωση ότι σε ένα συγκεκριμένο κοινωνικό περιβάλλον μία σωματική ή πνευματική ιδιομορφία θεωρείται αναπηρία, σε άλλο όμως κοινωνικό περιβάλλον όχι. Από τα παραπάνω συνάγεται ότι επιβάλλεται μία ενιαία ερμηνεία για μία ομοιόμορφη εφαρμογή των κοινοτικών ρυθμίσεων από τα κράτη μέλη. Σε μια πρώτη προσέγγιση του όρου στην υπόθεση *Chacon Navas* το ΔΕυρΚ αποφάνθηκε ότι στο πλαίσιο της οδηγίας 2000/78 «η έννοια της ειδικής ανάγκης υποδηλώνει μειονεκτικότητα, οφειλόμενη, ιδίως, σε πάθηση φυσική, διανοητική ή ψυχική, κωλύουσα τη συμμετοχή του συγκεκριμένου ατόμου στον επαγγελματικό βίο», συμπληρώνοντας ότι «για να μπορεί μία μειονεκτικότητα να θεωρηθεί "ειδική ανάγκη", πρέπει να είναι προφανές ότι είναι μακράς διάρκειας».

απασχόλησης ή αορίστου χρόνου και ζ) παρενόχληση μεταξύ δημοσίων υπαλλήλων¹¹².

2. 2. 3. 1. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ

Αρκετά συχνά η απόκρουση και η μη αποδοχή – ανοχή της σεξουαλικής παρενόχλησης στοχοποιεί τα θύματα και οδηγεί τους θύτες σε έντονη εκδήλωση παρενοχλητικών συμπεριφορών. Η σεξουαλική παρενόχληση νοείται ως μορφή διάκρισης εις βάρος ενός εργαζόμενου λόγω του φύλου ¹¹³ . Η σ.π. δεν προϋποθέτει αναγκαίως ετερόφυλα πρόσωπα. Δύναται να υπάρξει και μεταξύ ομοφύλων. Συνήθως, απαντάται, βεβαίως, μεταξύ ετερόφυλων και δη εις βάρος των γυναικών. Ωστόσο, λόγω των δημιουργηθεισών νεώτερων κοινωνικοοικονομικών εξελίξεων, αυξάνονται τα ποσοστά σεξουαλικής παρενοχλήσεως από γυναίκες εις βάρος ανδρών. Αυτό οφείλεται στο ότι οι γυναίκες τυγχάνουν ιδιοκτήτριες επιχειρήσεων, και στο ότι ήδη βαίνει συνεχώς αυξανόμενος πλέον ο αριθμός των γυναικών, που καταλαμβάνουν θέσεις διευθυντικών στελεχών ή άλλες θέσεις στις επιχειρήσεις. Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να γίνει με λόγια ή έργα και δεν προέρχεται πάντοτε από τον εργοδότη, αλλά και από τον ιεραρχικώς προϊστάμενο, ή από άνδρα με μεγαλύτερη επαγγελματική πείρα, ή από συνάδελφο, ακόμα και πελάτη της επιχειρήσεως και τέλος από πρόσωπο με το οποίο υπήρχε επαγγελματική σχέση¹¹⁴.

112 . Ενδιαφέρουσα μελέτη περί εργασιακής εφεδρείας και προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας, όπου διατυπώνεται η άποψη πως είναι ευθέως αντίθετη η προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα με την Κοινοτική Οδηγία 2000/78/ Ε.Κ, στο βαθμό που εισάγει δυσμενή μεταχείριση λόγω ηλικίας, χωρίς η εν λόγω δυσμενής διάκριση να δικαιολογείται στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου αντικειμενικά και λογικά από έναν θεμιτό στόχο στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης (άρθρο 6 παρ. 1 εδ. β' και παρ. 2 της Οδηγίας 2000/78/Ε.Κ., άρθρο 11 παρ. 1 εδ. β' και παρ. 2 Ν. 3304/ 2005). Το ρυθμιστικό πεδίο της Οδηγίας συρρέει, πλέον, και με την διάταξη του άρθρου 21 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης που απαγορεύει επίσης κάθε διάκριση λόγω ηλικίας. Τέλος, η νομοθετική ρύθμιση παραβιάζει την αρχή της ισότητας και σε ένα άλλο επίπεδο: αφενός καθιερώνει μία σειρά αυθαίρετων εξαιρέσεων κατηγοριών δημοσίων υπαλλήλων από την ισχύ του (όπως, ενδεικτικά, το καλλιτεχνικό προσωπικό τους διπλωματικούς υπαλλήλους και τους θρησκευτικούς λειτουργούς), αφετέρου δε, περιορίζει την εφαρμογή του μόνο σε όσους συμπληρώνουν τις απαιτούμενες χρονικές προϋποθέσεις μέχρι τις 31.12.2013, εισάγοντας ανεπίτρεπτη αντισυνταγματική διάκριση σε βάρος τους σε σχέση με όλους τους άλλους δημοσίου υπαλλήλους. Τα ανωτέρω ισχύουν *mutatis mutandis* και για την εργασιακή εφεδρεία των εργαζομένων στο δημόσιο με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, Μελέτη *Κατρούγκαλου*, «Εργασιακή Εφεδρεία και Προσυνταξιοδοτική Διαθεσιμότητα» ΕΔΚΑ 2012, 161.

113. *Καρακιουλάφη*, ο.π., 2007, σ. 235-238, Πηγή:

http://www.soc.uoc.gr/gender/documents/Gend_Trans_Proceedings.pdf από 11.7.2013.

114. Ταμπάκης, «Η σεξουαλική παρενόχλησις εις τας εργασιακάς σχέσεις» ΔΕΝ, τ.57, 2001, 1217, (σ.1223 επ.).

Ο κοινοτικός νομοθέτης αντιλαμβανόμενος την ανάγκη εξέλιξης και διάπλωσης του κοινοτικού δικαίου σχετικά με την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου στον τομέα της απασχόλησης ξεκίνησε με την καθιέρωση της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών (για αρχικά όμοια και έπειτα για ίσης αξίας εργασία) σε επίπεδο τόσο πρωτογενούς (πρώην άρθρο 119 ΕΟΚ, 141 ΣΕΚ, νυν 157 ΣΛΕΕ ¹¹⁵) όσο και δευτερογενούς δικαίου (Οδηγία 75/117/ΕΟΚ ¹¹⁶). Σταδιακά ο κοινοτικός νομοθέτης, έχοντας υπόψη του και την νομολογία του ΔΕΚ ¹¹⁷ για την ισότητα αμοιβής, επεξέτεινε με μία σειρά οδηγιών ¹¹⁸ την αρχή της

115. Άρθρο 157 ΣΛΕΕ: 1. Κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της της αξίας. 2. Για της σκοπούς του παρόντος άρθρου, ως «αμοιβή» νοούνται οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας. Η ισότητα αμοιβής, χωρίς διακρίσεις φύλου, συνεπάγεται: α) ότι η αμοιβή που παρέχεται για όμοια εργασία που αμείβεται κατ' αποκοπή καθορίζεται με βάση την ίδια μονάδα μετρήσεως, β) ότι η αμοιβή που παρέχεται για εργασία που αμείβεται με βάση τη χρονική διάρκεια είναι η ίδια για όμοια θέση εργασίας. 3. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία και μετά από διαβούλευση με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, θεσπίζει μέτρα με τα οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ισότητας αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της της αξίας. 4. Προκειμένου να εξασφαλισθεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία.

116. Οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 10^{ης} Φεβρουαρίου 1975 περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, Ε.Ε, L 045 της 19/02/1975 σ. 0019 – 0020.

117. Ενδεικτικά, υπόθεση Defrenne κατά Sabena (Defrenne III), C-149/77, Συλλ. 1978, σ. 1365: «Ο σεβασμός των θεμελιωδών δικαιωμάτων είναι τμήμα των γενικών αρχών του κοινοτικού δικαίου, το σεβασμό των οποίων οφείλει να διασφαλίσει το Δικαστήριο. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου αποτελεί τμήμα αυτών των θεμελιωδών δικαιωμάτων». Επιπλέον, το ΔΕΚ αναγόρευσε την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε προϋπόθεση της νομιμότητας των πράξεων που εκδίδουν τα κοινοτικά όργανα, ΔΕΚ 17.2.1998, (Grant), C- 249/96, Συλλ. 1998, σ. 1-621, σκέψη 45, πρβλ. *Μεντεσίδου*, ΕπετΑρμ 2010, ο.π., σ. 42.

118. Οδηγία 76/207/ΕΟΚ, ΕΕ L 39 της 14.2.1976, σ. 40 – 42 «περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και της συνθήκες εργασίας», η οποία τροποποιήθηκε με την οδηγία 2002/73/ΕΚ, ΕΕ L 269 της 5.10.2002, σ. 15 έως 20, · οδηγία 86/378/ΕΟΚ, ΕΕ L 225, 12.08.1986, για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικό συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, της τροποποιήθηκε με την οδηγία 96/97/ΕΚ (Οδηγία 96/97/ΕΚ του Συμβουλίου της 20ής Δεκεμβρίου 1996 που τροποποιεί την οδηγία 86/378/ΕΟΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, ΕΕ. L 046 της 17/02/1997 σ. 0020 – 0024), οδηγία 97/80/ΕΚ, ΕΕ L 014 της 20/01/1998 σ. 0006 – 0008 σχετικά με το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου. Τέλος, με την οδηγία 2006/54/ΕΚ, ΕΕ L 204/23 της 26.7.2006 (οδηγία 2006/54/ΕΚ του ευρωπαϊκού κοινοβουλίου και του συμβουλίου της 5^{ης} Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και

απαγόρευσης διακρίσεων με βάση το φύλο από το πεδίο της αμοιβής σε όλους τους όρους εργασίας.¹¹⁹

Στις αρχές της δεκαετίας του 1990 ωρίμασε στην Ευρωπαϊκή Ένωση η αναγκαιότητα αντιμετώπισης της προστασίας της αξιοπρέπειας ανδρών και γυναικών κατά την εργασία. Έτσι, εκδόθηκε η 92/131 ΕΟΚ¹²⁰ Σύσταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την προστασία της αξιοπρέπειας ανδρών και γυναικών κατά την εργασία, που συνοδεύεται από Κώδικα Πρακτικής, και δήλωση του Συμβουλίου σχετικά με την εφαρμογή της σύστασης της Επιτροπής και του κώδικα πρακτικής εφαρμογής, που προσαρτάται στη σύσταση ως παράρτημα, όπου ορίζεται η σεξουαλική παρενόχληση ως εξής : «Σεξουαλική παρενόχληση θεωρείται **διακριτική μεταχείριση με βάση το φύλο** στο χώρο εργασίας, όταν λαμβάνει χώρα μία ανεπιθύμητη συμπεριφορά σχετική με το φύλο με την πρόθεση ή με αποτέλεσμα να προσβληθεί η αξιοπρέπεια του προσώπου και/ή να δημιουργηθεί ένα περιβάλλον εκφοβισμού, εχθρικό ή ενοχλητικό και ιδιαιτέρως εάν η απόρριψη ή η υποταγή του προσώπου σε μία τέτοια συμπεριφορά, χρησιμοποιείται ως κριτήριο για λήψη απόφασης η οποία να επηρεάζει το συγκεκριμένο πρόσωπο.»

Αρκετές ευρωπαϊκές χώρες προσπάθησαν να ενσωματώσουν τις επιταγές αυτής της σύστασης στην έννομη τάξη τους και να ρυθμίσουν νομοθετικά τη νομική προστασία των εργαζομένων από πρακτικές σεξουαλικής παρενόχλησης. Χαρακτηριστική περίπτωση υπήρξε η τροποποίηση του Γαλλικού Εργατικού Κώδικα¹²¹. Όμως οι ρυθμίσεις αυτές αποδείχθηκαν προβληματικές¹²².

απασχόλησης) αναδιατυπώνονται οι άνω διατάξεις και συγκεντρώνονται σε ενιαίο κείμενο, που, ενσωματώνοντας και τη σχετική νομολογία του ΔΕΚ, βελτιώνει το κοινοτικό κεκτημένο στον τομέα της απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου.

119. Μεντεσιόου, ΕπετΑρμ 2010, ο.π., σ. 41.

120. Σύσταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής 92/131/ΕΕC της 27. 11.1991, ΕΕ L 49 της 24.02.1992 για την προστασία της αξιοπρέπειας ανδρών και γυναικών κατά την εργασία.

121. Νόμος 92-1179 της 2ας Νοεμβρίου 1992, που ενσωματώνει ρυθμίσεις στον Κώδικα Εργασίας (L152-11 και L123-1), όπου ορίζει την σεξουαλική παρενόχληση αντιμετωπίζεται ως ενέργεια η οποία προσβάλλει θεμελιώδη δικαιώματα και αποτελεί κατάχρηση εξουσίας εκ μέρους ιεραρχικά ανωτέρου –παρενοχλούντος – και η οποία εφόσον προκαλεί δυσμενείς επιπτώσεις στην απασχόληση του θύματος αντιμετωπίζεται με ακυρότητα της απόλυσης του θύματος ή των μαρτύρων και των προσώπων, που διηγήθηκαν το συμβάν και ποινή φυλάκισης έως της έτους ή και πρόστιμο 25.000 φράγκων σε βάρος του θύματος και δημοσιοποίηση της απόφασης. Της αν η πράξη χαρακτηριστεί και έγκλημα τελούμενο «κατά συνήθεια», με τον Νέο Ποινικό Κώδικα μπορεί σωρευτικά να επιβληθεί πρόστιμο έως 100.000 φράγκα και ποινή φυλάκισης της έτους Της Ποινικός Κώδικας (222-3 και 133-2), βλ. Ντότσικα, 2003, ο.π., Πηγή www.otoe.gr/Isotita/UplDocs/EIΣΗΓΗΣΗ%20M.NTOTSIKA.doc, από 20.5.2013.

122. Κουκουλές, Η σεξουαλική παρενόχληση της χώρους εργασίας. Ο γαλλικός νόμος. ΕεργΔ 1996, σ. 764, όπου παρατηρεί ατέλειες του νόμου, επειδή ο νόμος αξιώνει βλάβη των επαγγελματικών δικαιωμάτων του θύματος και προκαλεί δυσχέρεια αποδείξεων.

2.3. ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ

Όλες οι μελέτες και οι ερευνητές¹²³ κάνουν εκτενή λόγο για τις σοβαρές και καταστροφικές επιπτώσεις της εργασιακής παρενόχλησης στη σωματική και ψυχική υγεία των θυμάτων της.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, μάλιστα, στην έκθεσή του «εφιστά την προσοχή στα καταστροφικά αποτελέσματα της παρενόχλησης για τη σωματική και ψυχική υγεία των θυμάτων της και, κατ' επέκταση, των οικογενειών τους, τα οποία συχνά χρειάζονται ιατρική και ψυχοθεραπευτική φροντίδα και οδηγούνται γενικά σε μακροχρόνια απουσία από την εργασία λόγω ανικανότητας προς εργασία ή αναγκάζονται να παραιτηθούν».

Σχετικά με την ψυχολογική παρενόχληση¹²⁴, από τα θύματα τέτοιων συμπεριφορών, το 98,7% ανέφερε επιπτώσεις στην εργασιακή του ικανότητα, το 43,9% αρρώστησε, το 30,8% μετατέθηκε σε άλλες θέσεις εργασίας, το 22,5% παραιτήθηκε και τέλος το 14,8% απολύθηκε.

Τα θύματα στην πλειονότητά τους δήλωσαν διαταραχές στον ύπνο, μη-φυσιολογική κόπωση, νευρολογικά προβλήματα, μείωση της καλής λειτουργίας του ανοσοποιητικού συστήματος, καρδιολογικά προβλήματα, κατάχρηση ουσιών (καπνός, καφεΐνη, αλκοόλ), κεφαλαλγίες/ημικρανίες, γαστρεντερικές διαταραχές, ταχυκαρδία, πόννοι στήθους, τρόμος – ταραχή, κοιλιακά άλγη, δυσπεψία, αίσθημα καύσου, μετεωρισμός, ναυτία, εμετοί, λιποθυμικά επεισόδια, διαταραχές εμμήνου ρύσεως, μυαλγίες, κράμπες, μυϊκοί σπασμοί, νευρικές συσπάσεις, tics, υπόταση / υπέρταση, έντονη εφίδρωση, κνησμοί, συχνουρία, διαταραχές σεξουαλικής διάθεσης, χαμηλή θερμοκρασία άνω και κάτω άκρων.

Σε αυτά τα σωματικά συμπτώματα μπορούν να προστεθούν και ορισμένες ευρύτερες ψυχολογικές συνέπειες, όπως έντονο άγχος, ή μειωμένη αντοχή στο άγχος, έντονη δυσφορία, μια απώλεια γενικότερου ενδιαφέροντος, αδυναμία συγκέντρωσης, έλλειψη κινήτρου στην εργασία, πτώση της αποδοτικότητας,

123. Ενδεικτικά, http://www.wikiway.net/images/1/1c/Lutgen_Workplace_Bullying.pdf, Lutgen-Sandvik, & Sypher, (2009) Workplace Bullying: Causes, Consequences, and Corrections, σ. 56 επ., · http://magazine.enne.gr/wp-content/uploads/2013/11/mobbing_ergosiako_xoro.pdf, Κοϊνης – Σαρίδη, Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας Ανασκοπική μελέτη σ. 40 επ., από 31.7.2013, · Έκθεση (2001) της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (σ. 11-12), βλ. <http://www.europarl.europa.eu/> από 20.7.2013, · <http://el.wikipedia.org/wiki/> από 20.7.2013, · Παπαγεωργίου, Σύνδρομο mobbing, Ψυχολογική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, Πηγή http://www.e-g-papageorgiou.gr/index.php?ID=articles_issues_EL&Rec_ID=44 από 19.7.2013, · Δρίβας, Το Σύνδρομο “MOBBING” στην εργασία http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?item_id=5424&cat_id=1291, Πρόσβαση 14.09.2010, · Hirigoyen 2011, ο.π.

124. Καρακιουλάφη, 2007, ο.π., σ.235-238, Πηγή: http://www.soc.uoc.gr/gender/documents/Gend_Trans_Proceedings.pdf από 11.7.2013.

ευερεθιστότητα/επιθετικότητα, ανταγωνισμός, απώλεια αυτοελέγχου και ευθυκρισίας, δυσκολία επικοινωνίας, ανικανότητα εξωτερίκευσης συναισθημάτων, μελαγχολία/κατάθλιψη, αίσθημα αδικίας, αδυναμίας, ταπείνωσης, σύγχυσης, αμφιβολίας, μοναξιάς, αποτυχίας, ανικανότητας, απογοήτευσης, παραίτησης, αίσθημα ενοχής ή/και ντροπής, διαταραχές προσωπικότητας, τάσης για απομόνωση, φόβου, μανία, αυτοκτονικές τάσεις, κλπ.¹²⁵.

Βασικός στόχος της παρενόχλησης είναι η διαρκής αποσταθεροποίηση του θύματος. Το άτομο δεν είναι σίγουρο για τίποτα. Διακατέχεται από ενοχικό σύνδρομο. Από τη μία φοβάται ανά πάσα στιγμή ότι μπορεί να κάνει λάθος στη δουλειά του κι από την άλλη αμφιβάλλει για το αν αντιλαμβάνεται ορθά την επίθεση ή αν είναι ιδέα του, όπως συχνά του λένε οι γύρω του. Το άτομο νιώθει ότι βρίσκεται σε αδιέξοδο και όσο περισσότερο υποτάσσεται τόσο περισσότερο ντρέπεται και κατηγορεί τον εαυτό του με αποτέλεσμα τα λόγια και οι πράξεις του επιτιθέμενου να βρίσκουν όλο και πιο πρόσφορο έδαφος δημιουργώντας έτσι ένα φαύλο κύκλο.

Επίσης, προβλήματα, που προκύπτουν και επιμένουν ακόμα και μετά την απομάκρυνση από το τοξικό περιβάλλον, είναι η κατάθλιψη, διαταραχή πανικού, αϋπνίες, ψυχοσωματικές ενοχλήσεις ή λειτουργικές διαταραχές¹²⁶, όπως κόπωση, ημικρανίες, οσφυαλγίες, δερματικό έκζεμα, στομαχικοί πόνοι κλπ. δυσκολία διαχείρισης έντονων συναισθημάτων, διαταραχή μετατραυματικού στρες, ή διάφορα άλλα οργανικά προβλήματα που σχετίζονται με το στρες¹²⁷.

Μετατραυματικό άγχος¹²⁸: Εκφράσεις άγχους, που προκύπτουν από μία τραυματική εμπειρία ή από επαναλαμβανόμενες τραυματικές καταστάσεις σε μια χρονική περίοδο. Το άτομο μπορεί να φοβάται καθημερινά να πάει στην εργασία του ή μπορεί να αντιλαμβάνεται ως επίθεση κάθε παρατήρηση που του γίνεται και να πληγώνεται εκ νέου. Σε πολλές περιπτώσεις, ακόμα κι αν ο εργαζόμενος απομακρυνθεί από το εργασιακό περιβάλλον και από τον θύτη, μπορεί να μην

125. Καρακιουλάφη, 2007, ο.π., σ. 235-238, Πηγή:

http://www.soc.uoc.gr/gender/documents/Gend_Trans_Proceedings.pdf από 11.7.2013, · Φιλιώ Τσουκαλά ο.π., Πηγή <http://psychotherapy-gr.blogspot.gr/2007/11/union-eurobank.html> από 20.7.2013.

126. Παπαδάκη & Χουσουλάκη, Πτυχιακή εργασία 2007, ο.π., σ. 17 επ., <http://nefeli.lib.teicrete.gr/browse2/seyp/nos/2007/PapadakiMarina/attached-document/Papadaki2007.pdf> από 10.6.2013.

127. <http://el.wikipedia.org/wiki/> από 20.7.2013.

128. Τούκας, Δεληχάς, Καραγεωργίου, Εννοιολογικοί ορισμοί και αιτιολογικοί παράγοντες της ψυχολογικής βίας στην εργασία, Ο ρόλος τους στην αξιολόγηση της επικινδυνότητας του φαινομένου mobbing, 2011, σ. 165, Ιστοσελίδα <http://www.mednet.gr/archives/2012-2/pdf/162.pdf> από 03.09.2013, · Στην Ψυχιατρική ονομάζεται “διαταραχή του μετατραυματικού stress” (PTSD), βλ. http://en.wikipedia.org/wiki/Posttraumatic_stress_disorder από 01.09.2013.

μπορεί να προχωρήσει, να αναμασά το πρόβλημά του, να νιώθει από τη μία ανεπανόρθωτα αδικημένος κι από την άλλη ασυγχώρητα αδύναμος.

Ορισμένα από τα κριτήρια για τη διάγνωση της διαταραχής του μετατραυματικού stress είναι τα κάτωθι:¹²⁹

Το άτομο να βίωσε, ήταν μάρτυρας ή ήρθε αντιμέτωπο μ' ένα γεγονός ή γεγονότα, τα οποία συνεπάγονταν πραγματικό ή επαπειλούμενο θάνατο ή σοβαρό τραυματισμό ή απειλή της σωματικής ακεραιότητας του εαυτού ή των άλλων,

η απάντηση του ατόμου να περιείχε έντονο φόβο, ή τρόμο.

το τραυματικό γεγονός να επαναβιώνεται επίμονα ή με έναν (ή περισσότερους) από τους παρακάτω τρόπους:

επαναλαμβανόμενες αναμνήσεις του γεγονότος, που εισβάλλουν και προκαλούν υποκειμενική ενόχληση και αναταραχή,

επαναλαμβανόμενα όνειρα του γεγονότος, που προκαλούν υποκειμενική ενόχληση και αναταραχή,

το άτομο να δρα ή νιώθει σαν να ξανασυμβαίνει το τραυματικό γεγονός (περιλαμβάνει αίσθηση επαναβίωσης της εμπειρίας, παραισθήσεις, ψευδαισθήσεις και διασχιστικά flashback επεισόδια, συμπεριλαμβανομένων και αυτών που συμβαίνουν στην αφύπνιση ή όταν το άτομο βρίσκεται σε τοξίκωση),

έντονη ψυχολογική ενόχληση και αναταραχή κατά την έκθεση σε εσωτερικές ή εξωτερικές νύξεις, που συμβολίζουν ή μοιάζουν με κάποια πλευρά του τραυματικού γεγονότος,

φυσιολογική αντιδραστικότητα (διέγερση του αυτόνομου νευρικού συστήματος) κατά την έκθεση σε εσωτερικές ή εξωτερικές νύξεις, που συμβολίζουν ή μοιάζουν με κάποια πλευρά του τραυματικού γεγονότος,

περιορισμένο εύρος συναισθήματος (π.χ. ανικανότητα του ατόμου να έχει συναισθήματα αγάπης),

αίσθηση βράχυνσης του μέλλοντος (π.χ. το άτομο δεν περιμένει ότι θα κάνει καριέρα, ότι θα παντρευτεί, ότι θα κάνει παιδιά ή ότι θα έχει μια φυσιολογική διάρκεια ζωής).

η διάρκεια της διαταραχής να είναι μεγαλύτερη από ένα μήνα.

129 . Παπαδάκη & Χουστουλάκη, Πτυχιακή εργασία 2007, ο.π., σ. 18 επ., <http://nefeli.lib.teicrete.gr/browse2/seyp/nos/2007/PapadakiMarina/attached-document/Papadaki2007.pdf> από 10.6.2013., · βλ. Διεθνή Κατάταξη των Ψυχικών Ασθενειών-DSM IV (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, American Psychiatric Association, 1994).

η διαταραχή να προκαλεί κλινικά σημαντική υποκειμενική ενόχληση ή έκπτωση στον κοινωνικό, επαγγελματικό ή άλλους σημαντικούς τομείς της λειτουργικότητας.

Είναι αυταπόδεικτο, λοιπόν, πόσο δυσλειτουργικός μπορεί να γίνει ένας εργαζόμενος, όταν εξαιτίας μιας παρενόχλησης υποφέρει από ένα ή κάποια από τα παραπάνω συμπτώματα που τον ταλαιπωρούν οργανικά ή ψυχολογικά και τον παρεμποδίζουν από την εκτέλεση των εργασιακών του καθηκόντων. Είναι ακριβώς το σημείο όπου θα έλεγε κανείς πως αρχίζει να υπάρχει ένα άλλο σύνδρομο σχετικό με τον εργασιακό χώρο, αυτό της επαγγελματικής εξουθένωσης ή ευρύτερα γνωστό ως σύνδρομο burnout¹³⁰.

Αν δε σταματήσει άμεσα η παρενόχληση, δεν ερευνηθούν οι αιτίες που την προκάλεσαν στον εργασιακό χώρο και δε ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα, υπάρχει ο κίνδυνος τα προβλήματα να γίνουν τόσο σοβαρά, ώστε να χρειαστεί μακροχρόνια ιατρική και ψυχοθεραπευτική φροντίδα από ειδικούς.

2.4.ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Όπως αναφέρθηκε ανωτέρω, η ψυχολογική παρενόχληση προκαλεί πολλά προβλήματα στην υγεία των εργαζομένων με άμεση συνέπεια το αυξημένο κόστος στην επιχείρηση, που συμβαίνει. Το υπερβολικό άγχος του παρενοχλούμενου οδηγεί σε αδυναμία συγκέντρωσης, έλλειψη κινήτρου στην εργασία, πτώση της αποδοτικότητας, μείωση της καλής λειτουργίας του ανοσοποιητικού συστήματος, σε απουσιασμό¹³¹.

Ο εργαζόμενος, που παρενοχλείται αναγκάζεται να λείπει πολλές μέρες από την εργασία του για λόγους υγείας (αναρρωτικές άδειες) και πολύ συχνά επιλέγει να αποχωρήσει ή να παραιτηθεί για να μην συνεχίζει να δέχεται τη συγκεκριμένη συμπεριφορά ή να οδηγηθεί σε πρόωρη συνταξιοδότηση.

Αυτό κοστίζει στην επιχείρηση, όπως και το γεγονός πως όσο χρόνο είναι εκεί, ασχολείται περισσότερο με το πρόβλημα που βιώνει. Έτσι δεν μπορεί να συνεισφέρει, όσα θα μπορούσε και θα ήθελε στη επιχείρηση, ενώ ο οργανισμός επιβαρύνεται με το επιπρόσθετο κόστος της απώλειας της πολύτιμης εμπειρίας και γνώσης του θύματος, που παραιτείται.

Άλλες επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στην επιχείρηση είναι: η μείωση των προδιαγραφών ποιότητας προϊόντων ή υπηρεσιών, αδυναμία τήρησης προθεσμιών, αναστάτωση, ελλιπής εξυπηρέτηση πελατών, πτώση του ηθικού των

¹³⁰ . Γαμβρούβης, ο.π., σ. 882.

¹³¹ . Τούντας, ο.π., Ιστοσελίδα <http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=318381> από 17.7.2013.

εργαζομένων, αυξανόμενο αριθμό ατυχημάτων, αυξημένη ανάγκη για στενότερη επίβλεψη, αδυναμία λήψης σωστών αποφάσεων ή παράταση της διαδικασίας, λάθη¹³².

Πέραν αυτών, μία εταιρεία που η φήμη της ως προς την εργασιακή της συμπεριφορά έχει δεχτεί τέτοια πλήγματα, δεν είναι δυνατό να αποτελεί την πρώτη επιλογή εργαζομένων με προσόντα και αξιώσεις.

2.5.ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Εκτός, όμως, από όλες τις παραπάνω δυσμενείς επιπτώσεις που φαίνεται να έχει η ηθική παρενόχληση κατά την εργασία, η τελευταία πλήττει και το εργασιακό περιβάλλον.

Η Εργασιακή Ψυχολογική Κακομεταχείριση δηλητηριάζει όλο το εργασιακό κλίμα και όχι μόνο τον εργαζόμενο-στόχο¹³³, διαταράσσει την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης και προκαλεί προβλήματα συνεργασίας ή τη ρήξη των σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων¹³⁴.

Τούτο είναι φυσικό, αν λάβουμε υπόψη ότι οι παρενοχλούμενοι εργαζόμενοι καταλήγουν δυσλειτουργικοί στο εργασιακό τους περιβάλλον, με αποτέλεσμα να μειώνεται η αποδοτικότητά τους και συνακόλουθα η παραγωγή.

Όλα τα παραπάνω ενδέχεται να προκαλέσουν άγχος και στους συναδέλφους, με αποτέλεσμα το πρόβλημα να εξαπλωθεί, όπως συμβαίνει με το φαινόμενο του ντόμινο.

Επιπλέον, οι συνάδελφοι, που είναι μάρτυρες αυτής της μεταχείρισης μπορεί να παρουσιάσουν συχνά αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία τους και συνήθως επιλέγουν να φύγουν από το βλαβερό αυτό περιβάλλον¹³⁵.

132. Γαμβρούβης, ο.π., σ. 882 – 883.

133. Ιστοσελίδα <http://el.wikipedia.org/wiki/> από 20.7.2013.

134. Καρακιουλάφη ο.π., Πηγή:

http://www.soc.uoc.gr/gender/documents/Gend_Trans_Proceedings.pdf από 11.7.2013.

135. Ιστοσελίδα <http://el.wikipedia.org/wiki/> από 20.7.2013.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΗ ΝΟΜΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΑΠΟ ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ

3.1. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

- Άρθρο 111 Σύμβασης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας¹³⁶, απαγορεύει τις διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.
- Άρθρο 21 Χ.Θ.Δ. Ε.Ε¹³⁷.
- Άρθρο 19 ΣΛΕΕ¹³⁸ άρθρο 1«... μετά την έγκριση του Ε.Κ., μπορεί να αναλάβει δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας, ή πεπιοθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.» και άρθρο 2.
- Οδηγία 89/391/ΕΟΚ¹³⁹ του Συμβουλίου της 12^{ης}.6.1989 με αντικείμενο την εφαρμογή μέτρων για την προαγωγή της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία.
- Οδηγία 2000/43 ΕΚ¹⁴⁰ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, όπου ορισμός

136. Η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 111 κυρώθηκε από την Ελλάδα με το Ν.Δ. 1424/1984, ΦΕΚ 29/Α/ 14.3.1984.

137. Άρθρο 21, Απαγόρευση διακρίσεων: 1. Απαγορεύεται κάθε διάκριση ιδίως λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεπιοθήσεων, πολιτικών φρονημάτων ή κάθε άλλης γνώμης, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. 2. Εντός του πεδίου εφαρμογής των Συνθηκών και με την επιφύλαξη των ειδικών διατάξεων τους, απαγορεύεται κάθε διάκριση λόγω ιθαγενείας. Άρθρο 23 Ισότητα γυναικών και ανδρών Η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές. Η αρχή της ισότητας δεν αποκλείει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου. Βλ. 2007/С 303/01 ΕΚ, Συμβούλιο και Επιτροπή πανηγυρική διακήρυξη του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

138. Άρθρο 19 ΣΛΕΕ (ΕΕ C 83/56, 30.3.2010), (πρώην άρθρο 13 της ΣΕΚ), 1. Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων των Συνθηκών και εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων που παρέχουν στην Ένωση, το Συμβούλιο, αποφασίζοντας ομόφωνα, σύμφωνα με ειδική νομοθετική διαδικασία, και μετά την έγκριση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, μπορεί να αναλάβει δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεπιοθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. 2. Κατά παρέκκλιση από την παράγραφο 1, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία, μπορούν να θεσπίζουν τις βασικές αρχές για τα μέτρα ενθάρρυνσης της Ένωσης, αποκλεισμένης της εναρμόνισης των νομοθετικών και κανονιστικών διατάξεων των κρατών μελών προς υποστήριξη των δράσεων των κρατών μελών οι οποίες αναλαμβάνονται για να συμβάλλουν στην υλοποίηση των στόχων της παραγράφου 1.

139. Οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 12ης Ιουνίου 1989 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία, Ε Ε αριθ. L 183 της 29/06/1989 σ. 0001 – 0008.

140. Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, ΕΕ αριθ. L 180 της 19/07/2000 σ. 0022 – 0026.

της ηθικής παρενόχλησης στο άρθρο 2 παρ.3, συμμόρφωση έως 2.12.2003 (N. 3304/2005).

- Οδηγία 2000/78 ΕΚ¹⁴¹ για την διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, όπου ορισμός της ηθικής παρενόχλησης στο άρθρο 2 παρ.3, συμμόρφωση έως 19.7.2003 (N. 3304/2005).
- Οδηγία 2002/73 ΕΚ¹⁴² που αναμόρφωσε την Οδηγία 76/207 ΕΟΚ για την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, όπου ορισμός της ηθικής παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο άρθρο 2 παρ.2 και 3, συμμόρφωση έως 5.10.2005¹⁴³.
- Οδηγία 2006/54 ΕΚ¹⁴⁴ για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιτύπωση).
- Ευρωπαϊκή Συμφωνία - Πλαίσιο της από 26.4.2007 σχετικά με την παρενόχληση και τη βία στην εργασία¹⁴⁵.

Το δίκαιο κατά των διακρίσεων έχει εξελιχθεί σταδιακά σε έναν αυθύπαρκτο κλάδο του κοινοτικού δικαίου.

Τόσο κατά το πρωτογενές ευρωπαϊκό δίκαιο¹⁴⁶, και ειδικότερα το άρθρο 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε., ο οποίος από 1.12.2009 έχει το ίδιο νομικό κύρος με τις Συνθήκες, όσο και κατά το παράγωγο ευρωπαϊκό δίκαιο με το οποίο εξειδικεύεται το άρθρο 21 του Χάρτη, και συγκεκριμένα με τη θέσπιση των

141. Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, ΕΕ αριθ. L 303 της 02/12/2000 σ. 0016 – 0022.

142. Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Σεπτεμβρίου 2002, ΕΕ L 269 της 5.10.2002, σ. 15 έως 20, για την τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας.

143. *Ντότσικα*, ο.π., Πηγή

www.otoe.gr/.../ΔΙΑΦΑΝΕΙΕΣ%20ΗΘΙΚΗΣ%20ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ.ppt, από 20.5.2013.

144. Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006, ΕΕ L 204/23 -36, 26.7.2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

145. Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για τη διαβίβαση της ευρωπαϊκής συμφωνίας-πλαισίου σχετικά με την παρενόχληση και τη βία στην εργασία, Βρυξέλλες, 8.11.2007 COM(2007) 686 τελικό, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:EL:PDF> από 30.9.2013.

146. Άρθρο 19 ΣΛΕΕ.

Οδηγιών 2000/43/EK και 2000/78/EK ως υπερκρατικών θεμελιωδών νόμων, οι διακρίσεις απαγορεύονται¹⁴⁷.

Αρχικά, η Ευρωπαϊκή Οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 12ης Ιουνίου 1989 με αντικείμενο την εφαρμογή μέτρων για την προαγωγή της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία εισήγαγε την έννοια της ευθύνης του εργοδότη αναφορικά με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας και την υποχρέωση να εκτιμά τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων και φροντίζει για την αποφυγή και καταπολέμησή τους.

Εν συνεχεία, ακολούθησε η Οδηγία 2000/43/EK του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνικής τους καταγωγής και η Οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία.

Η πρώτη από αυτές απαγορεύει την άνιση μεταχείριση για λόγους φυλετικούς και εθνικής καταγωγής. Η δεύτερη απαγορεύει τις διακρίσεις για λόγους θρησκευτικούς, πεπιοθήσεων (κοσμοθεωρητικών αντιλήψεων), αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού (σεξουαλικών προτιμήσεων) (άρθρο 1). Αμφότερες διακρίνουν μεταξύ άμεσης και έμμεσης άνισης μεταχείρισης (άρθρο 2). Αμφότερες προβλέπουν την μετατόπιση του βάρους απόδειξης¹⁴⁸.

Σύμφωνα με τις ανωτέρω Οδηγίες (άρθρο 2:)

- η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει την απουσία άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής (άρθρο 2 παρ. 1).

- συντρέχει άμεση διάκριση όταν, για λόγους που αναφέρονται στο αντίστοιχο άρθρο 1 των Οδηγιών (φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικούς, πεπιοθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού,) σε ένα πρόσωπο επιφυλάσσεται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε ένα άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση.

- συντρέχει έμμεση διάκριση όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα συγκεκριμένης φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, ή μιας ορισμένης θρησκείας ή πεπιοθήσεων, με μια ορισμένη ειδική ανάγκη, μιας ορισμένης ηλικίας, ή ενός ορισμένου γενετήσιου προσανατολισμού, σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα, εκτός εάν η διάταξη, το κριτήριο ή η

147. Δερμιτζάκη, Η δυσμενής μισθολογική μεταχείριση των νέων κατά το Μνημόνιο II, ΕΕργΔ 2011, 563.

148. άρθρο 8 παρ. 1 της Οδηγίας 2000/43/EK και 10 της Οδηγίας 2000/78/EK.

πρακτική αυτή δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξης αυτού του σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία. (άρθρο 2 παρ. 2)

Η παρενόχληση νοείται ως διάκριση κατά την έννοια της παραγράφου 1 του άρθρου 2, εφόσον σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά, που συνδέεται με ένα από τους λόγους του άρθρου 1, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Στη συνάρτηση αυτή, η έννοια της παρενόχλησης μπορεί να ορισθεί σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική των κρατών μελών.

Σκοπός της Οδηγίας 2000/43/EK είναι η καταπολέμηση των διακρίσεων στα Κράτη - Μέλη με βάση την αρχή της ισότητας (άρθρο 1). Το πεδίο εφαρμογής της καταλαμβάνει όλα τα πρόσωπα στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα και εκτείνεται μέχρι την πρόσβαση στην διάθεση και στην παροχή αγαθών και υπηρεσιών που διατίθενται στο κοινό, συμπεριλαμβανομένης και της στέγης (άρθρο 3 παρ. 1).

Σκοπός της Οδηγίας 2000/78/EK είναι ο ίδιος (άρθρο 1). Όμως το πεδίο εφαρμογής της περιορίζεται στην απασχόληση και στην επαγγελματική δραστηριότητα. Από αυτό προκύπτει πως το πεδίο εφαρμογής της καταλαμβάνει το εργατικό δίκαιο¹⁴⁹.

Συνεπώς, οι οδηγίες 2000/43 και 2000/78 διαφοροποιούνται ως προς το πεδίο εφαρμογής τους (άρθρο 3 των οδηγιών), καθόσον το πεδίο της πρώτης είναι ευρύτερο, εκτεινόμενο πέραν του τομέα της απασχόλησης και στον τομέα κοινωνικών παροχών και πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες. Αντίστοιχα, όπως είναι φυσικό, διαμορφώνονται και τα αρ. 4 και 8 του νόμου¹⁵⁰, που μεταφέρουν στο εσωτερικό δίκαιο τις άνω κοινοτικές διατάξεις¹⁵¹.

Πέραν των ανωτέρω, όμως, σε ευρωπαϊκό επίπεδο η εκτίμηση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης και των αρνητικών αυτού συνεπειών έχει προχωρήσει αρκετά και προωθούνται συνεχώς πρωτοβουλίες για την αποτελεσματικότερη αντιμετώπισή του.

Το πρόβλημα της ψυχολογικής παρενόχλησης και βίας έχει απασχολήσει τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα, τα οποία έχουν υιοθετήσει ρυθμίσεις (λιγότερο ή

149. *Ορφανίδης*, Η μετατόπιση του βάρους απόδειξης σε περιπτώσεις άνισης μεταχείρισης στο αστικό δίκαιο. Τρία κοινοτικά κριτήρια εφαρμογής της από τον εθνικό δικαστή, ΤΟΣ 2006, 1098.

150. Τα αρθ. 4 §1 στοιχείο α' και 8 § 1 στοιχείο α' θεσπίζουν απαγόρευση κάθε διάκρισης όσον αφορά στους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση εν γένει, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, καθώς και τους όρους υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης.

151. *Μεντεσίδου*, ΕπετΑρμ 2010, ο.π., σ. 61.

περισσότερο δεσμευτικού χαρακτήρα) ή έχουν αναλάβει πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση τέτοιων συμπεριφορών στον εργασιακό χώρο. Η σημασία τους (ακόμα και εάν ο χαρακτήρας τους δεν είναι δεσμευτικός) έγκειται στο ότι σηματοδοτούν τη θέληση για αναγνώριση αυτών των συμπεριφορών ως ενός προβλήματος που πλήττει μεγάλη μερίδα των απασχολούμενων και ως εκ τούτου αφορά την κοινωνία στο σύνολο της¹⁵².

Στο ψήφισμα (2001/2339 (INI)¹⁵³) εφίσταται η προσοχή των εταίρων στο γεγονός ότι ο αυξανόμενος αριθμός συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και ο επισφαλής χαρακτήρας της απασχόλησης, ιδιαίτερα στην περίπτωση των γυναικών, δημιουργούν ευνοϊκές προϋποθέσεις για διάφορες μορφές παρενόχλησης. Παράλληλα, δίνεται προσοχή στα καταστροφικά αποτελέσματα της παρενόχλησης για τη σωματική και ψυχική υγεία των θυμάτων της και, κατ' επέκταση, των οικογενειών τους, τα οποία συχνά χρειάζονται ιατρική και ψυχοθεραπευτική φροντίδα και οδηγούνται γενικά σε μακροχρόνια απουσία από την εργασία λόγω ανικανότητας προς εργασία ή αναγκάζονται να παραιτηθούν. Επιπλέον, λόγος γίνεται για τη μεγαλύτερη ευαισθησία των γυναικών εργαζομένων σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους και τονίζεται η σημαντική συμβολή της λήψης μέτρων κατά της παρενόχλησης στην επιδίωξη υψηλότερης ποιότητας και καλύτερων κοινωνικών σχέσεων στους χώρους εργασίας.

Με το ψήφισμα αυτό καλούνται το Συμβούλιο και η Επιτροπή να συμπεριλάβουν ποσοτικούς δείκτες όσον αφορά την ηθική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, καθώς και στους δείκτες για την ποιότητα της εργασίας, οι οποίοι θα τεθούν υπόψη του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου. Τα κράτη μέλη καλούνται να επανεξετάσουν την ισχύουσα νομοθεσία τους και εν ανάγκη να τη συμπληρώσουν, καθώς επίσης να αναθεωρήσουν και να τυποποιήσουν τον ορισμό της ηθικής παρενόχλησης. Συνίσταται στα κράτη μέλη να υποχρεώσουν τις επιχειρήσεις, τις κρατικές αρχές και τους κοινωνικούς εταίρους να εφαρμόσουν αποτελεσματικές πολιτικές πρόληψης, να προβλέψουν σύστημα ανταλλαγής εμπειριών και να καθορίσουν διαδικασίες κατάλληλες για την επίλυση του προβλήματος των θυμάτων και για την αποφυγή της επανάληψής του· στο πλαίσιο αυτό συνιστά τη βελτίωση της ενημέρωσης και της κατάρτισης των εργαζομένων, των διοικητικών στελεχών, των κοινωνικών εταίρων και των ιατρών της επιχείρησης, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα· εφιστά επίσης την προσοχή στη δυνατότητα διορισμού έμπιστου συμβούλου στο χώρο εργασίας στον οποίο θα μπορούν να απευθύνονται οι

152. *Καρακιουλάφη*, ο.π., Πηγή:

http://www.soc.uoc.gr/gender/documents/Gend_Trans_Proceedings.pdf από 11.7.2013.

153. Ε.Ε 2002/С 77 Ε.Κ της 28.3.2002, σ. 14, 138 επ.

εργαζόμενοι εφόσον το επιθυμούν. Τέλος, τονίζεται η σημασία της περαιτέρω έρευνας του φαινομένου της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, ενώ οι κοινωνικοί εταίροι καλούνται να αναπτύξουν τόσο σε εθνικό όσο και σε κοινοτικό επίπεδο, οικείες στρατηγικές για την καταπολέμηση της παρενόχλησης και της άσκησης βίας στο χώρο εργασίας και να προβούν σε σχετική ανταλλαγή απόψεων βάσει της αρχής της "βέλτιστης πρακτικής".

Στις πρωτοβουλίες αυτές εκ μέρους του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου συνέβαλε ένας μεγάλος αριθμός ερευνών των τελευταίων χρόνων σχετικά με τις επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Το 2001 η Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου συνέταξε έκθεση πρωτοβουλίας σχετικά με την παρενόχληση στους χώρους εργασίας¹⁵⁴, όπου επισημαίνεται η ανάγκη λήψης μέτρων για την πρόληψη και την αποτροπή της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, τονίζεται η ευθύνη των κρατών-μελών σχετικά με τη νομοθετική ρύθμιση της ηθικής παρενόχλησης και την ανάληψη δράσεων για την πρόληψη κι αντιμετώπισή της σε συνεργασία με όλους τους ενδιαφερόμενους. Το 2001 ακολούθησε η Γνώμη Πρωτοβουλίας της Συμβουλευτικής Επιτροπής της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Ασφάλεια, την Υγιεινή και την Προστασία της Υγείας στην Εργασία σχετικά με τη βία στην εργασία.

Περαιτέρω, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο προχώρησε σε σχετική ανακοίνωση με τίτλο «Προσαρμογή στις αλλαγές που έχουν γίνει στην εργασία και την κοινωνία: μία νέα Κοινοτική στρατηγική για την υγεία και την ασφάλεια 2002-2006», τονίζοντας πλέον την ανάγκη για τη θέσπιση ενός ενιαίου νομοθετικού πλαισίου για τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. Στο κείμενο αυτό αναφέρεται ότι:

«Η αύξηση των ψυχο-κοινωνικών προβλημάτων και ασθενειών θέτει μία νέα πρόκληση για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και πιέζει προς τη βελτίωση της ευεξίας στον χώρο της εργασίας. Οι ποικίλες μορφές ψυχολογικής παρενόχλησης και βίας στην εργασία θέτουν σήμερα ένα ειδικό πρόβλημα, απαιτώντας νομοθετική δράση. Οιαδήποτε δράση αυτής της μορφής είναι δυνατόν να θεμελιωθεί στο κεκτημένο των πρόσφατων οδηγιών που πηγάζουν από το άρθρο 13 της Ευρωπαϊκής Συνθήκης, στις οποίες ορίζεται η έννοια της παρενόχλησης και προβλέπονται οι τρόποι επανόρθωσης. Η Επιτροπή θα εξετάσει την καταλληλότητα

154 Πηγή: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+CRE+20010919+ITEM-011+DOC+XML+V0//EL> από 30.10.2013, Andersson (PSE), εισηγητής, συνέντευξη: *Κύριε Πρόεδρε, αυτή η έκθεση πρωτοβουλίας δεν αφορά φυσικά ένα νέο πρόβλημα, αλλά ένα πρόβλημα το οποίο συνειδητοποιήσαμε πρόσφατα. Σύμφωνα με την Υπηρεσία του Δουβλίνου, το πρόβλημα της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας είναι ευρύτατο.* Έκθεση (2001) της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (σ. 27), βλ. <http://www.europarl.europa.eu/> από 20.7.2013.

και το πεδίο εφαρμογής ενός Κοινοτικού μέσου για την ψυχολογική παρενόχληση και βία στην εργασία»¹⁵⁵.

Το 2002 το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο υιοθέτησε την Οδηγία 2002/73/ΕΚ¹⁵⁶ όπου ως παρενόχληση ορίζεται «κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος». Ως «σεξουαλική παρενόχληση», ειδικότερα, ορίζεται η εκδήλωση οποιασδήποτε μορφής «...ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος». Σύμφωνα με την εν λόγω οδηγία, η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση θεωρούνται ως διάκριση λόγω φύλου και συνεπώς απαγορεύονται, ενώ το γεγονός ότι κάποιος απορρίπτει ή υποκύπτει σε παρόμοια συμπεριφορά δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως βάση για να ληφθεί απόφαση που θίγει το εν λόγω πρόσωπο¹⁵⁷.

Τέλος, η από 26.4.2007 Ευρωπαϊκή Συμφωνία - Πλαίσιο¹⁵⁸ για τη παρενόχληση και βία είναι ενδεικτική -αν και μη δεσμευτική- της κοινοτικής προσπάθειας για αύξηση της ευαισθητοποίησης και της κατανόησης - από τους εργοδότες, τους εργαζομένους και τους αντιπροσώπους τους- της παρενόχλησης και της βίας στο χώρο εργασίας και συγχρόνως για παροχή -στους εργοδότες, τους εργαζομένους και τους αντιπροσώπους τους σε όλα τα επίπεδα- ενός πλαισίου προσανατολισμένου στην ανάληψη συγκεκριμένων ενεργειών για τον εντοπισμό, την πρόληψη και τη διαχείριση των προβλημάτων παρενόχλησης και βίας στο χώρο εργασίας.

3.2.ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Με το νόμο 3304/2005 θεσπίστηκε ειδική προστασία για τις σημαντικότερες μορφές διακρίσεων - παρενοχλήσεων, ενώ για τις υπόλοιπες είναι εφαρμοστές οι

¹⁵⁵. Καρακιουλάφη, ο.π., Πηγή:

http://www.soc.uoc.gr/gender/documents/Gend_Trans_Proceedings.pdf από 11.7.2013.

¹⁵⁶ Αφορά στην τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976 περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, *ΕΕ L 39 της 14.2.1976, σ. 40 έως 42*.

¹⁵⁷. Καρακιουλάφη ο.π., Πηγή:

http://www.soc.uoc.gr/gender/documents/Gend_Trans_Proceedings.pdf από 11.7.2013.

¹⁵⁸. Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για τη διαβίβαση της ευρωπαϊκής συμφωνίας-πλαισίου σχετικά με την παρενόχληση και τη βία στην εργασία, Βρυξέλλες, 8.11.2007 COM(2007) 686 τελικό, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:EL:PDF> από 30.9.2013.

γενικότερες αρχές, όπως της προστασίας της προσωπικότητας, της ελεύθερης άσκησης ατομικών ελευθεριών στην επιχείρηση ή της ίσης μεταχείρισης¹⁵⁹.

Ο Νόμος αυτός, ωστόσο περιορίζει¹⁶⁰ το παράνομο των παρενοχλήσεων μόνο σ' αυτές που έχουν ως έρεισμα και βάση, τη φυλετική ή εθνική καταγωγή το θρήσκευμα ή τις πεποιθήσεις, την αναπηρία την ηλικία ή τον γενετήσιο προσανατολισμό χωρίς να επεκτείνεται ή να εστιάζει σε κάθε παρενοχλητική συμπεριφορά της οποίας μπορεί να τύχει ο εργαζόμενος στο χώρο εργασίας του.

Ειδικά, όσον αφορά στη προστασία της προσωπικότητας του ανηλίκου εργαζομένου, αυτή παρέχεται από το Κώδικα για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων (ΚΥΑΕ – Ν. 3850/2010¹⁶¹), ο οποίος ορίζει στο άρθρο 51 παρ. 2 ότι οι εργαζόμενοι αυτοί δεν επιτρέπεται να απασχολούνται σε εργασίες που βλάπτουν τη ψυχική τους υγεία και γενικά εμποδίζουν την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας τους και από το άρθρο 52 παρ. 1 του ΚΥΑΕ, το οποίο αναφέρεται στην προστασία της ηθικής των ανηλίκων που απασχολούνται σε καλλιτεχνικές εργασίες¹⁶².

3.2.1. ΣΥΝΤΑΓΜΑ

- ✓ άρθρο 2 παρ.1 προστασία και σεβασμός της αξίας του ανθρώπου
- ✓ άρθρο 5 παρ. 1 ελευθερία της προσωπικότητας
- ✓ άρθρο 22 παρ.1 δικαίωμα στην εργασία

Η προστασία της προσωπικότητας του ατόμου και η υποχρέωση σεβασμού της προσωπικότητας του εργαζομένου ρυθμίζεται στο Σύνταγμα με το άρθρο 2 παρ. 1 για την προστασία της αξίας του ατόμου, το άρθρο 4 περί ισότητας των πολιτών ενώπιον του νόμου, το άρθρο 5 παρ.1 για την προσωπική ελευθερία, το άρθρο 22 παρ.1 περί του δικαιώματος στην εργασία, το άρθρο 25 παρ. 1 εδ. 2 για την ανεμπόδιστη και αποτελεσματική άσκηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και παρ. 3 για την απαγόρευση κατάχρησης δικαιώματος¹⁶³.

Επίσης, κατ' αρθρ. 22 παράγρ. 1, εδ. β' Συντ., όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής, για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.

¹⁵⁹. Λεβέντης– Παπαδημητρίου, ο.π. σ. 653.

¹⁶⁰. Ζερδελής, Η απαγόρευση διακρίσεων λόγω ηλικίας, ΕΕργΔ 2009, 1006 επ., όπου αναφέρει ότι οι Οδηγίες δεν επιβάλλουν στον εργοδότη μια γενική υποχρέωση ίσης μεταχείρισης, αλλά περιορίζονται σε συγκεκριμένες διακρίσεις.

¹⁶¹. Ν. 3850/2010, (ΦΕΚ 84 Α/2-6-2010), «Κύρωση του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων».

¹⁶². Λεβέντης– Παπαδημητρίου, ο.π. σ. 623.

¹⁶³. Λεβέντης– Παπαδημητρίου, ο.π. σ. 623.

Το αρθρ. 116 παράγρ. 2 Συντ. ορίζει ότι δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων, των υφισταμένων στην πράξη, ιδίως εις βάρος των γυναικών ¹⁶⁴.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η συνταγματική αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων δε δεσμεύει μόνο το Κράτος, αλλά οποιοδήποτε τρίτο με άμεση τριτενέργεια.

3.2.2. ΝΟΜΟΣ 3304/2005 ΚΑΙ ΝΟΜΟΣ 3896/2010

3.2.2.1. ΝΟΜΟΣ 3304/2005

Όπως προαναφέρθηκε, μόλις τον Ιανουάριο του 2005 ο εθνικός νομοθέτης με το Ν 3304/2005¹⁶⁵, ενσωμάτωσε στο εσωτερικό μας δίκαιο τις Οδηγίες 2000/43/EK του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000 και 2000/78/EK του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000¹⁶⁶.

Με δεδομένο το πεδίο εφαρμογής των Οδηγιών, όπως αναφέρεται ανωτέρω, η ενιαία ενσωμάτωσή τους αναδεικνύει ότι το κοινοτικό δίκαιο εισάγει την απαγόρευση των διακρίσεων σε όλο το εύρος των συναλλαγών. Δηλαδή, η αρχή της ίσης μεταχείρισης, δεν περιορίζεται πλέον στο εργατικό δίκαιο, αλλά καθιερώνεται πλέον στο σύνολο του αστικού δικαίου. Τούτο προκύπτει από το άρθρο 4 παρ. 1 του ελληνικού νόμου. Ειδικότερα το σημείο η' της εν λόγω παραγράφου, καθιερώνει την απαγόρευση των διακρίσεων και κατά την διάθεση και την παροχή αγαθών και υπηρεσιών που διατίθενται στο κοινό, συμπεριλαμβανομένης και της στέγης ¹⁶⁷.

Ο νομοθέτης, αν και είχε τη δυνατότητα με το νόμο αυτόν να ενσωματώσει και την Οδηγία 2002/73/EK, δεν το έπραξε, αποφεύγοντας τότε περαιτέρω ενασχόληση με το θέμα. Αντίθετα, επέλεξε να ενσωματώσει την Οδηγία 2002/73/EK με το Ν. 3488/2006¹⁶⁸, αν και αυτή έπρεπε να ενσωματωθεί στις εθνικές νομοθεσίες

164. Ταμπάκης, Εκπροσώπησις εργαζομένων απο οργανώσεις, εις δικαστήρια και αρχάς (άρθρ. 669 ΚΠολΔ, Ν.3304/2005, βάρος αποδείξεως, ΔΕΝ 2005, 515.

165. Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού - ΦΕΚ Α' 16/27.1.2005.

166. Επειδή η προθεσμία ενσωμάτωσης των Οδηγιών στις 19.7.2003 και στις 2.12.2003 παρήλθε άπρακτη, στις 19 Ιουλίου 2004, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προειδοποίησε τα Κράτη - Μέλη της Γερμανίας και της Ελλάδας, αλλά και της Αυστρίας, Φινλανδίας και του Λουξεμβούργου, ότι θα τα ενάγει ενώπιον του ΔΕΚ, Ορφανίδης Δ., ο.π., ΤΟΣ 2006, 1098.

167. Ορφανίδης, ο.π., ΤΟΣ 2006, 1098 επ.

168. Ν. 3488/2006, (ΦΕΚ 191/Α'/11.9.2006), «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις».

των κρατών - μελών μέχρι την 5.10.2005, σε χρόνο μάλιστα που αυτή ήδη είχε αντικατασταθεί από την Οδηγία 2006/54/EK.

Άρθρο 1 Ν 3488/2006: Σκοπός του παρόντος νόμου είναι η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη και στις συνθήκες εργασίας, όπως προβλέπεται και από τις διατάξεις της Οδηγίας 2002/73/EK.

Άρθρο 1 Ν 3304/2005: Σκοπός του παρόντος νόμου είναι η θέσπιση του γενικού πλαισίου ρυθμίσεως για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής καθώς και για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, σύμφωνα με τις Οδηγίες 2000/43/EK του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000 και 2000/78/EK του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000, ώστε να διασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Η διάκριση σε άμεση και έμμεση άνιση μεταχείριση ενσωματώνεται με το άρθρο 2 του Ν 3304/2005. Απόκλιση μεταξύ των ορισμών που δίνονται με το άρθρο 2 του Ν 3304/2005 και του άρθρου 3 του Ν 3488/2006, για τις έννοιες της άμεσης και έμμεσης διάκρισης δεν υπάρχει. Απόκλιση παρατηρείται στον ορισμό της παρενόχλησης, όπου το άρθρο 2 παρ. 2 του Ν. 3304/2005 προβλέπει ότι κατά την εξειδίκευση της έννοιας πρέπει να λαμβάνονται υπ' όψη τα χρηστά και συναλλακτικά ήθη, προϋπόθεση που δεν επαναλαμβάνεται - και ορθά - στο άρθρο 3 του Ν 3488/2006 ¹⁶⁹.

Εξετάζοντας το νόμο 3304/2005, ενδιαφέρον προκαλεί η αναγνώριση της ανάγκης προστασίας, τόσο ως προς τις άμεσες ¹⁷⁰, τις έμμεσες ¹⁷¹ διακρίσεις, όσο και ως προς την παρενόχληση, η αντιστροφή του βάρους απόδειξης, η διευκόλυνση της νομιμοποίησης της δικαστικής δραστηριοποίησης ορισμένων νομικών προσώπων, η αποδοχή της δυνατότητας ανάληψης θετικών δράσεων και οι ειδικά αιτιολογημένες και σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας εξαιρέσεις από την προστασία αυτή ¹⁷².

169. Κιοσσέ-Παυλίδου, ο.π., ΔΕΕ, 2008/11, σ. 1218- 1219, 1235 - 1236.

170. Απαγορεύεται η άμεση διάκριση, που συντρέχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν, που τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση. Η σύγκριση απαιτεί ανάλογη κατάσταση ανεξάρτητα αν το άλλο πρόσωπο της σύγκρισης απασχολείται στην επιχείρηση το ίδιο χρονικό διάστημα, άρθρο 3α και 7 του ν. 3304/2005, βλ. Λεβέντης, ο.π., ΔΕΝ 2010/1259.

171. Έμμεση διάκριση υπάρχει όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο, ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα, εκτός αν η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξής του είναι πρόσφορα και αναγκαία, άρθρο 3β και 7 του ν. 3304/2005.

172. Λεβέντης, ο.π., ΔΕΝ 2010/1261.

Οι διατάξεις του ν. 3304/2005 εφαρμόζονται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα.

Ειδικά για την ανάγκη προστασίας από την **παρενόχληση**, λεκτέα τα εξής:

Με τον όρο παρενόχληση διευρύνεται η έννοια της διάκρισης. Η άποψη ότι η παρενόχληση ταυτίζεται απόλυτα με τη διάκριση είναι λανθασμένη.

Υποστηρίζεται ότι η προστασία από παρενοχλήσεις θα μπορούσε να επιτευχθεί με άλλα νομικά μέσα¹⁷³. Κι αυτό γιατί οι προσβολές, οι φραστικές ή άλλες επιθέσεις, οι απειλές και οι ταπεινώσεις απαγορεύονται και πρέπει να απαγορεύονται, όχι επειδή συνιστούν μορφή άνισης μεταχείρισης, αλλά γιατί προσβάλλουν την αξιοπρέπεια του ανθρώπου. Τέτοιες συμπεριφορές, εξάλλου, δεν μπορεί να δικαιολογηθούν με το επιχείρημα ότι σε συγκρίσιμη κατάσταση ο εργοδότης επιδεικνύει εξίσου προσβλητική συμπεριφορά έναντι άλλων ή όλων των εργαζομένων. Ο παράνομος χαρακτήρας της παρενόχλησης, ούτε προϋποθέτει, ούτε προκύπτει από τη σύγκριση της μεταχείρισης που υφίσταται ο εργαζόμενος με αυτήν που υφίστανται άλλοι εργαζόμενοι αλλά απορρέει από την ίδια την παρενόχληση και δεν προκύπτει από σύγκριση με τη συμπεριφορά του εργοδότη έναντι άλλων μισθωτών.

Σύμφωνα με το νόμο, τα στοιχεία της έννοιας της παρενόχλησης είναι:

α') η εκδήλωση ανεπιθύμητης συμπεριφοράς,

β') η σύνδεση της συμπεριφοράς με κάποιο προσωπικό χαρακτηριστικό,

173. Μεντεσίδου, ο.π. σ. 50, Το πρόβλημα της παρενόχλησης ήταν γνωστό στον νομικό κόσμο πολύ πριν από την εισαγωγή των νέων ρυθμίσεων. Η βάση για την απόκρουση των ανεπιθύμητων συμπεριφορών στο χώρο εργασίας ήταν ο σεβασμός της προσωπικότητας και η προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Στο πλαίσιο της υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη (ΑΚ 200, 288) και της υποχρέωσης σεβασμού της προσωπικότητας (ΑΚ 57, 58 και άρ. 2 § 1, 5 § 1 και 22 §1 Σ) γίνεται δεκτό ότι συμπεριλαμβάνεται και η προστασία των εργαζομένων από ανεπιθύμητες συμπεριφορές. Ο θιγόμενος, κατά το μέτρο που οι προσβολές συνδέονται με συνέπειες στην απασχόληση, μπορεί να επικαλεστεί καταχρηστική άσκηση των δικαιωμάτων του εργοδότη και ανάλογα να ακυρωθεί η απόλυση, η επιβολή μιας πειθαρχικής ποινής, η παράλειψη προαγωγής, η μετάθεση (ΕφΑΘ 5789/1998, ΕΕργΔ 2000.185, ΤΝΠ ΔΣΑ). Αλλά ο εργαζόμενος προστατεύεται και από αυτήν καθαυτή την προσβολή της αξιοπρέπειάς του, ακόμη και όταν δεν συνοδεύεται από αποφάσεις που αφορούν την απασχόληση. Συγκεκριμένα, μπορεί σε περίπτωση επανειλημμένης συμπεριφοράς να θέσει τον εργοδότη σε υπερημερία με τις αντίστοιχες συνέπειες, να επικαλεστεί στη σύμβαση ορισμένου χρόνου σπουδαίο λόγο για καταγγελία, ή ακόμη να θεωρήσει τη συμπεριφορά του εργοδότη ως μονομερή βλαπτική μεταβολή (ΑΠ 13/1987 ΕΕργΔ 46.696, ΕφΘεσ 957/01 Αρμ 2001.948, ΕφΑΘ 4937/2002 ΔΕΝ 57.48). Ωστόσο, η προσθήκη της παρενόχλησης στα νέα νομικά κείμενα έχει συμβολική σημασία, που επιτρέπει μια νέα προσέγγιση και την τοποθέτηση του προβλήματος σε νέες βάσεις, με νέα νομικά εργαλεία, νέες διαδικασίες αποτροπής και νέο στόχο. Σήμερα, η καταπολέμηση της παρενόχλησης θεωρείται ως αναπόσπαστο στοιχείο της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης και οι εργοδότες ενδιαφέρονται να μειώσουν τα προβλήματα στρες, απουσιών εργαζομένων, τις οικονομικές επιβαρύνσεις από αποζημιώσεις και τη μείωση της φήμης της επιχείρησης από τη δημοσιότητα περιστατικών παρενόχλησης. Με τα δεδομένα αυτά οι νέες ρυθμίσεις δεν ανατρέπουν την παραδοσιακή νομική κατάσταση αλλά τη συμπληρώνουν.

γ') η προσβολή της αξιοπρέπειας και

δ') η δημιουργία εχθρικού, ταπεινωτικού, επιθετικού περιβάλλοντος.

Όπως έχουμε αναφέρει παραπάνω, η **ανεπιθύμητη συμπεριφορά** μπορεί να είναι λεκτική, φραστική (λ.χ. υποτιμητικές προσβολές, απαξιωτικές κρίσεις, ανέκδοτα που θίγουν μία ομάδα εργαζομένων λόγω μιας ιδιότητάς τους) ή να συνίσταται σε χειρονομίες, μειωτικούς μορφασμούς, σωματικές επιθέσεις (λ.χ. εργαζόμενος αναρτά στο γραφείο προσβλητικές γελοιογραφίες κατά των ομοφυλόφιλων, φροντίζει επιδεικτικά για την ασφάλεια των προσωπικών αντικειμένων του, για το κινητό τηλέφωνο και το πορτοφόλι του, κάθε φορά που ένας συνάδελφος αθίγγανος εισέρχεται στο γραφείο του).

Πότε όμως μία συμπεριφορά είναι **ανεπιθύμητη** κατά την έννοια του νόμου; Από το γράμμα του νόμου δεν προκύπτει ότι απαιτείται ρητή έκφραση της δυσαρέσκειας ή της ενόχλησης του παρενοχλούμενου. Αρκεί να συνάγεται από τη συνολική στάση του θύματος απέναντι στις αμφισβητούμενες συμπεριφορές. Ακόμη και η εκμετάλλευση της ανοχής του άλλου μέρους συνιστά παρενόχληση και η ανοχή του θύματος δεν αποκλείει την προστασία του νόμου.

Εν πάση περιπτώσει, ο ανεπιθύμητος χαρακτήρας μιας συμπεριφοράς δεν αρκεί να εξετάζεται μόνον από τη σκοπιά του θύματος. Ο κάθε εργαζόμενος έχει διαφορετική ιδιοσυγκρασία, διαφορετικές ευαισθησίες και ψυχοσύνθεση είναι, λοιπόν, πιθανόν μία συμπεριφορά να εκλαμβάνεται ως παρενόχληση από κάποιον εργαζόμενο, από άλλον όμως όχι. Χάριν της ασφάλειας του δικαίου κρίνεται απαραίτητη η αντικειμενικοποίηση της έννοιας της παρενόχλησης. Εξάλλου, ρητά ο νομοθέτης επιτάσσει κατά την εξειδίκευση της έννοιας της παρενόχλησης να λαμβάνονται υπόψη και τα χρηστά και συναλλακτικά ήθη, που προσφέρουν αντικειμενικά κριτήρια αξιολόγησης μίας συγκεκριμένης συμπεριφοράς (άρ. 2 § 2 εδ. 2 του ν. 3304/05). Θα πρέπει λοιπόν να διαπιστώνεται αντικειμενικά ο ανεπιθύμητος χαρακτήρας της συμπεριφοράς με βάση τις ιδέες και αντιλήψεις του μέσου, χρηστού και δίκαιου ανθρώπου ¹⁷⁴.

Περαιτέρω, κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά δεν συνιστά παρενόχληση, απαιτείται, επιπλέον, η ενέργεια αυτή να είναι κατά **αντικειμενική κρίση ικανή να προσβάλει την προσωπικότητα και την αξιοπρέπεια του εργαζομένου και, σωρευτικά, να δημιουργεί εχθρικό περιβάλλον**. Αμελητέες λεκτικές επιθέσεις λ.χ. δεν είναι αρκετές. Κάθε προσβολή της προσωπικότητας, κατ' άρθρο 57 ΑΚ, δεν

174. Στο αμερικανικό δίκαιο αποκαλείται αντικειμενικός παρατηρητής («reasonable person»), βλ. *Μεντεσίδου*, ο.π. σ. 50 -51.

συνιστά, επομένως, ταυτόχρονα και παρενόχληση κατά την έννοια του άρ. 2§2 του ν. 3304/2005.

Θέτοντας ως **προϋπόθεση τη δημιουργία εχθρικού περιβάλλοντος**, ο κοινοτικός νομοθέτης καθιστά σαφές ότι δεν απαγορεύει κάθε ανεπιθύμητη έκφραση ή ενέργεια στο χώρο της εργασίας. Μεταφέρονται έτσι μέσω του κοινοτικού δικαίου στα δίκαια των κρατών μελών εκτιμήσεις και επιλογές του αμερικανού νομοθέτη, κατά τον οποίο μία συμπεριφορά αποτελεί **παρενόχληση αν επιδρά στους όρους εργασίας και διαμορφώνει ένα δυσμενές εργασιακό κλίμα** («sufficiently severe or pervasive to alter the conditions [of the victim's] employment and create an abusive working environment»).

Η δημιουργία εχθρικού περιβάλλοντος δεν προϋποθέτει κατ' ανάγκη μία εξακολουθητική συμπεριφορά εκ μέρους του εργοδότη. Οι αποφάσεις των ελληνικών δικαστηρίων απαιτούν συστηματική συμπεριφορά ικανή να δημιουργήσει σε βάρος του παρενοχλούμενου πίεση, η οποία επηρεάζει την ελευθερία βούλησής του, προσεγγίζοντας στενά την άνω προϋπόθεση, γεγονός που δεν προκύπτει ούτε από τη διατύπωση της διάταξης, ούτε φαίνεται να συνάδει με τον σκοπό του νόμου.

Συστηματική χαρακτηρίζεται η συμπεριφορά «όχι μόνον όταν εκδηλώνεται επί καθημερινής βάσεως ή συχνά, αλλά και όταν διακοπεί για μακρό χρονικό διάστημα και αιφνιδίως επανακάμψει, αλλά και όταν δεν επανακάμψει, έχοντας όμως ήδη δημιουργήσει στον παρενοχλούμενο τη σταθερή και βάσιμη αίσθηση ότι βρίσκεται διαρκώς υπό πίεση και ότι είναι εκτεθειμένος ανά πάσα στιγμή σε νέα εκδήλωσή της»¹⁷⁵. Ωστόσο, το στοιχείο της συστηματικότητας βαίνει πέραν των απαιτήσεων του κοινοτικού και νομοθετικού ορισμού.

Εξάλλου στον επισυναπτόμενο στη σύσταση της Επιτροπής της 27.11.1991 κώδικα πρακτικής για τα μέτρα καταπολέμησης της σεξουαλικής παρενόχλησης ρητά αναφέρεται ότι «και ένα μεμονωμένο κρούσμα παρενόχλησης μπορεί να αποτελεί και αυτό σεξουαλική παρενόχληση, εφόσον είναι σοβαρό». Επομένως, αρκεί και μόνο μία ανεπιθύμητη πράξη για να στοιχειοθετήσει την έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης, εφόσον είναι τέτοιας βαρύτητας που συνιστά προσβολή της αξιοπρέπειας του ατόμου. Το ίδιο θα πρέπει να γίνει δεκτό και σε σχέση με την ηθική παρενόχληση του νόμου 3304/2005¹⁷⁶. Δέον σημειωθεί ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης και η απαγόρευση των διακρίσεων ή παρενοχλήσεων¹⁷⁷ καλύπτει ευρύ φάσμα και όλα τα στάδια της εργασιακής

175. Μον.Πρ.Σάμου195/2005,ΝοΒ 2006.1786, Μον.Πρ.ΑΘ. 3623/1997,ΤΝΠ Νόμος.

176. Μεντεσιδου, ο.π., σ. 51 -52.

177. Ενδιαφέρουσα διάκριση μεταξύ αρχής ίσης μεταχείρισης και της απαγόρευσης των διακρίσεων, βλ. Ζερδελής, ΕΕργΔ 2009, ο.π., (1001),1007 επ.

σχέσης ¹⁷⁸ : την πρόσβαση στην εργασία, το προσυμβατικό στάδιο, την επαγγελματική εξέλιξη, την επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση, τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, τους όρους συμμετοχής σε επαγγελματική οργάνωση και εν γένει τη σύσταση, τη λειτουργία, τη λύση της σχέσεως εργασίας¹⁷⁹. Σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕΚ, η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης επεκτείνεται και μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσης, στο πλαίσιο της οποίας σημειώθηκε η διάκριση. Έτσι κρίθηκε ¹⁸⁰ ότι και τα μέτρα που λαμβάνει ένας εργοδότης εις βάρος του εργαζομένου μετά τη λύση της σύμβασης (άρνηση χορήγησης συστάσεων), αντιδρώντας σε αγωγή που έχει ασκήσει ο εργαζόμενος εναντίον του, επικαλούμενος παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας (76/207/ΕΟΚ), η οποία επιβάλλει στα κράτη μέλη να εισαγάγουν στην εσωτερική έννομη τάξη τα μέτρα που είναι αναγκαία προκειμένου να εξασφαλισθεί η αποτελεσματική έννομη προστασία του εργαζομένου. Η νομολογία αυτή αποτυπώθηκε στα άρθρα 7 § 1 και 9 § 1 των οδηγιών 2000/43 και 2000/78, αντίστοιχα, που μεταφέρθηκαν στην ελληνική έννομη τάξη με το άρ. 13 § 2 του ν. 3304/2005, όπου ρητά ορίζεται ότι «η λήξη της σχέσης, στο πλαίσιο της οποίας συντελέστηκε η προσβολή, δεν αποκλείει την προστασία από παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης»¹⁸¹.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το φαινόμενο παρενόχλησης στην περίπτωση του έμμεσου εργοδότη – δανεισμού εργαζομένου. Σχετικά με την τήρηση της γενικής αρχής της ίσης μεταχείρισης κατά την κρατούσα στη θεωρία άποψη ¹⁸² , ο προσωρινά απασχολούμενος δεν μπορεί να αξιώσει τις παροχές που χορηγεί ο έμμεσος εργοδότης στο δικό του προσωπικό, καθόσον η εφαρμογή της αρχής αυτής προϋποθέτει την ύπαρξη ενεργού σχέσης εργασίας, προϋπόθεση που δεν συντρέχει εν προκειμένω, αφού ο έμμεσος εργοδότης ως προς τους προσωρινά απασχολούμενους δεν έχει την ιδιότητα του εργοδότη. Εξάλλου, ο νομοθέτης με τον νόμο 2956/2001¹⁸³, συμμορφούμενος προς τις διατάξεις της οδηγίας 91/383/ΕΟΚ ¹⁸⁴, εξασφάλισε μία μερικώς ίση μεταχείριση των παραχωρηθέντων εργαζομένων με το

178. Άρθρο 4 και 8 του ν. 3304/ 2005.

179. Λεβέντης – Παπαδημητρίου, ο.π. σ. 624, · Ζερδελής, ο.π., σ. 1006.

180. ΔΕΚ 22.9.98 (Coote), Συλλ. 1998, σ. 1 – 51199.

181. Μεντεσίδου, ο.π., σ. 65.

182. Μεντεσίδου, ο.π., σ. 66, · Ληξουριώτης, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2005, σ. 159, · Λεβέντης, Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων και οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης κατά το ν. 2956/2001, ΔΕΝ 2001.1505 επ. (1510), · Αντίθετα, Παπαδημητρίου, Η προσωρινή απασχόληση. Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων, 2007, σ. 190.

183. Ν. 2956/2001 «Αναδιάρθρωση Ο.Α.Ε.Δ. και άλλες διατάξεις», (Φ.Ε.Κ.258/Α/6-11-2001).

184. Οδηγία 91/383/ΕΟΚ της 25ης Ιουνίου 1991 για τη συμπλήρωση των μέτρων που αποσκοπούν στο να προαγάγουν τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εργαζομένων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σχέση πρόσκαιρης εργασίας, ΕΕ L 206 της 29.7.1991.

λοιπό προσωπικό, ορίζοντας στο αρθ. 22 § 10 ότι οι προσωρινά απασχολούμενοι απολαμβάνουν το ίδιο επίπεδο προστασίας με αυτό που παρέχεται στο προσωπικό όσον αφορά στους όρους ασφάλειας και υγιεινής. Κι αυτή είναι εύλογη νομοθετική επιλογή, διότι ο έμμεσος εργοδότης έχει τον έλεγχο και φέρει την πλήρη ευθύνη των επιλογών κατά τη διαρρύθμιση του εργασιακού χώρου, την παροχή των πρώτων υλών και των τεχνικών μέσων για την εκτέλεση της εργασίας. Ο άνω λόγος δεν συντρέχει, όμως, ως προς τους λοιπούς όρους εργασίας, οι οποίοι εξακολουθούν να προσδιορίζονται από τον άμεσο εργοδότη, ο οποίος, εξάλλου, και παραμένει ο μόνος αντισυμβαλλόμενος του μισθωτού. Δεν πρέπει, άλλωστε, να παραβλέπεται ότι η εφαρμογή της γενικής αρχής της ίσης μεταχείρισης προϋποθέτει μισθωτούς σε συγκρίσιμη κατάσταση, προϋπόθεση που δεν πληρούται όταν πρόκειται για προσωρινώς απασχολούμενους αφενός, και τακτικό προσωπικό μιας επιχείρησης αφετέρου.

Ωστόσο, οι παραπάνω σκέψεις δεν αφορούν στο φαινόμενο της παρενόχλησης και δεν μπορούν να μεταφερθούν αυτούσιες ή να απαντήσουν το ερώτημα, αν αποδέκτης των νέων διατάξεων είναι και ο έμμεσος εργοδότης. Κι αυτό γιατί οι ειδικές απαγορεύσεις, όπως αναφέρθηκε, δεν στοχεύουν στη δίκαιη μεταχείριση των εργαζομένων, που απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη, αλλά διαπνέονται από την αναγνώριση της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και απαγορεύουν στον τομέα της εργασίας κάθε προσβολή της, που συνδέεται με τα άνω χαρακτηριστικά ανεξαρτήτως του υποκειμένου της προσβολής¹⁸⁵.

3.2.2.2. ΝΟΜΟΣ 3896/2010

Για την προστασία έναντι των διακρίσεων λόγω φύλου στην απασχόληση και την εργασία είχε εκδοθεί η Οδηγία 76/207¹⁸⁶, η οποία στη συνέχεια τροποποιήθηκε με την Οδηγία 2002/73. Ένας δε από τους λόγους που επέβαλαν την αναθεώρηση της Οδηγίας 76/207 ήταν και η ανάγκη εναρμόνισής της με τις Οδηγίες 2000/43 και 2000/78¹⁸⁷.

Με την ψήφιση του τελευταίου νόμου 3896/2010¹⁸⁸,¹⁸⁹ βελτιώνεται απλουστεύεται και κωδικοποιείται σε ένα ενιαίο και σχετικό νομοθετικό κείμενο η

¹⁸⁵. Μεντεσίδου, ο.π., σ. 66.

¹⁸⁶. ΕΕ L 39 της 14.2.1976, σ. 40 - 42.

¹⁸⁷. Ζερδελής, ο.π., 1002.

¹⁸⁸. Ν. 3896/2010 (ΦΕΚ 207 Α'/8.12.2010), «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης- Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις».

¹⁸⁹. Σύμφωνα με την παρ. 2 άρθρου 1 του Ν. 4097/2012 (ΦΕΚ Α' 235/03.12.2012) - εναρμόνιση νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ, L180/15.7.2010 (Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Ιουλίου 2010 για την εφαρμογή της

ισχύουσα μέχρι τώρα νομοθεσία, σύμφωνα με το πνεύμα και τις διατάξεις της Οδηγίας 2006/54/EK, και καταργείται ο μέχρι σήμερα ισχύων Ν. 3488/2006 εξαιρουμένων των διατάξεων της παραγράφου 7 του άρθρου 13 και των άρθρων 21 και 23 ¹⁹⁰.

Σκοπός του παρόντος νόμου ¹⁹¹, είναι η εξασφάλιση εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης σε σχέση με την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης, και στην επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την απασχόληση («vocational training»), τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, όπου πλέον απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, σε όλους τους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου ¹⁹².

Σύμφωνα με τον κωδικοποιημένο Ν. 3896/2010, η «σεξουαλική παρενόχληση» αλλά και η παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που οφείλεται στην ανοχή ή στην απόρριψη αυτής της συμπεριφοράς, συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται. Διάκριση λόγω φύλου συνιστά,

αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου), στις πτυχές εκείνες που δεν εμπίπτουν στις διατάξεις του παρόντος νόμου, εφαρμόζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελών επαγγελματικών δραστηριοτήτων όπως ορίζεται στην παρ. 1 άρθρου 1 του Ν. 4097/2012.

190. Στην παρ. 1 του άρθρου 20 Ν. 3896/2010 ορίζονται τα εξής: «1. Δεν θίγονται με τον παρόντα νόμο ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων ή κανονισμών που ρυθμίζουν θέματα προστασίας της εγκυμοσύνης και της μητρότητας ή την προστασία της πατρότητας ή την προστασία της οικογενειακής ζωής».

191. Άρθρο 1 Ν. 3896/2010, · *Ντάτη*, Η συνεργασία του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη κατά το Ν.3896/2010, ΕΠΙΚΑ 2011, 314.

192. Στο άρθρο 20 παρ. 2 του ν. 3896/10 ορίζονται τα εξής: «Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας.» Στο άρθρο 16 του νόμου αυτού ορίζονται τα εξής: «Η εργαζόμενη που έχει λάβει την εκάστοτε ισχύουσα άδεια μητρότητας ή την ειδική άδεια του άρθρου 142 του Ν. 3655/08 δικαιούται, μετά το πέρας των αδειών αυτών, να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε ισοδύναμη θέση, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και συνθήκες, και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα δικαιούτο κατά την απουσία της». Τέλος στο άρθρο 18 του Ν. 3896/10 ορίζεται ότι «... συνιστά διάκριση και η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γονέων λόγω αδείας ανατροφής, φροντίδος, υιοθεσίας, αναδοχής παιδιού».βλ. σχετική Μελέτη «Δικαιώματα εγκύων και τεκουσών γυναικών». *Πετίνη - Πηνιώτη*, ΔΕΝ 2011, 889 επ., 899-900.

επίσης, οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που συνδέεται με αλλαγή φύλου. Η εντολή, που ενέχει διάκριση εις βάρος ενός προσώπου λόγω φύλου, συνιστά διάκριση κατά την έννοια του νέου νόμου ¹⁹³.

Σε περιπτώσεις καταγγελιών ή οποιουδήποτε άλλου τρόπου λύσης της σχέσεως εργασίας και της υπαλληλικής σχέσεως, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση των εργοδοτών απαγορεύεται ρητά από το νόμο για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη, ή υπεύθυνου για επαγγελματική κατάρτιση, σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια προσώπου εργαζομένου επαγγελματικά καταρτιζόμενου, ή εκπροσώπου του, στο χώρο της επιχείρησης ή επαγγελματικής κατάρτισης, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, η οποία είναι σχετική με την εφαρμογή του παρόντος νόμου ¹⁹⁴.

3.2.2.3. ΕΞΑΙΡΕΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Το δικαίωμα στην ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας του εργαζομένου δεν είναι απεριόριστο. Η άσκηση του συγκρούεται με την επιχειρηματική ελευθερία του εργοδότη ως μορφή ελεύθερης ανάπτυξης της δικής του προσωπικότητας.

Έτσι, ενδέχεται κάποιες μορφές της ανάπτυξης της προσωπικότητας του εργαζομένου να πρέπει να περιορισθούν προκειμένου να λειτουργήσει αποτελεσματικά η επιχείρηση.

Τυχόν τέτοιος περιορισμός πρέπει να επιλέγεται μόνο κάτω από αυστηρές προϋποθέσεις και κριτήρια, όπως π.χ όταν υπάρχουν αντικειμενικές εύλογες αιτίες, που δικαιολογούν τον περιορισμό της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας και μόνο στο αναγκαίο μέτρο.

Περαιτέρω, δέον επισημανθεί πως υπάρχουν μορφές της ανάπτυξης της προσωπικότητας του εργαζομένου που είναι δεκτικές περιορισμών και άλλες μορφές, που χαρακτηρίζονται ως απόλυτες, λ.χ. ελευθερία γάμου, εγκυμοσύνης. Αντίθετες συμβατικές ρήτρες (π.χ αγαμίας, μη εγκυμοσύνης) θεωρούνται άκυρες ¹⁹⁵.

3.2.2.3.1.ΕΞΑΙΡΕΣΕΙΣ ΓΕΝΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ

Η απαγόρευση διακριτικής μεταχείρισης στις εργασιακές σχέσεις δεν έχει απόλυτο χαρακτήρα. Έτσι, είναι δυνατόν διακριτικές συμπεριφορές να θεωρηθούν υπό όρους δικαιολογημένες, εφ' όσον εξυπηρετούν ένα εύλογο, νόμιμο και αντικειμενικό συμφέρον της επιχείρησης και υλοποιούνται με μέτρα, τα οποία είναι πρόσφορα και

¹⁹³. Άρθρο 3 παρ.3 Ν. 3896/2010.

¹⁹⁴. Ντάτη, ο.π., ΕΠΙΚΑ 2011, σ.315.

¹⁹⁵. Λεβέντης— Παπαδημητρίου, ο.π. σ. 624, 626.

ανάλογα προς τον επιδιωκόμενο στόχο. Υπάρχουν γενικοί και ειδικοί λόγοι, που επιτρέπουν εξαιρετικά τις διακρίσεις ¹⁹⁶.

Έτσι, τα άρθρα υπ' αριθμ. 4 των οδηγιών 2000/43 και 2000/78, που μεταφέρονται αυτούσια με τις διατάξεις των άρθρων 5 και 9 του νόμου 3304/2005, προβλέπουν μία γενική εξαίρεση και ορίζουν ότι **δεν συνιστά ανεπίτρεπτη διάκριση η διαφορετική μεταχείριση** που βασίζεται σε χαρακτηριστικό σχετικό με τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, την ηλικία, αναπηρία ή τον γενετήσιο προσανατολισμό, το οποίο, λόγω της φύσης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου αυτές ασκούνται, **αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση και εφόσον ο οικείος σκοπός είναι θεμιτός και η προϋπόθεση ανάλογη**. (π.χ νέος και γυμνασμένος να εργάζεται ως πορτιέρης σε μπαρ).

Περαιτέρω, δεν υπάρχει έμμεση διάκριση, αν η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξής του είναι πρόσφορα και αναγκαία, άρθρο 3 β' και 7 παρ. 1 β' του ν. 3304/2005.

Συνεπώς, για να δικαιολογήσει κανείς τις διακρίσεις, που στηρίζονται σε ένα από τα προστατευόμενα από τον νόμο στοιχεία, όπως προκύπτει από τα άρθρα 5 και 9 του νόμου 3304/2005, **δεν αρκεί απλώς η επίκληση ενός αντικειμενικού λόγου**. Οι διατάξεις αυτές επιτρέπουν διακρίσεις, μόνον εφόσον τα προστατευόμενα στοιχεία αποτελούν ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση ή επαγγελματική απαίτηση και τηρείται η αρχή της αναλογικότητας ¹⁹⁷. Ενώ, λόγοι σκοπιμότητας ή λόγοι συνδεόμενοι με την κατάσταση της αγοράς εργασίας μπορούν να δικαιολογήσουν διαφοροποιήσεις κατ' εφαρμογή της γενικής αρχής της ίσης μεταχείρισης, οι λόγοι αυτοί δεν μπορούν να δικαιολογήσουν εξαιρέσεις από την απαγόρευση διακρίσεων ¹⁹⁸.

Ο εργοδότης μπορεί να παρεκκλίνει από την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μόνον τότε, όταν υπηρετεί έναν θεμιτό σκοπό και τα μέσα που επιλέγει είναι κατάλληλα και αναγκαία για την επίτευξή του. Η διακριτική μεταχείριση πρέπει να αποτελεί το έσχατο μέσο για την επίτευξη του σκοπού (*ultima ratio*). Αποτρέπεται έτσι η χρήση παράλογων και αυθαίρετων κριτηρίων που δεν βρίσκονται σε συνάφεια

196. Λεβέντης– Παπαδημητρίου, ο.π. σ. 655.

197. Η διαφορετική μεταχείριση θα πρέπει να ελεγχθεί με βάση την αρχή της αναλογικότητας, η οποία, κατά το ΔΕΚ, ανήκει στις γενικές δικαϊκές αρχές που συνιστούν τη βάση της κοινοτικής έννομης τάξης και αποτελεί κριτήριο ελέγχου όλων των ρυθμίσεων που συνιστούν εξαιρέσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης, ΔΕΚ 15.5.1986, υπόθεση Johnston C- 222/84, Συλλ. 1986, σ. 1651, σκ. 38 κατά την ερμηνεία του αρ. 2 § 2 της οδηγίας 76/207.

198. Ζερδελής, ΕΕργΔ 2009, ο.π. 1008.

με την ασκηθισομένη δραστηριότητα, λ.χ. η άπταιστη γνώση της ελληνικής ως προϋπόθεση απασχόλησης σε μπαρ.

Τέλος, τα μέτρα που συνιστούν παρέκκλιση από τον γενικό κανόνα επιβάλλεται να είναι επαρκώς διαφανή, ώστε να παρέχεται η δυνατότητα ελέγχου αν πράγματι τα εισάγοντα τη διάκριση μέτρα ανταποκρίνονται στις ειδικές δραστηριότητες και δεν ξεπερνούν το επιβαλλόμενο από την αρχή της αναλογικότητας μέτρο.

Ο εργοδότης πρέπει σε κάθε περίπτωση να παραθέτει τους λόγους που δικαιολογούν τα μέτρα που εισάγουν διαφοροποιήσεις¹⁹⁹.

Η ρύθμιση δεν αποτελεί πρωτοτυπία του κοινοτικού νομοθέτη, αλλά αποδίδει αντίστοιχη ρύθμιση του αμερικανικού δικαίου («bona fide occupational qualification defense»). Ενόψει του ότι οι παραπάνω διατάξεις επιτρέπουν παρεκκλίσεις από την απαγόρευση διακρίσεων, εισάγοντας, έτσι, εξαιρέσεις, θα πρέπει να ερμηνεύονται στενά και να εφαρμόζονται τηρουμένης της αρχής της αναλογικότητας²⁰⁰.

Ωστόσο, πρέπει να διευκρινισθεί ότι οι επαγγελματικές απαιτήσεις κατά τα άρθρα 5 και 9 του νόμου δεν δικαιολογούν κάθε μορφή διαφορετικής μεταχείρισης. Όπως προκύπτει από τη διατύπωση του εθνικού και του κοινοτικού νομοθέτη, επιτρέπονται παρεκκλίσεις από τους κανόνες που απαγορεύουν την άμεση διάκριση και την εντολή για εφαρμογή άμεσης διάκρισης.

Όσον αφορά στην έμμεση διάκριση, η δυνατότητα αποκλίσεων αποτελεί στοιχείο της νομοτυπικής μορφής του κανόνα (άρ. 3 β' και άρ. 7 § 1 β').

Επιτρεπτή παρενόχληση δεν νοείται.

3.2.2.3.2.ΕΞΑΙΡΕΣΕΙΣ ΕΙΔΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ

Στο Ν. 3304/2005 προβλέπεται σειρά εξαιρέσεων σε σχέση με το είδος της διάκρισης και ορίζεται τί δε συνιστά διάκριση.

Έτσι σύμφωνα με:

- το άρθρο 4 παρ. 2: Οι διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου (πεδίο εφαρμογής στην ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής) δεν εφαρμόζονται στις περιπτώσεις, που προβλέπεται διαφορετική μεταχείριση λόγω ιθαγένειας και δεν θίγουν τις διατάξεις που ρυθμίζουν την είσοδο και την παραμονή υπηκόων τρίτων χωρών ή ατόμων άνευ υπηκοότητας στην επικράτεια, ούτε τη μεταχείριση που συνδέεται με τη νομική κατάστασή τους ως ιθαγενών τρίτων χωρών ή ατόμων άνευ ιθαγένειας.

¹⁹⁹. Μεντεσίδου, ο.π., σ. 71.

²⁰⁰. Μεντεσίδου, ο.π., σ. 69.

- το άρθρο 6: Δεν συνιστά διάκριση η λήψη ή η διατήρηση ειδικών μέτρων με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων, λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής.

- το άρθρο 7 παρ. 2: οι διατάξεις για την απαγόρευση δικαιώσεων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετισμού προσανατολισμού δεν θίγουν **τα μέτρα που είναι αναγκαία για την τήρηση της δημόσιας ασφάλειας, τη διασφάλιση της δημόσιας τάξης, την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας και την προστασία των δικαιωμάτων και ελευθεριών των άλλων.**

- άρθρο 8 παρ. 2: Οι διατάξεις σχετικά με το πεδίο εφαρμογής στην ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετισμού προσανατολισμού στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης δεν εφαρμόζονται στις περιπτώσεις που προβλέπεται διαφορετική μεταχείριση λόγω ιθαγένειας και δεν θίγουν τις διατάξεις που ρυθμίζουν την είσοδο και την παραμονή ιθαγενών τρίτων χωρών ή ατόμων άνευ ιθαγένειας στην επικράτεια, ούτε τη μεταχείριση που συνδέεται με τη νομική κατάστασή τους ως ιθαγενών τρίτων χωρών ή ατόμων άνευ ιθαγένειας.

- άρθρο 8 παρ. 4: Οι διατάξεις σχετικά με το πεδίο εφαρμογής στην ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετισμού προσανατολισμού στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης δεν εφαρμόζονται στις ένοπλες δυνάμεις και τα σώματα ασφαλείας, καθόσον αφορά σε διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας ή αναπηρίας σχετικής με την Υπηρεσία.

- το άρθρο 9 παρ. 2 ορίζει ότι η διαφορετική μεταχείριση που εδράζεται στις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις ενός προσώπου δεν συνιστά διάκριση, όταν, λόγω της φύσης των εν λόγω δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου ασκούνται, οι πεποιθήσεις αυτές αποτελούν ουσιώδη, θεμιτή και δικαιολογημένη επαγγελματική απαίτηση (π.χ. χριστιανός να προσλαμβάνεται για κατήχηση άλλων χριστιανών). Αφορά στις επιχειρήσεις ιδεολογικής τάσεως ή ιδεολογικού προσανατολισμού, οι οποίες στοχεύουν σε συγκεκριμένο ιδεολογικό σκοπό, που εξυπηρετείται μόνο μέσω εργαζομένων ίδιας ιδεολογικής θέσης²⁰¹.

- άρθρο 11 παρ. 1: Κατά παρέκκλιση του άρθρου 7 παρ. 1 δεν συνιστά διάκριση η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας²⁰², εφόσον η μεταχείριση αυτή προβλέπεται

201. Λεβέντης– Παπαδημητρίου, ο.π., σ. 656.

202. Στις διακρίσεις με βάση την ηλικία δεν υπάρχει καμία σαφώς προσδιορισμένη ομάδα που ευνοείται από τη συγκεκριμένη διάκριση, όπως δεν υπάρχει καμία σαφώς προσδιορισμένη ομάδα που θίγεται από τη διάκριση αυτή, αφού ο καθένας έχει κάποια ηλικία. Η διάκριση λόγω ηλικίας δεν αφορά μόνο τις γυναίκες, τους έγχρωμους ή τους ομοφυλόφιλους; αλλά όλους τους εργαζομένους αδιακρίτως. Όλοι οι εργαζόμενοι κατά τη

στο νόμο προς εξυπηρέτηση σκοπών της πολιτικής της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, τα δε μέσα επίτευξης των σκοπών αυτών είναι πρόσφορα και αναγκαία.

Αυτή η διαφορετική μεταχείριση μπορεί ιδίως να περιλαμβάνει:

- α) την καθιέρωση ειδικών συνθηκών τόσο για την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, όσο για την απασχόληση και εργασία, συμπεριλαμβανομένων των όρων απόλυσης και αμοιβής, για τους νέους, τους ηλικιωμένους και τους εργαζομένους που συντηρούν άλλα πρόσωπα, προκειμένου να ευνοείται η επαγγελματική τους ένταξη ή να εξασφαλίζεται η προστασία τους,
- β) τον καθορισμό ελάχιστων ορίων ηλικίας, επαγγελματικής εμπειρίας ή αρχαιότητας στην απασχόληση για την πρόσβαση σε αυτήν ή σε ορισμένα πλεονεκτήματα που συνδέονται με την απασχόληση,
- γ) τον καθορισμό ανώτατου ορίου ηλικίας για την πρόσληψη, με βάση την απαιτούμενη κατάρτιση για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας ή την ανάγκη εύλογης περιόδου απασχόλησης πριν από τη συνταξιοδότηση.

- άρθρο 12 παρ. 1: Δεν συνιστά διάκριση η λήψη ή η διατήρηση ειδικών μέτρων με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων, λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού και παρ. 2: Δεν συνιστά διάκριση, όσον αφορά στα άτομα με αναπηρία, η θέσπιση ή η διατήρηση διατάξεων που αφορούν στην προστασία της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας ή μέτρων που αποβλέπουν στη δημιουργία ή τη διατήρηση προϋποθέσεων ή διευκολύνσεων για τη διαφύλαξη ή την ενθάρρυνση της ένταξής τους στην απασχόληση και την εργασία.

3.2.3. ΑΣΤΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ

- ✓ άρθρο 57 δικαίωμα στην προσωπικότητα,
- ✓ άρθρο 59 αποζημίωση για ηθική βλάβη λόγω προσβολής της προσωπικότητας,
- ✓ 281 περί καταχρήσεως δικαιώματος,
- ✓ 288 περί εκπληρώσεως της παροχής ως απαιτεί η καλή πίστη, λαμβανομένων υπόψη των συναλλακτικών ηθών,
- ✓ 325 περί δικαιώματος επισχέσεως,
- ✓ άρθρο 662 ασφάλεια και υγιεινή των χώρων εργασίας,

διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής θα διανύσουν μια «κρίσιμη» ηλικιακά περίοδο. Σε «κρίσιμες» καταστάσεις μπορεί να βρεθούν τόσοι οι ηλικιωμένοι όσοι και οι νέοι εργαζόμενοι. Πρβλ. *Λεβέντης*, ΔΕΝ 2010/1249, ο.π., σ. (1249 επ.), 1259- 1260.

✓ άρθρο 932 ικανοποίηση της ηθικής βλάβης.

Αν και δεν υπάρχει ειδική πρόβλεψη αστικών κυρώσεων στο θέμα της ηθικής παρενόχλησης, ο δικαστής δεν εμποδίζεται, εξαντλώντας τα περιθώρια εκτίμησης που παρέχει το εθνικό δίκαιο, να αναζητήσει στην εθνική έννομη τάξη και να επιβάλει τις συνέπειες εκείνες που θα ανταποκρίνονται πληρέστερα στους στόχους των οδηγιών²⁰³. Το εθνικό δικαστήριο, εφαρμόζοντας το εθνικό δίκαιο και ιδίως τις διατάξεις εθνικού νόμου, που έχει θεσπιστεί ειδικά για την εκτέλεση των οδηγιών, οφείλει να ερμηνεύει το εθνικό του δίκαιο υπό το φως των διατάξεων και του στόχου των οδηγιών, προκειμένου να επιτευχθεί το αποτέλεσμα αυτών.

Επομένως, επαφίεται στον εθνικό δικαστή να ανευρίσκει και να επιβάλλει σε βάρος των παραβατών του κοινοτικής προέλευσης δικαίου την πλέον αποτελεσματική κύρωση, ερμηνεύοντας τις διατάξεις του εθνικού δικαίου «υπό το φως του κειμένου και του σκοπού» των διατάξεων της οδηγίας και έχοντας υπόψη την πλούσια νομολογία του ΔΕΚ επί υποθέσεων παραβίασης της απαγόρευσης διακρίσεων²⁰⁴.

Η ηθική παρενόχληση συνιστά αναμφίβολα μία συμπεριφορά που προσβάλλει το δικαίωμα του ατόμου στην προσωπικότητα.

Το ελληνικό εργατικό δίκαιο δεν διαθέτει ειδικούς κανόνες για την προστασία της προσωπικότητας του εργαζόμενου από φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Όμως η έλλειψη ειδικών κανόνων δεν σημαίνει έλλειψη νομικής προστασίας.

Η ελληνική νομοθεσία καλύπτει με πληρότητα, αν και γενική ως προς τις ρυθμίσεις, την προστασία της προσωπικότητας του ατόμου και του εργαζόμενου στο χώρο εργασίας. Συγκεκριμένα οι σχετικοί κανόνες είναι οι εξής :

Σύμφωνα με το άρθρο 57ΑΚ καθένας έχει δικαίωμα να απαιτήσει την άρση ή και τη παράλειψη στο μέλλον κάθε παράνομης προσβολής της προσωπικότητάς του. Το δικαστήριο με απόφασή του, ύστερα από αίτηση αυτού που έχει προσβληθεί και αφού λάβει υπόψη το είδος της προσβολής, μπορεί επιπλέον να καταδικάσει τον υπαίτιο να ικανοποιήσει την ηθική βλάβη αυτού που έχει προσβληθεί. Η ικανοποίηση συνίσταται σε πληρωμή χρηματικού ποσού, σε δημοσίευμα, ή σε οτιδήποτε επιβάλλεται από τις περιστάσεις. Η ως άνω προσβολή δύναται να εγείρει περαιτέρω αξίωση αποζημίωσης σύμφωνα με τις περί αδιοπραξίας διατάξεις κατ' άρθρα 914 και 932 Α.Κ.

²⁰³. Μεντεσίδου, ο.π., σ. 86.

²⁰⁴. Μεντεσίδου ο.π., σ. 86.

Έτσι, η προστασία της προσωπικότητας από ηθική βλάβη του ατόμου εξασφαλίζεται γενικά από τα άρθρα 57, 59 και 932 ΑΚ, η νομική προστασία του εργαζόμενου λόγω προσβολής της σωματικής και ψυχικής υγείας και ακεραιότητας του παρέχεται από τα άρθρα 662, 929 και 930 ΑΚ. Τέλος, η καλή πίστη, που δεσμεύει τον εργοδότη κατά την άσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος (άρθρο 288 και 281 ΑΚ) συνεπάγεται την ακυρότητα ενεργειών του, που προσβάλλουν την προσωπικότητα του εργαζόμενου σε όλες τις εκφάνσεις της, όπως η τιμή, η υπόληψη, η σεξουαλική υπόσταση, η ηθική, ψυχική και σωματική ακεραιότητα και επιδέχονται νομική προστασία.

Αν και οι διατάξεις αυτές θα μπορούσαν να αποτελέσουν τη νομική βάση μίας αγωγής για ηθική παρενόχληση, ωστόσο δεν είναι βέβαιο κατά πόσο θα μπορούσαν να προσφέρουν και ένα επαρκές επίπεδο έννομης προστασίας, δεδομένης κυρίως της γενικής τους φύσης καθώς επίσης και του γεγονότος ότι η έκβαση της αντιδικίας θα βασιζόταν αποκλειστικά και μόνο στην απόδειξη.

Τέλος, από νομοθετικής σκοπιάς είναι σκόπιμο να εξειδικευθεί η νομική προστασία από φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας με διατύπωση συγκεκριμένων κυρώσεων κατά του θύτη και καθιέρωση ειδικής προδικασίας για την διευθέτηση της προσβολής ή την διαλεύκανση των πραγματικών περιστατικών .

3.2.3.1. ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

Ως γενική αρχή ισχύει ότι ο εργοδότης έχει κατ' αρχήν δικαίωμα και όχι υποχρέωση να αποδέχεται την παρεχόμενη από το μισθωτό εργασία. Η αρχή αυτή βρίσκει έρεισμα στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη και στην εξ αυτού του δικαιώματος εξουσία να ρυθμίζει τη λειτουργία και οργάνωση της επιχείρησης. Το διευθυντικό δικαίωμα πρέπει να ασκείται εντός νομίμων πλαισίων και να μην υπερβαίνει προφανώς τα θεμιτά όρια άσκησης της προκείμενης εκδήλωσης του. Σε περίπτωση δε, που ο εργοδότης δεν απασχολεί πραγματικά το μισθωτό, τότε περιέρχεται σε υπερημερία δανειστή, κατ' άρθρο 656 Α.Κ, και οφείλει απλώς να καταβάλλει το μισθό υπερημερίας ²⁰⁵.

Εντούτοις, γίνεται ευρέως δεκτό ότι η εργασία αποτελεί σε κάθε περίπτωση από τα σημαντικότερα πεδία αναπτύξεως της προσωπικότητας. Ο εργαζόμενος με την παροχή εργασίας δεν αποβλέπει μόνο στην καταβολή του μισθού, αλλά και στην

205. ΑΠ 1354/2001 ΔΕΝ 57, 2001, · Ληξουριώτης, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2010, ο.π., 468, · Λεβέντης– Παπαδημητρίου, ο.π. σ. 610, · Γαμβρούδη, ο.π., ΕΑΕΔ, 2007, 881 – 884, · Ληξουριώτης, ΕΕργΔ, τ. 51ος, 1992, Μετάθεση ή Καταγγελία σύμβασης εργασίας, προσβολή της προσωπικότητας μισθωτού, Χρηματική ικανοποίηση προς αποκατάσταση ηθικής βλάβης, 977 επ., · Γκούτος, οπ., ΕΕργΔ, 2003, 193 επ., · Βλαστός, Παράνομη προσβολή προσωπικότητας, Χρηματική Ικανοποίηση Παθόντος, Βάναυση εργοδοτική συμπεριφορά ως μορφή προσβολής της προσωπικότητας, ΕΕργΔ 2001, τ. 60ος , 343 -349.

ολόπλευρη ανάπτυξη προσωπικότητας του, της κοινωνικής του εξέλιξης και ολοκλήρωσής του. Έτσι, η υποχρέωση απασχόληση εκ μέρους του εργοδότη δεν αφορά σε ειδικές κατηγορίες μισθωτών, αλλά στο σύνολο των εργαζομένων και απορρέει από τις συνταγματικές διατάξεις των άρθρων 2 παρ. 1 (σεβασμός της αξίας του ανθρώπου), 5 παρ. 1 (ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας), 22 παρ. 1 (δικαίωμα στη εργασία), αλλά και από τα άρθρα 57 επ. και 281 και 288 Α.Κ.²⁰⁶, 656 Α.Κ.

Τέλος, σύμφωνα με τη κρατούσα νομολογία, οι περιπτώσεις που ο εργοδότης οφείλει και έχει υποχρέωση να απασχολεί πραγματικά το μισθωτό είναι οι εξής:

- όταν η υποχρέωση πραγματικής απασχόλησης έχει συμφωνηθεί ρητά ή σιωπηρά με τη σύμβαση εργασίας, π.χ ο μισθωτός πέτυχε σε διαγωνισμό και σύμφωνα με τα άρθρα 185, 189, 192, 202, 361 και 648 Α.Κ καταρίστηκε σύμβαση εργασίας και κατέστη αυτοδικαίως οριστικώς υπάλληλος του εργοδότη που προκήυξε το διαγωνισμό και ο οποίος αρνείται να απασχολήσει τον εν λόγω μισθωτό.
- όταν η υποχρέωση προκύπτει από δικαστική απόφαση ή διάταξη ουσιαστικού νόμου ή εξομοιούμενη με τέτοιον, π.χ Σ.Σ.Ε., π.χ. παράνομη άρνηση του εργοδότη να δεχθεί τις υπηρεσίες μισθωτού που τοποθετήθηκε στην επιχείρηση αναγκαστικώς ως προστατευόμενο από το νόμο 1648/1989²⁰⁷ πρόσωπο, λ.χ σωματικής αναπηρίας και η απασχόληση του ήταν υποχρεωτική από το νόμο²⁰⁸.
- όταν προκύπτει από τις αρχές της καλής πίστης - 288 Α.Κ ή ειδικές περιστάσεις ότι ο μισθωτός έχει υλικό ή ηθικό συμφέρον για πραγματική απασχόληση (π.χ. αμοιβή κατά μονάδα εργασίας ή απόκτηση φήμης ενός ηθοποιού, ή ανάπτυξη των ιδιαίτερων επαγγελματικών ικανοτήτων επιστήμονα, δημοσιογράφου)²⁰⁹.

3.2.3.2.ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

Σύμφωνα με το άρθρο 662 Α.Κ: ο εργοδότης οφείλει να διαρρυθμίζει τα σχετικά με την εργασία και με τον χώρο της καθώς και τα σχετικά με την διαμονή, τις

206. Λεβέντης– Παπαδημητρίου, ο.π. σ. 611, με αποφάσεις δικαστηρίων ουσίας, και απόψεις μερίδας της θεωρίας.

207. Ν. 1648/1989, (ΦΕΚ 147 Α'/02.10.1986), «Προστασία πολεμιστών, αναπήρων, και θυμάτων πολέμου και μειονεκτούντων προσώπων».

208. Ληξουριώτης, ΕεργΔ 1992, ο.π., σ. 978 επ.

209. ΑΠ 362/2007, ΔΕΝ 2007, 1550, ΑΠ 1900/2005, ΕΕργΔ 2007,81, ΑΠ 875/1986, ΕΕργΔ 46, 470.

εγκαταστάσεις και τα μηχανήματα ή εργαλεία, έτσι ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζομένου ²¹⁰.

Το άρθρο 660, 661, και 663 Α.Κ αποτελούν ιδιαίτερη έκφραση της υποχρέωσης πρόνοιας ²¹¹ του εργοδότη έναντι των οικότροφων μισθωτών ως προς την περίπτωση ασθενείας των εργαζομένων, που διαβιούν στην κατοικία του και ως προς τις συνθήκες διαβίωσης αυτών.

Από τις ανωτέρω διατάξεις προκύπτει ότι η εργασιακή σχέση δεν περιορίζεται μόνο σε οικονομικό αλλά και προσωπικό χαρακτήρα ²¹². Ο εργοδότης ασκώντας το νόμιμο διευθυντικό δικαίωμα του δεν μπορεί να φθάνει μέχρι τη βαρειά προσβολή της ηθικής υπόστασης του μισθωτού, αλλά αντιθέτως, πρέπει να αντιμετωπίζει τον εργαζόμενο ως συνεργάτη του μέσω του οποίου και της εργασίας του θα επιτύχει τον επιδιωκόμενο επιχειρηματικό του σκοπό ²¹³. Ο εργοδότης, λοιπόν, έχει υποχρέωση να επιδεικνύει την απαιτούμενη επιμέλεια και οφείλει να λαμβάνει υπόψιν του την κατάσταση της υγείας του μισθωτού και την προστασία της ζωής του, να φροντίζει να μην επιβαρύνει και να μην καταπονεί την σωματική ή ψυχική υγεία του, να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους κινδύνους της εργασίας, να διαμορφώνει κατάλληλα το χώρο εργασίας (θέρμανση, εξαερισμός, κατάλληλα ενδύματα, υποδήματα, μέτρα ασφαλείας, χώρος αναψυχής, καπνίσματος κ.λ.π.), σωστές οδηγίες πρόληψης και αποφυγής κινδύνων ²¹⁴.

Απόρροια της υποχρέωσης πρόνοιας είναι η υποχρέωση του εργοδότη να σέβεται και να προστατεύει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια και την ηθική υπόσταση του μισθωτού ²¹⁵ από προσβλητικές συμπεριφορές ή παρενοχλήσεις, όπως και η υποχρέωση εξασφάλισης υγιεινών και ασφαλών συνθηκών εργασίας, όπως αναλύεται κατωτέρω. Έτσι, ο εργοδότης στα πλαίσια σεβασμού της προσωπικότητας του μισθωτού είναι υποχρεωμένος να πράττει ή να μην πράττει τα κάτωθι ²¹⁶:

- απαγορεύεται κατ' αρχήν η επιβολή αναγκαστικής εργασίας

210. Η παράβαση της διάταξης αυτής, εάν έχει ως συνέπεια την βλάβη του σώματος ή της υγείας του εργαζομένου συνιστά, με την προϋπόθεση ότι οφείλεται σε πταίσμα του εργοδότη, ή των προστηθέντων από αυτόν, αδικοπραξία, και ο εργοδότης υποχρεούται σε αποζημίωση ΑΠ 11/2012.

211. ΑΠ 786/2008 ΕΑΕΔ 43/2009, 1000.

212. Ληξουριώτης, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2010, 473.

213. Βλαστός, ΕΕργΔ 2001, ο.π., 346.

214. Λεβέντης – Παπαδημητρίου, ο.π. σ. 790.

215. Γαμβρούδης, ο.π. σ. 883.

216. ΜΠρ.Αθ. 346/2000 ΕΕργΔ τ. 60ος, 2001, σ. 343 επ. και 348, με σχόλια Βλαστού, όπου η εργαζόμενη ως βοηθός κουζίνας λόγω αξιώσεως της να ασφαλιστεί στο ΙΚΑ, προκάλεσε την οργή του εργοδότη, ο οποίος με χρήση μειωτικών, υβριστικών και απρεπών σχολίων την εξανάγκασε σε παραίτηση. Επιδίκαση ποσού χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης από τη προσβλητική της προσωπικότητας της εργαζομένης εργοδοτική συμπεριφορά.

- επιβάλλεται η ίση μεταχείριση των εργαζομένων σε όλες τις προς αυτούς παροχές
- επιβάλλεται να απασχολεί πραγματικώς τους εργαζομένους
- απαγορεύεται να περιορίζει την άσκηση των διαφόρων γενικών ελευθεριών των εργαζομένων, π.χ. ελευθερία γνώμης, πολιτικών πεποιθήσεων, πλην των περιπτώσεων των ιδεολογικών επιχειρήσεων, που αναφέραμε ανωτέρω ή για τη διατήρηση κλίματος ειρήνης στην επιχείρηση
- απαγορεύεται να βλάπτει την επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων, π.χ. παράλειψη προαγωγής, καταχρηστικής μετάθεσης ²¹⁷, ή θέσης αυτών στο «ψυγείο», άρνησης επαναπρόσληψης τους σε περίπτωση παράνομης και άκυρης καταγγελίας
- απαγορεύεται η προσβολή της αξιοπρέπειας του μέσω δυσμενών διακρίσεων, παρενόχλησης, βάνανσης συμπεριφοράς, επιβολής ρητρών ένδυσης, αγαμίας, ή επέμβασης στην ιδιωτικότητα τους.

Η υποχρέωση πρόνοιας συνιστά εξειδίκευση της συνταγματικής αρχής του αμοιβαίου σεβασμού, της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας σε συνδυασμό με την καλή πίστη και τα χρηστά συναλλακτικά ήθη ²¹⁸. Ανεξάρτητα από την συνεπή άσκηση των εργασιακών καθηκόντων, η «ευπρεπής κοινωνική συμπεριφορά» αποτελεί υποχρέωση και δέσμευση για την καλόπιστη άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη προς κάθε εργαζόμενο και καθήκον των εργαζομένων σε όλες τους ενέργειες τόσο προς τον εργοδότη όσο και τις μεταξύ τους σχέσεις, ενώ του οποίου η παράβαση είναι πειθαρχικό παράπτωμα .

3.2.4. ΆΛΛΕΣ ΠΗΓΕΣ (ΕΓΣΣΕ, ΣΣΕ, ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΥΚ)

Οι δομές της ελληνικής κοινωνίας σπάνια αναδεικνύουν ζητήματα που «ενοχλούν» ή «προσβάλλουν» καθόσον υπάρχει διάχυτη διστακτικότητα.

Από το 1980 και μετά, σε σύγκριση με την αδιαφορία που επικρατούσε στους κύκλους των επαγγελματικών οργανώσεων για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και της Υγιεινής και Ασφάλειας Εργαζομένων, έγινε μία συστηματική προσπάθεια χειρισμού των ζητημάτων ΥΑΕ από το ΣΕΒ και τη ΓΣΕΕ στα πλαίσια των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Έτσι, το 1989 η ΕΓΣΣΕ προβλέπει τη σύσταση μικτής ομάδας εργασίας (δώδεκα ιατροί εργασίας και τεχνικοί ασφαλείας) με σκοπό την καταγραφή της κατάστασης και των προβλημάτων της ελληνικής βιομηχανίας στον τομέα της ΥΑΕ. Εν συνεχεία, υπεγράφη η ΕΓΣΣΕ 1991-1992, που προέβλεπε τη σύσταση, τις

²¹⁷. Ληξουριώτης, ΕΕργΔ 1992, ο.π., σ. 977.

²¹⁸. Ληξουριώτης, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2010, ο.π., 473.

δαπάνες σύστασης και λειτουργίας του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφαλείας της Εργασίας (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε) με ισομερή εκπροσώπηση των συμβαλλομένων μερών στη διοίκησή του ²¹⁹.

Τέλος, η προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων ως προς το ζήτημα εμφανίζεται στις (εθνικές ή μη) συλλογικές συμβάσεις εργασίας από το 2004 και μετά με κάπως, όμως, αόριστο και επιδερμικό τρόπο ²²⁰.

α) Εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις

- Με το άρθρο 17 της από 23.5.2000 ΕΓΣΣΕ ²²¹ ορίζεται ότι: οι συμβαλλόμενες εργοδοτικές οργανώσεις υπογραμμίζουν προς τα μέλη τους τις υποχρεώσεις που προκύπτουν για τις επιχειρήσεις από το νομοθετικό πλαίσιο καθ' όσον αφορά την προστασία του ατόμου σχετικά με θέματα προσωπικού χαρακτήρα, που αποσκοπεί στην προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων.

- Με το άρθρο 17 «Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας» και το άρθρο 18 «Αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας» της από 24.5.2004 ΕΓΣΣΕ ²²² ορίζεται αντίστοιχα ότι:

Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν στην αναγκαιότητα όλες οι επιχειρήσεις να ολοκληρώσουν τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από το ισχύον θεσμικό πλαίσιο πρόληψης. Παράλληλα, θα πρέπει να επιτείνονται οι προσπάθειες και να εξαντλούνται οι υπάρχουσες δυνατότητες για την ενημέρωση, τόσο των εργαζομένων, όσο και των εργοδοτών για τη νομοθεσία, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις της κάθε πλευράς.

Για την πρόληψη και καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας τα μέρη συμφωνούν: 1. Να μελετήσουν την ευθυγράμμιση του εσωτερικού δικαίου προς το κοινοτικό δίκαιο σχετικά με την απαγόρευση της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, 2. Να εξειδικεύσουν τον όρο και τις πιθανές περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

-Με το άρθρο 7 «Συμφωνία Πλαίσιο για το στρες στην εργασία» της από 2.4.2008 ΕΓΣΣΕ ²²³ αναγνωρίζονται οι επιπτώσεις του εργασιακού στρες στην υγεία των

²¹⁹. Σπυρόπουλος, Υγεία, Ασφάλεια και Συνθήκες Εργασίας στην Ελλάδα, 2000, 66 επ.

²²⁰ . Σπυριδάκης, Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία, <http://www.agelioforos.gr/default.asp?pid=7&ct=84&artid=19068> από 10.07.2013.

²²¹. Πράξη καταθ. Υπ. Εργασίας, υπ' αριθ. 31/23.5.2000, ΔΕΝ 56 (2000), 662, ΚΕΕργΔ 2000, 171.

²²². Πηγή http://www.gsee.gr/left_menu_files/left_m_p2c.php?p_id=7&p2_id=31, από 20.10.2013.

²²³. Πηγή http://www.gsee.gr/left_menu_files/left_m_p2c.php?p_id=7&p2_id=31, από 20.10.2013.

εργαζομένων και στην οργάνωση της εργασίας και αποφασίστηκε η άμεση εφαρμογή της ευρωπαϊκής συμφωνίας πλαίσιο, όπως αυτή προσαρτάται στην ανωτέρω ΕΓΣΣΕ αποτελώντας αναπόσπαστο τμήμα της. Στο Προσάρτημα Β της εν λόγω ΕΓΣΣΕ διευκρινίζεται στο άρθρο 2 (σκοπός) της Συμφωνίας – πλαισίου ότι η Συμφωνία δεν ασχολείται με τη βία, τη παρενόχληση και το μετατραυματικό στρες.

Έκτοτε, σε ΕΓΣΣΕ δεν έχει γίνει κάποια άλλη ρητή αναφορά στο θέμα της ηθικής παρενοχλήσεως, αν και βεβαίως, όπως ορίζεται στις διατηρούμενες διατάξεις κάθε ΕΓΣΣΕ «όλες οι διατάξεις προηγούμενων ΕΓΣΣΕ και ΔΑ, εφόσον δεν έχουν καταργηθεί ή τροποποιηθεί, εξακολουθούν να ισχύουν και αποτελούν ενιαίο σύνολο.

β) Ειδικές ΣΣΕ ²²⁴

Άξιο μνείας είναι, το ότι η έννοια της σεξουαλικής παρενοχλήσεως αποτέλεσε ειδικό όρο (αρθρ. 8) της από 20.6.97 ΣΣΕ «Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των υπαλλήλων Ασφαλιστικών εταιρειών ιδιωτικού τομέα» ²²⁵. Κατά την διάταξη αυτή, σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας είναι η μονομερής επιβολή μη επιθυμητών σεξουαλικών απαιτήσεων που ασκούνται στα πλαίσια μιας άνισης υπηρεσιακής σχέσης ή εξουσίας. Συνιστά θεμελιώδη διάκριση σε βάρος εργαζομένης ή εργαζομένου. Η διάκριση αυτή βασίζεται στο φύλο, εκδηλούμενη με συμπεριφορές που θίγουν την υπόσταση και την προσωπικότητά τους ως εργαζομένων, την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας, την αρχή της ισότητας, τις ίδιες τις συνθήκες εργασίας. Δράστες συνήθως είναι πρόσωπα που έχουν την δυνατότητα να αποφασίσουν για τους όρους, τη σχέση εργασίας ή για την υπηρεσιακή εξέλιξη του θιγόμενου ατόμου. Εύλογο είναι ότι η σεξουαλική παρενόχληση οφείλει να διακρίνεται σαφώς από τις προσωπικές προσεγγίσεις που γίνονται αποδεκτές ως βασιζόμενες στην αμοιβαία συναίνεση.

Τέλος, με το άρθρο 6 της από 17.7.2001 ΣΣΕ ²²⁶ «Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις Ασφαλιστικές Επιχειρήσεις όλης της Χώρας» ορίστηκε ότι εξακολουθούν να ισχύουν οι όροι της υπ' αριθμ. 29/2000 ΔΑ ²²⁷, εφ' όσον δεν τροποποιούνται με την παρούσα, καθώς και των προηγούμενων ρυθμίσεων (ΣΣΕ και ΔΑ). Στο αρθρ. 1 και αυτής της ΣΣΕ, ορίζεται ποιοί εργαζόμενοι υπάγονται σε αυτήν. Επομένως, τόσο στην 29/2000 ΔΑ, όσο και στην από

²²⁴. Ταμπάκης, ΔΕΝ 2001, ο.π. σ. 1217, 1219-1220, με πολλές αναφορές σε ΕΓΣΣΕ και ΣΣΕ σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση.

²²⁵. Πράξις καταθ. Υπ. Εργασίας, υπ' αριθ. 63/24.6.97, ΔΕΝ 53 (1997), 838, ΕΕργΔ 1997, 241.

²²⁶. Πράξη καταθ. Υπ. Εργασίας, υπ' αριθ. 68/18.7.2001, ΔΕΝ 57 (2001), 1121.

²²⁷. Πράξη καταθ. Υπ. Εργασίας, υπ' αριθ. 21/1.8.2000, ΔΕΝ 56 (2000), 1126. Εκηρύχθη υποχρεωτική από 1.8.2000, ΥΑ 10057/4.1.2001, (ΦΕΚ τ. Β', 61/25.1.2001), ΔΕΝ 57 (2001), 221.

17.7.2001 ΣΣΕ, εξακολουθεί να περιλαμβάνεται και η προαναφερθείσα ρύθμιση περί σεξουαλικής παρενόχλησης, της οποίας και διατηρείται η ισχύς.

γ) Κανονισμός εργασίας

Είναι το εγγράφως διατυπωμένο σύνολο όρων, οι οποίοι θεσπίζονται, είτε μονομερώς από τον εργοδότη²²⁸, είτε με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας²²⁹ (κανονιστικής ισχύος), είτε με συμμετοχική συμφωνία - συναπόφαση συμβουλίου εργαζομένων και εργοδότη²³⁰ (κανονιστικής ισχύος), είτε ακόμα με νόμο ή κατόπιν νομοθετικής εξουσιοδότησης με διοικητική πράξη²³¹ (κανονιστικής ισχύος) και που έχει ως βασικό σκοπό την καλύτερη οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης, την επίτευξη του επιχειρηματικού σκοπού και την εξασφάλιση κατά την εκτέλεση της εργασίας ομοιόμορφων και ενιαίων όρων για τους μισθωτούς²³².

Ο κανονισμός εργασίας αναφέρεται σε ποικίλα ζητήματα της εργασιακής σχέσης, στα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων, στη συμπεριφορά τους στον εργασιακό χώρο, στην μισθολογική εξέλιξη, προαγωγές, άδειες, αξιολογικές κρίσεις, έκθεση βαθμολογίας, θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, εισαγωγή νέας τεχνολογίας, επιβολή πειθαρχικών κυρώσεων, παροχές εργαζομένων, στην απαγόρευση της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας²³³.

δ) Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως

Άξιος αναφοράς είναι ο Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων και του καθεστώτος που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού των

228. ΝΔ 3789/1957, ΦΕΚ 210/Α/12-10-57 (Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως ενιαίων διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας), για εργοδότη που απασχολεί πάνω από 70 εργαζομένους, αλλά και με ειδικότερες διατάξεις άρθρο 4 παρ. 1 περ. β' Ν. 3082/2002, ΦΕΚ 316/ Α' 16.12.2002, «Σύσταση ανωνύμου τραπεζικής εταιρίας με την επωνυμία «Ταχυδρομικό Ταμιευτήριο Ελλάδος Ανώνυμη Τραπεζική Εταιρία» και άλλες διατάξεις», διχογνωμία ως προς την κανονιστική ή συμβατική ισχύ των κανονισμών αυτών, Πρβλ. *Ληξουριώτης*, 2010, ο.π. σ. 30.

229. Άρθρο 2 αρ. 6 Ν. 1876/1990, (ΦΕΚ Α' 27/08-03-1990) «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις».

230. Άρθρο 12 παρ. 4 Ν. 1767/1988, "Συμβούλια εργαζομένων και άλλες εργατικές διατάξεις - Κύρωση της 135 διεθνούς σύμβασης εργασίας", (Φ.Ε.Κ. 63/Α/6-4-1988).

231. Π.χ. Γενικός Κανονισμός Προσωπικού του ΟΤΕ (ΓΚΠ/ΟΤΕ).

232. *Ληξουριώτης*, 2010, ο.π., 512 επ.

233. Π.χ. βλ. άρθρο 24 στο Σχέδιο Εσωτερικού Κανονισμού Εργασίας της Εθνικής Ασφαλιστικής, «Επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. προσωπικού της Α.Ε.Ε.Γ.Α. «Η ΕΘΝΙΚΗ»», όπου προβλέπεται ότι: Όλοι οι εργαζόμενοι της επιχείρησης οφείλουν να σέβονται τους συναδέλφους, συνεργάτες και τους πελάτες και εν γένει συναλλασσόμενους. Ενέργειες που συνιστούν προσβολή της προσωπικότητας όπως, σεξουαλική, ηθική, ή άλλου είδους παρενόχληση, εκφοβισμός ή διωγμός, ή ενέργειες που συνιστούν άνιση μεταχείριση, λόγω εθνικότητας, φυλετικής προέλευσης, φύλου, οικογενειακής κατάστασης, θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων, αποτελούν ουσιώδη παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων του εργαζόμενου, πηγή <http://roupou.blogspot.gr/2013/08/blog-post.html> από 20.10.2013.

Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων ²³⁴. Κατά το άρθρο 12α, παρ. 3, του ΚΥΚ, ως ηθική παρενόχληση νοείται η «καταχρηστική διαγωγή», για τη στοιχειοθέτηση της οποίας πρέπει να συντρέχουν δύο προϋποθέσεις.

Πρώτον, απαιτούνται είδη συμπεριφοράς, με προφορικό ή γραπτό λόγο, με χειρονομίες ή πράξεις που εκδηλώνονται κατά τρόπο «επαναληπτικό ή συστηματικό», πράγμα που σημαίνει ότι η ηθική παρενόχληση πρέπει οπωσδήποτε να έχει κάποια διάρκεια, και να γίνεται «με πρόθεση».

Σύμφωνα με τη δεύτερη προϋπόθεση, η οποία διαχωρίζεται από την πρώτη με τον σύνδεσμο «και», οι εν λόγω συμπεριφορές, με προφορικό ή γραπτό λόγο, με χειρονομίες ή πράξεις, πρέπει να θίγουν την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη φυσική ή ψυχολογική ακεραιότητα ενός προσώπου. Δεδομένου ότι ο προσδιορισμός «με πρόθεση» αφορά την πρώτη και όχι τη δεύτερη προϋπόθεση, το συμπέρασμα που αντλείται είναι διττό.

Αφενός, οι συμπεριφορές, με προφορικό ή γραπτό λόγο, με χειρονομίες ή πράξεις, κατά την έννοια του άρθρου 12α, παράγραφος 3, του ΚΥΚ, πρέπει να είναι σκόπιμες, οπότε δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της διατάξεως αυτής οι εξ αμελείας ενέργειες.

Αφετέρου, δεν απαιτείται, αντιθέτως, οι εν λόγω ενέργειες να έχουν διαπραχθεί με σκοπό να θιγούν η προσωπικότητα, η αξιοπρέπεια ή η φυσική ή ψυχολογική ακεραιότητα ενός προσώπου.

Επομένως, μπορεί να υφίσταται ηθική παρενόχληση κατά την έννοια του άρθρου 12α, παράγραφος 3, του ΚΥΚ, χωρίς ο παρενοχλών να αποσκοπούσε, με τις ενέργειές του, στη δυσφήμιση ή στην εκ προθέσεως υποβάθμιση των συνθηκών εργασίας του παρενοχληθέντος προσώπου. Αρκεί οι ενέργειές του, εφόσον προέβη σε αυτές εκ προθέσεως, να προκάλεσαν αντικειμενικά τέτοιες συνέπειες ²³⁵.

234 . Κανονισμός (ΕΟΚ, Ευρατόμ, ΕΚΑΧ) αριθ. 259/68 του Συμβουλίου της 29ης Φεβρουαρίου 1968 περί καθορισμού του κανονισμού υπηρεσιακής καταστάσεως των υπαλλήλων και του καθεστώτος που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και περί θεσπίσεως ειδικών μέτρων προσωρινώς εφαρμοστέων στους υπαλλήλους της Επιτροπής (κανονισμός υπηρεσιακής καταστάσεως των υπαλλήλων), (ΕΕ L 56 της 4.3.1968, σ. 1 - 7).

235. Βλ. Απόφαση Δ.Δ.Δ., (πρώτο τμήμα), της 9ης Μαρτίου 2010, Υπόθεση F-26/09, Ν κατά Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, «Υπαλληλική υπόθεση – Υπάλληλοι – Αγωγή αποζημιώσεως – Παραδεκτό – Ηθική παρενόχληση – Καθήκον αρωγής – Ηθική βλάβη», όπου το Δικαστήριο απεφάνθη ότι: σε περίπτωση που το Δικαστήριο Δημόσιας Διοίκησης ακυρώσει έκθεση βαθμολογίας υπαλλήλου, με το σκεπτικό, μεταξύ άλλων, ότι η διοίκηση προέβη σε αξιολόγηση του ενδιαφερομένου, χωρίς να του έχει προηγουμένως αναθέσει συγκεκριμένους στόχους, η συγκεκριμένη άνιση μεταχείριση, μολονότι κατακριτέα, δεν συνιστά, από μόνη της, ηθική παρενόχληση. Ομοίως, το γεγονός ότι η έκθεση βαθμολογίας περιέχει αρνητικά σχόλια για τον υπάλληλο δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως ηθική παρενόχληση, εφόσον τα σχόλια αυτά εμπίπτουν στην ευρεία εξουσία εκτιμήσεως που διαθέτει ο βαθμολογητής και, κυρίως,

Αντίθετη ερμηνεία του άρθρου 12α, παράγραφος 3, του ΚΥΚ θα είχε ως συνέπεια να στερηθεί η διάταξη αυτή κάθε πρακτικής αποτελεσματικότητας, λόγω της δυσκολίας να αποδειχθεί κακόβουλη πρόθεση του προσώπου του οποίου η συμπεριφορά συνιστά ηθική παρενόχληση. Συγκεκριμένα, μολονότι υπάρχουν περιπτώσεις όπου τέτοια πρόθεση συνάγεται φυσιολογικά από τις ενέργειες ενός προσώπου, τέτοιες περιπτώσεις είναι σπάνιες και, στις περισσότερες καταστάσεις, το πρόσωπο που τεκμαίρεται ότι παρενοχλεί αποφεύγει κάθε διαγωγή που θα μπορούσε να αφήσει υπόνοιες για την πρόθεσή του να υποτιμήσει τον παθόντα ή να υποβαθμίσει τις συνθήκες εργασίας του τελευταίου. Επιπλέον, μια τέτοια ερμηνεία, στηριζόμενη στην κακόβουλη πρόθεση του προσώπου που τεκμαίρεται ότι παρενοχλεί, δεν θα αντιστοιχούσε με τον ορισμό που δίνει στην παρενόχληση η οδηγία 2000/78/EK, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, κατά τον οποίο η ανεπιθύμητη συμπεριφορά «έχει ως σκοπό ή ως αποτέλεσμα» την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, γεγονός το οποίο καθιστά εναργές ότι ο κοινοτικός νομοθέτης θέλησε, όπως επιβεβαιώνει η αιτιολογική σκέψη 30 της εν λόγω οδηγίας, να εγγυηθεί κατάλληλη δικαστική προστασία στα θύματα ηθικής παρενοχλήσεως. Πάντως, τέτοια προστασία δεν θα μπορούσε να διασφαλιστεί αν η ηθική παρενόχληση παρέπεμπε μόνο στις μορφές συμπεριφοράς που είχαν ως σκοπό να θιγεί η προσωπικότητα ενός προσώπου, λαμβανομένης υπόψη της μεγάλης δυσκολίας του θύματος μιας συμπεριφοράς που είχε ως στόχο την ηθική του παρενόχληση να αποδείξει μια τέτοια πρόθεση καθώς και το κίνητρο που υπήρξε στη συγκεκριμένη περίπτωση. Τέλος, δύσκολα θα μπορούσε να γίνει, επίσης, κατανοητό ότι ο κοινοτικός νομοθέτης, αφού θεώρησε, με την οδηγία 2000/78, ότι συνιστά παρενόχληση μια συμπεριφορά η οποία, χωρίς να έχει ως σκοπό, έχει ωστόσο ως αποτέλεσμα να απαξιώσει ένα πρόσωπο, αποφάσισε, το 2004, κατά την αναμόρφωση του ΚΥΚ, η οποία έγινε με τον κανονισμό 723/2004, για την τροποποίηση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και του καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό των Κοινοτήτων αυτών, να χαμηλώσει το

δεν υπερβαίνουν το όριο της δυσάρεστης ή προσβλητικής για το πρόσωπο του ενδιαφερομένου κριτικής,
<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30dba3907b23c0004d8797aad3a97317cb20.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuKbNz0?text=&docid=79837&pageInd ex=0&doclang=EL&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=149786> από 15.11.2013.

επίπεδο δικαστικής προστασίας που είχε εξασφαλιστεί στους μονίμους υπαλλήλους και στα μέλη του λοιπού προσωπικού και να περιορίσει, θεσπίζοντας το άρθρο 12α, παράγραφος 3, του ΚΥΚ, την ηθική παρενόχληση μόνο στις μορφές συμπεριφοράς που είχαν ως σκοπό να θίξουν την αξιοπρέπεια ενός προσώπου.²³⁶

3.3.ΑΞΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από πρακτικές παρενόχλησης, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι σημειώθηκε η διάκριση, έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας, καθώς και δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών διαμεσολάβησης ή αναφοράς στο Συνήγορο του Πολίτη. Η άσκηση των δικαιωμάτων εξωδικαστικής επίλυσης της προκύπτουσας διαφοράς από την ηθική παρενόχληση δεν επηρεάζει τις προβλεπόμενες προθεσμίες δικαστικής και διοικητικής προσφυγής²³⁷.

236. Βλ. απόφαση Δ.Δ.Δ. (πρώτο τμήμα), της 9ης Δεκεμβρίου 2008, Υπόθεση F-52/05, Q κατά Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, όπου μεταξύ άλλων αναφέρονται τα εξής: . Συγκεκριμένα, μολοντί, όταν ο υπάλληλος που ζητεί να τον προστατεύσει το θεσμικό όργανο στο οποίο υπηρετεί έχει προσκομίσει αρχή αποδείξεως σχετικά με τις επιθέσεις των οποίων ισχυρίζεται ότι είναι το αντικείμενο, στη διοίκηση απόκειται να λάβει τα κατάλληλα μέτρα, και ιδίως να οργανώσει έρευνα για να αποδειχθούν τα πραγματικά περιστατικά που έδωσαν λαβή στην καταγγελία, παρά ταύτα η υποχρέωση αυτή δεν δύναται να επιτρέψει στο οικείο θεσμικό όργανο να παρεκκλίνει από τις διατάξεις του άρθρου 90, παράγραφος 1, του ΚΥΚ, οι οποίες παρέχουν στον υπάλληλο τη δυνατότητα να προκαλέσει το να λάβει εντός συγκεκριμένης προθεσμίας η διοίκηση θέση υπό μορφή αποφάσεως. Βάσει της υποχρεώσεως αρωγής, που προβλέπεται από το άρθρο 24, πρώτο εδάφιο, του ΚΥΚ, η διοίκηση οφείλει, όταν πρόκειται για επεισόδιο ασύμβατο με την τάξη και τη γαλήνη της υπηρεσίας, να επέμβει με όλη την αναγκαία ενεργητικότητα και να απαντήσει με την ταχύτητα και τη φροντίδα που απαιτούνται από τις περιστάσεις για να διαπιστώσει τα πραγματικά περιστατικά και, με γνώση του θέματος, να συναγάγει τις κατάλληλες συνέπειες. Η διοίκηση δεν απαντά με όλη την απαιτούμενη φροντίδα σε μια αίτηση αρωγής στηριζόμενη σε ισχυρισμό περί ηθικής παρενοχλήσεως, όταν δεν λαμβάνει, πριν καν κινήσει διοικητική έρευνα, ένα προσωρινό μέτρο απομακρύνσεως του ενδιαφερόμενου υπαλλήλου, ενώ, αφενός, η σημασία και η σοβαρότητα των προβαλλομένων πραγματικών περιστατικών δικαιολογούν, αν όχι την ύπαρξη ηθικής παρενοχλήσεως, τουλάχιστον μια υποψία τέτοιας παρενοχλήσεως και ενώ, αφετέρου, η εσωτερική κανονιστική ρύθμιση την οποία θέσπισε το οικείο θεσμικό όργανο προβλέπει τη δυνατότητα, εάν υπάρξει η παραμικρή υποψία ηθικής παρενοχλήσεως, να ληφθούν τέτοια μέτρα επ' ωφελεία του προσώπου που τεκμαίρεται ότι είναι ο παθών, · επίσης ΔΕΚ: 26 Ιανουαρίου 1989, 224/87, Koutchoumoff κατά Επιτροπής, Συλλογή 1989, σ. 99, σκέψεις 15 και 16, · ΠΕΚ: 21 Απριλίου 1993, T-5/92, Tallarico κατά Κοινοβουλίου, Συλλογή 1993, σ. II-477, σκ. 31· 5 Δεκεμβρίου 2000, T-136/98, Campogrande κατά Επιτροπής, Συλλογή Υπ.Υπ. 2000, σ. I-A-267 και II-1225, σκ. 42, http://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf;jsessionid=9ea7d2dc30db3f8905d2727e4f1f94bab185e16f74ba.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuLbhf0?doclang=EL&text=&pageIndex=0&part=1&mode=DOC&docid=80049&occ=first&dir=&cid=425148 από 13.11.2013.

237. Ντάτη, ΕΠΙΚΑ 2011, 316.

3.3.1. ΑΠΟΡΡΕΟΥΣΕΣ ΑΠΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Τα μέσα προστασίας του εργαζόμενου από πρακτικές ηθικής παρενόχλησης εξαρτώνται από τις συνθήκες κάθε περίπτωσης, όμως συνοπτικά και σωρευτικά μπορεί να είναι τα εξής :

- ✓ δικαίωμα επίσχεσης της εργασίας, άρθρο 325 Α.Κ επ²³⁸
- ✓ προστασία από βλαπτική μεταβολή όρων εργασίας, άρθρο 7 Ν. 2112/1920 ²³⁹
- ✓ καταγγελία από τον ίδιο τον εργαζόμενο της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, θεωρώντας τη παρενοχλητική συμπεριφορά ως σπουδαίο λόγο καταγγελίας με αξίωση κατοβολής των μισθών μέχρι το συμφωνημένο χρόνο λήξης της σύμβασης εργασίας
- ✓ καταγγελία από τον ίδιο τον εργαζόμενο της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου με αξίωση καταβολής νόμιμης αποζημίωσης.
- ✓ αξίωση για μισθούς υπερμερίας λόγω υπερμερίας του εργοδότη ως προς την αποδοχή της εργασίας , άρθρο 349, 656 Α.Κ.
- ✓ αξίωση αποκατάστασης βλάβης, εφόσον έχει προκληθεί βλάβη της υγείας του εργαζόμενου
- ✓ κίνηση διαδικασίας πειθαρχικής δίωξης σε βάρος εργαζόμενου που ευθύνεται για την πρόκληση ηθικής παρενόχλησης σε βάρος εργαζόμενου μέσα στην επιχείρηση.
- ✓ έμμεση εκτέλεση της απόφασης που επιβάλλει υποχρέωση απασχόλησης με απειλή χρηματικής ποινής ή/ και προσωπικής κράτησης, κατ' άρθρο 946 Κ.Πολ.Δ. ή τήρηση της εν λόγω υποχρέωσης με ασφαλιστικά μέτρα 692 παρ. 6 Κ.Πολ.Δ

3.3.1.1. ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Α7 Ν. 2112/1920)

Οι περιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης, όπως αναφέρθηκαν στο πρώτο κεφάλαιο, που προκαλούν στον εργαζόμενο προσβολή της αξιοπρέπειας του και της ηθικής του υποστάσεως (ενδεικτικά ²⁴⁰: ανάθεση κατώτερων καθηκόντων, αφαίρεση καθηκόντων ²⁴¹, περιορισμός αρμοδιοτήτων διευθύντριας, επιβάρυνση με πρόσθετη εργασία χωρίς μάλιστα πρόσθετη αμοιβή, διακοπή πρόσθετης παροχής, που

238. Η διάταξη ορίζει ότι: αν ο οφειλέτης έχει κατά του δανειστή ληξιρόθεσμη αξίωση συναφή με την οφειλή του, έχει δικαίωμα, εφόσον δεν προκύπτει κάτι άλλο, να αρνηθεί την εκπλήρωση της παροχής ωστότου ο δανειστής εκπληρώσει την υποχρέωση που τον βαρύνει (δικαίωμα επίσχεσης). Ληξιπρόθεσμη αξίωση του εργαζόμενου κατά του εργοδότη είναι πέραν των άλλων και η μη λήψη μέτρων ασφαλείας και υγιεινής. Έτσι, εφόσον ο εργαζόμενος δηλώσει σαφώς και προς τον εργοδότη πως ασκεί χωρίς να υπερβαίνει τα όρια του 281 Α.Κ. το δικαίωμα επισχέσεως, τότε απαλλάσσεται από την υποχρέωση παροχής εργασίας για όσο χρόνο διαρκεί η επίσχεση, ενώ ο εργοδότης περιέρχεται σε υπερμερία οφείλοντας μισθούς υπερμερίας, βλ. ΑΠ 1153/2009, ΔΕΝ 2009, 1186, · *Λεβέντης– Παπαδημητρίου*, ο.π., 568 επ., · *Ληξουριώτης*, 2010, ο.π., 352 επ., με εκτενή αναφορά στο δικαίωμα επισχέσεως εργασίας.

239. Ν. 2112/1920, (ΦΕΚ 67/Α/18-3-1920), «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων».

240. βλ. *Ληξουριώτης*, 2010, ο.π., 495 επ., · *Λεβέντης – Παπαδημητρίου*, ο.π., ο.π., 699 επ.

241. ΑΠ 1205/2009, ΝοΒ 57, 2009, 2360.

χορηγήθηκε από ελευθεριότητα και εξομοιώνονταν με μισθό²⁴², μετακίνηση σε θέση χωρίς επαγγελματική εξέλιξη ανάλογη των προσόντων μισθωτού, υποβιβασμός, αλλαγή βάρδιας, μετάθεση σε άλλο τμήμα που δεν υπάρχει χώρος ή θέση απασχόλησης για το μισθωτό σύμφωνα με τις γνώσεις ή ικανότητες του, η άρνηση πραγματικής απασχόλησης του εργαζομένου, η υβριστική, μειωτική βάνανυση, υποτιμητική, ειρωνική, επικριτική συμπεριφορά, η ανοχή τέτοιων συμπεριφορών, η παράβαση υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη²⁴³) συνιστούν μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, όταν η μεταβολή αυτή έχει ως αποτέλεσμα την επέλευση στον εργαζόμενο, όχι μόνο υλικής, αλλά και ηθικής βλάβης.

Έτσι, μονομερής βλαπτική μεταβολή, κατ' άρθρ. 7 Ν. 212/1920²⁴⁴, υπάρχει όταν ο εργοδότης χωρίς τη συγκατάθεση του εργαζομένου επιχειρεί τροποποίηση των όρων της εργασίας του χωρίς να έχει την ευχέρεια από τη σύμβαση ή από το νόμο ή κατά παράβαση της ρήτηρας του άρθρου 281 Α.Κ, δηλαδή κατά κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος²⁴⁵.

Η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας εκ μέρους του εργοδότη δεν συνεπάγεται από μόνη της τη λύση της εργασιακής σχέσης.

Ο εργαζόμενος, κατ' άρθρ. 648, 652 παρ. 1, 656, 349 Α.Κ., άρθρο 7 παρ. 1 του ν. 2112/20, 5 παρ. 3 του ν. 3198/1955²⁴⁶, έχει τις εξής δυνατότητες, προκειμένου να προστατευτεί από συμπεριφορές παρενόχλησης:²⁴⁷

- να αποκρούει τη μεταβολή αξιώνοντας την τήρηση των όρων της συμβάσεως και την εξακολούθηση της παροχής της εργασίας προ της μεταβολής²⁴⁸, κατ' άρθρ. 288, 361, 648 και 652 Α.Κ. (αξίωση επαναφοράς στην προηγούμενη κατάσταση²⁴⁹).
- αν ο εργοδότης αρνείται να αποδεχθεί την εργασία με τους προ της μεταβολής όρους και επιμένει στη βλαπτική μεταβολή, ο εργαζόμενος μπορεί

242. ΑΠ 1090/2001, ΔΕΕ 4/2002, 419.

243. Μ.Πρ.Καβ 100/2000, ΔΕΕ 3/ 2001, 300.

244. Η διάταξη ορίζει ότι: «Πάσα μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής συμβάσεως βλάπτουσα τον υπάλληλον θεωρείται ως καταγγελία ταύτης, δι' ην ισχύουσιν αι διατάξεις του παρόντος νόμου. Ως μία τοιαύτη, θεωρείται εν πάση περιπτώσει, η μετάθεσις του υπαλλήλου εις γραφείον λειτουργούν εν τη αλλοδαπή, εφ' όσον δεν αποδέχεται την μετάθεσιν ο μετατιθέμενος υπάλληλος».

245. ΑΠ 1087/2008 ΔΕΝ 65, 2009, 80.

246. Ν. 3198/1955, (ΦΕΚ Α' 98/20-23.4.1955) «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως των περί καταγγελίας της. σχέσεως εργασίας διατάξεων».

247. Λεβέντης – Παπαδημητρίου, ο.π., 695 επ., · Ληξουριώτης, 2010, ο.π. 498 επ., · Γκούτος, ΕΕργΔ, 62, 2003, 196 επ., · Γαμβρούδης, ΕΑΕΔ 2007, 41, 883 επ., · Ληξουριώτης, ΕΕργΔ. 51, 1992, 979, · Βλαστός, ΕΕργΔ. 60, 2001, 346.

248. ΑΠ 211/2002, ΧρΙΔ 2002, 130.

249. Ληξουριώτης, 2010, ο.π., 499.

να αρνηθεί την παροχή των υπηρεσιών του με τις νέες συνθήκες ως και να ζητήσει την τήρηση των όρων εργασίας και την καταβολή μισθών υπερημερίας, κατ' αρθρ. 351 και 656 Α.Κ (η αξίωση αυτή δεν υπόκειται σε τρίμηνη αποσβεστική προθεσμία, κατ' αρθρ. 6 Ν. 3198/55) ²⁵⁰.

- ο εργαζόμενος συνεχίζει να εργάζεται με τους νέους όρους εργασίας, αλλά επιφυλάσσεται παντός νομίμου δικαιώματός του, π.χ έγερση αναγνωριστικής αγωγής με αξίωση πραγματικής αποδοχής των προσφερομένων κατά τους όρους προ της βλαπτικής μεταβολής της σύμβασης υπηρεσιών. Η επιλογή αυτή θεωρείται συντηρητική, δεδομένου ότι, μέχρι να κριθεί αν ορθώς ο εργοδότης επιχείρησε τη μεταβολή, ο μισθωτός δεν εκτίθεται σε κίνδυνο, δηλαδή να θεωρηθεί ότι προέβη σε καταγγελία εκ μέρους του εργαζομένου λόγω άρνησης παροχής των υπηρεσιών του.
- να θεωρήσει τη μεταβολή αυτή ως καταγγελία, κατ' αρθρ. 7 του ν. 2112/1920, της συμβάσεως αορίστου χρόνου εκ μέρους του εργοδότη, με καταβολή της νόμιμης αποζημιώσεως ²⁵¹ (η έγερση της αγωγής εντός δμηνης αποσβεστικής προθεσμίας, κατ' άρθρο 6 παρ. 2 ν. 3198/55 από την απόκρουση της μεταβολής από το μισθωτό και την αποχή του από την εργασία) ²⁵², με τον τρόπο αυτό λύεται ή ως καταγγελία της συμβάσεως ορισμένου χρόνου για σπουδαίο λόγο, κατ' άρθρο 672, 673 Α.Κ., λόγω ακριβώς της ουσιώδους παραβάσεων των όρων της σύμβασης εκ μέρους του εργοδότη, και να ζητήσει αποζημίωση ίση με τους μισθούς του από την καταγγελία της συμβάσεως μέχρι τη λήξη του συμβατικού χρόνου. Η επιλογή αυτή εκ μέρους του εργαζομένου δεν πρέπει να είναι προσχηματική και καταχρηστική, κατ' αρθρ. 281 Α.Κ, ενώ ισχύει τόσο για τους υπαλλήλους, εργατοτεχνίτες ²⁵³, υπηρετικό προσωπικό, όσο και σε δικηγόρους αναλογικά ²⁵⁴.
- Να αποδεχθεί τη μεταβολή χωρίς ειδικές διαμαρτυρίες εντός ευλόγου χρόνου, οπότε θεωρείται ότι συνάπτεται νέα σύμβαση εργασίας, που τροποποιεί την παλαιότερη, κατ' αρθ. 361 Α.Κ.²⁵⁵ Η αποδοχή, ρητή ή σιωπηρή, θα πρέπει να προκύπτει χωρίς αμφιβολία, δεδομένου ότι γεννά για τον εργοδότη ένσταση καταλυτική των αξιώσεων του μισθωτού ²⁵⁶.

250. ΑΠ 1306/2005, ΔΕΝ 2007, 963.

251. ΑΠ 211/2002, ΧρίΔ 2002, 130, ΑΠ 48/2010 ΤΝΠ/ΔΣΑ.

252. ΑΠ 1942/2008, ΔΕΝ 2009, 416.

253. ΑΠ 162/1993, ΔΕΝ 49, 1993, 649.

254. ΑΠ 87/2010, ΔΕΝ 2011, 743.

255. Ληξουριώτης, 2010, ο.π., 490 επ.

256. ΑΠ 98/2000, ΔΕΝ 2002, 218.

- Να καταγγείλει έγκυρα ο εργοδότης τη σύμβαση εργασίας καταβάλλοντας την νόμιμη αποζημίωση απολύσεως, αρκεί να μην υπάρχουν λόγοι κακότητας, εκδικητικότητας ή ταπεινά ελατήρια, που τον οδήγησαν στην απόλυση ²⁵⁷.
- Να αξιώσει χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης λόγω προσβολής της προσωπικότητας του μισθωτού ²⁵⁸.

3.3.1.2. ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ

Κατ' άρθρον 281 ΑΚ ορίζεται ότι: «Η άσκηση του δικαιώματος απαγορεύεται, εάν υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος».

Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη δεν είναι απόλυτο και απεριορίστο. Υπόκειται και αυτό, όπως και κάθε δικαίωμα, στον ως άνω περιορισμό του άρθρου 281 ΑΚ. και ασκείται κατά δίκαιη κρίση, κατ' αρθρ. 371 Α.Κ. και σύμφωνα με τις επιταγές της καλής πίστωσης και της ειδικές συνθήκες της κάθε περιπτώσεως.

Με βάση τα παραπάνω, τα κριτήρια τα οποία θεσπίζει η διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ είναι αντικειμενικά, ο δε δικαστικός έλεγχος συνίσταται στην εξακρίβωση της σύννομης – βάσει των ως άνω αναφερθέντων κριτηρίων – άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος.

Έτσι, καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος υπάρχει όταν ο εργοδότης δε σέβεται τη προσωπικότητα του εργαζομένου, δρα αντίθετα με την αρχή της ίσης μεταχείρισης, και κατά παράβαση της απαγόρευσης των διακρίσεων και της παρενόχλησης, υπάρχει επίσης, όταν η μονομερής βλαπτική μεταβολή γίνεται από τον εργοδότη σύμφωνα με τους όρους της συμβάσεως, αλλά καθ' υπέρβαση των ορίων που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή τον κοινωνικό σκοπό του δικαιώματος ²⁵⁹.

Η συμπεριφορά του εργοδότη, δια της πράξεως ή παραλείψεως, – για να μην θεωρηθεί καταχρηστική - θα πρέπει να έχει ως αιτία έναν αντικειμενικό λόγο, που σχετίζεται με τις εκάστοτε περιστάσεις, τη προσφορότερη οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης ²⁶⁰, με το πρόσωπο ή τη συμπεριφορά του μισθωτού και την καλύτερη αξιοποίηση αυτού.

Η κατά τα άνω επιβεβλημένη συμπεριφορά του εργοδότη συνιστά θεμιτό περιορισμό της συναλλακτικής ελευθερίας του, αφού ο περιορισμός αυτός δεν επιβάλλεται μόνο από την αρχή της καλής πίστης (ΑΚ 200, 288 και 388), αλλά υπαγορεύεται και από τα χρηστά ήθη και, άρα, συνάδει, αφενός προς τον κανόνα του

²⁵⁷. ΑΠ 1431/2002, ΔΕΝ 2003, 435.

²⁵⁸. ΑΠ 596/1999, ΔΕΝ 56, 2000, 16.

²⁵⁹. ΑΠ 180/2010, ΔΕΝ 2010, 1274, ΑΠ 622/2008, ΔΕΝ 2009, 6.

²⁶⁰. ΑΠ 180/2010, ΔΕΝ 2010, 1274, ΑΠ 622/2008, ΔΕΝ 2009, 6.

άρθρου 5 παράγραφος 1 του Συντάγματος κατά το οποίο «καθένας έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας, εφ' όσον δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα ή τα χρηστά ήθη» και αφετέρου προς την αρχή του άρθρου 106 παράγραφος 2 του Συντάγματος, σύμφωνα με την οποία η ιδιωτική οικονομική πρωτοβουλία δεν επιτρέπεται να αναπτύσσεται σε βάρος της ανθρώπινης αξιοπρέπειας (πρβλ και άρθρο 2 παρ. 1 του Συντάγματος), προς την οποία συνάπτεται η θέληση και το εύλογο συμφέρον κάθε προσώπου να μετέχει στην κοινωνική και οικονομική ζωή της χώρας με την παροχή της εργασίας του στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων της επιχειρήσεως που τον προσέλαβε ως μισθωτό της²⁶¹.

3.3.1.3. ΑΚΥΡΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ως απόλυση νοείται η λύση της συμβάσεως εργασίας, η οποία επέρχεται μονομερώς από τον εργοδότη εναντίον της βουλήσεως του μισθωτού. Δεν αποτελεί, συνεπώς, απόλυση η λύση της συμβάσεως που επέρχεται με πρωτοβουλία του εργαζομένου (π.χ. καταγγελία, παραίτηση ή οικειοθελής αποχώρηση του εργαζομένου) ή επέρχεται με κοινή συμφωνία εργαζομένου και εργοδότη. Επίσης, δεν αποτελεί απόλυση η λύση της συμβάσεως εργασίας που επέρχεται με την πάροδο της ορισμένης διάρκειας επί των συμβάσεων ορισμένου χρόνου²⁶².

Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας είναι αναίτιωδης και θεωρείται έγκυρη, εφόσον γίνει εγγράφως και καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση, κατά το αρ. 5 παρ. 3 του ν. 3198/55.

Σε αντίθετη περίπτωση, δημιουργείται ακυρότητα σχετική υπέρ του μισθωτού, ο οποίος έχει την ευχέρεια, είτε να θεωρήσει άκυρη την καταγγελία και να αξιώσει τις

²⁶¹. Πρβλ. *Λεβέντης – Παπαδημητρίου*, 2011, ο.π., 716 επ. και 904 επ., · *Ζερδελής*, «Το δίκαιο της καταγγελίας της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας», 1995 παρ. 587-605, σ. 342 επ. · *Ζερδελής*, «Η απόλυση ως Ultima ratio», σ. 195 και 243, · *Γαμβρούδης*, ΕΑΕΔ 2007, ο.π., 883 επ., · *Βλαστός*, ΕΕργΔ. 2001, ο.π., 346, · *Ληξουριώτης*, 2010, ο.π., 455.

²⁶². Στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου τα μέρη (εργαζόμενος-εργοδότης) έχουν εκ των προτέρων συμφωνήσει την ορισμένη διάρκεια της συμβάσεως, οπότε με την πάροδο της ορισμένης αυτής διάρκειας λύεται η σχέση εργασίας σύμφωνα με την κοινή βούληση τους. Η πάροδος λοιπόν της ορισμένης διάρκειας επί των συμβάσεων ορισμένου χρόνου δεν εξομοιώνεται με καταγγελία ή απόλυση. Η θέσπιση ορισμένου χρόνου για τη διάρκεια της συμβάσεως εργασίας υπήρξε συνειδητή επιλογή των εργαζομένων και ανταποκρινόταν στη σαφή βούληση τους. Η αυτοδίκαιη αποχώρηση από την εργασία βάσει διάταξης Οργανισμού προσωπικού, η οποία έχει καταστεί υποχρεωτικό περιεχόμενο των ατομικών συμβάσεων εργασίας, δεν αποτελεί προφανώς εργοδοτική καταγγελία και δεν υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής του Ν. 3304/05 και της Οδηγίας 2000/78. Διότι η αυτοδίκαιη αποχώρηση και λύση της συμβάσεως επέρχεται με την πάροδο της συμφωνημένης εκ των προτέρων ορισμένης διάρκειας της συμβάσεως εργασίας. Η αυτοδίκαιη αποχώρηση από την εργασία κατά τη συμπλήρωση του ορισμένου χρόνου συνιστά, άλλως, δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση σύμφωνα με την κοινοτική Οδηγία 2000/78 και τον Ν. 3304/05, Βλ. *Λεβέντης*, ΔΕΝ 2010, ο.π., 1249.

αποδοχές του, λόγω υπερημερίας του εργοδότη²⁶³, προσφέροντας κανονικά τις υπηρεσίες του, είτε παραιτούμενος ρητώς ή σιωπηρώς του δικαιώματος προσβολής του κύρους της καταγγελίας, να τη θεωρήσει έγκυρη και να ζητήσει την πλήρη αποζημίωση που ορίζει ο νόμος.²⁶⁴

Επίσης, εάν συντρέχει περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας καθ' υπέρβαση του άρθρου 281 ΑΚ, τότε αυτή είναι άκυρη, κατ' άρθρα 179 και 180 ΑΚ, και ο μισθωτός μπορεί να απαιτήσει, μεταξύ άλλων, την απασχόλησή του από τον εργοδότη (άρθρο 23 παρ. 2 Ν. 1264/1982²⁶⁵), την καταβολή μισθών υπερημερίας κατ' άρθρα 349, 350, 656 εδ. α' ΑΚ και την επιδίκαση χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης, εφ' όσον η καταγγελία έγινε παράνομα και υπαίτια και υπό συνθήκες προσβολής της προσωπικότητάς του, κατ' άρθρα 932, 57, 59 ΑΚ,²⁶⁶ ενώ, κατ' εφαρμογή της διατάξεως του άρθρου 69 παρ. 1 περ. α' ΚΠολΔ, ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει να του επιδικασθούν μισθοί υπερημερίας και για το μετά τη συζήτηση της αγωγής χρονικό διάστημα, αφού αυτοί δεν εξαρτώνται από την αντιπαροχή της εργασίας του, την οποία ο εργοδότης απέκρουσε με την άκυρη καταγγελία της σύμβασης²⁶⁷. Η καταγγελία χωρίς να υπάρχει ένας αντικειμενικός λόγος που να αφορά την οικονομοτεχνική κατάσταση της επιχείρησης, το πρόσωπο ή τη συμπεριφορά του δικαιούχου και να αντιτίθεται στη συνέχιση της απασχόλησης του τελευταίου, υπερβαίνει προφανώς τα επιβαλλόμενα από την καλή πίστη όρια και επομένως είναι άκυρη ως καταχρηστική.

3.3.1.3.1. ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΑ, ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΛΟΓΩ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΤΟΥ ΕΣΧΑΤΟΥ ΜΕΣΟΥ (ΠΑΡΑΒΙΑΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΑΝΑΛΟΓΙΚΟΤΗΤΑΣ)

Όταν τα κίνητρα και οι συνέπειες της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας είναι τέτοιας μορφής, ώστε εκτιμωμένων των συγκεκριμένων περιστατικών, με βάση τις αρχές της καλής πίστης, τότε μπορεί να υποστηριχθεί ότι ο εργοδότης καταχράστηκε του οικείου δικαιώματος καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

263. Η άκυρη καταγγελία θεωρείται ως μη γενομένη (180 Α.Κ.), γι' αυτό δεν επιφέρει τη λύση της συμβάσεως εργασίας. Η σύμβαση εργασίας συνεχίζεται μετά την άκυρη καταγγελία και εφ' όσον ο εργοδότης δεν αποδέχεται την εργασία του μισθωτού, καθίσταται υπερέμερος και οφείλει μισθούς υπερημερίας (349, 350, 351, 656 Α.Κ.), βλ. *Λεβέντης – Παπαδημητρίου*, 2011, ο.π., 928.

264. Σωρευτική προβολή και των δύο αξιώσεων δεν συγχωρείται, αφού η μία αποκλείει την άλλη, δεδομένου ότι δεν συνυπάρχουν οι δύο αντίστοιχες υποχρεώσεις του εργοδότη, δύναται όμως ο μισθωτής να τις ενώσει στο ίδιο δικόγραφο προς της αγωγής προς συνεκδίκαση και τα δύο αιτήματα (Κ.Πολ.Δ. 218, 219), εφόσον το δεύτερο τούτο προβάλλει επικουρικώς για την περίπτωση απόρριψης του πρώτου.

265. Ν. 1264/1982 (ΦΕΚ 79Α'/01.07.1982), Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων.

266. *Ζερδελής*, ο.π. αρ. 841.

267. ΑΠ 536/76 ΝοΒ 1976.1065, Εφ.Αθ. 6849/92 ΕλλΔνη 34.195, Εφ.Αθ. 9763/89 ΔΕΝ 47.460.

Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας επιβάλλεται να μην υπάρχει υπερβολική δυσαναλογία κατά την ικανοποίηση των αντίθετων συμφερόντων. Εάν, δηλαδή, προσφέρονται περισσότεροι τρόποι άσκησης του δικαιώματος πρέπει να προτιμάται εκείνος που είναι ηπιώτερος για τα συμφέροντα του θιγόμενου. Στα πλαίσια αυτής της αξιολόγησης, η αδικαιολόγητη επιλογή του πιο επαχθούς μέτρου για την επίτευξη του επιδιωκόμενου με την άσκηση του δικαιώματος σκοπού θεωρείται τυπική περίπτωση καταχρηστικής άσκησης του.²⁶⁸

Αντίθεση προς το άρθρο 281 ΑΚ υπάρχει και όταν ο εργοδότης καταγγέλλει τη σύμβαση παρά το ότι μπορεί να προσφύγει σε ηπιώτερα μέτρα, κατά παράβαση της αρχής της αναλογικότητας, εκτός αν αποδειχθεί ότι από υπαίτια συμπεριφορά του μισθωτού εξέλιπε το πνεύμα συνεργασίας προς τον εργοδότη.

Από την ίδια δε ως άνω διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ προκύπτει περαιτέρω ότι δεν αρκεί μόνο να υφίστανται αντικειμενικοί λόγοι που έχουν σχέση με το πρόσωπο του εργαζομένου ή την κατάσταση της επιχείρησης, αλλά ελέγχεται και η βαρύτητα των λόγων, δηλαδή αν αυτοί καθιστούν πράγματι αναγκαία την απόλυση ή είναι δυνατή η αντιμετώπισή τους με άλλα ηπιώτερα μέτρα, οπότε στην περίπτωση αυτή, η προσφυγή στο επαχθέστερο μέσο της απόλυσης δεν είναι θεμιτή²⁶⁹. Ειδικότερα κατά τη γενική αρχή της αναλογικότητας που διαπνέει το εργατικό δίκαιο, η καταγγελία ασκείται νόμιμα, όταν χρησιμοποιείται ως έσχατο μέσο για την επιδίωξη των σκοπών του εργοδότη²⁷⁰.

Εξάλλου, η στέρηση από τον εργαζόμενο της θέσης εργασίας, η οποία αποτελεί τη βάση της κοινωνικής και οικονομικής του ύπαρξης, χωρίς τη συνδρομή ιδιαίτερων λόγων, που να δικαιολογούν επαρκώς την καταγγελία, δεν συμβιβάζεται με θεμελιώδεις συνταγματικές αξιολογήσεις, με τις οποίες το συμφέρον του εργαζομένου στη διατήρηση της εργασιακής σχέσης έχει αναχθεί σε συνταγματικά προστατευόμενη έννομη θέση (αρθρ. 2 παρ. 1, 5 παρ. 1 και 22 παρ. 1 του Συντάγματος).

268. Μ.Π.Α. 308/92, ΕΕΔ 12, σ. 743, · *Κουκιάδης*, Εργατικό Δίκαιο- Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σ. 621, · *Ζερδελής*, Η απόλυση ως ultima ratio, 1991.

269. Μον. Πρωτ. Αθηνών 459/2005 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

270. ΑΠ 144/91 ΕΕΔ 51.636, ΑΠ 496/87 ΕΕΔ 47.116, Εφ.Αθ. 1417/96 ΕΕΔ 56.238, Μ.Π.Αθ. 358/91 ΕΕΔ 1991.605, Μ.Π.Αθ. 3646/92 ΕΕΔ 1993.328.

Νομολογιακό παράδειγμα²⁷¹: απόλυση εργαζομένου λόγω AIDS²⁷²:

Τίθεται το ερώτημα αν και κατά πόσο η καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω AIDS είναι παράνομη και συνεπώς άκυρη, επειδή αποτελεί απαγορευμένη δυσμενή διάκριση σύμφωνα με τις ρυθμίσεις των άρθρων 1 και 2 της Οδηγίας 2000/78 και του ν. 3304/2005.

Όπως προκύπτει από την εργασιακή πράξη, δεν αποκλείεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου να μην οφείλεται σε πρωτοβουλία του εργοδότη, αλλά σε άσκηση πίεσης σ' αυτόν, είτε από το προσωπικό, είτε από τρίτους (πελάτες, προμηθευτές, κ.λπ.). Πρόκειται για την καταγγελία κατόπιν πίεσης τρίτου ή για «εξαναγκασμένη» καταγγελία.

Η κρίση για τη νομιμότητα ή όχι της μορφής αυτής καταγγελίας εξαρτάται βασικά από το αν και κατά πόσο ο εργοδότης χωρίς την πίεση τρίτου θα μπορούσε νομίμως, δηλαδή λόγω ύπαρξης, είτε σπουδαίου λόγου, είτε λόγου αντικειμενικά δικαιολογημένου, να ασκήσει το δικαίωμα καταγγελίας.

Βεβαίως, ως καταχρηστική θα μπορούσε να θεωρηθεί η μορφή αυτή καταγγελίας, εφόσον η άσκηση πίεσης θα οφειλόταν, αποκλειστικός ή προεχόντως, σ' ένα προσωπικό γνώρισμα του εργαζομένου (π.χ. εθνοτική καταγωγή ή γενετήσιος προσανατολισμός), θα αποτελούσε δηλαδή διακριτική συμπεριφορά.

Μετά την μεταφορά στο εσωτερικό μας δίκαιο της 2000/78/Ε.Κ. Οδηγίας με τον ν. 3304/2005, η περίπτωση αυτή παράνομης καταγγελίας απέκτησε, τόσο ειδικό και συγκεκριμένο νομικό έρεισμα, όσο και ενισχυμένη δυναμική από πλευράς κυρώσεων. Έτσι, μια αντιβαίνουσα σ' έναν από τους προβλεπόμενους από το άρθρο 2 του ν. 3304/2005 λόγους δυσμενούς διάκρισης άσκηση πίεσης θα καθιστούσε την καταγγελία παράνομη λόγω αντίθεσής της σε απαγορευτική διάταξη νόμου (Α.Κ. 174).

Είναι δε αδιάφορο για την ενεργοποίηση της ρύθμισης αυτής αν η άσκηση πίεσης αποτελεί άμεση, εμφανή ή συγκαλυμμένη, ή έμμεση διάκριση ή εντάσσεται στην έννοια της παρενόχλησης. Έτσι, ως συγκαλύπτουσα απαγορευμένη διακριτική συμπεριφορά πρέπει να θεωρηθεί π.χ. η απαίτηση απόλυσης ομοφυλόφιλου λόγω

271. Πρόκειται για την υπόθεση, που απασχόλησε κατά σειρά το Μον.Πρ.Αθ. 1042/2006, ΔΕΕ 2007,1359 επ. με σχόλιο Θεοδόση, το Εφ. Αθ. 764/2008, και τον Α.Π. 676/2009, ΔΕΝ 2009, 1124, με σχόλιο Τραυλού-Τζανετάτου. Ενώ, αμφότερα τα δικαστήρια ουσίας έκριναν ως καταχρηστική την απόλυση γιατί εχώρησε αποκλειστικά εξαιτίας της ασθενείας του ενάγοντος, του οποίου η ικανότητα για εργασία ουδόλως επηρεάστηκε από την ασθένεια υποχρεώνοντας την εναγομένη σε καταβολή τόκων υπερημερίας, το Ακυρωτικό Δικαστήριο, θεωρώντας εσφαλμένη την κρίση του Εφετείου ως παραβιάσασα την Α.Κ. 281, την αξιολόγησε ως νόμιμη.

272. *Τραυλός-Τζανετάτος*, ΕΕργΔ 69.2010, 193 επ., «Απόλυση εργαζομένου μολυνθέντος από τον ιό του AIDS/HIV, ιδίως κατόπιν απαίτησης του προσωπικού».

δήθεν έλλειψης ικανότητας συνεργασίας με τους συναδέλφους του. Πάντως, παρά την αντιστροφή του βάρους της απόδειξης, του άρθρου 14 παρ. 1, δεν πρέπει να υποτιμώνται οι αποδεικτικές δυσκολίες που ανακύπτουν στην περίπτωση αυτή.

Ο υφιστάμενος τη παρενόχληση εργαζόμενος, πέραν της ακυρότητας της καταγγελίας και της, ανάλογα με την περίπτωση, δυνατότητας ενεργοποίησης των νομικών εργαλείων Α.Κ. 57, 59, 914, 919, έχει στη διάθεσή του τους μηχανισμούς των ποινικών και των διοικητικών κυρώσεων (άρθρα 16 και 17) του ν. 3304/2005.

Σημειωτέον ότι για την εφαρμογή του ν. 3304/2005 είναι αδιάφορο αν η διακριτική συμπεριφορά εκπορεύεται από τον εργοδότη ή τους εργαζομένους. Αυτό απορρέει από τη φύση και την τελολογία της απαγόρευσης των διακρίσεων στην εργασία, ενώ επιβεβαιώνεται και από τη συμπερίληψη της παρενόχλησης στην έννοια των απαγορευτικών διακρίσεων.

Έτσι, τυχόν άρνηση συνεργασίας με τον ασθενή ή άρνηση παροχής της συμφωνημένης εργασίας εκ μέρους των εργαζομένων - συναδέλφων θα αποτελούσαν παραβίαση των συμβάσεων εργασίας. Άκυρη άλλωστε ως καταχρηστική θα ήταν και η ενδεχόμενη αποχώρηση, δηλαδή καταγγελία εκ μέρους των ασκούντων την πίεση εργαζομένων των συμβάσεων εργασίας τους. Τέλος, παράνομη θα ήταν και η σχετική απεργία, λόγω του καταφανώς παρανόμου χαρακτήρα του αιτήματος της. Υπό το πρίσμα αυτό σε μία τέτοια περίπτωση ο εργοδότης δεν οφείλει μόνο να μην ενδώσει στην πίεση. Πολύ περισσότερο, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να προστατεύσει τον εργαζόμενο με κάθε νόμιμο μέσο, στο πλαίσιο του συνταγματικά πια θεμελιωμένου, καθήκοντος προνοίας, σκληρός πυρήνας του οποίου είναι διασφάλιση της αξίας και της προσωπικότητας κάθε εργαζομένου, ιδίως δε εκείνου που, λόγω της κατάστασης της υγείας του, είναι πιο ευάλωτος σε προσβολές.

Πέραν αυτού, ο εργοδότης, τουλάχιστον έναντι του ασθενούς από AIDS, αν όχι και έναντι του φορέα του ιού, είναι υποχρεωμένος βάσει του κοινοτικού δικαίου να λαμβάνει όλα τα ενδεικνυόμενα μέτρα για την αποτροπή δυσμενών διακρίσεων λόγω ενός προβλήματος υγείας που είναι ιδιαιτέρως ευπαθές σε δυσμενείς διακρίσεις, προκαταλήψεις και κοινωνικό στιγματισμό.

Μία τέτοια διάκριση έναντι φορέα ή ασθενούς από AIDS θα μπορούσε να θεωρηθεί ένα είδος *Mobbing*²⁷³, μια μορφή ηθικής παρενόχλησης²⁷⁴, που αποσκοπεί

273. Βλ. Δηλαδή μορφή διακριτικής μεταχείρισης (παρενόχλησης), κατά το άρθρο 2 παρ. 2 του ν. 3304/2005, · Πρβλ. Α.Π. 2021/2007 ΔΕΝ 64, 178, · την από 26.4.2007 συμφωνία-πλαίσιο σχετικά με την παρενόχληση και τη βία στην εργασία, η οποία καταρτίστηκε στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου, πηγή <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:EL:PDF> από 30.9.2013.

στην περιθωριοποίηση του φορέα ή νοσούντος από AIDS ως «μιάσματος», το οποίο όχι απλώς πρέπει να απομονωθεί, αλλά ενδεχομένως και να αποβληθεί ως ξένο σώμα από το «υγιές» προσωπικό.

Γι' αυτό ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει κάθε δυνατή προσπάθεια για την άρση των προκαταλήψεων, την καταπολέμηση του ιδιότυπου αυτού κοινωνικού ρατσισμού και αποκλεισμού και τη διασφάλιση της δημιουργικής, πιθανότατα δε και ευεργετικής για την αντιμετώπιση της ασθένειας από ψυχολογική σκοπιά επανένταξης του ασθενούς στην κοινότητα εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό οφείλει βασικά να προβεί σε έγκαιρη και έγκυρη, μέσω αρμοδίου ιατρού, ενημέρωση του προσωπικού για ανυπαρξία κινδύνου απλής μετάδοσης της, σε λήψη μέτρων υγιεινής και προφύλαξης, που ενδεχομένως η φύση της εργασίας απαιτεί, καθώς και σε λήψη ειδικών μέτρων, που καθιστούν δυνατή την προσαρμογή του ασθενούς - αναπήρου²⁷⁵ στο εργασιακό περιβάλλον, εφόσον βεβαίως τα μέτρα αυτά δεν συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη (άρθρο 10 ν. 3304/2005).

Έτσι, αν η καταγγελία μιας σύμβασης εξαρτημένης εργασίας λόγω ασθενή, κατόπιν πίεσης του προσωπικού θεωρηθεί ως άμεση (εμφανής ή αφανής) ή έμμεση διάκριση ή ως παρενόχληση σύμφωνα με τις ρυθμίσεις των άρθρων 2 του ν. 3304/2005, είναι άκυρη ως αντικείμενη σε απαγορευτική διάταξη νόμου. Εκτός αν, α) η φύση της συγκεκριμένης εργασίας ή το πλαίσιο, εντός του οποίου ασκείται, αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση και εφόσον ο οικείος σκοπός είναι θεμιτός και η προϋπόθεση ανάλογη», οπότε δεν πρόκειται για απαγορευμένη δυσμενή διάκριση, σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 1 του νόμου αυτού, ή β) ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση για εύλογες προσαρμογές λόγω δυσανάλογης επιβάρυνσης.

3.3.1.4.ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΙ ΜΙΣΘΟΙ ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑΣ

Η ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, είτε θεωρηθεί μονομερής βλαπτική μεταβολή κατά τα ανωτέρω, είτε ασκηθεί εξ αυτής το δικαίωμα επισχέσως, είτε κριθεί η καταγγελία εξ αυτής άκυρη ως καταχρηστική ή ως αντικείμενη σε απαγορευτική διάταξη νόμου (άρθρου 2 του ν. 3304/2005) οδηγεί τον εργοδότη σε υπερημερία λόγω μη αποδοχής της εργασίας του μισθωτού.

274. Η διάκριση αυτή από τους συναδέλφους προς τον ασθενή - εργαζόμενο συνιστά «ψυχολογική βία», βλ. Μπουμπουχερόπουλος, Η εξαναγκασμένη καταγγελία ως παρενόχληση και βία στην εργασία και τα όρια της υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη, ΔΕΕ 2010, τ. 16, σ. 90 επ. και 93.

275. Η ασθένεια του AIDS λόγω του ανιάτου χαρακτήρα της, της μακράς διάρκειας επώασης του ιού και της όλης εξέλιξής της μπορεί να ενταχθεί στην έννοια της αναπηρίας σύμφωνα και με την απόφαση του Δ.Ε.Κ. στην υπόθεση *Navas*, Δ.Ε.Κ. C-13/05 Αρμ 2008, σ. 982.

Έτσι, ο εργοδότης καθίσταται αυτομάτως (από την ημέρα της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής ή από το χρονικό σημείο ασκήσεως του δικαιώματος επισχέσεως ή από την ημέρα της καταγγελίας) υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας, χωρίς να απαιτείται πραγματική προσφορά της εργασίας εκ μέρους του μισθωτού, άρθρο 350 Α.Κ., καθότι ο εργοδότης δεν αποδέχεται την εργασία του μισθωτού. Για το διάστημα, που ο εργοδότης είναι υπερήμερος, οφείλει να καταβάλλει στον εργαζόμενο το συμφωνημένο ή νόμιμο μισθό, Α.Κ 656 ²⁷⁶.

3.3.1.5. ΑΝΤΙΣΤΡΟΦΗ ΤΟΥ ΒΑΡΟΥΣ ΑΠΟΔΕΙΞΕΙΣ

Αξίζει να σημειώσουμε ότι αποτελεί σοβαρό πρόβλημα η απόδειξη των πραγματικών περιστατικών στην περίπτωση ηθικής παρενόχλησης, δεδομένου ότι και η νομοθετική ρύθμιση σχετικά με την έννοια της ηθικής παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης κάνει χρήση στοιχείων υποκειμενικής αντίληψης, όπως «ανεπιθύμητη συμπεριφορά» ή «δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος». Τα στοιχεία αυτά κρίνονται κατά περίπτωση, χωρίς να είναι δυνατόν να προφυλαχθεί το θύμα από την προσβολή λόγω της ανάγκης να αποδείξει το «ανεπιθύμητο της συμπεριφοράς» «τον εκφοβισμό» ή άλλα αξιολογικά στοιχεία, που άπτονται της ηθικής του υπόστασης. Βεβαίως, δεν πρέπει να παραγνωρίζεται και το ενδεχόμενο ο θύτης να είναι το θύμα μιας ψευδούς καταγγελίας²⁷⁷.

Πρακτικά, δεν προσκομίζονται εύκολα αποδεικτικά στοιχεία, αφού αυτά εξαρτώνται επιπρόσθετα και από την πρόθεση του εργοδότη (πχ. πρόσβαση σε email επικοινωνίας κ.λπ.), αλλά ούτε υπάρχουν μαρτυρίες, με αποτέλεσμα η διερεύνηση των καταγγελιών παρενόχλησης να αποδεικνύεται μία δυσχερής διαδικασία, αν λάβουμε υπόψη και το γεγονός της έλλειψης εμπειρίας και εκπαίδευσης των υπαλλήλων που δέχονται τις αναφορές, σε παρόμοια θέματα. Συνεπώς, γίνεται σαφές ότι υπάρχει δυσκολία εφαρμογής του ν. 3304/2005 ²⁷⁸.

Κατά γενική αρχή του δικονομικού δικαίου, την οποία εκφράζει και το αρθρ. 338 ΚΠολΔ, ο διάδικος οφείλει να αποδείξει τα πραγματικά γεγονότα τα οποία είναι αναγκαία για την υποστήριξη της αυτοτελούς αιτήσεως ή ανταιτήσεώς του. Επί τεκμηρίων επιτρέπεται ανταπόδειξη, εάν δεν ορίζεται διαφορετικά.

Θα έλεγε κάποιος ότι στην ηθική παρενόχληση το βάρος απόδειξης δεν επιτρέπεται να το επωμισθεί αποκλειστικά ούτε ο ένας, ούτε ο άλλος διάδικος, διότι τότε

²⁷⁶. Λεβέντης – Παπαδημητρίου, 2011, ο.π., 929, · Γαμβρούδης, ΕΑΕΔ 2007, ο.π., 883 επ.

²⁷⁷ . Τριανταφυλλόπουλος, «Σκέψεις για τη νομική αξιολόγηση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης», ΝοΒ 1999, σ. 698 επ.

²⁷⁸. Ντάτη, Η συνεργασία του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη κατά το Ν.3896/2010, ΕΠΙΚΑ 2011, 314 επ., 318.

θα αμβλύνετο η δεσμευτικότητα, είτε του δικαιώματος της συμβατικής ελευθερίας, είτε του δικαιώματος κατά των διακρίσεων. Το βάρος απόδειξης πρέπει να κατανέμεται. Η αναλογία της κατανομής αντλείται από την αρχή της ιεραρχικής διαφοροποίησης μεταξύ του θεμελιώδους δικαιώματος της συμβατικής ελευθερίας και του θεμελιώδους δικαιώματος κατά των διακρίσεων. Σύμφωνα με την εν λόγω αρχή, ο έλληνας δικαστής, πρέπει να θεωρεί τα διάδικα μέρη κατ' αρχήν ίσα. Συνεπώς, δεν επιτρέπεται κατ' αρχήν να μετατοπίσει το βάρος απόδειξης²⁷⁹.

Αρχικά, πρέπει να τηρήσει τον κανόνα ότι το βάρος απόδειξης το φέρει ο ενάγων, δηλαδή αυτός που ισχυρίζεται ότι υπέστη άνιση μεταχείριση.

Εντούτοις, και σε αντίθεση με το άρθρο 338 Κ.Πολ.Δ, το αρθρ. 14 του ανωτέρω Ν. 3304/2005, για τις ρυθμιζόμενες από αυτόν παραβάσεις της αρχής ίσης μεταχειρίσεως, αντιστρέφει το βάρος αποδείξεως. Ειδικότερα, ορίζει ότι όταν ο βλαπτόμενος προβάλλει ότι δεν ετηρήθη η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως και αποδεικνύει ενώπιον δικαστηρίου ή αρμοδίας διοικητικής Αρχής πραγματικά γεγονότα από τα οποία δύναται να συναχθεί άμεση ή έμμεση διάκριση, το αντίδικο μέρος φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο ή η διοικητική Αρχή να θεμελιώσει, ότι δεν συνέτρεξαν περιστάσεις παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως. Η ρύθμιση αυτή δεν ισχύει στη ποινική δίκη.

Ανάλογη διάταξη περί αντιστροφής του βάρους αποδείξεως, επί διακριτικής μεταχειρίσεως ειδικώς λόγω φύλου, θεσπίστηκε με το αρθρ. 4 ΠΔ 105/2003²⁸⁰.

Κατά το αρθρ. 559, αριθμ. 13, ΚΠολΔ, εάν το δικαστήριο εσφαλμένως εφήρμοσε τους ορισμούς του νόμου περί βάρους αποδείξεως, δημιουργείται λόγος αναιρέσεως²⁸¹.

Σύμφωνα με την ρύθμιση αυτή του άρθρου 14, όταν ένα πρόσωπο ισχυρίζεται δικαστικώς, κατά τρόπο αξιόπιστο, ότι υπέστη άμεση ή έμμεση διακριτική μεταχείριση, δεν φέρει αυτό το βάρος απόδειξης του ισχυρισμού του, αλλά το καταγγελλόμενο πρόσωπο φέρει το βάρος να αποδείξει, ότι δεν παραβίασε την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Αυτό σημαίνει ότι όταν ο θιγόμενος επικαλείται στοιχεία ή πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, εναπόκειται στο αντίθετο μέρος να αποδείξει ότι δεν προέβη στην

279. Ορφανίδης, ΤοΣ 2006, ο.π., 1097 επ. και 1114.

280. ΠΔ 105/2003, (ΦΕΚ, τ. Α', 96/23.4.2003), ΔΕΝ 2003, 811, εκδοθέντος για την προσαρμογή του εσωτερικού δικαίου προς την Οδηγία 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου της 15.12.97.

281. Ταμπάκης, Εκπροσώπησις εργαζομένων από οργανώσεις, εις δικαστήρια και αρχάς (άρθρ. 669 ΚΠολΔ, Ν.3304/2005, βάρος αποδείξεως, ΔΕΝ 2005, 513.

παραβίαση αυτή. Σε περίπτωση ισχυρισμού περί διακριτικής μεταχείρισης εξαιτίας του φύλου, ο ενάγων οφείλει να προσκομίσει στοιχεία μέσω των οποίων να πιθανολογείται διάκριση, ενώ ο εναγόμενος πρέπει να αποδείξει την έλλειψη συνδρομής προϋποθέσεων οι οποίες θεμελιώνουν τέτοιας μορφής διάκριση. Η αντιστροφή του βάρους απόδειξης εφαρμόζεται τόσο στις διαδικασίες ενώπιον των πολιτικών και των διοικητικών δικαστηρίων, όσο και σε καταγγελίες ενώπιον κάθε άλλης αρμόδιας αρχής, όπως είναι π.χ. ο Συνήγορος του Πολίτη²⁸² και οι Επιθεωρήσεις Εργασίας²⁸³.

Δηλαδή, ο έλληνας δικαστής έχει δικαίωμα να μετατοπίσει το βάρος απόδειξης με βάση την αρχή της αναγκαιότητας, η οποία προκύπτει από την εργατική νομολογία του ΔΕΚ. Το περιεχόμενό της είναι το ακόλουθο : Όταν ο ενάγων δεν διαθέτει εμπράκτως αποδεικτικά μέσα για να αποδείξει την άνιση μεταχείριση, τότε ο δικαστής μπορεί να ζητήσει από τον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν μεταχειρίστηκε άνισα τον ενάγοντα. Το εάν ο ενάγων διαθέτει ή δεν διαθέτει εμπράκτως αποδεικτικά μέσα του ισχυρισμού του, διαπιστώνεται ανάλογα με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που κάθε υπό κρίση περίπτωση παρουσιάζει²⁸⁴.

Η εφαρμογή της ρύθμισης περί μετατόπισης του βάρους απόδειξης του άρθρου 14 παρ. 1 του Ν. 3304/2005 δεν εξαρτάται από την συμβατότητά της με το εθνικό, αλλά με το κοινοτικό δίκαιο. Προς διαπίστωση της συμβατότητας ο έλληνας δικαστής διαθέτει τρία κριτήρια στάθμισης: Το κριτήριο του απαραβίαστου της συμβατικής ελευθερίας, του απαραβίαστου της αρχής της υπεροχής του κοινοτικού δικαίου και της αρχής της αναγκαιότητας. Με τα κριτήρια αυτά η αρχή της υπεροχής δεν παραβιάζεται²⁸⁵. Βάσει της αρχής της αναγκαιότητας, η ρύθμιση του άρθρου 14 παρ. 1 του Ν. 3304/2005 δεν αντίκειται στο κοινοτικό δίκαιο²⁸⁶.

Περαιτέρω, και προς άρση πάσης δικονομικής συγχύσεως, με το άρθρ. 23 § 1 του Ν. 3896/2010, προσετέθη στο ανωτέρω άρθρ. 663 ΚΠολΔ περίπτωση 6: «όλες οι διαφορές μεταξύ ιδιωτών από την παραβίαση της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, όπως αυτό κατοχυρώνεται στην κείμενη νομοθεσία που ενσωμάτωσε την οδηγία

282. Ο Συνήγορος του Πολίτη, αποστέλλει έγγραφη σύσταση στον καταγγελλόμενο, ότι σε περίπτωση μελλοντικής καταγγελίας για το πρόσωπό του, θα πιθανολογηθεί μόνο από το γεγονός της καταγγελίας ότι διέπραξε τελικώς την καταγγελλείσα συμπεριφορά και θα υποχρεωθεί, δυνάμει της διάταξης αυτής, να αποδείξει ότι δεν συνέτρεξε από πλευράς του τέτοια συμπεριφορά, *Ντάτη*, ο.π., ΕΠΙΚΑ 2011, 314 επ., 319.

283. *Ντάτη*, ο.π., ΕΠΙΚΑ 2011, 314 επ., 317.

284. ΔΕΚ C - 127/92, Enderby, ΣΝ. 1993, I - 05535, C - 400/93, Specialarbejderfor- bundet vs Dansk Industri, ΣΝ. 1995, 1275.

285. *Ορφανίδης*, ο.π., ΤΟΣ 2006, 1097 επ., 1110.

286. *Ορφανίδης*, ο.π., ΤΟΣ 2006, 1097 επ., 1115.

2006/54/EK στην ελληνική έννομη τάξη». Συνεπώς και οι διαφορές αυτές δικάζονται κατά τη διαδικασία των εργατικών διαφορών.

Σημειωτέον ότι πριν από την προσθήκη της ανωτέρω ειδικής διατάξεως του άρθρ. 23 § 1 Ν. 3896/10, οι διαφορές εκ της παραβίασεως της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας δικάζονταν —παγίως από την νομολογία— κατά την διαδικασία των εργατικών διαφορών. Τούτο ήταν λογικό, αφού οι διαφορές αυτές δημιουργούνταν από την λειτουργία της εξηρημένης εργασίας.²⁸⁷

3.3.1.6. ΑΞΙΩΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ

Εργατικό Ατύχημα θεωρείται και η απόπειρα αυτοκτονίας του εργαζομένου εξ αιτίας της ασκηθείσας πίεσης του εργοδότη προς ανάληψη επιπρόσθετης εργασίας και εξυβριστικής – απειλητικής συμπεριφοράς προς αυτή ²⁸⁸.

Οι παθόντες εργατικό ατύχημα έχουν το εκλεκτικό δικαίωμα να ασκήσουν, είτε την παρεχόμενη από το νόμο 551/1915 ²⁸⁹ αξίωση αποζημιώσεως, είτε την παρεχόμενη από το κοινό αστικό δίκαιο, πλήρη αποζημίωση, σύμφωνα με το άρθρ. 297, 298 και 914 του ΑΚ.

Ο ν. 551/1915 ισχύει χωρίς περιορισμούς, μόνο όταν ο ζημιωθείς από το εργατικό ατύχημα δεν υπάγεται στην ασφάλιση του ΙΚΑ, αλλά άλλου φορέα κοινωνικής ασφάλισης. Όταν ο παθών υπάγεται στην ασφάλιση του ΙΚΑ, τότε ο εργοδότης, σύμφωνα με τη νομοθεσία του ΙΚΑ, απαλλάσσεται από την ευθύνη για αποκατάσταση της περιουσιακής ζημίας του εργαζομένου, είτε αυτή βασίζεται στο ν. 551/1915, είτε στο κοινό δίκαιο (άρθρ. 34 § 2, 60 § 3 α.ν. 1846/1951 ²⁹⁰) και ο εργαζόμενος δικαιούται μόνο τις παροχές που χορηγούνται από το ΙΚΑ. Μόνον όταν το ατύχημα οφείλεται σε δόλο του εργοδότη ή των προστηθέντων από αυτόν προσώπων, ή προκλήθηκε από τη μη τήρηση των διατάξεων νόμων ή διαταγμάτων, που αφορούν τους όρους ασφαλείας των εργαζομένων ή των σχετικών με τους όρους αυτούς κανονισμών ²⁹¹ υφίσταται ευθύνη του εργοδότη, ο οποίος υποχρεούται να καταβάλει στον παθόντα τη διαφορά ανάμεσα στις παροχές του ΙΚΑ και το ποσό

287. Ταμπάκης, Οι δικονομικές διατάξεις των νέων Νομοθετημάτων (Ν.3896/10, Ν.3899/10), ΔΕΝ 2011, 105.

288. ΑΠ 998/2012 ΕΣυγκΔ 2013, πηγή <http://www.esd.gr/component/k2/item/2037> από 30.5.2013.

289. Ν. 551/1915, (ΦΕΚ Α' 191/25-08-1920) «Περί ευθύνης προς αποζημίωσιν των εξ ατυχήματος εν τη εργασία παθόντων εργατών ή υπαλλήλων».

290. Αναγκαστικός Νόμος 1846/1951, (ΦΕΚ Α' 179/14 - 21.6.1951) «Περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων».

291. Εφαθ 5095/1999, ΕλλΔνη 40, 1602.

της αποζημίωσης, ενώ συγχρόνως υποχρεούται να καταβάλει στο ΙΚΑ τη δαπάνη των παροχών.

Η επιλογή από τον παθόντα της αξιώσεως του κοινού αστικού δικαίου επισύρει την εφαρμογή των συνδυασμένων διατάξεων των άρθρων 297, 298, 300, 330, 914, 922, 929 και 932 του ΑΚ, από τις οποίες προκύπτει ότι ο προκαλών υπαιτίως βλάβη του σώματος ή της υγείας άλλου προσώπου ή ο προστήσας κάποιον άλλο πρόσωπο, που έχει προξενήσει υπαιτίως τέτοια βλάβη, έχει την υποχρέωση να πληρώσει αποζημίωση, που περιλαμβάνει, ανάμεσα σε άλλες ζημίες, οτιδήποτε ο παθών θα στερείται στο μέλλον ή θα ξοδεύει επιπλέον εξαιτίας της αυξήσεως των δαπανών του ²⁹² και χρηματική ικανοποίηση προς αποκατάσταση της προκληθείσας στον παθόντα ηθικής βλάβης ²⁹³. Αδικοπραξία του εργοδότη η οποία θεμελιώνει τη χρηματική ικανοποίηση, μπορεί να υπάρχει επί συνδρομής οποιουδήποτε βαθμού πταίσματος του εργοδότη ²⁹⁴, δηλαδή και στην περίπτωση που δεν συντρέχει η ειδική αμέλεια του άρθρου 16 παρ. 1 του ν. 551/1915 ως προς την τήρηση των όρων ασφαλείας, οπότε η αποζημίωση αυτή μπορεί να οφείλεται σωρευτικά με την αποζημίωση από το ν. 551/1915. Ο παθών εργαζόμενος διατηρεί κατά του εργοδότη σε κάθε περίπτωση ²⁹⁵, και μάλιστα και όταν αυτός ο τελευταίος απαλλάσσεται της υποχρέωσης προς αποζημίωση προκειμένου περί ασφαλιζόμενου στο ΙΚΑ, την αξίωσή του για χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης, εφ' όσον το ατύχημα οφείλεται σε πταίσμα του εργοδότη αυτού ή προσώπου που προστήθηκε από αυτόν ²⁹⁶.

292. ΑΠ 472/1987, ΔΕΝ 44, 302.

293. ΟΛΑΠ 1117/1986, ΕλλΔνη 28, 112, ΟΛΑΠ 1267/1976, ΔΕΝ 33, 310, ΑΠ 1274/1995, ΔΕΝ 52, 232.

294. ΑΠ 1699/2006, ΔΕΝ 2007, 1200, ΑΠ 1438/2002, ΝοΒ 2003, 1036, ΑΠ 1160/2001, ΔΕΝ 2002, 88, ΑΠ 1357/2001, ΔΕΝ 2002, 89 και ΕΕργΔ 2003, 788.

295. Λεβέντης – Παπαδημητρίου, 2011, ο.π., 804 επ., 813 επ.

296. ΑΠ 69/2007, ΕΕργΔ 2008, 112, ΑΠ 1481/2006, ΕΕργΔ 2007, 606, ΑΠ 1438/2004, ΕΕργΔ 2005, 1213, ΑΠ 408/2003, ΕΕργΔ 2004, 917, ΑΠ 1609/2001, ΕλλΔνη 2002, 385, ΕφΘες 1479/2002, Αρμ 2003, 1147, ΕφΘες 3690/1995, Αρμ. 1996, 218, ΕφΑθ 2230/1998, ΕλλΔνη 1999, 406, ΜονΠρΑθ 2018/2000, ΕΕργΔ 2002, 97. προκειμένου να θεμελιωθεί η εργοδοτική ευθύνη, αρκεί η παράλειψη να ρυθμιστούν τα της εργασίας και ο χώρος της σύμφωνα με το άρθρο 662 ΑΚ, ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζομένου ΑΠ 169/1999, ΕΕργΔ 2000, 497.

Ενδιαφέρουσα και τραγική περίπτωση ψυχολογικής βίας αποτελεί αυτή των αυτοκτονιών στην France –Telecom²⁹⁷.

Σε μια επιχείρηση, που αν και πλήρως ιδιωτικοποιημένη από το 2003, ωστόσο το 70% του εργατικού δυναμικού παρέμεναν μέχρι το 2008 δημόσιοι υπάλληλοι, και που υπήρξαν υποχρεωτικές μετακινήσεις χιλιάδων εργαζομένων προς άλλους χώρους εργασίας και προς άλλες θέσεις εργασίας, κατάργηση «άχρηστων» επαγγελματιών (από το 2005 μέχρι το 2009, 14.000 εργαζόμενοι μετακινήθηκαν γεωγραφικά ή λειτουργικά και 22.000 θέσεις εργασίας καταργήθηκαν, π.χ. πρόωρη σύνταξη, μετακίνηση σε άλλες θέσεις στον δημόσιο τομέα), επαγγελματικός επαναπροσανατολισμός των εργαζομένων, ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια αξιολόγησης τους, εισαγωγή μιας πελατοκεντρικής λογικής, αναδιαμόρφωση των χώρων εργασίας, μανάτζμεντ μέσω του στρες, κλπ., όλα αυτά είχαν ως συνέπεια την απομάκρυνση από το οικείο εργασιακό περιβάλλον, τα σημεία αναφοράς, την καθημερινή ρουτίνα, τις επαγγελματικές συνήθειες και τις όποιες συλλογικότητες στον χώρο εργασίας.

Έτος	Αυτοκτονίες	Απόπειρες
2008	12	2
2009	19	15
2010	27	16
2011	2 (Ιανουάριος, Απρίλιος)	

Ποιοι αυτοκτονούν : Κυρίως, οι τηλεφωνικοί σύμβουλοι και η τεχνική υποστήριξη σε πελάτες, λόγω της εντατικοποίησης/ φόρτου εργασίας, του εκτελεστικού χαρακτήρα της εργασίας, της απώλειας αυτονομίας, της απομόνωσης, του ανταγωνισμού με συναδέλφους, της επιθετικότητας των πελατών. Επίσης, αυτοκτονούν οι εργαζόμενοι που επανέρχονται μετά από μεγάλες άδειες ασθένειας (αποκομμένοι από το εργασιακό περιβάλλον, μετά από κάποια φάση δεν παρακολουθούνται από κοινωνικούς λειτουργούς, τα ονόματα διαγράφονται από τους τηλεφωνικούς καταλόγους της εταιρείας, όταν επανέρχονται βρίσκουν πολύ

297. Καρακιουλάφη: Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στους χώρους εργασίας: ερμηνεία από την σκοπιά της κοινωνιολογίας της εργασίας - το παράδειγμα των αυτοκτονιών στην France Telecom, <http://www.historein.gr/2011/05/france-telecom.html> από 11.7.2013.

διαφορετικά δεδομένα, ειδικά αν είναι παλιοί δημόσιοι υπάλληλοι) και οι εργαζόμενοι που κλήθηκαν να αλλάξουν χωρίς την θέληση τους θέση εργασίας και επάγγελμα.

Για τους εργαζόμενους σε αυτές τις επιχειρήσεις, όσο και ανειδίκευτη ή χωρίς ιδιαίτερες απαιτήσεις και αν ήταν η εργασία τους, η διάσταση της δημόσιας υπηρεσίας υπήρξε προσδιοριστικός παράγοντας σε σχέση με το νόημα που απέδιδαν στην εργασία τους, και την καθιστούσε αξιόλογη.

Η εισαγωγή μιας πελατοκεντρικής λογικής, όπου ο χρήστης μετατρέπεται σε πελάτη, - όπου γίνεται και η διάκριση μεταξύ «μεγάλου» και «μικρού» πελάτη- τους εξαναγκάζει να υιοθετήσουν εμπορευματικές συμπεριφορές που έρχονται σε ρήξη με τις προϋπάρχουσες επαγγελματικές τους αξίες και την έννοια του δημόσιου λειτουργήματος (λ.χ. μια γιαγιά στην οποία το Ταχυδρομείο πουλάει μία υπηρεσία που εκείνη δεν χρειάζεται, μια οικογένεια που αντιμετωπίζει οικονομικά προβλήματα και στην οποία κόβουν την παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, κτλ.).

Οι περισσότεροι από τους αυτόχειρες στην France-Telecom απασχολούνταν στα call-center της εταιρείας ως τηλεφωνικοί σύμβουλοι και στην τεχνική υποστήριξη προς τους πελάτες. Στο πλαίσιο των υποχρεωτικών μετακινήσεων πολλοί παλιοί τεχνικοί υποχρεώθηκαν να αλλάξουν επάγγελμα, η συσσωρευμένη επαγγελματική τους εμπειρία και γνώση απαξιώθηκε και βρέθηκαν ξαφνικά να εργάζονται σε εμπορικές μπουτίκ της εταιρείας και σε call-center, π.χ. ο τελευταίος αυτόχειρας, 57 ετών, πέρασε τα τελευταία χρόνια από τρεις διαδικασίες επαγγελματικού επαναπροσανατολισμού.

3.3.1.7. ΕΝΕΡΓΟΠΟΙΗΣΗ ΝΟΜΙΚΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ

Τα άτομα, που υφίστανται παρενόχληση, διστάζουν να ενεργοποιηθούν δικαστικά για την αποκατάσταση της αδικίας. Αυτό οδήγησε το νομοθέτη στο να προβλέψει τη δικαστική ανάμειξη νομικών προσώπων (σωματείων κλπ), που αποσκοπούν στην καταπολέμηση της παρενόχλησης.

Έτσι, το αρθρ. 13 παράγραφος 3 του νόμου 3304/2005 ορίζει ότι νομικά πρόσωπα τα οποία έχουν ως σκοπό την διασφάλιση της τηρήσεως της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετησίου προσανατολισμού, δύνανται να αντιπροσωπεύουν τον βλαπτόμενο ενώπιον των δικαστηρίων και να τον εκπροσωπούν ενώπιον οποιασδήποτε διοικητικής Αρχής ή διοικητικού οργάνου, εφ' όσον προηγουμένως παρασχεθεί η συναίνεσή του με συμβολαιογραφικό έγγραφο ή ιδιωτικό έγγραφο, φέρον θεώρηση του γνησίου της υπογραφής. Σημειωτέον και ότι, στις Αρχές, οι οποίες δικαιούνται να θεωρήσουν το γνήσιον της υπογραφής,

προσετέθη (αρθρ. 31 παράγρ. 1 Ν. 3013/2002) και το Κέντρο Εξυπηρέτησης Πολιτών (ΚΕΠ).

Έτσι, τα Νομικά πρόσωπα και οι Ενώσεις προσώπων που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον μπορούν, κατόπιν συναίνεσης του θιγόμενου από παραβάσεις του παρόντος νόμου, να ασκούν στο όνομά του προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών και μπορούν να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του ενώπιον των διοικητικών ή δικαστικών αρχών ²⁹⁸.

Με τη διάταξη αυτή, του αρθρ. 13 § 3 Ν. 3304/2005, συμπληρώνεται η προστασία, την οποία παρέχει στον εργαζόμενο το αρθρ. 669 ΚΠολΔ. Βεβαίως, τα ως άνω νομικά πρόσωπα, αντί της πλήρους αντιπροσωπεύσεως, μπορούν να πράξουν το έλασσον, δηλαδή να παρέμβουν προσθέτως υπέρ του εργαζομένου στη δίκη για τις ανωτέρω παραβάσεις της αρχής ίσης μεταχείρισης. Σχετικά με τη διαδικασία για την πρόσθετη αυτή παρέμβαση, δύνανται να εφαρμοσθούν, κατ' αναλογία, τα ισχύοντα για την πρόσθετη παρέμβαση του αρθρ. 669 ΚΠολΔ.

Κατά το άρθρο 669 ΚΠολΔ, ²⁹⁹ αναγνωρισμένα επαγγελματικά σωματεία εργαζομένων ή εργοδοτών, ενώσεις ή επιμελητήρια, δύνανται να ασκούν, υπέρ των μελών τους, τα δικαιώματα τα απορρέοντα από συλλογική σύμβαση εργασίας ή άλλες διατάξεις εξομοιούμενες προς διατάξεις συλλογικής συμβάσεως εργασίας (απόφαση διαιτητή ΟΜΕΔ, αρθρ. 16 παράγρ. 3 Ν. 1876/90), εκτός εάν τα μέλη έχουν ρητώς εκδηλώσει την αντίθεση τους.

Ειδική περίπτωση αντιπροσωπεύσεως των εργαζομένων στα δικαστήρια και Αρχές, προβλέπει ο Ν. 3304/2005 ³⁰⁰.

3.4. ΑΠΟΡΡΕΟΥΣΕΣ ΑΠΟ ΑΣΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

3.4.1 ΕΝΔΟΣΥΜΒΑΤΙΚΗ

Αναλόγως με την περίπτωση ηθικής παρενόχλησης και προκειμένου να θεμελιώσουμε την αξίωση μας, έχουμε τη δυνατότητα να ανατρέξουμε, είτε στη

²⁹⁸. Ντάτη, ο.π., ΕΠΙΚΑ 2011, 314 επ., 315.

²⁹⁹. Η ΑΠ 1523/2003, ΔΕΝ 2004, 493, έκρινε ότι η απαρίθμηση στη διάταξη αυτή των περιπτώσεων νομιμοποίησης των ανωτέρω οργανώσεων, προς άσκηση των δικαιωμάτων των μελών τους, είναι περιοριστική, αναφέρεται δηλαδή στην άσκηση δικαιωμάτων πηγαζόντων μόνο από διατάξεις συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή ΔΑ, προβλεπόμενων από το αρθρ. 22 παράγρ. 2 του Συντάγματος. Επομένως, εξαιρούνται από την ανωτέρω νομιμοποίηση των οργανώσεων, προς άσκηση των δικαιωμάτων των μελών τους, περιπτώσεις προερχόμενες από άλλες ρυθμίσεις, όπως ατομικές συμβάσεις εργασίας, εγκύκλιοι ή αποφάσεις του εργοδότη, από πρακτική της εκμεταλλεύσεως, οργανισμό ή κανονισμό εργασίας, ανεξαρτήτως της εκδόσεώς του με εξουσιοδότηση νόμου ή κυρώσεώς του με νόμο.

³⁰⁰. Ταμπάκης, ο.π., ΔΕΝ 2005, 513, · Λεβέντης – Παπαδημητρίου, 2011, ο.π..658- 659.

σύμβαση, είτε σε ειδική διάταξη νόμου, που προβλέπει την απαγόρευση των διακρίσεων ή της παρενόχλησης ή την αρχή της ίσης μεταχείρισης (π.χ. ν. 3304/2005), είτε σε γενικές διατάξεις του αστικού δικαίου σχετικά με την υποχρέωση σεβασμού της προσωπικότητας του εργαζομένου (Α.Κ. 57 - 60), είτε στις διατάξεις περί αδικοπραξίας (Α.Κ 914 επ., 932), π.χ. σε περίπτωση ηθικής παρενόχλησης και συνακόλουθης προσβολής της προσωπικότητας (και δη της επαγγελματικής αξίας) λόγω ανάθεσης κατωτέρων καθηκόντων, εφαρμόζεται αμέσως το άρθρο 57 Α.Κ.

Ειδικότερα, στο πεδίο της συμβάσεως εργασίας, το άρθρο 651 Α.Κ. εξαίρει την προσωπική φύση της σχέσεως, εισάγοντας κανόνα σύμφωνα με τον οποίο ο μισθωτός, εκτός αν από τη συμφωνία ή τις περιστάσεις προκύπτει διαφορετικά, οφείλει να εκτελέσει τις υποχρεώσεις του αυτοπροσώπως, η δε αξίωση του εργοδότη στην εργασία είναι αμεταβίβαστη.

Ο δικαιολογητικός λόγος της διατάξεως του άρθρου 651 Α.Κ. είναι η εμπιστοσύνη προς τις προσωπικές ιδιότητες του μισθωτού, δηλαδή τις γνώσεις, την πείρα, την ευφυΐα και γενικά τα προσόντα του, στοιχεία τα οποία μαρτυρούν ότι η προσωπικότητα του μισθωτού, ως αδιαίρετο σύνολο εργασιακών ιδιοτήτων και ικανοτήτων, υπεισέρχεται κατά την εκτέλεση της εργασιακής παροχής και ότι ακριβώς αυτήν την αυτοπρόσωπη παροχή είναι που δικαιούται να αξιώσει ο εργοδότης.

Θα φαινόταν, λοιπόν, ανακόλουθο, λαμβανομένων υπόψη και των ορισμών των άρθρων 200 και 288 Α.Κ., ο εργοδότης να έχει μεν απαίτηση έναντι του μισθωτού να εκτελεί αυτοπροσώπως την εργασία του, διότι αποβλέπει ακριβώς στην εργασιακή έκφραση της προσωπικότητας του, ο ίδιος όμως, να μην έχει αντίστοιχη υποχρέωση σεβασμού της προσωπικότητας του μισθωτού κατά την σύμβαση.

Ο γενικός σεβασμός της προσωπικότητας του μισθωτού, που απορρέει ως κανόνας δημοσίας τάξεως, ενσωματώνεται ως αυτονόητος όρος σε κάθε εργασιακή σχέση με βάση τον συγκεκριμένο προσωπικό της χαρακτήρα, που ανακηρύσσεται από το άρθρο 651 Α.Κ. Η υποχρέωση σεβασμού της προσωπικότητας του μισθωτού αποτελεί συμβατική υποχρέωση του εργοδότη θεμελιουμένη επί του άρθρου 651 Α.Κ. σε συνδυασμό προς τα άρθρα 200 και 288 Α.Κ.³⁰¹.

Σε περίπτωση προσβολής της προσωπικότητας του μισθωτού γεννώνται αξιώσεις εκ της συμβάσεως και εξωσυμβατικές.

301. Κεράνης, ο.π., 107 επ., όπου αναλυτική αναφορά στη νομική θεμελίωση του δικαιώματος σεβασμού της προσωπικότητας.

Τα μέσα προστασίας εκ της συμβάσεως εξαρτώνται κυρίως από το είδος της προσβολής και έχουν αναφερθεί εκτενώς ανωτέρω. Γενικώς και ενδεικτικά, τα μέσα προστασίας του μισθωτού εκ της συμβάσεως συνίστανται:

- α) Στην ένσταση επισχέσεως της εργασίας (325 Α.Κ.).
- β) Στο δικαίωμα να θεωρήσει ο μισθωτός, ιδίως επί διαρκούς προσβολής της προσωπικότητάς του, ότι ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος, μη αποδεχόμενος την εργασία του και μη προβαίνων στην απαιτούμενη σύμπραξη (656 Α.Κ.).
- γ) Στο δικαίωμα του μισθωτού να απόσχει της εργασίας του με βάση την διάταξη 656 Α.Κ., διότι η παροχή καθίσταται αδύνατη με υπαιτιότητα του εργοδότη.
- δ) Στο δικαίωμα να αξιώσει δικαστικά την εκτέλεση των υποχρεώσεων του εργοδότη σύμφωνα με τα άρθρα 946 και 947 Κ.Πολ.Δ. και
- ε) Στο δικαίωμα να θεωρήσει τη συμπεριφορά του εργοδότη ως μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασιακής του συμβάσεως (άρθρο 7 ν. 2112/20) με τις ανωτέρω αναλυτικά αναφερόμενες στην οικεία ενότητα δυνατότητες.

3.4.2 ΕΞΩΣΥΜΒΑΤΙΚΗ – ΑΔΙΚΟΠΡΑΚΤΙΚΗ

Οι εξωσυμβατικές αξιώσεις αφορούν ³⁰²:

- α) Στην άρση της προσβολής και την παράλειψη αυτής στο μέλλον (άρθρο 57 Α.Κ.).
- β) Στην αποκατάσταση της ηθικής βλάβης κατ' άρθρα 57 και 59 Α.Κ.
- γ) Στην αποκατάσταση κάθε περαιτέρω ζημίας (άρθρο 5 παρ. 2 και άρθρο 914 Α.Κ.) και στην καταβολή χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης κατ' άρθρο 932 Α.Κ..

Δηλαδή, πέρα από τις ανωτέρω μορφές ειδικής προστασίας του θύματος, σε όλες τις περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης και προσβολής της αξιοπρέπειας του παρενοχλούμενου, παρέχεται σε αυτόν η γενική προστασία των άρθρων 57-60 Α.Κ., τα οποία έχουν ευθεία και παράλληλη εφαρμογή με τα παραπάνω και παρέχουν στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ζητήσει την αναγνώριση της γενομένης προσβολής, την άρση της και την παράλειψή της στο μέλλον ³⁰³, καθώς επίσης και την επιδίκαση σε αυτόν χρηματικής ικανοποίησης για την ηθική βλάβη που υφίσταται ή την επιβολή οποιουδήποτε άλλου πρόσφορου μέτρου, χωρίς να αποκλείεται και η παράλληλη αξίωση του για αποζημίωση, σύμφωνα με τις διατάξεις περί αδικοπραξιών ³⁰⁴.

Έτσι, η ηθική παρενόχληση γεννά αξίωση χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης, που υπέστη το θύμα από την προσβλητική και παράνομη

³⁰². Κεράνης, ο.π., 113 επ., όπου αναλυτική αναφορά στη νομική θεμελίωση του δικαιώματος σεβασμού της προσωπικότητας.

³⁰³. Ληξουριώτης, ο.π., ΕΕργΔ, 51, 1992, 978.

³⁰⁴. Μον. Πρ. Αθ. 346/2000, ΕΕργΔ 60, 2001 με πλούσια σχόλια Βλαστού, 346 και 348 επ.

συμπεριφορά του θύτη. Η ηθική παρενόχληση είναι μία παράνομη πράξη, είτε γιατί υπερβαίνει τα όρια του διευθυντικού δικαιώματος, που καθορίζει το άρθρο 652 Α.Κ., είτε γιατί αποτελεί καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος, και προσβάλλει την προσωπικότητα και την αξιοπρέπεια του θύματος. Στο δικόγραφο της αγωγής με αίτημα την καταβολή χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης και για το ορισμένο αυτής, πρέπει να αναφέρονται με πληρότητα τόσο η παράνομη, βάνουση, μειωτική, προσβλητική και παρενοχλητική συμπεριφορά του θύτη προς το θύμα, όσο και οι λόγοι που την προκάλεσαν ³⁰⁵.

3.4.3. ΣΥΡΡΟΗ ΑΞΙΩΣΕΩΝ

Γενικά, οι αξιώσεις που συρρέουν μπορεί να είναι ενδοσυμβατικές ή εξωσυμβατικές ή τέλος να συρρέουν συμβατικές με εξωσυμβατικές αξιώσεις ³⁰⁶.

Στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων σύνηθες φαινόμενο είναι μία συμπεριφορά του εργοδότη να αποτελεί ταυτόχρονα, τόσο προσβολή της προσωπικότητας του μισθωτού ή /και αδικοπραξία, όσο και παράβαση κάποιου όρου της συμβάσεως. Τούτο συμβαίνει π.χ. επί αντισυμβατικής μετατάξεως προϊσταμένου υπηρεσίας στη διεύθυνση ενός μόνον τμήματος με σκοπό τον εξαναγκασμό του μισθωτού σε παραίτηση ³⁰⁷, επί μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων της συμβάσεως συνεπαγόμενης ηθική βλάβη του μισθωτού ³⁰⁸, επί προσβολής των δικαιωμάτων του μισθωτού που απορρέουν από τη θέση του, και ιδίως όσον αφορά: α) την ανάθεση καθηκόντων ³⁰⁹, β) την υπηρεσιακή εξέλιξη ³¹⁰, γ) την καταχρηστική άρνηση αποδοχής των υπηρεσιών του ³¹¹, δ) την καταχρηστική μετάθεση ³¹² και στ) την παράνομη άσκηση πειθαρχικής εξουσίας ³¹³.

Η αξίωση αποζημιώσεως σύμφωνα με τις διατάξεις περί αδικοπραξιών, άρθρο 914 Α.Κ επ. αποτελεί μία περίπτωση ρητά επιτρεπόμενης συρροής αξιώσεων, και δη εξωσυμβατικών. Η αποζημίωση θα περιλαμβάνει κάθε περιουσιακής φύσεως ζημία, που υπέστη το θύμα ³¹⁴.

305. Λεβέντης – Παπαδημητρίου, 2011, ο.π..632, Γαμβρούδης, ΕΑΕΔ 41, 2007, ο.π., 883 επ.

306. Κεράνης, ο.π., 114 επ.

307. Εφ.Αθ. 8136/73 ΔΕΝ 30.152.

308. Α.Π. 791/64 ΔΕΝ 21.100, Α.Π. 78/70 ΔΕΝ 26.354.

309. Εφ.Αθ. 12418/95 ΕΕΔ 56.131 (απογύμνωση από αρμοδιότητες), Α.Π. 2058/86 ΝοΒ 35.1236 (αφαίρεση καθηκόντων), Εφ.Αθ. 455/92 ΕΕΔ 51.500 (μετάθεση και υποβιβασμός), Μον.Πρωτ.Αθ. 1698/97 ΕΕΔ 57.409 (αδρανοποίηση του μισθωτού).

310. Α.Π. 25/83 ΕΕΔ 42.380 (υπηρεσιακή εξέλιξη).

311. Εφ.Αθ. 4433/96 ΕΕΔ 57.30.

312. Μον.Πρωτ.Αθ. 254/93 ΕΕΔ 52.832, Εφ.Αθ. 455/92 ΕΕΔ 51.500.

313. Εφ.Αθ. 1677/95 ΕΕΔ 55.536.

314. Κεράνης, ο.π., 134 επ.

Το πρόβλημα της συρροής έχει απασχολήσει τη θεωρία κυρίως από την άποψη των σχέσεων των συρρεουσών αξιώσεων και των αποτελεσμάτων στα οποία οδηγεί η εφαρμογή τους ³¹⁵.

3.5. ΠΟΙΝΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ

- ✓ άρθρο 16 ν. 3304/2005 ποινικές κυρώσεις
- ✓ άρθρο 23 παρ. 2 ν. 1264/1982, άσκηση ποινικής δίωξης κατά του εργοδότη εφ' όσον έχει αναγνωρισθεί η ακυρότητα της απόλυσης του μισθωτού λόγω ειδικών περιστάσεων και ιδιαίτερου συμφέροντος του μισθωτού, που επιβάλλουν την πραγματική του απασχόληση
- ✓ άρθρο 361 εξύβριση λόγω ή έργω
- ✓ άρθρο 337 προσβολή γενετήσιας αξιοπρέπειας
- ✓ άρθρο 353 πρόκληση σκανδάλου
- ✓ άρθρο 385 εκβίαση

Ο Ποινικός Κώδικας προβλέπει το έγκλημα της έργω εξύβρισης αρ. 361 ΠΚ, της προσβολής της γενετήσιας αξιοπρέπειας 337 ΠΚ, της πρόκλησης σκανδάλου 353 ΠΚ και της εκβίασης 385 ΠΚ, ανάλογα με τις συνθήκες της πράξης.

Τα ελληνικά δικαστήρια αντιμετώπισαν ορισμένες περιπτώσεις κυρίως σεξουαλικής παρενόχλησης ³¹⁶ ως προσβολής της προσωπικότητας του παρενοχλούμενου ³¹⁷ στον χώρο εργασίας. Μέχρι σήμερα δεν αντιμετωπίστηκε αυτοτελές θέμα ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, αφού το ζήτημα αυτό εξετάζεται ως βλαπτικής μεταβολής όρων εργασίας, περιπτώσεις προσβολής της

315. Κεράνης, ο.π., 116 επ., όπου αναφορά στις θεωρίες περί συρροής.

316. Γκούτος, ΔΕΝ 2003, ο.π., σ. 193-200.

317. Εφ.Θεσ/κης 957/2001 Αρμεν. 2001, 948, Συνεχής σεξουαλική παρενόχληση εκ μέρους του εργοδότη, ηθική μείωση, βαρεία προσβολή της προσωπικότητας, αδυναμία συνέχισης συνεργασίας με πνεύμα αμοιβαίας κατανόηση και συνεργασίας κατ' αντικειμενική κρίση και κατά την καλή πίστη. Μονομερής βλαπτική μεταβολή. Άτακτη καταγγελία σύμβασης εργασίας, Εφ.Αθ. 4937/2001 ΔΕΝ 2002 σελ. 28, αναιρεί την Μον.Πρωτ. 15/1998. Εργαζόμενη δέχθηκε επίθεση από κλητήρα. Αναφέρει το γεγονός στον διοικητικό διευθυντή. Η παράληψη του εργοδότη να λάβει μέτρα προστασίας εργαζόμενης από την σεξουαλική παρενόχληση υπάλληλου της καθώς και η εντολή να παραμείνει η εργαζόμενη σε χώρο εργασίας, όπου κινδυνεύει από σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί παράβαση της υποχρέωσης του εργοδότη για προστασία της προσωπικότητας εργαζομένης, η οποία αναγκάστηκε να παραιτηθεί. Υποχρέωση σεβασμού της προσωπικότητας. Υποχρέωση πρόνοιας, καταχρηστική άσκηση διευθυντικού δικαιώματος μονομερής βλαπτική μεταβολή, αναγκαστική παραίτηση ισοδυναμεί με καταγγελία, εφαρμόζεται ο Ν.2112/1920, ΑΠ 1655/1999 ΔΕΕ 11/2000 σ. 1145 απορρίπτει αίτηση για αναίρεση της Εφ.Αθ. 5789/1998 Έλεγχος εργοδοτικού δικαιώματος για καταγγελία σύμβασης εργασίας 281 ΑΚ καταχρηστική καταγγελία σύμβασης εργασίας λόγω της απόκρουσης σ.π. και προσθέτει και την συγκάλυψη της παρενόχλησης (Παρέμβαση ΓΣΕΕ και ΕΚΑ), · Βλ. Ταμπάκης, «Η σεξουαλική παρενόχληση εις τας εργασιακές σχέσεις» ΔΕΝ, τ.57, 2001, (1217) 1221 επ.

προσωπικότητας ή κατάχρησης δικαιώματος, αν η παρενόχληση είναι πράξη του εργοδότη που οδήγησε σε βλαπτική μεταβολή όρων εργασίας ή απόλυση³¹⁸.

Ο νόμος 3304/2005, στο άρθρο 16 προβλέπει τις ποινικές κυρώσεις (φυλάκιση έξι (6) μηνών μέχρι τριών (3) ετών και χρηματική ποινή χιλίων (1.000) έως πέντε χιλιάδων (5.000) ευρώ) που επιβάλλονται σε όποιον παραβιάζει την κατά τον παρόντα νόμο απαγόρευση διακριτικής μεταχείρισης για τους λόγους που αναφέρει το άρθρο 1.

3.6. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ

Η αποκατάσταση της παρενοχλήσεως δεν επιτυγχάνεται μόνο με τη προσφυγή στη δικαιοσύνη και την απειλή των ποινικών κυρώσεων, αλλά και με τις διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 17 ν. 3304/2005, σύμφωνα με το οποίο, το πρόσωπο, που ενεργεί ως εργοδότης και που παραβιάζει την απαγόρευση της διακριτικής μεταχείρισης τιμωρείται με πρόστιμο από τα αρμόδια όργανα του Υπουργείου Εργασίας.

Η παραβίαση της κατά τον νόμο 3896/2010 απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης ή από τον ασκούντα το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπρόσωπο ή προστηθέντα υπ' αυτών, κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή κατά τη διάρκεια, λειτουργία, εξέλιξη ή λύση αυτής, συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας και κατά την έννοια του άρθρου 16 του Ν. 2639/1998, για την οποία επιβάλλονται οι προβλεπόμενες στο άρθρο αυτό διοικητικές κυρώσεις, σύμφωνα με τα κριτήρια της παραγράφου 3 αυτού, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει.

Εκτός από τις παραπάνω ποινικές και διοικητικές κυρώσεις, οι οποίες δεν είναι βέβαια ικανές να εξασφαλίσουν στον θιγόμενο την κατά τα άνω αποτελεσματική έννομη προστασία, ο νόμος, ακολουθώντας πάγια νομοθετική τακτική και σε αντίθεση με νομοθετικές ρυθμίσεις άλλων κρατών μελών που υλοποιούν την οδηγία, δεν προβλέπει και αστικές «κυρώσεις»³¹⁹.

318. Μ.Πρ.Αθ. 743/1999, ΕΕΔ 2000 σ. 548 με σχόλιο Ληξουριώτη, (έλλειψη ρύθμισης αναποτελεσματικό το αρθ.281 ΑΚ, όταν ο παρενοχλών δεν είναι εργοδότης, αλλά συνάδελφοι εργαζόμενοι. Ισότητα φυλών αναποτελεσματική), · ΑΠ 1655/1999 ΕΕΔ 2000 σ.1146 με σχόλιο Ληξουριώτη, (επανάληψη της παραδοχής ότι η καταγγελία σύμβασης εργασίας είναι καταχρηστική όταν οφείλεται στο ότι ο εργαζόμενος απέκρουσε σ.π., ομοίως και όταν η απόλυση έγινε προς συγκάλυψη σ.π. (αρ.281 ΑΚ).

319. Μεντεσίδου, οπ., σ. 86.

3.7. ΝΟΜΟΣ 3898/2010 – ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ

Στους εναλλακτικούς τρόπους επίλυσης των ιδιωτικών διαφορών περιλαμβάνεται και η διαμεσολάβηση. Η διαμεσολάβηση αποτελεί μια ευέλικτη διαδικασία η οποία διεξάγεται εμπιστευτικά και κατά την οποία ένα ουδέτερο πρόσωπο βοηθά ενεργά τα μέρη καθώς αυτά εργάζονται προς την επίτευξη συμφωνίας η οποία θα επιλύει μία μεταξύ τους διαφορά, με τα μέρη να έχουν τον απόλυτο έλεγχο όσον αφορά την βούληση τους να επιλύσουν την διαφορά αυτή αλλά και τους όρους της ως άνω συμφωνίας.

Ο θεσμός της διαμεσολάβησης εισήχθη προσφάτως στην ελληνική έννομη τάξη με την ψήφιση από τη Βουλή των Ελλήνων του ν. 3898/2010³²⁰. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο η σημαντικότερη αναφορά στη διαμεσολάβηση πραγματοποιήθηκε με την Οδηγία 2008/52/ΕΚ³²¹ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 21ης Μαΐου 2008 (και εις υλοποίηση της πραγματοποιήθηκε η θέσπιση του ν. 3898/2010 στην Ελλάδα) για ορισμένα θέματα διαμεσολάβησης σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις, η οποία είχε ως στόχο να διευκολύνει την πρόσβαση στην εναλλακτική επίλυση των διαφορών και να προαγάγει τον φιλικό διακανονισμό τους, ενθαρρύνοντας την χρήση της διαμεσολάβησης και φροντίζοντας για τη δημιουργία ισόρροπης σχέσης μεταξύ της διαμεσολάβησης και των δικαστικών διαδικασιών.

Η διαμεσολάβηση είναι η διαδικασία, κατά την οποία τα μέρη, με τη βοήθεια ενός ανεξάρτητου τρίτου προσώπου, του διαμεσολαβητή, προσδιορίζουν τις επιμέρους πτυχές της διαφοράς τους, ερευνούν τις εναλλακτικές λύσεις για την επίλυσή τους και επιχειρούν να καταλήξουν σε συμφωνία που θα ικανοποιεί τα αληθινά συμφέροντά τους.

Η προσφυγή στη διαμεσολάβηση επαφίεται στην πρωτοβουλία των μερών και αποτελεί μία μη δεσμευτική, καθαρά ιδιωτική μέθοδο επίλυσης των διαφορών. Με τη διαμεσολάβηση, η κρατική δικαιοσύνη δεν αμφισβητείται και δεν «ιδιωτικοποιείται», ως εκ τούτου δεν αποκλείεται η ευχέρεια της προσφυγής σε αυτήν.

Το άρθρο 2 του Ν. 3898/2010 αναφέρει τις υπαγόμενες σε αυτόν διαφορές. Με την διάταξη του άρθρου 2 οριοθετείται το πεδίο εφαρμογής της διαδικασίας διαμεσολάβησης στις ιδιωτικού δικαίου διαφορές, στις οποίες επιτρέπεται κατά το

320. Νόμος 3898/2010, (ΦΕΚ Α΄ 211/16-12-2010) «Διαμεσολάβηση σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις».

321. Οδηγία 2008/52/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 21ης Μαΐου 2008, ΕΕ αριθ. L 136 της 24/05/2008 σ. 0003 – 0008, για ορισμένα θέματα διαμεσολάβησης σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις.

ουσιαστικό δίκαιο να συνομολογηθεί συμβιβασμός. Οι διατάξεις του νόμου εφαρμόζονται στις διαδικασίες, στις οποίες δύο ή περισσότερα μέρη μίας αστικής ή εμπορικής διαφοράς επιχειρούν εκουσίως να καταλήξουν σε φιλική συμφωνία σχετικά με την επίλυση της διαφοράς τους με τη βοήθεια διαμεσολαβητή.

Δεν τυγχάνουν όμως εφαρμογής όσον αφορά σε δικαιώματα και υποχρεώσεις ως προς τις οποίες τα μέρη δεν έχουν την ελευθερία να αποφασίζουν βάσει του οικείου εφαρμοστέου δικαίου. Δεν καλύπτονται ιδίως φορολογικές, τελωνειακές ή διοικητικές υποθέσεις ή αξιώσεις κατά του κράτους λόγω πράξεων ή παραλείψεων κατά την άσκηση της κρατικής εξουσίας. Ο περιορισμός αυτός είναι αναπόφευκτος, αφού σκοπός της διαμεσολάβησης είναι η εξώδικη επίλυση της διαφοράς με την επίτευξη δεσμευτικής συμφωνίας των μερών. Στις υποθέσεις που καλύπτονται, εφόσον δεν γίνεται διάκριση, περιλαμβάνονται, τόσο οι εσωτερικές, όσο και οι διασυνοριακές διαφορές.

Σε ό,τι αφορά στις εργατικές διαφορές που αναφύονται στο πλαίσιο σύμβασης εξηρημένης εργασίας³²², διαμεσολάβηση χωρεί, εν γένει, όταν δεν υπάρχουν κανόνες αναγκαστικού δικαίου, που να έχουν τεθεί προς προστασία του εργαζόμενου, καθώς και στο μέτρο, που δεν έχει προβλεφθεί από την εργατική νομοθεσία ειδική διαδικασία διαμεσολάβησης ή συμφιλίωσης εργαζομένων και εργοδοτών, όπως συμβαίνει, π.χ., στην περίπτωση της διαφοράς ως προς το ύψος της αποζημίωσης εξαιτίας εργατικού ατυχήματος.

Επισημαίνεται ότι, στις ως άνω ιδιωτικές διαφορές, ανήκουν και διαφορές του Δημοσίου και των ν.π.δ.δ. στο πλαίσιο των οποίων αυτά δεν ασκούν δημόσια εξουσία.

Έτσι, η διαμεσολάβηση επιτρέπεται ως τρόπος εξωδικαστικής επίλυσης εργατικών διαφορών, π.χ. σε διαφορές από την καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών, υπερωριών κ.λπ., από μεταβολή των όρων εργασίας, από προσβλητική σε βάρος εργαζόμενου μεταχείριση ή διακριτική συμπεριφορά, αλλά και παρενόχληση, διαφορές μεταξύ των ίδιων των εργαζομένων κ.λ.π.,

Είναι αυτονόητο ότι, σε περίπτωση που, πριν από τη γένεση της διαφοράς, τα μέρη είχαν συνομολογήσει προσφυγή σε μελλοντική διαμεσολάβηση για διαφορές, που θα δημιουργηθούν στο πλαίσιο συγκεκριμένης έννομης σχέσης, δεν εμποδίζεται, κατά τη γένεση της διαφοράς, η προσφυγή στη δικαιοσύνη³²³. Όπως αναφέρεται και στην Αιτιολογική Έκθεση, «...η ύπαρξη συμφωνίας για προσφυγή σε διαμεσολάβηση δεν συνεπάγεται δικονομικές συνέπειες, όπως συμβαίνει στη συμφωνία για

322. Έκθεση επί του νομοσχεδίου «Διαμεσολάβηση σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις» Ι. Γενικές παρατηρήσεις επί του άρθρου 2 του ν. 3898/2010.

323. άρθρα 8 εδ. 1 και 20 παρ. 1 του Συντάγματος και 6 παρ. 1 της ΕΣΔΑ.

δαιτησία». Στο πλαίσιο αυτό η συμφωνία των μερών για διαμεσολάβηση θεμελιώνει γνήσια αναβλητική ένσταση ουσιαστικού δικαίου, η οποία αφορά το νόμο βάσιμο της αξίωσης και όχι το παραδεκτό ³²⁴. Αθέτηση δε της συμφωνίας περί διαμεσολάβησης γεννά, ενδεχομένως και υπό προϋποθέσεις, ενδοσυμβατική ευθύνη.

Η συμφωνία, πρακτικό συμβιβασμού, των μερών για την υπαγωγή μιας διαφοράς στη διαδικασία της διαμεσολάβησης πρέπει να αποδεικνύεται εγγράφως, χάριν της νομικής ασφάλειας ως προς τη συμφωνία αυτή, αλλά και της προστασίας των μερών. Η συμφωνία αυτή διέπεται από τις διατάξεις του ουσιαστικού δικαίου για τις συμβάσεις.

Ο στόχος της διαμεσολάβησης είναι να επιτρέψει στα μέρη να επιλύσουν συναινετικά τη διαφωνία τους με βιώσιμο και αυτοκαθοριζόμενο τρόπο. Η διαδικασία είναι εποικοδομητική και αφήνει χώρο για την προσωπική και την κοινωνική ανάπτυξη των αντίπαλων πλευρών. Η αρχή της αυτενέργειας και της εύρεσης της λύσης από τα ίδια τα μέρη εμπεριέχει την προσδοκία ουσιαστικής δικαιοσύνης. Επιπλέον, η διαμεσολάβηση ενέχει την υπόσχεση μιας πιο αποδοτικής ως προς το κόστος και ταχύτερης επίλυσης της διαφοράς σε σύγκριση με άλλες μεθόδους επίλυσης διαφορών. Για παράδειγμα, τα μέρη μπορεί να επιλέξουν τη διαμεσολάβηση, γιατί προσδοκούν ότι θα είναι πιο σύντομη και πιο οικονομική από τη δικαστική διαδικασία. Άλλοι λόγοι που μπορεί να προτιμάται η διαμεσολάβηση έναντι της δικαστικής διαδικασίας είναι η εμπιστευτικότητα, η μυστικότητα και η επιθυμία διατήρησης καλών σχέσεων με την άλλη πλευρά.

Συνοπτικά, ο θεσμός παρέχει τα εξής πλεονεκτήματα ³²⁵ για τα εμπλεκόμενα μέρη: Εξοικονόμηση χρόνου, εξοικονόμηση χρημάτων, εξοικονόμηση διαδικασιών για την προετοιμασία της κατ' αντιδικία επίλυσης της διαφοράς, αποφυγή κινδύνου έκδοσης δυσμενούς (ή απλά καθυστερημένης) δικαστικής απόφασης, ευελιξία και ταχύτητα της διαδικασίας, προστασία της αξιοπρέπειας των μερών, εξασφάλιση εμπιστευτικότητας και απορρήτου, επιρροή στη λύση της διαφοράς με σύμμετρη και φιλική ικανοποίηση των κατ' ιδίαν συμφερόντων των μερών, διαφύλαξη και συνέχιση των επιχειρηματικών ή άλλων σχέσεων συνεργασίας των μερών, ανάδειξη και συνεκτίμηση από τα μέρη και μη νομικών στοιχείων, δυνατότητα ένταξης και ξένων προς την αρχική διαφορά απαιτήσεων.

Τα μέρη απευθύνονται σε έναν τρίτο με στόχο τη φιλική διευθέτηση της διαφοράς τους. Διαμεσολαβητής είναι ο φορέας που επικουρεί τις διαπραγματεύσεις και δεν

324. Χριστοδούλου, Η οδηγία για τη διαμεσολάβηση στις ιδιωτικές διαφορές, ΝοΒ 2010, 287, 294.

325. Πηγή <http://www.avlogiari.gr/frontend/index.php> από 25.9.2013.

έχει αποφασιστική αρμοδιότητα. Δεν εκπροσωπεί καμία πλευρά και λειτουργεί σε καθεστώς ουδετερότητας και αμεροληψίας. Η εκτίμηση του διαμεσολαβητή έχει βαρύνουσα σημασία για την διατύπωση των προτεινόμενων όρων διευθέτησης της διαφοράς.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΠΡΟΛΗΠΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ

Μέχρι σήμερα αρκετοί συγγραφείς έχουν αναφερθεί στην ανάγκη για λήψη μέτρων για την πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο ³²⁶. Τα μέτρα αυτά, είτε είναι επικεντρωμένα στο άτομο (θύτη ή θύμα της παρενόχλησης), είτε στον ίδιο τον οργανισμό.

Στα μέτρα πρόληψης, ενδεικτικά, συμπεριλαμβάνονται οι διαδικασίες επιλογής προσωπικού ³²⁷, η μόνιμη απασχόληση στην επιχείρηση ιατρού και τεχνικού ασφαλείας, η σύνταξη δεσμευτικού κειμένου – κανονισμού – κώδικα δεοντολογίας, η διαβούλευση και η εκπαίδευση των εργαζόμενων σε θέματα που αφορούν στην πληρέστερη κατανόηση του εργασιακού τους ρόλου και καθηκόντων, η συνδρομή από επαγγελματίες με ειδικές γνώσεις στην διαμεσολάβηση. Όλα αυτά αναμφίβολα μπορούν να αποδειχθούν ευεργετικού χαρακτήρα, τόσο για τους εργαζόμενους, που πέφτουν θύματα παρενόχλησης, όσο και για την ίδια την επιχείρηση που θα αποκτήσει ενεργό ρόλο στην επικοινωνία μεταξύ των υπαλλήλων της, αποφεύγοντας έτσι σοβαρές οικονομικές συνέπειες και δυσλειτουργίες της.

Οι εργοδότες οφείλουν με τρόπο προγραμματισμένο και συστηματικό να λαμβάνουν μέτρα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής διάκρισης, ιδίως για την πρόληψη της ηθικής παρενόχλησης και της ψυχολογικής βίας. Επιπλέον, οι εργοδότες οφείλουν να παρέχουν, σε τακτά χρονικά διαστήματα, τις κατάλληλες πληροφορίες στους εργαζόμενους και στους εκπροσώπους τους, καθώς και στους αρμόδιους φορείς, όταν οι πληροφορίες αυτές τους ζητούνται. Οι πληροφορίες αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν στοιχεία για θέματα παρενόχλησης, τα

326. Workplace Bullying (Mobbing), βλ. *Zapf, & Einarsen*, (2010). Individual antecedents of bullying: The victims and the bullies. *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (pp. 177-200), · *Zapf, Escartín, Einarsen, Hoel, & Vartia*, (2010). Empirical findings on the prevalence and risk groups of bullying in the workplace. *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*, (pp. 75-105) · *Zapf, & Einarsen*, (2005). Mobbing at work. *Escalated conflicts in Organizations. Counterproductive workplace behavior: Investigations of actors and targets*, (pp. 237-270). πηγή του Arbeits- und Organisationspsychologie Frankfurt University, http://web.uni-frankfurt.de/fb05/psychologie/Abteil/ABO/forschung/mobbing_e.htm από 30.10.2013, · *Lutgen-Sandvik, & Sypher*, (2009) Workplace Bullying: Causes, Consequences, and Corrections, σ. 60 επ., πηγή από http://www.wikiway.net/images/1/1c/Lutgen_Workplace_Bullying.pdf από 30.10.2013.

327. Κατά την επιλογή των εργαζομένων, μέσω ψυχολογικών εξετάσεων, του ιστορικού, των συστατικών επιστολών πρέπει να αποφεύγονται οι εν δυνάμει εκρηκτικοί και βίαιοι εργαζόμενοι, Έτσι, θα πρέπει να εξετάζεται διεξοδικά π.χ. το ανεξήγητο χρονικό κενό απασχόλησης, οι ατελείς ή ψευδείς πληροφορίες στο βιογραφικό ή την αίτηση του υποψηφίου, κάποια αρνητική ή πλαστή συστατική επιστολή, κάποιο προηγούμενο περιστατικό ανυπακοής ή βίαιης συμπεριφοράς στην εργασία του, κάποια αμετάκλητη ποινική καυαδικαστική απόφαση για βίαιη συμπεριφορά ή παρενόχληση, κάποια προηγούμενη απόλυση για τέτοιο λόγο, κάποιο ιστορικό χρήσης ουσιών ή αλκοόλ, κάποιες ισχυρές ενδείξεις αστάθειας στην εργασία, κάποια εμμονή εναντίον κάποιου συναδέλφου ή κάποιου προϊσταμένου.

αίτια αυτής, τις επιπτώσεις στο εργατικό δυναμικό, τα ετήσια ποσοστά εμφάνισης διακριτικών συμπεριφορών στο χώρο εργασίας και στα διάφορα επίπεδα οργάνωσης του φορέα απασχόλησης, καθώς και για τα μέτρα που ενδεχομένως προτίθενται να λάβουν για τη βελτίωση της κατάστασης, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.³²⁸ Η συμμετοχή του εργοδότη στην όλη διαδικασία έγκειται κατά βάση όχι μόνο στην παροχή επαρκών πληροφοριών, αλλά κυρίως στην συνεχή παρακολούθηση του εργασιακού περιβάλλοντος όπου εντοπίστηκε το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης, ιδίως στην περίπτωση όπου θύτης και θύμα θα πρέπει να εξακολουθούν να συνυπάρχουν στο ως άνω περιβάλλον.

Η νομική βάση για την εξασφάλιση στους εργαζομένους υγιεινών και ασφαλών συνθηκών εργασίας βρίσκεται στο άρθρο 662 Α.Κ., το οποίο θεμελιώνει την γενικότερη εργοδοτική υποχρέωση πρόνοιας «ο εργοδότης έχει υποχρέωση να διαρρυθμίζει τα σχετικά με την εργασία και με το χώρο της, καθώς και τα σχετικά με τη διαμονή, τις εγκαταστάσεις και τα μηχανήματα ή εργαλεία, έτσι ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζομένου».³²⁹

Η νομική προστασία είναι αδιαμφισβήτητα σημαντική και απαραίτητη, αλλά η ευαισθητοποίηση, η αναγνώριση του προβλήματος, η ενημέρωση και η πρόληψη είναι η μόνη πραγματική προστασία.

Εξάλλου, συχνά, ακόμη και μετά την νομική δικαίωση, τα θύματα εξακολουθούν να υποφέρουν από ψυχοσωματικά συμπτώματα, να παρουσιάζουν μεγάλες δυσκολίες στην επανένταξη και δεν μπορούν να ξεπεράσουν τις πληγές, που τους άφησε το βίωμα της παρενόχλησης.

Ενδεχομένως, και αναλόγως με τη μορφή και την ένταση της παρενόχλησης, να απαιτείται κάποια διαμεσολάβηση, από το ίδιο το εργασιακό του περιβάλλον, από συνδικάτα, από επιτροπές επιθεώρησης, από γιατρούς εργασίας, από διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού, από ειδικούς συμβούλους ή χρειάζεται να αναζητήσει εξωτερικοί βοήθεια από ψυχολόγο ή ψυχίατρο.

Έτσι, πολλές φορές, παρά τη δικαστική νίκη, το θύμα της παρενόχλησης χρήζει ψυχολογικής υποστήριξης, η οποία μπορεί να επιτευχθεί μέσω της επαγγελματικής αποκατάστασης, της ψυχοθεραπείας, της οργάνωσης ομάδων αυτοβοήθειας και της θεραπευτικής αγωγής.

Ωστόσο, υπάρχουν περιπτώσεις θυμάτων που, όπως ο φοίνικας ξαναγεννιέται από τις στάχτες του, αναγεννιούνται από τις δυσκολίες και γίνονται πιο

328. Ντάτη, ΕΠΙΚΑ 2011, ο.π., 315.

329. Ληξουριώτης, 2010, ο.π., 563.

δυνατοί. Αυτή η οδυνηρή εμπειρία ζωής αποτελεί συχνά ευκαιρία για επαναδραστηριοποίηση.

4.1. ΣΥΜΒΟΛΗ ΚΥΑΕ

Ο Κώδικας για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων (ΚΥΑΕ, Ν. 3850/2010) αποτελεί σημαντικότερο νομοθέτημα, δεδομένου ότι κωδικοποιεί νόμους με περιεχόμενο την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Έτσι, κυρώθηκε σύμφωνα με το άρθρο 76 παρ. 7 του Συντάγματος ο εν λόγω κώδικας νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, με τον οποίο κωδικοποιήθηκαν οι σχετικές διατάξεις.

Τα βασικά προηγούμενα του ΚΥΑΕ νομικά εργαλεία σχετικά με την υγεία και ασφάλεια στο χώρο εργασίας ήταν ο ν. 1568/1985³³⁰ και το π.δ. 17/1996³³¹.

Ο Κ.Υ.Α.Ε. έχει ως αντικείμενο την εφαρμογή μέτρων για την προαγωγή της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων κατά την εργασία. Προς το σκοπό αυτό, περιέχει γενικές αρχές σχετικά με την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων και την προστασία της υγείας και της ασφάλειας, την εξάλειψη των συντελεστών κινδύνου των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών, την ενημέρωση, τη διαβούλευση, την ισόρροπη συμμετοχή, την κατάρτιση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, καθώς και τους κανόνες για την εφαρμογή των γενικών αυτών αρχών (Άρθρο 1, Κεφάλαιο Α', Ν. 3850/2010).

Το άρθρο 2 αναφέρεται στην έκταση εφαρμογής και ορίζει στην παρ. 1. «Οι διατάξεις του κώδικα εφαρμόζονται, εφόσον δεν ορίζεται αλλιώς, σε όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα», ενώ στην παρ. 3. «Οι διατάξεις του κώδικα δεν εφαρμόζονται στο οικιακό υπηρετικό προσωπικό. Στην περίπτωση αυτή πρέπει να εξασφαλίζεται, όσο αυτό είναι δυνατόν, η υγεία και η ασφάλεια του ως άνω προσωπικού, εν όψει των στόχων του κώδικα».

Από την έναρξη ισχύος του νόμου καταργείται κάθε διάταξη γενική ή ειδική που αφορά θέματα ρυθμιζόμενα από τον Κ.Υ.Α.Ε.

330. Ν. 1568/1985, (Φ.Ε.Κ.177/Α'18.10.1985), «Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων».

331. Π.Δ. 17/1996, (ΦΕΚ 11/Α/1996) "Μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία σε συμμόρφωση με τις οδηγίες 89/391/ΕΟΚ και 91/383/ΕΟΚ", πρβλ.Ληξουριώτη, 2010, ο.π., 563 επ. για αναλυτική αναφορά στον ν. 1568/1985, καθώς και σε διεθνή και κοινοτικά κείμενα σχετιζόμενα με την υγεία και ασφάλεια στο χώρο εργασίας.

Στο άρθρο 4 με τίτλο «Σύσταση Επιτροπής Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (Ε.Υ.Α.Ε.) - Εκπρόσωποι των εργαζομένων» προβλέπεται ότι: 1. Οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από πενήντα (50) άτομα έχουν δικαίωμα να συνιστούν Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (Ε.Υ.Α.Ε.), αποτελούμενη από εκλεγμένους εκπροσώπους τους στην επιχείρηση. 2. Στις επιχειρήσεις που απασχολούν από είκοσι (20) άτομα και πάνω οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να επιλέγουν εκπροσώπους, με ειδική αρμοδιότητα σε θέματα προστασίας της ασφάλειας και της υγείας. 3. Στις επιχειρήσεις που απασχολούν κάτω από είκοσι (20) άτομα οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να διαβουλεύονται μεταξύ τους και να επιλέγουν με πλειοψηφία εκπρόσωπό τους για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων. Ο εκπρόσωπος αυτός επιλέγεται για διάστημα δύο ετών.

Στο άρθρο 5 αναφέρεται ότι η Ε.Υ.Α.Ε. ή ο εκπρόσωπος είναι όργανο συμβουλευτικό και έχει τις εξής αρμοδιότητες: α) μελετά τις συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση, προτείνει μέτρα για τη βελτίωση τους και του περιβάλλοντος εργασίας, παρακολουθεί την τήρηση των μέτρων για την υγεία και την ασφάλεια και συμβάλλει στην εφαρμογή τους από τους εργαζομένους, β) σε περιπτώσεις σοβαρών εργατικών ατυχημάτων ή σχετικών συμβάντων προτείνει τα κατάλληλα μέτρα για την αποτροπή επανάληψής τους, γ) επισημαίνει τον επαγγελματικό κίνδυνο στους χώρους ή θέσεις εργασίας και προτείνει μέτρα για την αντιμετώπισή του, συμμετέχοντας έτσι στη διαμόρφωση της πολιτικής της επιχείρησης, για την πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου, δ) ενημερώνεται από τη διοίκηση της επιχείρησης για τα στοιχεία των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών που συμβαίνουν σε αυτήν, ε) ενημερώνεται για την εισαγωγή στην επιχείρηση νέων παραγωγικών διαδικασιών, μηχανημάτων, εργαλείων και υλικών ή για τη λειτουργία νέων εγκαταστάσεων σε αυτή, στο μέτρο που επηρεάζουν τις συνθήκες υγείας και ασφάλειας της εργασίας, στ) σε περίπτωση άμεσου και σοβαρού κινδύνου καλεί τον εργοδότη να λάβει τα ενδεικνυόμενα μέτρα, χωρίς να αποκλείεται και η διακοπή λειτουργίας μηχανήματος ή εγκατάστασης ή παραγωγικής διαδικασίας, ζ) μπορεί να ζητεί τη συνδρομή εμπειρογνομόνων για θέματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, ύστερα από σύμφωνη γνώμη του εργοδότη.

Ο Κ.Υ.Α.Ε στο άρθρο 29 «Σχεδιασμός χώρων εργασίας»: αναφέρει μεταξύ άλλων ότι: 1. Η μελέτη των χώρων εργασίας πρέπει να αποβλέπει στη δημιουργία ασφαλούς και υγιεινού περιβάλλοντος και ακώλυτης ροής της εργασίας. Οι διαστάσεις των χώρων εργασίας πρέπει να είναι ανάλογες με το είδος της παραγωγικής διαδικασίας και τον αριθμό των εργαζομένων. 2. Σε κάθε θέση

εργασίας πρέπει να υπολογίζεται ελεύθερη επιφάνεια ώστε ο εργαζόμενος να μπορεί να κινείται ανεμπόδιστα κατά την εκτέλεση της εργασίας του, ενώ κατά το άρθρο 32 «Ανεμπόδιστη κυκλοφορία στους χώρους εργασίας» παρ. 1: Οι διάδρομοι κυκλοφορίας πρέπει να διατηρούνται συνεχώς ελεύθεροι. Ιδιαίτερα δεν πρέπει να κλειδώνονται, να φράζονται ή να μειώνεται η δυνατότητα διάκρισης των θυρών, που βρίσκονται στην πορεία των οδών διάσωσης.

Εν συνεχεία, στο άρθρο 42 με τίτλο «Γενικές υποχρεώσεις εργοδοτών» ορίζεται ότι: 1. Ο εργοδότης υποχρεούται να εξασφαλίζει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας και να λαμβάνει μέτρα που να εξασφαλίζουν την υγεία και ασφάλεια των τρίτων. 2. Αν ο εργοδότης προσφεύγει σε άτομα εκτός της επιχείρησης ή σε ΕΞ.ΥΠ.Π. για την ανάθεση των καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας ή/και ιατρού εργασίας, αυτό δεν τον απαλλάσσει από τις υποχρεώσεις του στον τομέα αυτό. 3. Οι υποχρεώσεις του τεχνικού ασφάλειας, του ιατρού εργασίας και των εκπροσώπων των εργαζομένων δεν θίγουν την αρχή της ευθύνης του εργοδότη. 5. Στο πλαίσιο των ευθυνών του ο εργοδότης λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των δραστηριοτήτων πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων, ενημέρωσης και κατάρτισης, καθώς και της δημιουργίας της απαραίτητης οργάνωσης και της παροχής των αναγκαίων μέσων. 6. Ο εργοδότης μεταξύ άλλων (παρ. 7-9) υποχρεούται: α) να φροντίζει ώστε να προσαρμόζονται τα μέτρα της προηγούμενης παραγράφου ανάλογα με τις μεταβολές των περιστάσεων και να επιδιώκει τη βελτίωση των υφιστάμενων καταστάσεων, β) να εφαρμόζει τις υποδείξεις των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους, γ) να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, δ) να γνωστοποιεί στους εργαζομένους τον επαγγελματικό κίνδυνο από την εργασία τους, ε) να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση, στ) να εξασφαλίζει τη συντήρηση και την παρακολούθηση της ασφαλούς λειτουργίας μέσων και εγκαταστάσεων, ζ) **να ενθαρρύνει και διευκολύνει την επιμόρφωση και εκπαίδευση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, σύμφωνα με τα άρθρα 22 και 48** και η) να λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων.

Ο Κώδικας στο άρθρο 43 προβλέπει μια σειρά ειδικότερων υποχρεώσεων εργοδοτών.

Βεβαίως, για την καλύτερη εφαρμογή του Κ.Υ.Α.Ε. προβλέπονται σε αυτόν διοικητικές κυρώσεις, κατ' άρθρο 71 παρ. 1: Σε κάθε εργοδότη, κατασκευαστή, παρασκευαστή, εισαγωγέα, προμηθευτή που παραβαίνει τις διατάξεις της νομοθεσίας για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων ανεξάρτητα από τις ποινικές κυρώσεις, επιβάλλεται με αιτιολογημένη πράξη του αρμόδιου Προϊσταμένου Κέντρου Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου ή του ελέγχαντος Ειδικού Επιθεωρητή Εργασίας και ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση του εργοδότη για παροχή εξηγήσεων: α) πρόστιμο για καθεμία παράβαση, από πεντακόσια ευρώ (500,00€) μέχρι πενήντα χιλιάδες ευρώ (50.000,00€), β) προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι έξι ημερών, και στην παρ. 3: Κατά την επιλογή και επιβολή των παραπάνω διοικητικών ποινών λαμβάνονται υπόψη, ιδίως: α) η αμεσότητα, η σοβαρότητα και η έκταση του κινδύνου, β) η σοβαρότητα της παράβασης, η τυχόν επαναλαμβανόμενη μη συμμόρφωση στις υποδείξεις των αρμόδιων οργάνων, οι παρόμοιες παραβάσεις για τις οποίες έχουν επιβληθεί κυρώσεις στο παρελθόν και ο βαθμός υπαιτιότητας.

Περαιτέρω υπάρχουν ποινικές κυρώσεις, κατ' άρθρο 72 παρ. 1: «Κάθε εργοδότης, που παραβαίνει με πρόθεση τις διατάξεις της νομοθεσίας, για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων και των κανονιστικών πράξεων που εκδίδονται με εξουσιοδότησή της τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον έξι μηνών ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον εννιακοσίων ευρώ (900,00€) ή και με τις δύο αυτές ποινές. Κάθε κατασκευαστής ή παρασκευαστής, εισαγωγέας ή προμηθευτής, που παραβαίνει με πρόθεση τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων και των κανονιστικών πράξεων που εκδίδονται με εξουσιοδότησή της τιμωρείται με ποινή φυλάκισης ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον διακοσίων ενενήντα τριών ευρώ (293,00€) ή και με τις δύο αυτές ποινές. Σε περίπτωση παράβασης των διατάξεων από αμέλεια οι παραπάνω δράστες τιμωρούνται με φυλάκιση μέχρι ενός έτους ή με χρηματική ποινή».

4.2. ΕΝΤΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Ενδοεπιχειρησιακές διαδικασίες πρόληψης και Καταστολής

Η αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας είναι ζήτημα παρέμβασης στα εργασιακά ήθη, δηλαδή στην ίδια την κοινωνική συμπεριφορά στο χώρο εργασίας. Έτσι, η πρόληψη έχει πολύ μεγαλύτερη αξία από ότι η καταστολή. Επίσης, η καταστολή προϋποθέτει λεπτούς χειρισμούς, έτσι ώστε το θύμα να μην υφίσταται επιδείνωση της προσβολής, ούτε να αφήνονται περιθώρια για

κατασκευασμένες καταγγελίες, που έχουν ως αποτέλεσμα ο φερόμενος ως θύτης να είναι το θύμα συκοφαντίας.

Στην διεθνή εμπειρία ³³² παρατηρείται η θεσμοθετημένη παρέμβαση τρίτου προσώπου, που επιλαμβάνεται για την διευθέτηση της διαφοράς.

Έτσι τα ζητήματα που μπορεί να αντιμετωπισθούν σε επιχειρησιακό επίπεδο είναι τα εξής ³³³ :

Ευαισθητοποίηση σε επίπεδο επιχείρησης και κλάδου για το πρόβλημα της ηθικής παρενόχλησης με αναφορά στους τρόπους με τους οποίους εκδηλώνεται και τις επιπτώσεις που έχει σε βάρος του θύματος και της επιχείρησης.

Ενημέρωση και εκπαίδευση εργαζομένων σχετικά με το πρόβλημα της ηθικής παρενόχλησης. Εκστρατεία πληροφόρησης των εργαζομένων με διάφορες μορφές, όπως είναι η έκδοση και διάθεση ενημερωτικών εντύπων, μέσα από τα οποία οι εργαζόμενοι θα μπορούν να πληροφορηθούν για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους, τις αρνητικές επιπτώσεις του φαινομένου στον οργανισμό ή δημοσίευση σχετικών άρθρων στον περιοδικό τύπο, τις εφημερίδες και όποιες άλλες πηγές ενημέρωσης διαθέτει η κάθε υπηρεσία ή προβολές ταινιών σχετικά με το πρόβλημα της ηθικής παρενόχλησης, ή ομάδες συζητήσεων ανάμεσα στα μέλη του οργανισμού.

Ειδική εκπαίδευση και επιμόρφωση ατόμων στη διοίκηση προσωπικού από ειδικούς επιστήμονες.

332. Καρακιουλάφη, ΕΕργΔ 2003, ο.π., σ. 28-31, όπου αναφορά στη Γαλλική νομοθεσία που προβλέπει την συμβιβαστική παρέμβαση του διαμεσολαβητή και στην Γερμανική νομοθεσία που εναποθέτει το ζήτημα στα συμβούλια εργαζομένων και στην πρωτοβουλία των εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων να αναπτύξουν μηχανισμούς ευαισθητοποίησης για το πρόβλημα και όργανα διαμεσολάβησης για την επιλύσει των σχετικών προβλημάτων στο επίπεδο της επιχείρησης.

333. Ντότσικα, Πηγή www.otoe.gr/Isotita/UplDocs/EIΣΗΓΗΣΗ%20M.NTOTΣΙΚA.doc, από 20.5.2013, Πηγή http://www.hsa.ie/eng/Workplace_Health/Bullying_at_Work/Employer_Policy/, από 10.9.2013, (The Health and Safety Authority (HSA) has overall responsibility for the administration and enforcement of health and safety at work in Ireland. Authority was established in 1989 under the Safety, Health and Welfare at Work Act, 1989 and reports to the Minister for Jobs, Enterprise and Innovation), · Lutgen-Sandvik & Sypher, (2009), Workplace Bullying: Causes, Consequences, and Corrections, σ. 41 επ., Πηγή http://www.wikiway.net/images/1/1c/Lutgen_Workplace_Bullying.pdf, από 15.10.2013, · Κατραμάδου, «Δημόσιος Τομέας», τ. 216, 2005, Πηγή http://www.dee.gr/mediaupload/publications/katramadou_ithiki_parenoxlisi.pdf από 16.10.2013.

Καταγραφή των φαινομένων ηθικής παρενόχλησης με τρόπο που επιτρέπει την διάκριση της αναφοράς από την καταγγελία, ώστε να συγκεντρωθούν στοιχεία για την έκταση του φαινομένου ανεξάρτητα από την καταγγελία για την λήψη μέτρων. Συστηματική συλλογή πληροφοριών σχετικά με φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης στον οργανισμό μέσω ειδικών ερωτηματολογίων, τακτικών συζητήσεων με το προσωπικό.

Περιοδική παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας της ευαισθητοποίησης.

Καθιέρωση ενδοεπιχειρησιακού οργάνου διαμεσολάβησης για την αντιμετώπιση των καταγγελιών. Το όργανο αυτό θα πρέπει να απολαμβάνει την εμπιστοσύνη της εργατικής και εργοδοτικής πλευράς, αλλά και των άμεσα εμπλεκόμενων στην παρενόχληση και συγχρόνως να έχει θεσμική δυνατότητα να χειρισθεί το ζήτημα με εχεμύθεια ταχύτητα και αποτελεσματικότητα.

Θεσμική διευκρίνιση των μέσων που καλύπτουν την ηθική αποκατάσταση του θύματος στο επίπεδο της επιχείρησης και τις συνέπειες σε βάρος του θύτη.

Αναδιοργάνωση του καταμερισμού εργασίας και της κατανομής ευθυνών. Το μέτρο αυτό μπορεί να αποβεί ιδιαίτερα αποτελεσματικό στο Δημόσιο Τομέα, όπου συχνά η έλλειψη συγκεκριμένων κανόνων και ευθυνών ευνοεί φαινόμενα κατάχρησης εξουσίας και παρενόχλησης.

Κώδικας Συμπεριφοράς - Δεοντολογίας ή «Εσωτερικός Νόμος» ή Κανονισμός Εργασίας ή Κείμενο Πολιτικής Επιχείρησης για εργοδότες και εργαζομένους με σκοπό την πρόληψη και αντιμετώπιση της ψυχολογικής βίας στο χώρο της εργασίας. Οι εργοδότες θα πρέπει να έχουν ενημερωμένα έγγραφα πολιτικής. Ο εργοδότης οφείλει να ξεκαθαρίσει και να προβάλλει την αμείλικτη στάση του κατά του «bullying» με τη σύνταξη ενός θεμελιώδους εγγράφου πολιτικής που περιγράφει: Τι είναι ο εκφοβισμός, Ότι ο εκφοβισμός δεν είναι αποδεκτός, Ότι οι αξίες του οργανισμού δεν υποστηρίζουν ή ανέχονται τέτοια συμπεριφορά, Ότι ο εργοδότης δεν επιτρέπει ανάρμοστη, βάνανυση, παρενοχλητική συμπεριφορά κατά την εργασία. Επίσης, θα πρέπει να αναφέρει ότι η επιχείρηση απαιτεί αξιοπρέπεια στο χώρο εργασίας, να περιγράφει σαφώς, βήμα προς βήμα, τη διαδικασία για τη διαχείριση των παραπόνων, θα πρέπει να διατίθενται στο προσωπικό, να είναι ορατή, και όλα τα άτομα με μόνιμη ή προσωρινή σχέση εργασίας θα πρέπει να έχουν πρόσβαση σε αντίγραφο.

Διερεύνηση καταγγελιών με ανεξάρτητη έρευνα, χωρίς καθοδήγηση μαρτύρων, χωρίς αντίποινα για τον καταγγέλοντα και με εμπιστευτικότητα, στο μέτρο του δυνατού: Δεν απαιτούν έρευνα όλοι οι ισχυρισμοί περί ηθικής

παρενόχλησης - Σε περίπτωση που υπάρχει διαφορετική ερμηνεία σε σχέση με την έννοια των δράσεων και την αιτιολόγηση τους, και προκειμένου να καθοριστεί ποια είναι η πιο σωστή προοπτική, θα προβλέπεται η συνδρομή ειδικών διαμεσολαβητών.

4.2.1. ΙΑΤΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ

Ο γιατρός εργασίας και ο τεχνικός εργασίας έχουν πρωταρχικό ρόλο στην εύρυθμη λειτουργία μιας επιχείρησης και η παρέμβαση τους αποδεικνύεται σωτήρια, τόσο για την πρόληψη, όσο και την αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης.

Στο άρθρο 8 του ΚΥΑΕ με τίτλο «Υποχρέωση απασχόλησης τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας της επιχείρησης» προβλέπεται ότι: στις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφάλειας, σύμφωνα και με το άρθρο 12 παράγραφος 4. Στις επιχειρήσεις που απασχολούν 50 και άνω εργαζομένους, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας, σύμφωνα με το κεφάλαιο Β'. Ο εργοδότης, για την αποτελεσματικότερη άσκηση των καθηκόντων του τεχνικού ασφάλειας και του ιατρού εργασίας, θέτει στη διάθεσή τους το αναγκαίο βοηθητικό προσωπικό, χώρους, εγκαταστάσεις, συσκευές και γενικά τα απαραίτητα μέσα και βαρύνεται με όλες τις σχετικές δαπάνες. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να διευκολύνει τον τεχνικό ασφάλειας και τον ιατρό εργασίας για την παρακολούθηση μαθημάτων εκπαίδευσης και επιμόρφωσης, όπως προβλέπεται στο άρθρο 22.

Σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 1. «Ο εργοδότης προκειμένου να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις του παρόντος για υποχρέωση χρησιμοποίησης υπηρεσιών τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας ή/και σε ιδιαίτερα προβλήματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, δύναται να επιλέξει μεταξύ της ανάθεσης των καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας ή/και ιατρού εργασίας σε εργαζομένους στην επιχείρηση ή σε άτομα εκτός της επιχείρησης ή της σύναψης σύμβασης με τις Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞ.Υ.Π.Π.) του άρθρου 23 ή συνδυασμό μεταξύ αυτών των δυνατοτήτων. 5. Η σύμβαση πρόσληψης του τεχνικού ασφάλειας και του ιατρού εργασίας γίνεται εγγράφως και αντίγραφο της κοινοποιείται από τον εργοδότη στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας».

Επίσης, στο άρθρο 20 ορίζεται πως «1. Ο τεχνικός ασφάλειας και ο ιατρός εργασίας υποχρεούνται κατά την εκτέλεση του έργου τους να συνεργάζονται, πραγματοποιώντας κοινούς ελέγχους των χώρων εργασίας. 2. Ο τεχνικός ασφάλειας

και ο ιατρός εργασίας οφείλουν, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, να συνεργάζονται με την Ε.Υ.Α.Ε. ή τον αντιπρόσωπο των εργαζομένων. 3. Ο τεχνικός ασφαλείας και ο ιατρός εργασίας οφείλουν να παρέχουν συμβουλές σε θέματα υγείας και ασφαλείας των εργαζομένων στα μέλη της Ε.Υ.Α.Ε. ή τον εκπρόσωπο των εργαζομένων και να τους ενημερώνουν για κάθε σημαντικό σχετικό ζήτημα».

Εξετάζοντας ειδικότερα τα επιμέρους ζητήματα για τον τεχνικό ασφαλείας και τον ιατρό εργασίας, διαπιστώνουμε τα εξής:

Σύμφωνα με το άρθρο 11 παρ. 5, ο τεχνικός ασφαλείας υπάγεται απευθείας στη διοίκηση της επιχείρησης, ενώ στο άρθρο 14 αναφέρονται οι γενικές και ειδικότερες συμβουλευτικές αρμοδιότητες του τεχνικού ασφαλείας, οι οποίες είναι: 1. Ο τεχνικός ασφαλείας παρέχει στον εργοδότη υποδείξεις και συμβουλές, γραπτά ή προφορικά, σε θέματα σχετικά με την υγεία και ασφαλεία των εργαζομένων και την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων. Τις γραπτές υποδείξεις ο τεχνικός ασφαλείας καταχωρεί σε ειδικό βιβλίο της επιχείρησης, το οποίο σελιδομετρείται και θεωρείται από την Επιθεώρηση Εργασίας. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να λαμβάνει γνώση ενυπογράφως των υποδείξεων που καταχωρούνται σε αυτό το βιβλίο. 2. Ειδικότερα ο τεχνικός ασφαλείας: α) συμβουλευεί σε θέματα σχεδιασμού, προγραμματισμού, κατασκευής και συντήρησης των εγκαταστάσεων, εισαγωγής νέων παραγωγικών διαδικασιών, προμήθειας μέσων και εξοπλισμού, επιλογής και ελέγχου της αποτελεσματικότητας των ατομικών μέσων προστασίας, καθώς και διαμόρφωσης και διευθέτησης των θέσεων και του περιβάλλοντος εργασίας και γενικά οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας, β) ελέγχει την ασφαλεία των εγκαταστάσεων και των τεχνικών μέσων, πριν από τη λειτουργία τους, καθώς και των παραγωγικών διαδικασιών και μεθόδων εργασίας πριν από την εφαρμογή τους και επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων υγείας και ασφαλείας των εργαζομένων και πρόληψης των ατυχημάτων, ενημερώνοντας σχετικά τους αρμόδιους προϊσταμένους των τμημάτων ή τη διεύθυνση της επιχείρησης.

Περαιτέρω, κατ' άρθρο 15 «Επίβλεψη συνθηκών εργασίας»: 1. Για την επίβλεψη των συνθηκών εργασίας ο τεχνικός ασφαλείας έχει υποχρέωση: α) να επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας από πλευράς υγείας και ασφαλείας των εργαζομένων, να αναφέρει στον εργοδότη οποιαδήποτε παράλειψη των μέτρων υγείας και ασφαλείας, να προτείνει μέτρα αντιμετώπισής της και να επιβλέπει την εφαρμογή τους, β) να επιβλέπει την ορθή χρήση των ατομικών μέσων προστασίας, γ) να ερευνά τα αίτια των εργατικών ατυχημάτων, να αναλύει και αξιολογεί τα

αποτελέσματα των ερευνών του και να προτείνει μέτρα για την αποτροπή παρόμοιων ατυχημάτων, δ) να εποπτεύει την εκτέλεση ασκήσεων πυρασφάλειας και συναγερμού για τη διαπίστωση ετοιμότητας προς αντιμετώπιση ατυχημάτων. 2. Για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση ο τεχνικός ασφάλειας έχει υποχρέωση: α) να μεριμνά ώστε οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση να τηρούν τους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και να τους ενημερώνει και καθοδηγεί για την αποτροπή του επαγγελματικού κινδύνου που συνεπάγεται η εργασία τους, β) να συμμετέχει στην κατάρτιση και εφαρμογή των προγραμμάτων εκπαίδευσης των εργαζομένων σε θέματα υγείας και ασφάλειας. 3. Η άσκηση του έργου του τεχνικού ασφάλειας δεν αποκλείει την ανάθεση σε αυτόν από τον εργοδότη και άλλων καθηκόντων, πέρα από το ελάχιστο όριο ωρών απασχόλησής του ως τεχνικού ασφάλειας. 4. Ο τεχνικός ασφάλειας έχει, κατά την άσκηση του έργου του, ηθική ανεξαρτησία απέναντι στον εργοδότη και στους εργαζομένους. Τυχόν διαφωνία του με τον εργοδότη, για θέματα της αρμοδιότητάς του, δεν μπορεί να αποτελέσει λόγο καταγγελίας της σύμβασής του. Σε κάθε περίπτωση η απόλυση του τεχνικού ασφάλειας πρέπει να είναι αιτιολογημένη. 5. Ο τεχνικός ασφάλειας έχει υποχρέωση να τηρεί το επιχειρησιακό απόρρητο.

Εξίσσου σημαντικές αρμοδιότητες στην επιχείρηση έχει ο ιατρός εργασίας, που πρέπει να κατέχει και να ασκεί την ειδικότητα της ιατρικής της εργασίας, όπως πιστοποιείται από τον οικείο ιατρικό σύλλογο, ενώ υπάγεται απευθείας στη διοίκηση της επιχείρησης (Άρθρο 16 παρ. 1 και 4).

Οι συμβουλευτικές αρμοδιότητες του ιατρού εργασίας είναι οι εξής: 1. Ο ιατρός εργασίας παρέχει υποδείξεις και συμβουλές στον εργοδότη, στους εργαζομένους και στους εκπροσώπους τους, γραπτά ή προφορικά, σχετικά με τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται για τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων. Ο ιατρός εργασίας καταχωρεί τις γραπτές υποδείξεις στο ειδικό βιβλίο του άρθρου 14. Ο εργοδότης λαμβάνει γνώση ενυπογράφως των υποδείξεων που καταχωρούνται σε αυτό το βιβλίο. 2. Ειδικότερα ο ιατρός εργασίας συμβουλεύει σε θέματα: α) σχεδιασμού, προγραμματισμού, τροποποίησης της παραγωγικής διαδικασίας, κατασκευής και συντήρησης εγκαταστάσεων, σύμφωνα με τους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, β) λήψης μέτρων προστασίας κατά την εισαγωγή και χρήση υλών και προμήθειας μέσων εξοπλισμού, γ) φυσιολογίας και ψυχολογίας της εργασίας, εργονομίας και υγιεινής της εργασίας, της διευθέτησης και διαμόρφωσης των θέσεων και του περιβάλλοντος της εργασίας και της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας, δ) οργάνωσης υπηρεσίας παροχής πρώτων βοηθειών, ε) **αρχικής τοποθέτησης και αλλαγής θέσης εργασίας για λόγους υγείας, προσωρινά ή μόνιμα, καθώς και ένταξης ή επανένταξης**

μειονεκτούντων ατόμων στην παραγωγική διαδικασία, ακόμη και με υπόδειξη αναμόρφωσης της θέσης εργασίας. 3. Ο ιατρός εργασίας δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιείται για να επαληθεύει το δικαιολογημένο ή μη, λόγω νόσου, απουσίας εργαζομένου (άρθρο 17).

Σύμφωνα με το άρθρο 18 «Επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων»: 1. Ο ιατρός εργασίας προβαίνει σε ιατρικό έλεγχο των εργαζομένων σχετικό με τη θέση εργασίας τους, μετά την πρόσληψη τους ή την αλλαγή θέσης εργασίας, καθώς και σε περιοδικό ιατρικό έλεγχο κατά την κρίση του επιθεωρητή εργασίας ύστερα από αίτημα της Ε.Υ.Α.Ε., όταν τούτο δεν ορίζεται από το νόμο. Μεριμνά για τη διενέργεια ιατρικών εξετάσεων και μετρήσεων παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος σε εφαρμογή των διατάξεων που ισχύουν κάθε φορά. **Εκτιμά την καταλληλότητα των εργαζομένων για τη συγκεκριμένη εργασία, αξιολογεί και καταχωρεί τα αποτελέσματα των εξετάσεων, εκδίδει βεβαίωση των παραπάνω εκτιμήσεων και την κοινοποιεί στον εργοδότη.** Το περιεχόμενο της βεβαίωσης πρέπει να εξασφαλίζει το ιατρικό απόρρητο υπέρ του εργαζομένου και μπορεί να ελεγχθεί από τους υγειονομικούς επιθεωρητές του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, για την κατοχύρωση του εργαζομένου και του εργοδότη. 2. Ο ιατρός εργασίας επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων προστασίας της υγείας των εργαζομένων και πρόληψης των ατυχημάτων. Για το σκοπό αυτό: α) επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας και αναφέρει οποιαδήποτε παράλειψη, προτείνει μέτρα αντιμετώπισης των παραλείψεων και επιβλέπει την εφαρμογή τους, β) επεξηγεί την αναγκαιότητα της σωστής χρήσης των ατομικών μέτρων προστασίας, γ) ερευνά τις αιτίες των ασθενειών που οφείλονται στην εργασία, αναλύει και αξιολογεί τα αποτελέσματα των ερευνών και προτείνει μέτρα για την πρόληψη των ασθενειών αυτών, δ) επιβλέπει τη συμμόρφωση των εργαζομένων στους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, ενημερώνει τους εργαζομένους για τους κινδύνους που προέρχονται από την εργασία τους, καθώς και για τους τρόπους πρόληψής τους, ε) παρέχει επείγουσα θεραπεία σε περίπτωση ατυχήματος ή αιφνίδιας νόσου. Εκτελεί προγράμματα εμβολιασμού των εργαζομένων με εντολή της αρμόδιας διεύθυνσης υγιεινής της νομαρχίας, όπου εδρεύει η επιχείρηση. 3. Ο ιατρός εργασίας έχει υποχρέωση να τηρεί το ιατρικό και επιχειρησιακό απόρρητο. 5. Ο ιατρός εργασίας πρέπει να ενημερώνεται από τον εργοδότη και τους εργαζομένους για οποιοδήποτε παράγοντα στο χώρο εργασίας που έχει επίπτωση στην υγεία. 6. Η επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων στον τόπο εργασίας δεν μπορεί να συνεπάγεται οικονομική επιβάρυνση γι' αυτούς και πρέπει να γίνεται κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας τους. 7. Ο ιατρός εργασίας έχει, κατά την άσκηση του έργου του, ηθική ανεξαρτησία απέναντι στον εργοδότη και στους εργαζομένους. Τυχόν διαφωνία του με τον

εργοδότη, για θέματα της αρμοδιότητάς του, δεν μπορεί να αποτελέσει λόγο καταγγελίας της σύμβασής του. Σε κάθε περίπτωση, η απόλυση του πρέπει να είναι αιτιολογημένη. 9. Για κάθε εργαζόμενο ο ιατρός εργασίας της επιχείρησης τηρεί σχετικό **ιατρικό φάκελο**. Επιπλέον, καθιερώνεται και περιλαμβάνεται στον ιατρικό φάκελο, ατομικό βιβλιάριο επαγγελματικού κινδύνου, όπου αναγράφονται τα αποτελέσματα των ιατρικών και εργαστηριακών εξετάσεων, κάθε φορά που εργαζόμενος υποβάλλεται σε αντίστοιχες εξετάσεις.

Προς εξασφάλιση της κατάλληλης επίβλεψης και τη διάγνωση τυχόν βλάβης της υγείας του σε συνάρτηση με τους κινδύνους, όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία, κάθε εργαζόμενος, εφόσον δεν προβλέπονται άλλα ειδικά μέτρα από τη νομοθεσία για τον ιατρικό του έλεγχο, μπορεί να προσφεύγει στον ιατρό εργασίας της επιχείρησης ή σε αρμόδια μονάδα του Ε.Σ.Υ. ή του ασφαλιστικού οργανισμού στον οποίο ανήκει ο εργαζόμενος. Σε περίπτωση, που από τη μονάδα του ασφαλιστικού οργανισμού ή τη μονάδα του Ε.Σ.Υ., διαπιστωθεί ενδεχόμενο πρόβλημα της υγείας που πιθανόν συνδέεται με το εργασιακό περιβάλλον, ενημερώνεται σχετικά η αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας και ο ιατρός εργασίας της επιχείρησης για όλα τα απαραίτητα στοιχεία. 3. Σε κάθε περίπτωση, οι δαπάνες που προκύπτουν από την εφαρμογή του άρθρου αυτού δεν βαρύνουν τον ίδιο τον εργαζόμενο (άρθρο 19).

Τέλος, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 22 «Επιμόρφωση τεχνικών ασφαλείας, ιατρών εργασίας και εκπροσώπων των εργαζομένων» παρ. 2: Η επιμόρφωση των τεχνικών ασφαλείας, των ιατρών εργασίας και των εκπροσώπων των εργαζομένων, που παρέχεται από τους αρμόδιους φορείς, διενεργείται και από το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.), (άρθρο 6 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 1991-1992), καθώς και από τα διαπιστευμένα κέντρα κατάρτισης, βάσει του άρθρου 17 του ν. 2224/1994³³⁴, παρ. 6: Ο χρόνος αποχής των εργαζομένων από την εργασία, για την παρακολούθηση των προγραμμάτων αυτών, θεωρείται χρόνος εργασίας για κάθε συνέπεια από τη σχέση εργασίας και για την αμοιβή τους και δεν μπορεί να συμψηφιστεί με την κανονική ετήσια άδειά τους.

334. Ν.2224/1994, (ΦΕΚ 112 Α'112/1994), «Ρύθμιση θεμάτων εργασίας, συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων και οργάνωσης Υπουργείου Εργασίας και των εποπτευομένων από αυτό νομικών προσώπων και άλλες διατάξεις».

4.2.2. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Βασικό προληπτικό της ηθικής παρενόχλησης μέτρο συνιστά η συμμετοχή των εργαζομένων και οι διαβουλεύσεις. Έτσι, κατ' άρθρο 46, παρ. 1 «Οι εργοδότες ζητούν τη γνώμη των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους και διευκολύνουν τη συμμετοχή τους στο πλαίσιο όλων των ζητημάτων που άπτονται της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία. Αυτό συνεπάγεται: α) διαβούλευση με τους εργαζομένους, β) δικαίωμα των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους να υποβάλλουν προτάσεις και γ) ισόρροπη συμμετοχή σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία ή/και την πρακτική.

Οι εργαζόμενοι ή οι εκπρόσωποι τους συμμετέχουν κατά τρόπο ισόρροπο και σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία ή/και πρακτική, ή ζητείται η γνώμη τους από τον εργοδότη εκ των προτέρων και εγκαίρως όσον αφορά: α) κάθε ενέργεια η οποία μπορεί να έχει ουσιαστικές επιπτώσεις στην ασφάλεια και την υγεία, β) τον καθορισμό των εργαζομένων της επιχείρησης ή/και των ατόμων εκτός της επιχείρησης ή/και της ΕΞ.Υ.Π.Π., που αναλαμβάνουν τα καθήκοντα του τεχνικού ασφάλειας ή/και του ιατρού εργασίας, γ) το σχεδιασμό και την οργάνωση της εκπαίδευσης που προβλέπεται στο άρθρο 48, δ) την κατάρτιση του κανονισμού υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και στ) την αντιμετώπιση προβλημάτων που σχετίζονται με την αλληλεπίδραση του εργασιακού και του ευρύτερου περιβάλλοντος (άρθρο 46, παρ. 2).

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν το δικαίωμα να ζητούν από τον εργοδότη να λάβει τα ενδεδειγμένα μέτρα και να του υποβάλλουν σχετικές προτάσεις κατά τρόπον ώστε να αντιμετωπίζεται οποιοσδήποτε κίνδυνος για τους εργαζομένους ή/και να εξαλειφθούν οι πηγές του κινδύνου (άρθρο 46, παρ. 3).

Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποι τους δεν πρέπει να υφίστανται δυσμενείς επιπτώσεις εξαιτίας αυτών των δραστηριοτήτων τους (άρθρο 46, παρ. 4).

Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποι τους έχουν το δικαίωμα να απευθυνθούν στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, αν κρίνουν ότι τα ληφθέντα μέτρα και τα διατιθέμενα από τον εργοδότη μέσα δεν αρκούν για να εξασφαλισθεί η ασφάλεια και η υγεία κατά την εργασία (άρθρο 46, παρ. 5).

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων κατά τις επισκέψεις και τους ελέγχους που διεξάγει η αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας δύνανται να παρίστανται και οφείλουν να είναι σε θέση να διατυπώνουν τις παρατηρήσεις τους (άρθρο 46, παρ. 6).

Κατ' άρθρο 47 «Ενημέρωση εργαζομένων»: Ο εργοδότης λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους στην επιχείρηση να λαμβάνουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες όσον αφορά: α) τη νομοθεσία που ισχύει σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και

τον τρόπο εφαρμογής της από την επιχείρηση, β) τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και τα μέτρα και τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης που αφορούν είτε την επιχείρηση εν γένει, είτε κάθε είδος θέσης εργασίας ή/και καθηκόντων.

Επίσης, σημαντική προληπτική μέθοδος είναι η εκπαίδευση των εργαζομένων:

1. Ο εργοδότης εξασφαλίζει σε κάθε εργαζόμενο κατάλληλη και επαρκή εκπαίδευση στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας, ιδίως υπό μορφή πληροφοριών και οδηγιών επ' ευκαιρία: α) της πρόσληψής του, β) τυχόν μετάθεσης ή αλλαγής καθηκόντων, γ) εισαγωγής ή αλλαγής εξοπλισμού εργασίας και δ) εισαγωγής νέας τεχνολογίας που αφορά ειδικά τη θέση εργασίας ή τα καθήκοντά του.

2. Η εκπαίδευση αυτή πρέπει: α) να προσαρμόζεται στην εξέλιξη των κινδύνων και στην εμφάνιση νέων κινδύνων και β) αν χρειάζεται, να επαναλαμβάνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα.

3. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δικαιούνται να λαμβάνουν την κατάλληλη εκπαίδευση.

4. Η εκπαίδευση αυτή δεν βαρύνει τους εργαζομένους ή τους εκπροσώπους τους. Η εκπαίδευση, που προβλέπεται στις παραγράφους 1 και 2 πρέπει να παρέχεται κατά την ώρα εργασίας (Άρθρο 48).

Τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 49 «Υποχρεώσεις εργαζομένων»: Κάθε εργαζόμενος έχει υποχρέωση να εφαρμόζει τους κανόνες υγείας και ασφάλειας και να φροντίζει ανάλογα με τις δυνατότητές του για την ασφάλεια και την υγεία του, καθώς και για την ασφάλεια και την υγεία των άλλων ατόμων που επηρεάζονται από τις πράξεις ή παραλείψεις του κατά την εργασία σύμφωνα με την εκπαίδευσή του και τις κατάλληλες οδηγίες του εργοδότη του (παρ. 1).

Για την πραγματοποίηση αυτών των στόχων, οι εργαζόμενοι οφείλουν ειδικότερα, σύμφωνα με την εκπαίδευση τους και τις κατάλληλες οδηγίες του εργοδότη τους: να αναφέρουν αμέσως στον εργοδότη ή/και σε όσους ασκούν αρμοδιότητες τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας, όλες τις καταστάσεις που μπορεί να θεωρηθεί εύλογα ότι παρουσιάζουν άμεσο και σοβαρό κίνδυνο για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και κάθε έλλειψη που διαπιστώνεται στα συστήματα προστασίας, να συντρέχουν τον εργοδότη και όσους ασκούν αρμοδιότητες τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας, όσον καιρό χρειαστεί, ώστε να καταστεί δυνατή η εκπλήρωση όλων των καθηκόντων ή απαιτήσεων, που επιβάλλονται από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία και να συντρέχουν τον εργοδότη και όσους ασκούν αρμοδιότητες τεχνικού ασφάλειας και ιατρού εργασίας, όσον καιρό χρειαστεί, ώστε ο

εργοδότης να μπορεί να εγγυηθεί ότι το περιβάλλον και οι συνθήκες εργασίας είναι ασφαλείς και χωρίς κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία εντός του πεδίου δραστηριότητάς τους (παρ. 2). Οι εργαζόμενοι έχουν υποχρέωση να παρακολουθούν τα σχετικά σεμινάρια ή άλλα επιμορφωτικά προγράμματα σε θέματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων (παρ.3).

4.2.3. ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Είναι σκόπιμο στους εσωτερικούς κανονισμούς³³⁵ και στις συλλογικές συμβάσεις³³⁶ να περιλαμβάνονται συγκεκριμένες, σαφείς και αυστηρές διατάξεις προστασίας από την ηθική παρενόχληση.

Όπως έχει αναφερθεί ανωτέρω, ο Κανονισμός εργασίας είναι κείμενο μεγάλης σημασίας, καθώς ορίζει τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα όλων των εργαζομένων και ρυθμίζει το πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων που ισχύουν στην επιχείρηση (Προσλήψεις, Μεταθέσεις, Μετακινήσεις, Υποχρεώσεις Εργαζομένων, Οργάνωση και Λειτουργία επιχείρησης, Αξιολόγηση, Αμοιβές, Λύση Σύμβασης κ.λ.π.).

Ας δούμε το παράδειγμα της Ελληνικής Τράπεζας³³⁷:

Για την αντιμετώπιση παραπόνων των εργαζομένων, που σχετίζονται με θέματα συνθηκών εργασίας, παρενόχλησης, υγείας, ασφάλειας, η Ελληνική Τράπεζα σύστησε επιτροπή παραπόνων, η οποία προβλέπεται από τον ισχύοντα Κανονισμό³³⁸ της Εργασίας.

Η Επιτροπή επιλαμβάνεται αποκλειστικά και μόνον παραπόνων των εργαζομένων που σχετίζονται με τις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων και της Τράπεζας. Παράπονο μπορεί να αποτελέσει οποιοδήποτε μέτρο ή κατάσταση που αφορά στις εργασιακές σχέσεις εργαζομένου και Τράπεζας ή επηρεάζει ή είναι δυνατό να επηρεάσει τους όρους εργασίας οποιουδήποτε εργαζομένου όπως θέματα ασφάλειας, υγείας, συνθηκών εργασίας, παρενόχλησης. Τα ως άνω παράπονα υποβάλλονται εγγράφως στην Επιτροπή από τον εργαζόμενο, η δε Επιτροπή οφείλει να απαντήσει εγγράφως στον εργαζόμενο εντός 15 εργασίμων

335. Η από 13.6.2002 ΣΣΕ – Εσωτερικός Κανονισμός Προσωπικού COSMOTE, άρθρο 6 παρ. 5, πηγή <http://unicosmo.gr/> από 17.11.2013.

336. Η από 13.6.2013 Επιχειρησιακή ΣΣΕ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ «Τράπεζα Eurobank Ergasias Ανώνυμη Εταιρία», άρθρο 6 παρ. 5, άρθρο 8, http://www.unioneurobank.gr/library/2013_ORGANISMOS.pdf από 17.11.2013.

337. Σύλλογος Εργαζομένων Ελληνικής Τράπεζας 16.11.2009, πηγή http://seet2005.blogspot.gr/2009_11_01_archive.html, από 17.11.2013.

338. άρθρο 16 - επιτροπή παραπόνων: Συγκροτείται Επιτροπή Παραπόνων που απαρτίζεται από δύο εκπροσώπους της Τράπεζας, εκ των οποίων ο ένας θα είναι ο πρόεδρος της Επιτροπής, και έναν εκπρόσωπο της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης, οι οποίοι ορίζονται στην αρχή εκάστου έτους με ετήσια θητεία.

ημερών.

Έτσι, όλοι οι εργαζόμενοι, που έχουν σχετικά παράπονα απευθύνονται στην Επιτροπή Παραπόνων προκειμένου να αντιμετωπίζονται τα προβλήματα που παρουσιάζονται.

4.3. ΕΚΤΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Σε περίπτωση ηθικής παρενόχλησης θεμελιώδους σημασίας είναι η συνδρομή και η υποστήριξη εκ μέρους του οικογενειακού, κοινωνικού και πολιτειακού περιβάλλοντος του θύματος στην αντιμετώπιση των προβλημάτων που επισείει η παρενόχληση. Το θύμα της παρενόχλησης είναι ιδιαίτερα τρωτό και ευάλωτο, έχει κακή αυτοεκτίμηση και μεγάλη ευαισθησία. Οι συγγενείς, οι φίλοι, οι συνάδελφοι του θύματος, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι εκάστοτε αρμόδιοι διοικητικοί φορείς καλούνται να παίξουν πρωταγωνιστικό ρόλο, να είναι σύμμαχοι του θύματος και αρωγοί του στην προσπάθεια του για δικαίωση και εργασιακή επανένταξη.

4.3.1. ΣΥΜΒΟΛΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

Σήμερα, η δράση του συνδικαλιστικού κινήματος στο θέμα της ηθικής παρενόχλησης βρίσκεται σε πρώιμο στάδιο, ενώ ο ρόλος του πρέπει να ενδυναμωθεί. Η κοινωνική αλληλεγγύη μεταξύ των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης είναι αυτή που μπορεί να ενισχύσει ευάλωτες ομάδες να αντισταθούν στον εκφοβισμό, μπορεί να απομονώσει, να καταγγείλει και να καταπολεμήσει φαινόμενα μαζικού χλευασμού, καταστάσεις εργασιακής κακομεταχείρισης, ή προσβλητικού, εκφοβιστικού εργασιακού περιβάλλοντος ή τις διώξεις εργαζομένων που λειτουργούν με κριτική πρωτοβουλία και γίνονται στόχος κακομεταχείρισης από τους συνάδελφους ή και τους προϊσταμένους τους.

Είναι επίσης σημαντικό το συνδικάτο να έχει εκ των προτέρων διαμορφωμένο ένα συνολικό και πλήρες σχέδιο δράσης από την ενημέρωση και ψυχολογική στήριξη του θύματος μέχρι τη καταγγελία και πιθανώς τη νομική του υπεράσπιση.

Οι δυνατότητες παρέμβασης του συνδικαλιστικού κινήματος μπορούν να καλύψουν ενδεικτικά τα εξής ζητήματα ³³⁹:

1. Ευαισθητοποίηση για το πρόβλημα της ηθικής παρενόχλησης. Είναι σημαντικό η έννοια της ηθικής παρενόχλησης να είναι κτήμα των εργαζομένων σε όλες τις βαθμίδες, να γίνει αντικείμενο δημόσιας συζήτησης. Κάτι τέτοιο μπορεί να λειτουργήσει αποτρεπτικά για πιθανούς θύτες ή μπορεί

339. *Νότσια*, πηγή www.otoe.gr/Isotita/UplDocs/EIΣΗΓΗΣΗ%20Μ.ΝΤΟΤΣΙΚΑ.doc, από 20.5.2013, · *Τσουκαλά*, ο.π., Πηγή <http://psychotherapy-gr.blogspot.gr/2007/11/union-eurobank.html> από 20.7.2013, · Ανεξάρτητη Αγωνιστική Συνδικαλιστική κίνηση εργαζομένων ΟΑΣΑ «Η ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας», πηγή από <http://www.aneksartitoi.gr/home/57--arxiki/315-2011-11-12-13-54-44.html>, από 20.11.2013.

να οδηγήσει πιο γρήγορα το θύμα και τους παρατηρητές σε διαμαρτυρία κι έξοδο από την κατάσταση.

2. Εντοπισμός, ετήσια καταγραφή των μορφών ηθικής παρενόχλησης και των ομάδων στις οποίες αφορά με βάση διάφορα προσωπικά γνωρίσματα, όπως το φύλο, την ηλικία, την καταγωγή, την προσωπική κατάσταση κλπ. και δημοσιοποίηση των αποτελεσμάτων της έρευνας σε διαδίκτυο και ημερήσια εφημερίδα.
3. Συγκρότηση ειδικού οργάνου για την αντιμετώπιση του προβλήματος, το οποίο θα συμμετέχει στις διαβουλεύσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων.
4. Μελέτη Κώδικα Συμπεριφοράς για την καταπολέμηση της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και εκτίμηση της σκοπιμότητας ίδρυσης ειδικού οργάνου που θα επιλαμβάνεται των σχετικών καταγγελιών με συμβουλευτική ή αποφασιστική αρμοδιότητα.
5. Επεξεργασία πρότασης για την συνολική αντιμετώπιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης σε εθνικές, επιχειρησιακές ή κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας.
6. Λήψη μέτρων με όρους συλλογικών συμβάσεων σε εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας - πλαίσιο για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία.
7. Παρέμβαση σε πιθανή δικαστική διαμάχη και υποστήριξη του θύματος.

Ενδεικτικά αναφέρονται οι πρωτοβουλίες των συνδικάτων στη Γαλλία ³⁴⁰:

Τον 7^ο/2008 υπεγράφη διεπαγγελματική Συμφωνία για το Στρες και τον 3^ο/2010 για την παρενόχληση / βία στην εργασία.

Επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις με θέμα τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία: αφορούν επιχειρήσεις με πάνω από 1.000 εργαζομένους (plan d'urgence) που παροτρύνθηκαν μετά από επιστολή του αρμόδιου Γενικού διευθυντή στο Υπουργείο Εργασίας προς 1.300 επιχειρήσεις προκειμένου να διευκολυνθεί η εφαρμογή της Διεπαγγελματικής Συμφωνίας.

Από τον 12^ο / 2009 – 10^ο / 2010 υπεγράφησαν 234 ΣΣΕ και 250 σχέδια δράσης κατόπιν συνεργασίας συνδικάτων στις επιχειρήσεις, ενώ καταρτίστηκαν κλαδικές ΣΣΕ σε 5 κλάδους (τηλεπικοινωνίες, βιομηχανίες ενέργειας κ.λ.π.).

4.3..2. ΣΥΜΒΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΦΟΡΕΩΝ (ΟΚΕ, ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ, Σ.Ε.Π.Ε, ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ, Σ.Υ.Α.Ε, Ν.Ε.Υ.Α.Ε., ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε)

Υπάρχουν συγκεκριμένα θεσμικά όργανα που συμβάλλουν ή τουλάχιστον έχουν τη δυνατότητα να βοηθήσουν στην αντιμετώπιση του προβλήματος της ηθικής παρενόχλησης³⁴¹.

Σύμφωνα με το άρθρο 18 ν 3304/2005 η ΟΚΕ (Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή) έχει καθήκον να συντάσσει ετήσια έκθεση για την εφαρμογή του ν.

³⁴⁰. Καρακιουλάφη, ο.π., ΕΕργΔ 2003, 21-37.

³⁴¹. Λεβέντης – Παπαδημητρίου, 2011, ο.π., σ. 660.

3304/2005 με ιδιαίτερη αναφορά στους χώρους εργασίας, να απευθύνει προτάσεις στην Κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους για την προώθηση των αρχών της ίσης μεταχείρισης και τη λήψη μέτρων κατά των διακρίσεων, να ενθαρρύνει το σχετικό διάλογο και να μεριμνά για την ευρύτερη δημοσιότητα της σχετικής νομοθεσίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 19 ν. 3304/2005, ο Συνήγορος του Πολίτη αποτελεί φορέα προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όταν αυτή παραβιάζεται από δημόσιες Υπηρεσίες, ενώ όταν παραβιάζεται από άλλα πρόσωπα στον εργασιακό χώρο, τότε αρμόδιος φορέας είναι το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.).

Σε σχέση με το πεδίο αρμοδιότητας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) σε περιπτώσεις παρενόχλησης, που αφορούν αναφορές για τον ιδιωτικό τομέα, οι κατά τόπο Επιθεωρήσεις Εργασίας επιλαμβάνονται των καταγγελιών και ενημερώνουν άμεσα το Συνήγορο του Πολίτη, έχουν δε την υποχρέωση να του υποβάλουν τα αποτελέσματα των ενεργειών αρμοδιότητάς τους, επιφυλασσόμενης, σε κάθε περίπτωση, της αρμοδιότητας του Συνηγόρου του Πολίτη προς ιδίαν έρευνα και διαμόρφωση του τελικού πορίσματος επί της καταγγελίας. Στα πλαίσια αυτής της συνεργασίας, κατά τη διενέργεια εργατικών διαφορών ο Συνήγορος του Πολίτη καλείται να παραβρεθεί στην τριμερή συζήτηση και εν συνεχεία να διεξάγει τη δική του έρευνα για την τελική διαμόρφωση του πορίσματος επί της καταγγελίας. Θα πρέπει να τονισθεί ιδιαίτερα ότι, σύμφωνα με το Ν. 3846/2010³⁴², μία από τις βασικές αρμοδιότητες του Σ.ΕΠ.Ε. είναι να παρεμβαίνει συμφιλιωτικά για την επίλυση των αναφευομένων ατομικών ή συλλογικών διαφορών εργασίας. Ο εργοδότης υποχρεούται να παρίσταται κατά τη διαδικασία επίλυσης των ανωτέρω διαφορών εργασίας, είτε αυτοπροσώπως, είτε μέσω του νομίμου εκπροσώπου του, ή άλλου εξουσιοδοτημένου τρίτου. Σε περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης δεν παρασταθεί, επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις της περ. α της παρ. 1 του άρθρου 16 του ιδίου νόμου 2639/98³⁴³, όπως ισχύουν κάθε φορά. Παράλληλα, το Σ.ΕΠ.Ε θα εξετάσει την αναφορά, προβαίνοντας και σε επιτόπιο έλεγχο, πέραν της διαδικασίας της τριμερούς συζητήσεως³⁴⁴.

Στο Υπουργείο Δικαιοσύνης έχει συσταθεί Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης με αρμοδιότητες α) εποπτείας της προσπάθειας συμφιλίωσης λόγω καταγγελίας για παρενόχληση, β) διατύπωσης πορισμάτων σε περίπτωση αποτυχίας της

342. Ν. 3846/2010, (ΦΕΚ 66Α 11.05.2010), «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις».

343. Ν. 2639/1998, (Φ.Ε.Κ. 205/Α/2-9-1998), «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις».

344. Ντάτη, ο.π., ΕΠΙΚΑ 2011, 318.

συμφιλίωσης, γ) διατύπωσης γνώμης και σύνταξης εκθέσεων για την εφαρμογή και προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, (άρθρο 19, 21).

Το άρθρο 26 του Ν. 3850/2010 με τίτλο «Συμβούλιο Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (Σ.Υ.Α.Ε.)» προβλέπει ότι στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας (Α.Σ.Ε.) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης λειτουργεί τμήμα αρμόδιο να γνωμοδοτεί αποκλειστικά σε θέματα προστασίας της υγείας των εργαζομένων και υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, με την ονομασία «Συμβούλιο Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων» (Σ.Υ.Α.Ε.), σύμφωνα με όσα ορίζονται ειδικότερα στο άρθρο 25 του π.δ. 368/1989³⁴⁵, όπως ισχύει.

Επίσης, σε κάθε νομαρχιακή αυτοδιοίκηση συγκροτείται και λειτουργεί συλλογικό γνωμοδοτικό όργανο για θέματα προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στους τόπους εργασίας, με την ονομασία Νομαρχιακή Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (Ν.Ε.Υ.Α.Ε.). Μέλη της Ν.Ε.Υ.Α.Ε. είναι τα οριζόμενα στο νόμο 3850/2010. Έργο της Ν.Ε.Υ.Α.Ε. είναι να γνωμοδοτεί: α) σχετικά με την εφαρμογή στο νομό των διατάξεων για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και την προστασία της υγείας των εργαζομένων, β) για το συντονισμό της δράσης των αρμόδιων υπηρεσιών και οργάνων του νομού, σχετικά με τα θέματα αυτά, γ) για την οργάνωση εκδηλώσεων και επιμορφωτικών προγραμμάτων, σχετικών με την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών. Στον πρόεδρο και τα μέλη των Ν.Ε.Υ.Α.Ε. δεν καταβάλλεται αποζημίωση, (άρθρο 27).

Πρέπει να επισημανθεί ότι ο Συνήγορος του Πολίτη αποκτά κυρίαρχο ρόλο και σε θέματα σχετιζόμενα με την απαγόρευση διακρίσεων λόγω φύλου, σύμφωνα με το άρθρο πλέον 25 παρ. 10 του Ν. 3896/2010, καθώς και το αρ. 14 του Ν. 3769/2009³⁴⁶. Έτσι, καταγγελίες ή πληροφορίες που περιέχονται σε δημόσια αρχή σχετικά με την εφαρμογή του νόμου 3896/2010 διαβιβάζονται από αυτήν στο Συνήγορο του Πολίτη³⁴⁷.

Συγκεκριμένα, ο Συνήγορος του Πολίτη, ο οποίος αποκτά έναν πιο διευρυμένο ρόλο και αποστολή, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα, παρέχει συνδρομή προς τα θύματα διακρίσεων λόγω φύλου, διενεργεί έρευνα, δημοσιεύει ειδικές εκθέσεις³⁴⁸ για την εφαρμογή των ίσων ευκαιριών και της ίσης

345. Π.Δ. 368/1989, (ΦΕΚ 163 Α'/16-6-1989) «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας».

346. Ν. 3769/ 2009, (ΦΕΚ 105/Α'/1.7.2009) «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών και άλλες διατάξεις».

347. Ντάτση, ο.π., 315.

348. Ειδική έκθεση 2012 (άρθρο 25 παρ. 8 Ν. 3896/2010) του Συνηγόρου του Πολίτη για το "Φύλο και τις εργασιακές σχέσεις", Ο Συνήγορος του Πολίτη έδωσε στη δημοσιότητα ειδική έκθεση για το «Φύλο και τις εργασιακές σχέσεις», στην οποία αποτυπώνονται τα συμπεράσματα από τον έλεγχο της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών

μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, οι οποίες περιλαμβάνουν και εισηγήσεις μέτρων για την εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου, διατυπώνει γνώμη, αυτεπαγγέλτως ή κατόπιν ερωτήματος άλλης δημόσιας αρχής, ως προς την ερμηνεία διατάξεων του παρόντος νόμου, ανταλλάσσει πληροφορίες με ομόλογους φορείς των κρατών - μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και με αρμόδιους ευρωπαϊκούς οργανισμούς, καθώς και συνεργάζεται με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, τους κοινωνικούς εταίρους, τις επιχειρήσεις και τις μη κυβερνητικές οργανώσεις προς ενημέρωση και διάδοση των καλών πρακτικών ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες στην απασχόληση, την εργασία και την εν γένει επαγγελματική δραστηριότητα και για τη διοργάνωση σχετικών επιμορφωτικών εκδηλώσεων ³⁴⁹.

Επομένως, ο Συνήγορος του Πολίτη όταν δέχεται αναφορές για διακρίσεις λόγω φύλου, δεν σταματά την έρευνά του, σε περίπτωση που ο ενδιαφερόμενος προσφύγει στη δικαιοσύνη, αλλά συνεχίζει τη διαμεσολαβητική του προσπάθεια, ως εξωδικαστικός φορέας διαμεσολάβησης, με σκοπό την επίλυση του προβλήματος, μέχρι την πρώτη συζήτηση της υπόθεσης στο ακροατήριο ή την άσκηση ποινικής δίωξης ή έως ότου το αρμόδιο δικαστήριο ή η αρμόδια δικαστική αρχή αποφανθεί επί αιτήσεως παροχής προσωρινής δικαστικής προστασίας, οι πράξεις και οι ενέργειές του δεν είναι εκτελεστές και δεν δεσμεύουν τη διοίκηση και τους ιδιώτες.

Εντούτοις, θα πρέπει να αναφερθεί ότι ο Συνήγορος του Πολίτη δεν παρέχει δικαστική εκπροσώπηση στα θύματα της παρενόχλησης, δεν χορηγεί αποζημιώσεις, ούτε επιβάλλει ο ίδιος πρόστιμα ή κυρώσεις. Εισηγείται όμως, την επιβολή προστίμων και την άσκηση πειθαρχικού ελέγχου από τα αρμόδια όργανα. Αν η υπόθεση αφορά εργοδότη του ιδιωτικού τομέα, συνεργάζεται με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), είτε για την συμφιλιωτική επίλυση της διαφοράς, είτε την επιβολή διοικητικού προστίμου σε βάρος του από το Σ.ΕΠ.Ε.

στην εργασία, Ειδικότερα, εξετάζονται τα θέματα της καταγγελίας συμβάσεων εργασίας, της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας, της επαγγελματικής εξέλιξης, του ύψους των αμοιβών και τέλος, των περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης, δημοσιευμένο στις 08.04.2013 στο <http://www.lawnet.gr/news/eidiki-ek8esi-tou-sunigorou-tou-politi-gia-to-fulo-kai-tis-ergasiakes-sxeseis-29368.html>, από 20.11.2013.

349. Ντάτη, ο.π., 315.

Παράδειγμα παρενόχλησης στο σχολικό περιβάλλον ³⁵⁰.

Παρέμβαση πραγματοποίησε η Ανεξάρτητη Αρχή του Συνηγόρου του Πολίτη, μετά από καταγγελία διευφυλικής μαθήτριας για προσβλητική, ταπεινωτική και απειλητική συμπεριφορά στο σχολικό περιβάλλον της, λόγω της ταυτότητας του φύλου της.

Συγκεκριμένα, η μαθήτρια κατήγγειλε την ύπαρξη εκφοβιστικού και εχθρικού κλίματος στο εσπερινό γυμνάσιο όπου φοιτούσε, το οποίο στην ακραία του μορφή έφτασε ακόμη και στην απειλή ή την άσκηση βίας. Σύμφωνα με την αναφερόμενη, στη διαμόρφωση αυτού του κλίματος συνέβαλε καθοριστικά η στάση του σχολείου, όπως αυτή εκδηλώθηκε μέσω της διαχείρισης του θέματος από τη διεύθυνσή του.

Ο Συνήγορος του Πολίτη, εξέτασε την υπόθεση υπό το πρίσμα της γενικότερης αρμοδιότητας του για την προστασία των δικαιωμάτων (ν.3094/2003 ³⁵¹), καθώς και της ειδικότερης ως φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης (ν.3304/2005, ν.3896/2010). Η διερεύνηση της ατομικής αναφοράς ανέδειξε σοβαρά κενά στις υπάρχουσες συμβουλευτικές-υποστηρικτικές δομές στην εκπαίδευση προκειμένου να υπάρξει αποτελεσματική διαχείριση συμπεριφορών ή φαινομένων, που ενέχουν διάκριση λόγω εθνικής ή φυλετικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, σεξουαλικού προσανατολισμού ή ταυτότητας φύλου των μαθητών.

Η Αρχή επεσήμανε ότι η ταυτότητα κοινωνικού φύλου αποτελεί κοινωνικό δεδομένο που προστατεύεται από την εθνική νομοθεσία κατά των διακρίσεων (ν.3896/2010), αλλά και από την συνταγματική μας έννομη τάξη, στο πλαίσιο της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας (άρθρο 5 παρ. 1 του Συντάγματος) και του σεβασμού της αξίας του ανθρώπου (άρθρο 2 του Συντάγματος). Παράλληλα, τόνισε την υποχρέωση κάθε δημόσιας αρχής ή υπηρεσίας, αλλά και των οργάνων της, ιδίως μάλιστα εκείνων που μπορούν ευχερέστερα να έχουν και έναν διαπαιδαγωγητικό ρόλο λόγω της αποστολής τους, όπως εν προκειμένω του σχολείου, να συμβάλουν ενεργά και με συνέπεια στην καταπολέμηση στιγματιστικών στερεοτύπων που τροφοδοτούν συμπεριφορές που προσβάλλουν την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και την ελευθερία επιλογών του ατόμου.

Ο Συνήγορος του Πολίτη πρότεινε στη διεύθυνση του σχολείου, ως ένδειξη έμπρακτης αναγνώρισης του δικαιώματος της μαθήτριας στη διευφυλικότητα και ως αφετηρία αποκατάστασης της εμπιστοσύνης της μαθήτριας με τη διεύθυνση του σχολείου, να γίνει σεβαστή η βούλησή της.

350 . Βλ. στο <http://www.lawnet.gr/news/stp-parembasi-gia-ti-stirixi-foitisis-diemfulikou-prosopou-se-dimosio-sxoleio-31224.html>, από 30.10.2013.

351. Ν.3094/2003, (ΦΕΚ Α΄ 10/22.01.2003), «Συνήγορος του Πολίτη και άλλες διατάξεις».

Τέλος, η δημιουργία του **ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.**³⁵² είναι σημαντικό αποτέλεσμα της συνεργασίας και συναίνεσης εργοδοτών και εργαζομένων στην Ελλάδα και αποτελεί τον πρώτο εταιρικό τους θεσμό.

Το δρόμο για τη δημιουργία του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. άνοιξε το άρθρο 7 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) του 1988 και ολοκλήρωσε το άρθρο 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. των ετών 1991-92. Στη συνέχεια συστήθηκε μικτή επιτροπή εμπειρογνομόνων της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.), του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.) και της Ένωσης Εμπορικών Συλλόγων Ελλάδος (Ε.Ε.Σ.Ε.) που κατέθεσε πόρισμα τον Ιούλιο του 1991 με τα βασικά έγγραφα για την ίδρυση του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. Ακολούθως συντάχθηκε το Καταστατικό του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. το οποίο την 25η Ιουνίου 1992 κατατέθηκε στο Πρωτοδικείο Αθηνών και συστήθηκε Αστική Εταιρεία μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα.

Η δημιουργία του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας εντάσσεται στα πλαίσια μιας σημαντικής προσπάθειας με διπλό στόχο:

Την υπέρβαση των ελλείψεων υποδομής (πληροφόρηση, ειδίκευση, έρευνα, κατάρτιση και επιμόρφωση) οι οποίες αποτελούν τις κυριότερες αιτίες καθυστέρησης και στασιμότητας στα ζητήματα της Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας στην Ελλάδα.

Την ικανοποίηση των απαιτήσεων που γεννά η δημιουργία του Ενιαίου Ευρωπαϊκού Χώρου και η εφαρμογή από τα Κράτη - Μέλη των Κοινοτικών Οδηγιών που ρυθμίζουν θέματα του τομέα της Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας και ειδικά της Κοινοτικής Οδηγίας Πλαίσιο 89/391³⁵³.

Κάθε εμπλεκόμενος φορέας, κατά τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας, οφείλει να διαδραματίσει ένα δυναμικό και ευέλικτο ρόλο στην προώθηση της ίσης μεταχείρισης στον εργασιακό χώρο, των «κρυμμένων» φαινομένων της ηθικής παρενόχλησης και του εκφοβισμού, με σκοπό όχι μόνο την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση, αλλά και την ουσιαστική και καίρια παρέμβαση

352. Πηγή http://www.elinyae.gr/el/category_details.jsp?cat_id=312 από 20.11.2013.

353. Οδηγία 89/391, ΕΕ L 183, 29.6.1989, - «οδηγία-πλαίσιο» για την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία της 12ης Ιουνίου 1989 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Το φαινόμενο ηθικής παρενόχλησης βρίσκει πρόσφορο έδαφος μόνο, όταν συναντά αδιαφορία, απάθεια, ανοχή ή ενθάρρυνση.

Ο σεβασμός της ανθρωπίνης αξιοπρέπειας, της ηθικής και εργασιακής υπόστασης στο χώρο εργασίας είναι αξιωματική αρχή, η οποία όταν παρακάμπτεται και παραβιάζεται, ενεργοποιεί τη παρεμβατική διαδικασία της νομικής αντιμετώπισης από παρενοχλητικές συμπεριφορές.

Το κοινοτικό δίκαιο αποδίδει ιδιαίτερη έμφαση στο σεβασμό της διαφορετικότητας, στην εξασφάλιση ίσων ευκαιριών για όλους, στην προώθηση της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και στην απαγόρευση των διακρίσεων στην εργασία. Για την υλοποίηση των άνω σκοπών η Επιτροπή δεν αρκείται μάλιστα στην τυπική ενσωμάτωση των οδηγιών στις εθνικές έννομες τάξεις, αλλά επιβάλλει στα κράτη μέλη να λάβουν μέτρα, να ενισχύουν τον διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, να ενθαρρύνουν τον διάλογο με τις μη κυβερνητικές οργανώσεις και να αναθέτουν σε αρμόδιους φορείς την προώθηση και παρακολούθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Εξάλλου, στο χώρο της εργασίας με την έντονη και διαρκώς αυξανόμενη ανασφάλεια και αβεβαιότητα να απορρυθμίζουν πλήρως τις ισορροπίες και να ενισχύουν την άενη πάλη της επικράτησης εις βάρος άλλων, τα νομοθετήματα καθίστανται κενά περιεχομένου και αναποτελεσματικά, χωρίς την ταυτόχρονη αλλαγή στις κοινωνικές συμπεριφορές και αντιλήψεις, στην οργάνωση των επιχειρήσεων και της δημόσιας διοίκησης, στα προγράμματα και δράσεις των κοινωνικών εταίρων, ώστε η απαγόρευση της παρενόχλησης να μην παραμείνει μόνο νομοθετική επιταγή, αλλά να καταστεί και συνείδηση όλων.

Καθίσταται σαφές ότι ένα θύμα επιθετικής παρενόχλησης αντιμετωπίζει εξαιρετικά μεγάλες δυσκολίες να ορθώσει το «πληγωμένο» του ανάστημα κατά του θύτη με αποτέλεσμα την επιτακτική ανάγκη υπάρξεως και καθιέρωσης ενός επαρκούς και ξεκάθαραυ επιπέδου νομικής προστασίας.

Δυστυχώς, το να αναγνωρίζουμε το πρόβλημα είναι μία καλή αρχή, αλλά δεν οδηγεί στη λύση.

Το κύριο νομικό εργαλείο μας, ο Νόμος 3304/2005, ναι μεν έχει ως σκοπό την πάταξη της παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της προσβολής της ανθρωπίνης αξιοπρέπειας στον εργασιακό χώρο, ωστόσο δε, περιορίζει το παράνομο των παρενοχλήσεων, μόνο σε αυτές που έχουν ως έρεισμα τη φυλετική ή εθνική καταγωγή, το θρήσκευμα ή τις πεπιοιθήσεις του εργαζόμενου, την αναπηρία, την ηλικία ή το γενετήσιο προσανατολισμό και δεν εστιάζει στην συνολική πάταξη

οποιασδήποτε παρενοχλητικής ενέργειας στο χώρο εργασίας, ώστε να προστατευτεί εν γένει η ηθική υπόσταση, η προσωπικότητα, η επαγγελματική τιμή και έκφραση, και να αποτραπούν δυσμενείς και βλαπτικές επιπτώσεις στην ψυχική και σωματική υγεία του θύματος.

Συνεπώς, είναι αναγκαίο να υπάρξει μια συγκροτημένη νομοθετική πρωτοβουλία τροποποίησης και συμπλήρωσης του Νόμου 3304/2005, καθώς και κωδικοποίησης των λοιπών κατακερματισμένων συναφών διατάξεων, άλλως να επιλεγεί η εισαγωγή μίας νέας *ad hoc*, αυτοτελούς νομοθετικής ρύθμισης, προκειμένου να καλύπτεται και να αντιμετωπίζεται κάθε μορφή ψυχολογικής βίας, που προσβάλλει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΞΕΝΗ

- *Di Martino V Hogle H and Cooper D*, Preventing violence and harassment in work place, European Foundation for Living and Working Conditions Luxembourg, 2003,
- *Edmunds V., Hopkins M., Audrey Williams*, «Harassment at work», Jordans, 1998,
- *Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary L Cooper, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary L Cooper*, (2002) "Workplace bullying and stress", Vol. Iss: 2, pp.293 - 333 article, Emerald Group Publishing Limited, <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1783307&show=html>,
- *Hirigoyen M. F.*, Ηθική παρενόχληση - Η κρυμμένη βία στην καθημερινή ζωή, μτφ. Μαριλένα Γεωργιάδου., Εκδ. Πατάκης, Αθήνα, 2001,
- *Η ίδια*, Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, μτφ. Ασπασία Σιγάλα, Εκδ. Πατάκης, Αθήνα, 2002,
- *Hoel H., Sparks K & Cooper C.*, The cost of violence /stress at work and benefits of a violence/stress- free working environment, Report Commissioned by the International Labour Organisation ILO, Geneva University of Manchester,
- *Leymann H.*, Mobbing: La persecution au travail. Paris:Seuil,1996,
- *Ο ίδιος*, Mobbing and psychological terror at workplace Violence and victims, 1996,
- *Ο ίδιος*, Mobbing, 1993,
- *Lutgen-Sandvik, P. & Sypher*, (2009), Workplace Bullying: Causes, Consequences, and Corrections, In *Lutgen-Sandvik, P. & Sypher, B.D.*, Destructive Organizational Communication, New York: Routledge Press, πηγή http://www.wikiway.net/images/1/1c/Lutgen_Workplace_Bullying.pdf, από 15.10.2013
- *Zapf, D., & Einarsen, S.* (2010), Individual antecedents of bullying: The victims and the bullies, In *S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper*, (Eds.), Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice (2nd ed.) (pp. 177-200), London: Taylor & Francis,
- *Zapf, D. & Einarsen, S. E.* (2005), Mobbing at work. Escalated conflicts in Organizations, In *S. Fox & P. E. Spector* (Eds.), Counterproductive workplace

behavior: Investigations of actors and targets (pp. 237-270), Washington, DC: American Psychological Association,

- Zapf, D., Escartín, J., Einarsen, S., Hoel, H., & Vartia, M. (2010). Empirical findings on the prevalence and risk groups of bullying in the workplace, In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper, (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed.) (pp. 75-105), London: Taylor & Francis, πηγή του Arbeits- und Organisationspsychologie Frankfurt University, http://web.uni-frankfurt.de/fb05/psychologie/Abteil/ABO/forschung/mobbing_e.htm.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ

- *Αρτινοπούλου Β. – Παπαθεοδώρου Θ.*, Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, Νομική Βιβλιοθήκη, 2006,
- *Δούκα Β.*, Η Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων στη σχέση εργασίας, ο Ν. 2472/1997 και οι εργαζόμενοι, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσ/κη, 2011,
- *Ζερδελής Δ.*, Το δίκαιο της καταγγελίας της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα, 1995,
- *Ο ίδιος*, Η απόλυση ως ultima ratio, εκδ. Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, 1991,
- *Κουκιάδης Ι.*, Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, εκδ. Σάκκουλα Α.Ε., 2006,
- *Κεράνης Δ.*, Η Προστασία της Προσωπικότητας του Μισθωτού, εκδ. Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα- Κομοτηνή, 2000,
- *Λεβέντης Γ. – Παπαδημητρίου Κ.*, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, ΔΕΝ, Αθήνα, 2011,
- *Ληξουριώτης Ι.*, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2010,
- *Ο ίδιος*, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2005,
- *Παπαδημητρίου Κ.*, Η προσωρινή απασχόληση. Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2007,
- *Σπυριδάκης Μ.*, Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία., Αθήνα, Εκδ. Διόνικος, 2009,
- *Σπυρόπουλος Γ.*, Υγεία, Ασφάλεια και Συνθήκες Εργασίας στην Ελλάδα, Εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα- Κομοτηνή, 2000.

ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

- *Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου Ευγ.*, Η αυθαίρετη φωτογράφιση προσώπου και η προστασία του από την ειδική νομοθεσία για τα προσωπικά δεδομένα», Αρμενόπουλος 2005, τ. 2, 313,
- *Βλαστός Σ.*, Η παράλειψη προαγωγής μισθωτού ως λόγος προσβολής της προσωπικότητάς του, ΕΕργΔ 1984, 89 επ.,
- *Ο ίδιος*, Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων», Οδηγία της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα 115/2001, ΕΕργΔ, τ. 60^{ος}, 2001, 913- 926,
- *Γαβαλάς Ν.*, Η απόλυση των εργαζομένων λόγω ηλικίας υπό το φως της αρχής της προστασίας από τις ηλικιακές διακρίσεις (ν.3304/2005), ΕΕργΔ 2009, 1449,
- *Γιάνναρου Λ.*, Η εργασιακή παρενόχληση βλάπτει την υγεία, Το φαινόμενο χαρακτηρίζει τους σύγχρονους χώρους εργασίας καταμετρώντας πολλά θύματα και στην Ελλάδα, δημοσιευμένο στην έντυπη έκδοση «Η Καθημερινή» στις 07.03.2004, <http://news.kathimerini.gr/4dcgi/>, από 15.06.2013,
- *Γκούτος Χ.*, Σεξουαλική Παρενόχληση σε βάρος μισθωτού, ΕΕργΔ 62, 2003,193 - 200,
- *Δερμιτζάκη Φ.*, Η δυσμενής μισθολογική μεταχείριση των νέων κατά το Μνημόνιο ΙΙ, ΕΕργΔ 2011, 553,
- *Δρίβας Σπ.*, Ειδικός Ιατρός Εργασίας , Υπεύθυνος Κέντρου Υγείας – Υγιεινής της Εργασίας ΕΛΙΝΥΑΕ, Το Σύνδρομο “MOBBING” στην εργασία, http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?item_id=5424&cat_id=1291,14.09.2010, από 12.6.2013,
- *Ζερδελής Δ.*, Η απαγόρευση διακρίσεων λόγω ηλικίας, ΕΕργΔ 2009, 1001,
- *Θεοδόσης Γ.*, Βασικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, ΔΕΕ 2006, 592,
- *Καρακιουλάφη Χρ.*, Ψυχολογική και ηθική παρενόχληση και βία στους χώρους εργασίας: ορισμοί του προβλήματος, θεσμική αντιμετώπιση του και εμπλοκή των φορέων εκπροσώπησης των εργαζομένων στη διαχείριση και αντιμετώπιση του. Το παράδειγμα της Γαλλίας και της Γερμανίας. ΕΕργΔ 2003, τ. 32, 21-37,
- *Η ίδια*, «Βία και παρενόχληση στους χώρους εργασίας» σε Πρακτικά Συνεδρείου, (επιμ.) Παπαγεωργίου Γ., Έμφυλοι μετασχηματισμοί, Πανεπιστήμιο Κρήτης, 2007, σσ.235-238, Πηγή:

- http://www.soc.uoc.gr/gender/documents/Gend_Trans_Proceedings.pdf από 11.7.2013,
- *Η ίδια*, Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στους χώρους εργασίας: ερμηνεία από την σκοπιά της κοινωνιολογίας της εργασίας- το παράδειγμα των αυτοκτονιών στην France Telecom, <http://www.historein.gr/2011/05/france-telecom.html> από 11.7.2013,
 - Κατραμάδου Ελ., Το Σύνδρομο των Δημοσίων Υπηρεσιών: το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης, Οικονομικό περιοδικό για το Δημόσιο Τομέα «Δημόσιος Τομέας», τόμος 216, 2005, Πηγή http://www.dee.gr/mediaupload/publications/katramadou_ithiki_parenoxlisi.pdf από 16.10.2013,
 - Κατρούγκαλος Γ., Εργασιακή Εφεδρεία και Προσυνταξιοδοτική Διαθεσιμότητα, ΕΔΚΑ 2012, 161,
 - Κιοσσέ-Παυλίδου Λ., Σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας - Η θέση του εθνικού νομοθέτη, ΔΕΕ, 2008/11, 1214,
 - Κοΐνης Αρ. - Σαρίδη Μ., Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας, http://magazine.enne.gr/wp-content/uploads/2013/11/mobbing_ergosiako_xoro.pdf, από 31.7.2013,
 - Κωνσταντινίδης Μ., «Εργασιακή παρενόχληση: Μια πρόταση έρευνας & παρέμβασης», http://www.ituniontt.gr/cd_files/02.proforikes/pa048.pdf από 10.07.2013,
 - Λεβέντης Γ., Αυτοδίκαιη αποχώρηση κατά τον Οργανισμό και ζήτημα εφαρμογής Οδηγίας 2000/78, ΕΚ και Ν. 3304/05, ΔΕΝ 2010, 1249,
 - Ο ίδιος, Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων και οι εταιρίες προσωρινής απασχόλησης κατά τον ν. 2956/2001, ΔΕΝ 2001, 1505 επ.,
 - Λεοντάρης Μ., Προστασία γυναικών και ανηλίκων, ΕΠΙΘΕΡΓ 2013, 481,
 - Ληξουριώτης Ι., Απαγόρευση του καπνίσματος στους εργασιακούς χώρους, ΔΕΕ 1/2003, τόμος 9, Β' Γνωμοδοτήσεις – Μελέτες, 11,
 - Ο ίδιος, Μετάθεση ή Καταγγελία σύμβασης εργασίας, προσβολή της προσωπικότητας μισθωτού, Χρηματική ικανοποίηση προς αποκατάσταση ηθικής βλάβης, ΕΕργΔ, τ. 51ος, 1992, 977,
 - Ο ίδιος, Οι κοινωνικοί διαπραγματευτές απέναντι στο πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης, Η παρέμβαση των κοινωνικών διαπραγματευτών στην αλλοδαπή και στην Ελλάδα, αδημ.,
 - Μακράκης Χαρ., «Ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο: εξετάζοντας το παράδειγμα ενός ιδιωτικού κι ενός δημοσίου νοσοκομείου στα Χανιά, Τ.Ε.Ι

- Κρήτης, Πτυχιακή Εργασία, Επιβλ. Καθηγήτρια: Τζαμαλούκα Γ.Σ., 2009, <http://nefeli.lib.teicrete.gr/browse/seyp/ker/2009/MakrakisCharalambos/attached-document-1279621320-657052-3193/Makrakis2009.pdf> από 11.6.2013,
- *Μεντεσίδου Α.*, Η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας - Οδηγ. 2000/43/ΕΚ, 2000/78/ΕΚ, Ν. 3304/2005, ΕπετΑρμ 2010, 41,
 - *Ντάτη Π.*, Η συνεργασία του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη κατά το Ν.3896/2010, ΕΠΙΚΑ 2011, 314,
 - *Ντότσικα Μ.*, Ηθική παρενόχληση στην εργασία και έμμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών τραπεζοϋπαλλήλων. Νομική προστασία και ουσιαστική εφαρμογή της ισότητας των φύλων.», www.otoe.gr/Isotita/UplDocs/EISHGHSYH%20M.NTOTSIKA.doc, από 20.5.2013,
 - *Η ίδια*, Προστασία των εργαζομένων από φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης, Προβλήματα, Λύσεις, Επιχειρησιακές, Συνδικαλιστικές πρακτικές, www.otoe.gr/.../ΔΙΑΦΑΝΕΙΕΣ%20ΗΘΙΚΗΣ%20ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ.ppt, από 20.5.2013,
 - *Ορφανίδης Δ.*, Η μετατόπιση του βάρους απόδειξης σε περιπτώσεις άνισης μεταχείρισης στο αστικό δίκαιο. Τρία κοινοτικά κριτήρια εφαρμογής της από τον εθνικό δικαστή, ΤοΣ 2006, 1097,
 - *Παπαγεωργίου Ευ.*, Σύνδρομο MOBBING, Ψυχολογική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, http://www.e-g-papageorgiou.gr/index.php?ID=articles_issues_EL&Rec_ID=44 από 19.7.2013,
 - *Παπαδάκη Μ. & Χουστουλάκη Ευ.*, Διερεύνηση του “Σύνδρομου MOBBING” (εργασιακή παρενόχληση) στο νοσηλευτικό προσωπικό Δημοσίων νοσοκομείων Νομού Ηρακλείου, Συγκριτική μελέτη μεταξύ των δύο μεγάλων δημόσιων Νοσοκομείων Βενιζέλειου - Πανάνειου & Πα.Γ.Ν.Η., Πτυχιακή Εργασία, Επιβλέπων Καθηγητής: Δρ. Τσιράκος Δημήτριος, 2007, <http://nefeli.lib.teicrete.gr/browse/seyp/nos/2007/PapadakiMarina/attached-document/Papadaki2007.pdf> από 10.6.2013,
 - *Πετίνη – Πηνιώτη Χρ.*, Δικαιώματα εγκύων και τεκουσών γυναικών, ΔΕΝ 2011, 889,

- Πίνη Μ., Εργασιακή Τρομοκρατία. Ελευθεροτυπία, 09/04/2006, http://www.enet.gr/online /online_text/c=114,dt=09.04.2006,id=8147688 από 30.5.2013,
- Σπυριδάκης Μ., Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία, <http://www.agelioforos.gr/default.asp?pid=7&ct=84&artid=19068> από 10.07.2013,
- Σταφίδα Β., Σταφίδα Δ., Καντα Α., Σεξουαλική παρενόχληση ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας, ΕΕργ. Σχ. 2002 /04 τ. 26, 30-48,
- Ταμπάκης Αντ., Εκπροσώπησις εργαζομένων απο οργανώσεις, εις δικαστήρια και αρχάς (άρθρ. 669 ΚΠολΔ, Ν.3304/2005, βάρος αποδείξεως, ΔΕΝ 2005, 513,
- Ο ίδιος, «Η Σεξουαλική Παρενόχλησις εις τας εργασιακάς σχέσεις» ΔΕΝ, τ.57, 2001, 1217,
- Ο ίδιος, Οι δικονομικές διατάξεις των νέων Νομοθετημάτων (Ν.3896/10, Ν.3899/10), ΔΕΝ 2011, 105,
- Τριανταφυλλόπουλος Κ., «Σκέψεις για τη νομική αξιολόγηση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης», ΝοΒ 1999, σ. 698,
- Τούκας, Δ., Ο ρόλος των εργαζομένων στις στρατηγικές αναλύσεις και διαχείρισης της επικινδυνότητας του εργασιακού στρες, Υγιεινή και Ασφάλεια της εργασίας, τ. 43, 2010, 9–12, [http://www.elinyae.gr/el/lib_file_upload/ELINYAE%20TEYXOS%,](http://www.elinyae.gr/el/lib_file_upload/ELINYAE%20TEYXOS%2043.pdf) από 18.7.2013,
- Ο ίδιος, Εννοιολογικοί ορισμοί και αιτιολογικοί παράγοντες της ψυχολογικής βίας στην εργασία, Ο ρόλος τους στην αξιολόγηση της επικινδυνότητας του φαινομένου mobbing, Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής, 2012, 29: 162 – 173, <http://www.mednet.gr/archives/2012-2/pdf/162.pdf> από 03.09.2013,
- Τούντας Ι., Το σύνδρομο Mobbing στην εργασία, Υγεία και Επιστήμη (Έντυπη Έκδοση), 15.10.2011, <http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=318381> από 17.7.2013,
- Τραυλός - Τζανετάτος Δ., Απόλυση εργαζομένου μολυνθέντος από τον ιό του AIDS/HIV, ιδίως κατόπιν απαίτησης του προσωπικού. Με αφορμή τις πρόσφατες εξελίξεις στη νομολογία, ΕΕργΔ 2010, 193,
- Τσουκαλά Φ., Ανακοίνωση για την Ηθική Παρενόχληση στον χώρο εργασίας που έγινε σε σχετική εκδήλωση του Συλλόγου Union Eurobank, <http://psychotherapy-gr.blogspot.gr/2007/11/union-eurobank.html> από 20.7.2013,

- Χριστοδούλου Κ., Η οδηγία για τη διαμεσολάβηση στις ιδιωτικές διαφορές, ΝοΒ 2010, 287,
- Μπουμπουχερόπουλος Π., Η εξαναγκασμένη καταγγελία ως παρενόχληση και βία στην εργασία και τα όρια της υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη, ΔΕΕ 2010, τ. 16, σ. 90.

ΙΣΤΟΤΟΠΟΙ

- <http://www.esd.gr/component/k2/item/2037> από 30.5.2013,
- http://www.ituniontt.gr/cd_files/02.proforikes/pa048.pdf από 10.07.2013,
- <https://osha.europa.eu/el/topics/stress/harassment> από 20.7.2013,
- <http://www.europarl.europa.eu/> από 20.7.2013, «Έκθεση (2001) της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου»,
- <http://el.wikipedia.org/wiki/> από 20.7.2013,
- [http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dli.nsf/All/9E11E74DBB532465C22574880019CFC7/\\$file/stress_agreement_el.pdf](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dli.nsf/All/9E11E74DBB532465C22574880019CFC7/$file/stress_agreement_el.pdf) Συμφωνία πλαίσιο για το άγχος στην εργασία 8.10.2004 ETUC, UNICE, UEAPM, CEEP, από 30.7.2013,
- http://www.kethi.gr/attachments/118_SEXOUALIKI_PARENOXLHSH_GYNAI_KWN.pdf, Κέντρο Ερευνών για θέματα ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.), Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας 2004 σ. 4, 57-84, από 10.8.2013,
- http://www.kethi.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=168:2009-03-30-09-03-09&catid=36:--2001&Itemid=23&lang=el, Κέντρο Ερευνών για θέματα ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.), «Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία - πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα» 2001, από 10.8.2013,
- <http://www.mobbingportal.com/> από 30.8.2013,
- http://www.medlook.net/article.asp?item_id=2663, Η επιθετική παρενόχληση στο χώρο εργασίας: Πώς θα την αντιμετωπίσετε; από 30.8.2013,
- http://en.wikipedia.org/wiki/Posttraumatic_stress_disorder από 01.09.2013,
- http://www.hsa.ie/eng/Workplace_Health/Bullying_at_Work/Employer_Policy/, από 10.9.2013,
- <http://www.avlogiari.gr/frontend/index.php> από 25.9.2013,
- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:EL:PDF>, Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για τη διαβίβαση της ευρωπαϊκής συμφωνίας-πλαίσιου σχετικά με την παρενόχληση και τη βία στην εργασία, Βρυξέλλες, 2007, από 30.9.2013,
- http://www.gsee.gr/left_menu_files/left_m_p2c.php?p_id=7&p2_id=31, από 20.10.2013,
- <http://roupou.blogspot.gr/2013/08/blog-post.html> από 20.10.2013,
- <http://www.lawnet.gr/news/stp-parembasi-gia-ti-stirixi-foitisis-diemfulikou-prosopou-se-dimosio-sxoleio-31224.html>, από 30.10.2013,
- <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+CRE+20010919+ITEM-011+DOC+XML+V0//EL> Συνέντευξη Andersson, από 30.10.2013,

- http://web.uni-frankfurt.de/fb05/psychologie/Abteil/ABO/forschung/mobbing_e.htm από 30.10.2013,
- http://www.wikiway.net/images/1/1c/Lutgen_Workplace_Bullying.pdf από 30.10.2013,
- <http://www.lawnet.gr/news/stp-parembasi-gia-ti-stirixi-foitisis-diemfulikou-prosopou-se-dimosio-sxoleio-31224.html>, από 30.10.2013,
- http://seet2005.blogspot.gr/2009_11_01_archive.html, Σύλλογος Εργαζομένων Ελληνικής Τράπεζας, από 17.11.2013,
- <http://unicosmo.gr/> από 17.11.2013,
- http://www.unioneurobank.gr/library/2013_ORGANISMOS.pdf από 17.11.2013,
- <http://www.aneksartittoi.gr/home/57--arxiki/315-2011-11-12-13-54-44.html>, από 20.11.2013,
- <http://www.lawnet.gr/news/eidiki-ek8esi-tou-sunigorou-tou-politi-gia-to-fulo-kai-tis-ergasiakes-sxeseis-29368.html>, από 20.11.2013,
- http://www.elinyae.gr/el/category_details.jsp?cat_id=312 από 20.11.2013,
- <http://www.tovima.gr/world/article/?aid=542474> από 25.11.2013,
- http://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf;jsessionid=9ea7d2dc30db3f8905d2727e4f1f94bab185e16f74ba.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuLbhf0?doclang=EL&text=&pageIndex=0&part=1&mode=DOC&docid=80049&occ=first&dir=&cid=425148 από 13.11.2013,
- <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessionid=9ea7d2dc30db3f8905d2727e4f1f94bab185e16f74ba.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuLbhf0?doclang=EL&text=&docid=79837&pageIndex=0&doclang=EL&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=149786> από 15.11.2013.

ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

ΑΠ

1. Α.Π. 83/1964, ΕΕΔ 23, 268,
2. Α.Π. 791/1964, ΔΕΝ 21,100,
3. Α.Π. 78/70, ΔΕΝ 26,354,
4. ΑΠ 536/76, ΝοΒ 1976,1065,
5. ΟΛΑΠ 1267/1976, ΔΕΝ 33, 310,
6. ΑΠ 868/1984, ΕΕργΔ 1985, 372,
7. ΑΠ 898/1985, (Ολ.), ΕΕργΔ 1986, 244,
8. Α.Π. 2058/86, ΝοΒ 35, 1236,
9. ΟΛΑΠ 1117/1986, ΕΛΛΔνη 28, 112,
10. ΑΠ 875/1986, ΕΕργΔ 46, 470,
11. ΑΠ 13/1987, ΕΕργΔ 46, 696,
12. ΑΠ 496/87, ΕΕΔ 47, 116,
13. ΑΠ 472/1987, ΔΕΝ 44, 302,
14. ΑΠ 496/1987 ΕΕΔ 47, 116,

15. ΑΠ 191/ 1990, ΕΕργΔ 1991, 29,
16. ΑΠ 224/1990, ΕΕργΔ 1990, 515,
17. ΑΠ 1186/1990, ΕΕργΔ 1992, 419,
18. ΑΠ 144/1991, ΕΕργΔ 1992, 636,
19. ΑΠ 967/1991, ΕΕργΔ 1993, 36,
20. ΑΠ 162/1993, ΔΕΝ 49, 1993, 649,
21. ΑΠ 1274/1995, ΔΕΝ 52, 232,
22. ΑΠ 1655/1999, ΔΕΕ 2000,1145,
23. ΑΠ 98/2000, ΔΕΝ 2002, 218,
24. ΑΠ 1090/2001, ΔΕΕ 4/2002, 419,
25. ΑΠ 1354/2001, ΔΕΝ 57, 2001,
26. ΑΠ 1356/2001, ΔΕΕ 2002, 623,
27. ΑΠ 1160/2001, ΔΕΝ 2002, 88,
28. ΑΠ 1357/2001, ΔΕΝ 2002, 89, ΕΕργΔ 2003, 788,
29. ΑΠ 1609/2001, ΕΛΛΔνη 2002, 385,
30. ΑΠ 211/2002, ΧρΙΔ 2002, 130,
31. ΑΠ 245/2002, ΔΕΝ 2002,1552,
32. ΑΠ 211/2002, ΧρΙΔ 2002, 130,
33. ΑΠ 1431/2002, ΔΕΝ 2003, 435,
34. ΑΠ 1438/2002, ΝοΒ 2003, 1036,
35. ΑΠ 408/2003, ΕΕργΔ 2004, 917,
36. ΑΠ 1523/2003, ΔΕΝ 2004, 493,
37. ΑΠ 1438/2004, ΕΕργΔ 2005, 1213,
38. ΑΠ 1900/2005, ΕΕργΔ 2007,81,
39. ΑΠ 1306/2005, ΔΕΝ 2007, 963,
40. ΑΠ 1699/2006, ΔΕΝ 2007, 1200,
41. ΑΠ 1481/2006, ΕΕργΔ 2007, 606,
42. ΑΠ 69/2007, ΕΕργΔ 2008, 112,
43. ΑΠ 362/2007, ΔΕΝ 2007, 1550,
44. ΑΠ 1688/2007, ΔΕΝ 2007, 1349,
45. ΑΠ 786/2008 ΔΕΝ 64, 2008,1341,
46. ΑΠ 1087/2008 ΔΕΝ 65, 2009, 80,
47. ΑΠ 1942/2008, ΔΕΝ 2009, 416,
48. ΑΠ 75/ 2009, ΔΕΝ 2009, 962,
49. ΑΠ 169/1999, ΕΕργΔ 2000, 497,
50. ΑΠ 596/1999, ΔΕΝ 56, 2000, 16,
51. Α.Π. 2021/2007 ΔΕΝ 64, 178,

- 52. ΑΠ 622/2008, ΔΕΝ 2009, 6,
- 53. ΑΠ 1153/2009, ΔΕΝ 2009, 1186,
- 54. ΑΠ 1205/2009 ΝοΒ 57, 2009, 2360,
- 55. ΑΠ 48/2010 ΤΝΠ/ΔΣΑ,
- 56. ΑΠ 87/2010, ΔΕΝ 2011, 743,
- 57. ΑΠ 180/2010, ΔΕΝ 2010, 1274,
- 58. ΑΠ 11/2012, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ,
- 59. ΑΠ 998/2012, ΕΣυγκΔ 2013.

ΕΦΕΤΕΙΟ

- 1. Εφ. Αθ. 4190/1972, ΕΕργΔ 1973, 15,
- 2. Εφ.Αθ. 8136/1973 ΔΕΝ 30,152,
- 3. Εφ. Αθ. 9763/1989 ΔΕΝ 47, 460,
- 4. Εφ. Θεσ/κης 212/1990, ΕΕργΔ 1990, 547,
- 5. Εφ. Αθ. 3623/1991, ΕΕργΔ 1992, 26,
- 6. Εφ. Αθ. 5385/1991, ΕΕργΔ 1992, 462,
- 7. Εφ. Αθ. 3623/1991, ΕΕργΔ 1992, 26,
- 8. Εφ. Αθ. 5385/1991, ΕΕργΔ 1992, 462,
- 9. Εφ. Αθ. 6849/1992 ΕλλΔνη 34, 195,
- 10. Εφ.Αθ. 455/1992 ΕΕΔ 51, 500,
- 11. Εφ. Θεσ/κης 212/1990, ΕΕργΔ 1990, 547,
- 12. Εφ.Θεσ/κης 3690/1995, Αρμ. 1996, 218,
- 13. Εφ. Πατρών 887/1995, ΔΕΝ 1996, 403,
- 14. Εφ. Αθ. 1677/1995 ΕΕΔ 55, 536,
- 15. Εφ. Αθ. 4937/2001 ΔΕΝ 2002, 28,
- 16. Εφ.Αθ. 12418/1995 ΕΕΔ 56, 131,
- 17. Εφ. Αθ. 1417/1996 ΕΕΔ 56, 238,
- 18. Εφ. Αθ. 4433/1996 ΕΕΔ 57, 30,
- 19. Εφ. Αθ. 5789/1998, ΕΕργΔ 2000,185, ΤΝΠ ΔΣΑ,
- 20. Εφ. Αθ. 2230/1998, ΕλλΔνη 1999, 406,
- 21. Εφ. Αθ. 5095/1999, ΕλλΔνη 40, 1602,
- 22. Εφ. Αθ. 4968/2000, ΕΕργΔ 2001, 556,
- 23. Εφ. Θεσ/κης 957/2001, Αρμεν. 2001, 948,
- 24. Εφ. Θεσ/κης 957/2001 Αρμ 2001, 949,
- 25. Εφ. Αθ. 4937/2001 ΕλλΔνη 2001,1384, ΔΕΝ 58,2002 28,
- 26. Εφ. Θεσ/κης 1479/2002, Αρμ 2003, 1147,
- 27. Εφ. Αθ. 1139/2007 ΔΕΕ 2007,1139, ΕλλΔνη 2007,885,

28. Εφ. Αθ. 764/2008, ΔΕΝ 2009, 1124.

ΠΡΩΤΟΔΙΚΕΙΟ

1. Πρ.Αθ. 5901/1946 ,Θέμις ΝΖ΄, 420,
2. Πρ.Θεσ 231/1948, ΕΕΝ 15, 640,
3. Πρ.Θεσ 716/1951, ΕΕργΔ 10, 792,
4. Πρ.Αθ. 13241/1953, ΕΕργΔ 13, 912,
5. Πρ.Αθ. 2864/1957 ΕΕργΔ 16, 544,
6. Πρ.Πειρ 745/1959, ΕΕργΔ 18, 425,
7. ΠρΠειρ 941/1968 ΕΕργΔ 27, 883,
8. Μον.Πρωτ.Αθ. 2671/1971, ΕΕργΔ 1971, 1261,
9. Μ.Π.Αθ. 358/1991 ΕΕΔ 1991, 605,
10. Μ.Π.Α. 308/1992 ΕΕΔ 12, 743,
11. Μ.Π.Αθ. 3646/1992 ΕΕΔ 1993, 328,
12. Μον.Πρωτ.Αθ. 254/1993 ΕΕΔ 52, 832,
13. Μον.Πρωτ. Αθ. 2710/1994, ΔΕΝ 1996, 753,
14. Μον.Πρ.Αθ. 3623/1997, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ,
15. Μον.Πρωτ.Αθ. 1698/1997 ΕΕΔ 57, 409,
16. Μ.Πρ.Αθ. 743/1999 ΕΕΔ 2000, 548,
17. Μ.Πρ.Αθ. 346/2000 ΕΕργΔ 2001, 348,
18. Μον.Πρ.Αθ. 2018/2000, ΕΕργΔ 2002, 97,
19. Μ.Πρ.Καβ. 100/2000, ΔΕΕ 2001, 300,
20. Τρ.Δ.Πρ.Αθ. 1901/2001, ΔΕΕ 1, 2003,
21. Μον. Πρωτ. Αθ. 459/2005, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ,
22. Μ.Πρ.Θεσ/κης 1936/2005 Αρμ .2005, 1423,
23. Μ.Πρ.Σάμου 195/2005 Νο Β 2006. 1786, ΔΕΝ 62/2006,1299, ΔΕΕ, 2008/11,
24. Μον.Πρ.Αθ. 1042/2006, ΔΕΕ 2007,1359 επ.,
25. Μον.Πρωτ. Θεσ/κης 21178/2009, ΔΕΝ 2009, 1337.

ΑΠΔΠΧ

1. Απόφαση 61/2004 της ΑΠΔΠΧ, Β. Δούκα, 192, και Γ. Θεοδόση, Βασικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, ΔΕΕ 2006, 592,
2. Απόφαση 49/2008 της ΑΠΔΠΧ, Β. Δούκα, Η Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων στη σχέση εργασίας, ο Ν. 2472/1997 και οι εργαζόμενοι, 2011,191.

ΔΕΕ

1. ΔΕΚ, Defrenne κατά Sabena (Defrenne III), C-149/1977, Συλλ. 1978, 1365,
2. ΔΕΚ 15.5.1986, (Johnston C- 222/84), Συλλ. 1986, 1651,

3. ΔΕΚ 26.01.1989, (C-224/1987, Koutchoumoff κατά Επιτροπής), Συλλ. 1989, 99,
4. ΔΕΚ C - 127/1992, Enderby, ΣΝ. 1993, I - 05535,
5. ΔΕΚ C - 400/1993, Specialarbeiderfor- bundet vs Dansk Industri, ΣΝ. 1995, 1275,
6. ΠΕΚ 21.04.1993, T-5/92, Tallarico κατά Κοινοβουλίου, Συλλογή 1993, II-477, σκέψη 31,
7. ΔΕΚ 30.4.1996 (C-13/1994), Συλλ. 1996, 1-2143,
8. ΔΕΚ 22.9.1998 (Coote), Συλλ. 1998, 1 – 51199,
9. ΔΕΚ 17.2.1998, (Grant), C- 249/96, Συλλ. 1998, 1-621,
10. Π.Ε.Κ. 5.12.2000, T-136/98, Campogrande κατά Επιτροπής, Συλλογή Υπ.Υπ. 2000, I-A-267 και II-1225, σκέψη 42, http://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf;jsessionid=9ea7d2dc30db3f8905d2727e4f1f94bab185e16f74ba.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuLbhf0?doclang=EL&text=&pageIndex=0&part=1&mode=DOC&docid=80049&occ=first&dir=&cid=425148,
11. ΔΕΚ 7.1.2004, (C-117/2001), Συλλ. 2004, 1-541,
12. Δ.Ε.Κ. C-13/2005, Navas, Αρμ 2008, 982,

ΔΔΔ

1. Απόφαση Δ. Δ. Δ., (πρώτο τμήμα), της 9ης Μαρτίου 2010, Υπόθεση F-26/09, N κατά Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessionid=9ea7d2dc30dba3907b23c0004d8797aad3a97317cb20.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuKbNz0?text=&docid=79837&pageIndex=0&doclang=EL&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=149786>,
2. Απόφαση Δ.Δ.Δ, (πρώτο τμήμα), της 9ης Δεκεμβρίου 2008, Υπόθεση F-52/05, Q κατά Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, ΔΕΝ 2000,1444 ΕΕργΔ 2001,171.

ΕΙΚΟΝΑ ΕΞΩΦΥΛΛΟΥ: http://www.hsa.ie/eng/Topics/Bullying_at_Work/