

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL
SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

**Το φαινόμενο του mobbing: θεωρητική ανάλυση και επιλεκτικές
αναφορές στον δημόσιο τομέα**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΓΛΩΣΣΗ ΕΥΑΝΘΙΑ

ΑΘΗΝΑ, 2025

Τριμελής Επιτροπή

Παναγιώτης Μπουμπουχερόπουλος, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπων)

Χαρίκλεια Αθανασοπούλου, Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου

Πολυξένη Παπαδάκη, Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου



Copyright © Γλώσση Ευανθία, 2025

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

Πίνακας Συντομογραφιών

Ελληνικές

Α.Ε.Κ.Χ.	Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης
Α.Κ.	Αστικός Κώδικας
Βλ.	Βλέπε
Δ.Ε.Ε.	Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
Δ.Ο.Ε.	Διεθνής Οργανισμός Εργασίας
Δ.Σ.Ε.	Διεθνής Σύμβαση Εργασίας
Ε.Α.Δ.	Εθνική Αρχή Διαφάνειας
Ε.Ε.	Ευρωπαϊκή Ένωση
Ε.Ο.Κ.	Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα
Ε.Κ.	Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο
Εδ.	Εδάφιο
ΕΕργΔ	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
Επιμ.	Επιμέλεια
Ι.Δ.Α.Χ.	Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου
Ν.	Νόμος
Περ.	Περίπτωση
Π.Κ.	Ποινικός Κώδικας
Σελ.	Σελίδα
Σ.ΕΠ.Ε.	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
Σ.Λ.Ε.Ε.	Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΣτΠ	Συνήγορος του Πολίτη
Υ.Α.	Υπουργική Απόφαση
Χ.Θ.Δ.Ε.Ε.	Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Ξενόγλωσσες

SZW	Sociale Zaker en Werkgelegenheid
WCA	Workplace Conditions Assessment

Πίνακας περιεχομένων

Πίνακας Συντομογραφιών	3
Εισαγωγή	7
Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή στις πτυχές της ηθικής παρενόχλησης	9
1.1.	9
1.2.	16
1.3.	21
1.3.1.	24
1.3.2.	26
1.3.3.	29
Κεφάλαιο 2: Η νομική αντιμετώπιση του φαινομένου: νομικές έννοιες και θεσμικό πλαίσιο	35
2.1. Η νομική αξιολόγηση του φαινομένου σε ευρωπαϊκό επίπεδο	35
2.1.1. Η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 190	43
2.1.2. Η Σύσταση 206	45
2.2. Η έννοια της παρενόχλησης στο ενωσιακό δίκαιο	46
Κεφάλαιο 3: Η ηθική παρενόχληση σε εθνικό επίπεδο: από το “mobbing” και την “ηθική παρενόχληση” στην “βία και παρενόχληση” στην εργασία	50
3.1. Η ορολογία στην ελληνική θεωρία πριν το ν.4808/2021	50
3.2. Ο νόμος 3896/2010	53
3.3. Ο νόμος 4443/2016	55
3.4. Ο νόμος 4808/2021	58
3.4.1. Η ρύθμιση του νόμου	58
3.4.2. Η ηθική παρενόχληση ως «απλή» ή «μη σεξουαλική» παρενόχληση	63
Κεφάλαιο 4: Η ηθική παρενόχληση στο δημόσιο τομέα: η μελέτη του φαινομένου στην Ελλάδα	65
4.1. Επιπτώσεις του φαινομένου στο θύμα και την Υπηρεσία	68
4.2. Η στρατηγική πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης: θεσμική δέσμευση και οργανωσιακή παρέμβαση	71
4.2.1. Μέτρα πρόληψης του φαινομένου	74
4.2.2. Διαδικασίες προστασίας των Δημοσίων Υπαλλήλων από το φαινόμενο της βίας και παρενόχλησης στην εργασία	78
Συμπεράσματα	87
Βιβλιογραφία	88

Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία εξετάζει το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) στον δημόσιο τομέα, αναλύοντας τόσο τη θεωρητική και ψυχοκοινωνική του διάσταση όσο και το θεσμικό και νομικό πλαίσιο που το ρυθμίζει στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση. Μέσα από βιβλιογραφική έρευνα και ανάλυση νομοθετικών πηγών, επιδιώκεται η αποσαφήνιση της έννοιας, των αιτίων, των μορφών και των συνεπειών του φαινομένου για τα θύματα και τους οργανισμούς.

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στη νομική προσέγγιση του φαινομένου, όπως αυτή διαμορφώνεται μετά την ψήφιση του Ν. 4808/2021, ο οποίος εισάγει στην ελληνική έννομη τάξη τη διάσταση της «βίας και παρενόχλησης στην εργασία». Τα ευρήματα της μελέτης καταδεικνύουν ότι το mobbing συνιστά σοβαρή μορφή ψυχολογικής βίας, με επιζήμιες συνέπειες στην ψυχική υγεία των εργαζομένων, την οργανωσιακή λειτουργία και τη δημόσια διοίκηση συνολικά. Η ανεπάρκεια θεσμικών μηχανισμών πρόληψης και η συχνή αδράνεια των διοικητικών οργάνων εντείνουν τη δυσκολία αντιμετώπισής του. Ωστόσο, η ενίσχυση του θεσμικού πλαισίου και η καλλιέργεια κουλτούρας μηδενικής ανοχής μπορούν να αποτελέσουν αποτελεσματικά εργαλεία περιορισμού του φαινομένου. Η εργασία καταλήγει στην ανάγκη περαιτέρω διερεύνησης του φαινομένου σε συνθήκες ελληνικής δημόσιας διοίκησης, με εμπειρικές μελέτες που θα καταγράψουν τις πραγματικές του διαστάσεις και θα συμβάλουν στη χάραξη πιο στοχευμένων πολιτικών πρόληψης και προστασίας των εργαζομένων.

Λέξεις κλειδιά: ηθική παρενόχληση, Δημόσιος Τομέας, ν.4808.2021, βία και παρενόχληση, «απλή» και «μη σεξουαλική παρενόχληση», διακρίσεις

The phenomenon of mobbing: theoretical analysis and selective references in the public sector

Evanthia A. Glossi

Abstract

This paper examines the phenomenon of moral harassment (mobbing) in the public sector, analyzing both its theoretical and psychosocial dimensions and the institutional and legal framework that regulates it in Greece and the European Union. Through bibliographic research and analysis of legislative sources, it seeks to clarify the concept, causes, forms, and consequences of the phenomenon for victims and organizations. Particular emphasis is placed on the legal approach to the phenomenon, as shaped by the enactment of Law 4808/2021, which introduces the dimension of "violence and harassment at work" into the Greek legal system.

The findings of the study show that mobbing is a serious form of psychological violence, with harmful consequences for the mental health of employees, organizational functioning, and public administration as a whole. The inadequacy of institutional prevention mechanisms and the frequent inaction of administrative bodies make it even more difficult to tackle. However, strengthening the institutional framework and cultivating a culture of zero tolerance can be effective tools for curbing the phenomenon. The paper concludes that further research is needed into this phenomenon in the context of Greek public administration, with empirical studies that will record its true dimensions and contribute to the formulation of more targeted policies for the prevention and protection of workers.

Keywords: moral harassment, Public Sector, Law 4808/2021, violence and harassment, "simple" and "non-sexual harassment", discrimination

Εισαγωγή

Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) έχει αναδειχθεί τις τελευταίες δεκαετίες ως ένα από τα πλέον ανησυχητικά ζητήματα στον χώρο της εργασίας, ιδίως στον δημόσιο τομέα, όπου οι ιεραρχικές σχέσεις, η γραφειοκρατία και οι δομές εξουσίας δημιουργούν πρόσφορο έδαφος για την εκδήλωσή του. Πρόκειται για μια μορφή ψυχολογικής βίας που εκδηλώνεται με συστηματικό και διαρκή τρόπο, μέσα από συμπεριφορές που στοχεύουν στην απαξίωση, την περιθωριοποίηση και την ψυχολογική εξουθένωση του εργαζομένου. Σε αντίθεση με τον σωματικό ή σεξουαλικό εκφοβισμό, η ηθική παρενόχληση έχει συχνά άδηλες και έμμεσες μορφές, καθιστώντας τη δυσδιάκριτη και δύσκολα αποδείξιμη.

Η ακαδημαϊκή ενασχόληση με το φαινόμενο του mobbing ξεκίνησε από τις σκανδιναβικές χώρες με τις έρευνες των Leymann και Einarsen, επεκτάθηκε στη Γαλλία με τη Hirigoyen και στη συνέχεια ενσωματώθηκε στο ευρωπαϊκό δίκαιο και τις εθνικές νομοθεσίες. Η μελέτη του έχει απασχολήσει ποικίλους επιστημονικούς κλάδους όπως αυτούς της ψυχολογίας, της κοινωνιολογίας, της διοίκησης και του δικαίου, αναδεικνύοντας τον πολυπαραγοντικό χαρακτήρα του φαινομένου.

Στην Ελλάδα, το ενδιαφέρον για την ηθική παρενόχληση αυξήθηκε τα τελευταία χρόνια, κυρίως λόγω της ενσωμάτωσης ευρωπαϊκών οδηγιών και διεθνών συμβάσεων στο εθνικό δίκαιο. Ο Νόμος 4808/2021, που εισήγαγε για πρώτη φορά την έννοια της «βίας και παρενόχλησης στην εργασία», αποτελεί σημαντικό σταθμό, καθώς αναγνωρίζει νομικά την ύπαρξη του φαινομένου και θεσπίζει μηχανισμούς προστασίας των εργαζομένων. Ωστόσο, η εφαρμογή του παραμένει ζητούμενο, ιδίως στο πλαίσιο της ελληνικής δημόσιας διοίκησης, όπου συχνά επικρατούν άκαμπτες ιεραρχίες, ελλείψεις εποπτικών μηχανισμών και κουλτούρα σιωπής.

Η παρούσα εργασία επιδιώκει να αναδείξει τη διττή φύση του mobbing: αφενός ως κοινωνικό και ψυχολογικό φαινόμενο που υπονομεύει την προσωπικότητα και την αξιοπρέπεια του εργαζομένου, και αφετέρου ως νομικό ζήτημα που εγείρει σοβαρά ερωτήματα προστασίας δικαιωμάτων και διοικητικής ευθύνης. Η ανάλυση δομείται σε τέσσερα κεφάλαια: το πρώτο εισάγει το θεωρητικό πλαίσιο και τα εννοιολογικά χαρακτηριστικά της παρενόχλησης, το δεύτερο εξετάζει το ευρωπαϊκό και διεθνές νομικό πλαίσιο, το τρίτο αναλύει την ελληνική νομοθεσία και το τέταρτο

επικεντρώνεται στο φαινόμενο εντός του Δημοσίου τομέα, διερευνώντας τις επιπτώσεις, τις στρατηγικές πρόληψης και τις θεσμικές ελλείψεις.

Η σημασία της έρευνας έγκειται στο ότι επιχειρεί να συνδέσει την επιστημονική και νομική διάσταση ενός φαινομένου που πλήττει την ψυχική υγεία, τη λειτουργικότητα των δημοσίων οργανισμών και την αποτελεσματικότητα της διοίκησης. Με τελικό στόχο να συμβάλει στη διαμόρφωση μιας ανθρωποκεντρικής και δίκαιης εργασιακής κουλτούρας, η εργασία υπογραμμίζει την ανάγκη θεσμικής επαγρύπνησης και εσωτερικών πολιτικών μηδενικής ανοχής απέναντι σε κάθε μορφή ψυχολογικής βίας.

Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή στις πτυχές της ηθικής παρενόχλησης

1.1. Η ανάδειξη του φαινομένου της παρενόχλησης από το πρίσμα των κοινωνικών επιστημών

Η έννοια του mobbing αποτελεί αντικείμενο μελέτης τόσο στις ψυχοκοινωνικές επιστήμες όσο και στο δίκαιο, με αποτέλεσμα να παρατηρείται μια θεμελιώδης διαφορά στον ορισμό και την εστίαση του φαινομένου, η οποία πηγάζει κυρίως από τον σκοπό που εξυπηρετεί κάθε επιστημονικός κλάδος. Πρόκειται για φαινόμενο που συμβάλλει καθοριστικά στη δημιουργία ενός δυσλειτουργικού και τοξικού εργασιακού περιβάλλοντος, το οποίο χαρακτηρίζεται από την απαξίωση της προσωπικότητας του εργαζόμενου και την καλλιέργεια αισθημάτων άγχους, αδικίας και χαμηλής αυτοεκτίμησης. Η συνεχής έκθεση του θύματος σε τέτοιου είδους καταστάσεις το καθιστά ανίκανο να αντιδράσει, οδηγώντας το σε υιοθέτηση αμυντικής και αποστασιοποιημένης στάσης, η οποία συχνά συνοδεύεται από μειωμένη εργασιακή απόδοση, απουσίες ή ακόμα και αποχώρηση από τον εργασιακό χώρο¹.

Η συστηματική μελέτη του φαινομένου εντάσσεται στο ερευνητικό πεδίο της ψυχολογίας ήδη από τη δεκαετία του 1990, περίοδο κατά την οποία άρχισε να προσελκύει αυξανόμενο επιστημονικό ενδιαφέρον². Ωστόσο, η πρώτη χρήση του όρου “mobbing” εντοπίζεται ήδη από τον 19ο αιώνα, όταν Βρετανοί βιολόγοι κατέγραψαν επιθετικές και οργανωμένες συμπεριφορές σε αποδημητικά πτηνά.

Η δυσκολία διαμόρφωσης ενός ενιαίου και καθολικά αποδεκτού ορισμού του mobbing τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο, αποδίδεται κυρίως στις διαφοροποιήσεις που παρατηρούνται σε τρεις βασικές παραμέτρους: την πολιτισμική κουλτούρα κάθε χώρας, την οργανωσιακή κουλτούρα εκάστου εργασιακού περιβάλλοντος και, τέλος, τη μορφή και την ένταση εκδήλωσης της παρενόχλησης³. Η ετερογένεια αυτή εξηγεί την ποικιλομορφία των ορισμών αλλά και της ορολογίας που συναντώνται στη σχετική βιβλιογραφία, ενώ αναδεικνύει και την ανάγκη για

¹ Einarsen, S. & Skogstad, A., Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 1996, p. 185-201.

² Ντόλκερα, Α.Γ., Εργασιακή παρενόχληση και σχολικός εκφοβισμός στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση, Διδακτορική διατριβή, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, 2017. Διαθέσιμο στο Εθνικό Αρχείο Διδακτορικών Διατριβών (Κωδ. 41682).

³ Hoel, H., Violence and harassment in European workplaces: trends and political responses, S. Einarsen-M.B. Nielsen (eds.), *The fourth international conference on bullying and harassment in the workplace*, Proceedings, University of Bergen - Birkbeck College, Bergen, Norway 6, 2004, p. 28-29.

προσέγγιση της ηθικής παρενόχλησης μέσα από ένα πολυπαραγοντικό πρίσμα, το οποίο λαμβάνει υπόψη το σύνολο των αιτίων, των χαρακτηριστικών και των συμπεριφορών που τη συγκροτούν⁴.

Σε κοινωνιολογικό επίπεδο ο όρος «mobbing» υιοθετήθηκε από τον ηθολόγο και εθνολόγο Konrad Lorenz (περί το 1963) για να περιγράψει ένα συγκεκριμένο πρότυπο ομαδικής συμπεριφοράς στο ζωικό κόσμο⁵. Συγκεκριμένα, ο Lorenz χαρακτήρισε ως «mobbing» τις συλλογικές επιθετικές ενέργειες που εκδηλώνονταν από μια ομάδα μικρότερων οργανισμών εναντίον ενός μεμονωμένου, μεγαλύτερου σε μέγεθος θηράματος ή απειλής⁶. Επιχειρώντας να ερμηνεύσει την επιθετικότητα στις αγέλες ζώων, προχώρησε σε έναν παραλληλισμό με την ανθρώπινη συμπεριφορά. Υποστήριξε ότι και ο άνθρωπος φέρει έμφυτες επιθετικές παρορμήσεις, οι οποίες δύνανται να εκδηλωθούν υπό συγκεκριμένες κοινωνικές συνθήκες⁷.

Η ανωτέρω ορολογία, που αποδόθηκε από τον Lorenz, χρησιμοποιήθηκε ως κοινωνιολογικός όρος από τον Σουηδό γιατρό Peter-Paul Heinemann για να περιγράψει φαινόμενα συστηματικής εχθρικότητας και επιθετικής συμπεριφοράς μεταξύ μαθητών στο σχολικό περιβάλλον, η οποία, κατά κανόνα, στρέφεται εναντίον ενός μοναδικού θύματος⁸. Ιστορικά, το ρήμα “to mob” χρησιμοποιούνταν στις αγγλόφωνες χώρες για να περιγράψει την παράλογη, πανικόβλητη και επιθετική αντίδραση ενός πλήθους, η οποία οδηγούσε σε ανεξέλεγκτες και επικίνδυνες καταστάσεις⁹. Προερχόμενη ετυμολογικά από την αγγλική λέξη “(to) mob” (= κακοποιώ, λιντσάρω, πολιορκώ, συγκεντρώνομαι γύρω από κάποιον, συναθροίζομαι¹⁰), με πιθανές λατινικές ρίζες στον χαρακτηρισμό “mobile vulgus” (=

⁴ Σπυριδάκης, Μ., Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία, Αθήνα: εκδ. Διώνικος, 2009.

⁵ Lorenz, K., Das sogenannte Bose - Zur Naturgeschichte der Aggression, dtv Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, 1998.

⁶ Lorenz, K., Hier bin ich-wo bist Du? Ethologie der gäuganz [Here I am - where are you> The behaviour of geese] (New edition), Munchen: Piper, 1991.

⁷ Κοϊνης, Α., & Σαρίδη, Μ., Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας, Ανασκοπική μελέτη, Ελληνικό περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης, 2017, 6 (1), σελ. 36-48, διαθέσιμο στο: http://journal-ene.gr/wp-content/uploads/2013/11/mobbing_ergosiako_xoro.pdf, Τελευταία πρόσβαση: 23.09.2025

⁸ Heinemann, P., Mobbing - Gruppvåld bland barn och vuxna (mobbing - group violence by children and adults), Stockholm: Natura Kultur, 1972.

⁹ Τσιαμά, Μ.Χ., Η ηθική/ψυχολογική Παρενόχληση στο χώρο εργασίας, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Υπό την Εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, 2013.

¹⁰ βλ. έτσι Hyper Lexikon Σταφυλίδη - Αγγλοελληνικό & Ελληνοαγγλικό, 9η έκδοση.

όχλος που κινείται επιθετικά, με εχθρικές ή βίαιες διαθέσεις)¹¹, είναι, όσον αφορά τη μελέτη του φαινομένου στην εργασία, προϊόν της σκανδιναβικής κυρίως έρευνας, απ' όπου εισήχθη και στη γερμανική βιβλιογραφία, φαίνεται όμως ήδη επικρατέστερος στη βιβλιογραφία διεθνώς. Αντιθέτως, στις Αγγλοσαξονικές χώρες προτιμάται ο όρος «bullying», με τον οποίο συχνά ταυτίζεται εννοιολογικά, παρά τις επιμέρους διαφοροποιήσεις στο περιεχόμενο και την εστίαση κάθε όρου¹².

Στα μέσα της δεκαετίας του 1980, ο Σουηδός ψυχίατρος και εργασιολόγος Heinz Leymann ξεκίνησε να διερευνά συστηματικά μορφές συγκρουσιακής αλληλεπίδρασης στον χώρο εργασίας, οι οποίες δεν περιλαμβάνουν σωματική βία, αλλά εκδηλώνονται μέσω ψυχολογικής πίεσης και διαρκούς υπονόμευσης. Όπως επισημαίνει και ο Matthiesen (2010), η ερευνητική του προσέγγιση ανέδειξε τον μη βίαιο χαρακτήρα πολλών εργασιακών συγκρούσεων, ο οποίος ωστόσο δύναται να έχει ιδιαίτερα επιβαρυντικές συνέπειες για την ψυχική υγεία των εργαζομένων¹³.

Ιδιαίτερη σημασία έχει ο ορισμός που διατύπωσαν οι Leymann (1990b)¹⁴ και Leymann & Gustafsson (1984)¹⁵, καθώς συμβάλλει ουσιαστικά στην κατανόηση του mobbing στο χώρο εργασίας. Σύμφωνα με αυτούς, το φαινόμενο προσδιορίζεται κυρίως από δύο κεντρικά χαρακτηριστικά: την οργανωμένη, συστηματική ψυχολογική βία και την άσκηση ψυχολογικής πίεσης ή τρομοκρατίας. Οι συμπεριφορές αυτές, οι οποίες επαναλαμβάνονται με επιμονή και ένταση, δύνανται να προέρχονται τόσο από μεμονωμένους συναδέλφους όσο και από ομάδες εντός του εργασιακού πλαισίου. Ο απώτερος στόχος αυτών των ενεργειών είναι η υπονόμευση της προσωπικότητας και της επαγγελματικής αξιοπρέπειας του θύματος, καθώς και η σταδιακή διαμόρφωση ενός τοξικού και εχθρικού εργασιακού περιβάλλοντος.

¹¹ Kollmer, N., Mobbing im Arbeitsverhältnis. Was Arbeitgeber dagegen tun können- und sollen, 4η έκδοση, 2007.

¹² Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C.L., The concept of bullying at work: the European tradition. In *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace, International Perspectives in Research and Practice* (Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C.L., eds.), Taylor & Francis, New York, 2003, p. 3-30.

¹³ Matthiesen, S.B., & Einarsen, S., Bullying in the workplace: definition, prevalence, antecedents and consequences, *International journal of organization theory and behavior*, (13), 2010, p. 202-248.

¹⁴ Leymann, H., Mobbing and Psychological Terror at workplaces: Violence and Victims, 5(2), 1990b, p. 119-126.

¹⁵ Leymann, H. & Gustafsson, B., Psychological violence at workplaces: Two explorative studies, *Arbetskyddsstyrelsen*, Stockholm, 1984.

Ο Leymann προσδιόρισε το φαινόμενο του mobbing – ή της ψυχολογικής τρομοκρατίας – ως μια μορφή συστηματικής, εχθρικής και μη ηθικής επικοινωνίας. Η εκδήλωση αυτής της συμπεριφοράς προέρχεται από ένα ή περισσότερα άτομα και στοχεύει ένα άτομο το οποίο, ευρισκόμενο σε θέση έλλειψης υποστήριξης και άμυνας, εκτίθεται σε μια συνεχή ακολουθία καταπιεστικών ενεργειών. Για τον ορισμό του φαινομένου, ο Leymann έθεσε αυστηρά κριτήρια συχνότητας και διάρκειας: οι ενέργειες απαιτείται να έχουν υψηλή συχνότητα (τουλάχιστον μία φορά ανά εβδομάδα) και να εκτείνονται σε μακρά χρονική περίοδο (ελάχιστη διάρκεια έξι μηνών).

Σύμφωνα με τα ευρήματα της πρωτοποριακής έρευνας που διεξήχθη από την ομάδα του Leymann το 1992 στη Σουηδία, διαπιστώθηκε ότι περίπου το 3.5% του εργατικού δυναμικού είχε υποστεί εκτεταμένο mobbing στον εργασιακό χώρο, ποσοστό που αντιστοιχούσε σε περίπου 154.000 εργαζομένους την περίοδο εκείνη. Επιπλέον, η ίδια έρευνα αποκάλυψε μια δυνητικά υψηλή συχνότητα έκθεσης, εκτιμώντας ότι ένας στους τέσσερις εργαζόμενους της χώρας επρόκειτο να βιώσει το φαινόμενο του mobbing τουλάχιστον μία φορά καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής του σταδιοδρομίας¹⁶.

Ο Leymann απέρριψε σκοπίμως τον όρο «bullying» (εκφοβισμός), ο οποίος ήταν κοινός μεταξύ Βρετανών και Αυστραλών ερευνητών, διότι κρίνει ότι η καταστροφική επικοινωνία στο πλαίσιο της εργασίας σπάνια περιλαμβάνει τη σωματική επίθεση ή απειλή που είναι χαρακτηριστική του σχολικού εκφοβισμού¹⁷. Αντιθέτως, ο Leymann προσδιορίζει το mobbing ως μια εξελιγμένη μορφή συμπεριφοράς, η οποία μπορεί να εκδηλωθεί με «πολύ ευαίσθητο τρόπο», διατηρώντας ωστόσο ιδιαίτερα στιγματιστικές συνέπειες για το θύμα, όπως ο κοινωνικός αποκλεισμός.

Ως εκ τούτου, ο Leymann εισηγείται μια σαφή εννοιολογική διάκριση: ο όρος «bullying» θα πρέπει να χρησιμοποιείται αποκλειστικά για την περιγραφή επιθετικών δραστηριοτήτων που εκδηλώνονται μεταξύ παιδιών και εφήβων, ενώ ο όρος «mobbing» πρέπει να δεσμεύεται για την αναφορά στην καταστροφική συμπεριφορά που παρατηρείται μεταξύ ενηλίκων στο εργασιακό πλαίσιο¹⁸.

¹⁶ Leymann, H, Mobbing, Psychoterror am Arbeitsplatz, 14η έκδοση, 2009, σελ. 84-85.

¹⁷ Leymann, H., The content and development of mobbing at work, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 1996, p. 167, Διαθέσιμο στο: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594329608414853>, Τελευταία πρόσβαση: 23.09.2025.

¹⁸ Leymann, H., 1996, ό.π.

Ενώ ο Leymann καθιέρωσε τον όρο Mobbing στη Σουηδία, η Marie-France Hirigoyen ήταν η καθοριστική φυσιογνωμία που εισήγαγε τον ισοδύναμο γαλλικό όρο, το «Harcèlement moral», δηλαδή την «ηθική παρενόχληση». Η Hirigoyen οριοθετεί την ηθική παρενόχληση στον επαγγελματικό χώρο ως οποιαδήποτε μορφή καταχρηστικής συμπεριφοράς. Αυτή η συμπεριφορά, μέσω της επανάληψης ή της συστηματικής της φύσης, λειτουργεί ως επίθεση στην αξιοπρέπεια, καθώς και στην ψυχική ή σωματική ακεραιότητα του ατόμου. Κυρίως, τέτοιες ενέργειες θέτουν σε κίνδυνο την εργασιακή θέση του θύματος ή επιφέρουν σοβαρό υποβιβασμό στο εργασιακό κλίμα¹⁹.

Παράλληλα, ο Einarsen, Νορβηγός ψυχολόγος που θεωρείται κεντρική φιγούρα στη Σκανδιναβική προσέγγιση του φαινομένου, η οποία έχει δώσει μεγάλη έμφαση στις ψυχοκοινωνικές συνέπειες και τη συστηματική φύση του mobbing/bullying στην εργασία συνεχίζοντας το έργο του Leymann, εισήγαγε τον όρο «εκφοβισμός» (*bullying*) για να περιγράψει καταστάσεις στις οποίες οι επιθετικές συμπεριφορές εκδηλώνονται κατ' επανάληψη και σε βάθος χρόνου. Σύμφωνα με τον Einarsen, για να χαρακτηριστεί μια πράξη ως εκφοβιστική, πρέπει να υπάρχει συστηματικότητα και ανισότητα ισχύος μεταξύ δράστη και θύματος. Αντιθέτως, σε περιπτώσεις όπου τα δύο μέρη διαθέτουν ίση επιρροή ή όταν πρόκειται για μεμονωμένο περιστατικό, η συμπεριφορά δεν εντάσσεται στον ορισμό του εκφοβισμού²⁰.

Στον πίνακα που ακολουθεί, επιχειρείται η συνοπτική αποτύπωση των βασικότερων εννοιολογικών προσεγγίσεων της ψυχολογικής βίας στον εργασιακό χώρο, όπως αυτές έχουν καταγραφεί στη διεθνή επιστημονική βιβλιογραφία των τελευταίων τεσσάρων δεκαετιών, προκειμένου να σχηματοποιηθεί η βασική έννοια της παρούσας εργασίας. Οι ορισμοί και οι όροι που παρατίθενται διαφοροποιούνται μεταξύ τους ως προς καθοριστικές παραμέτρους, όπως η συχνότητα εκδήλωσης, η χρονική διάρκεια των συμπεριφορών, καθώς και η τυπολογία των παρενοχλητικών ενεργειών. Οι διαφοροποιήσεις αυτές αντανakλούν τόσο τις ποικίλες θεωρητικές οπτικές όσο και τις πολιτισμικές και οργανωσιακές ιδιαιτερότητες που επηρεάζουν την ερμηνεία και την κατανόηση του φαινομένου.

¹⁹ Χαϊδεμένος, Ι., 2018, ό.π.

²⁰ Einarsen, S., et al., 1996, ό.π.

<u>ΔΙΑΦΟΡΟΙ ΟΡΙΣΜΟΙ ΤΟΥ MOBBING</u>		
<u>ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ</u>	<u>ΟΡΟΣ</u>	<u>ΟΡΙΣΜΟΣ</u>
Leymann	Mobbing/ psychological terror	Επαναλαμβανόμενες και μακροχρόνιες πράξεις ψυχολογικής πίεσης, ασκούμενες συστηματικά από ένα ή περισσότερα άτομα εις βάρος εργαζομένου, ο οποίος στερείται στήριξης και αδυνατεί να αντιδράσει.
Einarsen et al	Bullying	Πρόκειται για μια προβληματική κατάσταση που εκδηλώνεται σε συγκεκριμένα εργασιακά περιβάλλοντα και αφορά συγκεκριμένους εργαζόμενους. Για να θεωρηθεί bullying, η αρνητική συμπεριφορά πρέπει να είναι επαναλαμβανόμενη μέσα σε χρονικό διάστημα και τα θύματα να αντιμετωπίζουν δυσκολία στην άμυνα τους. Δεν χαρακτηρίζεται bullying όταν τα εμπλεκόμενα μέρη έχουν περίπου ίση ισχύ.
Zapf	Mobbing	Ο όρος “mobbing” στον εργασιακό χώρο αναφέρεται σε συστηματικές μορφές ψυχολογικής επιθετικότητας, κοινωνικού αποκλεισμού ή προσβολής, οι οποίες εκδηλώνονται από άτομα ανώτερης ιεραρχικής θέσης προς εργαζόμενους σε κατώτερη θέση, κατά την εκτέλεση των επαγγελματικών τους καθηκόντων.

Thylefors	Scapegoating	Κατάσταση εργασιακής ηθικής παρενόχλησης χαρακτηρίζεται η έκθεση ενός ή περισσότερων ατόμων, για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, σε συστηματικές και επαναλαμβανόμενες αρνητικές συμπεριφορές, εκδηλούμενες από ένα ή περισσότερα άλλα άτομα στο εργασιακό περιβάλλον.
Brodsky	Harassment	Συστηματικές και διαρκείς συμπεριφορές ψυχολογικής πίεσης και εκφοβισμού, με στόχο την ψυχική εξουθένωση του θύματος και τη σταδιακή του αποδυνάμωση εντός του εργασιακού περιβάλλοντος.

Συνεπώς, από ψυχολογικής και κοινωνιολογικής απόψεως, η ένταξη ενός περιστατικού στο εννοιολογικό πλαίσιο της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) προϋποθέτει την πλήρωση συγκεκριμένων ποιοτικών και ποσοτικών χαρακτηριστικών, τα οποία δύνανται να μεταβάλλονται αναλόγως του επιστημονικού, κοινωνικού ή πολιτισμικού συμφραζομένου. Συνοψίζοντας, από τις αναλύσεις των προαναφερθέντων επιστημόνων, οι οποίοι εξέτασαν το φαινόμενο στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων και του επιστημονικού τους πεδίου, προκύπτει ότι το mobbing αποτελεί μορφή ψυχολογικής κακοποίησης με συστηματικό χαρακτήρα. Η πρακτική αυτή αποσκοπεί στην αποσταθεροποίηση και αποδυνάμωση του θύματος, το οποίο συχνά αδυνατεί να αντιδράσει ή να απομακρυνθεί από το επιβαρυντικό περιβάλλον. Ως εκ τούτου, το φαινόμενο επιφέρει σημαντικές επιπτώσεις τόσο στο άτομο όσο και στο σύνολο του εργασιακού οργανισμού.

1.2. Η κοινωνική και νομική σημασία αποσαφήνισης της έννοιας της ηθικής παρενόχλησης

Παράλληλα με την ερευνητική εμβάθυνση σε κοινωνιολογικό, ανθρωπολογικό, ψυχολογικό και οικονομικό επίπεδο²¹, το φαινόμενο του mobbing αποτέλεσε αντικείμενο νομικής αξιολόγησης ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του 1990, ιδίως υπό το πρίσμα του εργατικού δικαίου²². Σε ορισμένες έννομες τάξεις, επιλέχθηκε η ρητή νομοθετική του ρύθμιση²³, είτε κατά την αρχική αυτή περίοδο είτε σε μεταγενέστερο στάδιο. Εντούτοις, ακόμη και σε έννομες τάξεις όπου δεν έχει υιοθετηθεί ειδικό κανονιστικό πλαίσιο, η νομική βαρύτητα του mobbing παραμένει αναμφισβήτητη, δεδομένου ότι το φαινόμενο συνδέεται στενά με εργατικό, αστικό και ποινικό δίκαιο και δύναται να επιφέρει συνακόλουθες κυρώσεις στους αντίστοιχους τομείς. Η εδραιωμένη πλέον ηθική απαξία του φαινομένου, σε συνδυασμό με το αποδεδειγμένο οικονομικό, δημοσιονομικό, κοινωνικό και ανθρωπιστικό κόστος, λειτουργεί ως καταλύτης για την ενεργοποίηση των αντανακλαστικών του κοινωνικού κράτους δικαίου. Αυτό καθιστά επιτακτική την ανάγκη αναζήτησης και εφαρμογής των πλέον κατάλληλων νομικών εργαλείων (ακόμη και εκ των υπαρχόντων) για την αποτελεσματική του αντιμετώπιση.

Η αναγνώριση της σπουδαιότητας του φαινομένου οδήγησε σε ανάλογη κινητοποίηση των συλλογικών φορέων εκπροσώπησης σε εθνική και ευρωπαϊκή κλίμακα²⁴. Πέρα από τις δράσεις ενημερωτικού χαρακτήρα, παρατηρείται η θέσπιση αυτόνομων νομικών θεμελίων για την πρόληψη του mobbing, μέσω της διαμόρφωσης συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή κανονιστικών συμφωνιών που δύνανται να έχουν εφαρμογή σε επίπεδο κλάδου, επιχείρησης, ομίλου ή και ολόκληρης της Ευρωπαϊκής Ένωσης²⁵. Ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του 1990, αυτό το πλαίσιο παρείχε τη δυνατότητα

²¹ Zuschlag B. , Mobbing, Schikane am Arbeitsplatz - Erfolgreiche Mobbing - Abwehr durch systematische Ursachenanalyse, 1994, Gottingen, Verlag für angewandte Psychologie Göttingen.

²² Beermann, B., Psychosozialer Stress am Arbeitsplatz: Mobbing und seine Folgen, Der Personalrat, 1993, p. 385 επ.

²³ Η Σουηδία θεωρείται η πρώτη χώρα που προχώρησε στην ειδική νομοθετική αντιμετώπιση του φαινομένου υπό τον όρο “Krankande Sar Behandling” (=θυματοποίηση).

²⁴ Μπουμπουχερόπουλος, Π., Ευθύνη λόγω ηθικής παρενόχλησης στην εργασία, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, εκδ.: Σάκκουλα, Β' έκδοση, 2022, σελ. 13.

²⁵ βλ. συμφωνία-πλαίσιο των Κοινωνικών Εταίρων της 26ης Απριλίου 2007 σχετικά με την παρενόχληση και τη βία στην εργασία, όπως διαβιβάστηκε με την από 08.11.2007 [COM(2007) 686] σχετική Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προς το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο.

οργάνωσης κατάλληλων ενδοεπιχειρησιακών μηχανισμών με στρατηγικό στόχο την αποτελεσματική αναχαίτιση του φαινομένου.

Η εγγενής επικινδυνότητα του mobbing για την ασφάλεια και την υγεία του εργατικού δυναμικού αναγνωρίστηκε επισήμως από τα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του 1990²⁶. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, ενισχύοντας αυτή την αναγνώριση, εξέδωσε το Ψήφισμα της 20ής Σεπτεμβρίου 2001²⁷, με το οποίο κατέστησε σαφή την επείγουσα ανάγκη για την εντατικοποίηση της προσοχής και την αναζήτηση ενωσιακών μεθόδων για την καταπολέμηση του φαινομένου.

Αυτό περιλάμβανε την αναπροσαρμογή των Κανονισμών Υπηρεσιακής Κατάστασης των υπαλλήλων τους, την παροχή της δέουσας βοήθειας και υποστήριξης στους θιγόμενους, και τη θέσπιση αυστηρών κυρώσεων εις βάρος των δραστών²⁸. Στο πλαίσιο αυτό, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο κάλεσε αφενός τα κράτη-μέλη να θεσπίσουν εξειδικευμένες εθνικές ρυθμίσεις και, αφετέρου, τα ίδια τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα να εντείνουν τις πρωτοβουλίες τους για την πρόληψη και αντιμετώπιση του mobbing στο εσωτερικό των διοικητικών τους δομών

Η ανάγκη για κανονιστική κατοχύρωση απέναντι στο mobbing οδήγησε σε άμεση νομοθετική παρέμβαση σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Ειδικότερα, με τον Κανονισμό του Συμβουλίου υπ' αρ. 723/2004 (της 22ας Μαρτίου 2004), θεσπίστηκε το άρθρο 12α στον «Κανονισμό Υπηρεσιακής Κατάστασης των Υπαλλήλων των Κοινοτήτων²⁹». Το εν λόγω άρθρο, το οποίο τέθηκε σε ισχύ την 1η Μαΐου 2004, εισήγαγε τη ρητή υποχρέωση για τους υπαλλήλους να απέχουν από κάθε μορφή mobbing, ενώ ταυτόχρονα παρείχε τον αυθεντικό νομικό προσδιορισμό της έννοιας του φαινομένου στο πλαίσιο της Ε.Ε³⁰. Παράλληλα, η νομοθετική πρωτοβουλία της Ένωσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων, η οποία αναπτύχθηκε κατά την τελευταία εικοσαετία,

²⁶ Μπουμπουχερόπουλος, Π., 2022, ό.π., σελ. 14.

²⁷ Ψήφισμα της 20ής Σεπτεμβρίου 2001 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με την παρενόχληση στους χώρους εργασίας [2001/2339 (INI)], C77E/138 επ/28,03,2002.

²⁸ Μπουμπουχερόπουλος, Π., 2022, ό.π., σελ. 14-15.

²⁹ Κανονισμός (Ε.Ο.Κ., Ευρατόμ, Ε.Κ.Α.Χ.) υπ' αρ. 259/68 της 29ης Φεβρουαρίου 1968, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει σήμερα, διαθέσιμο στο: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:31968R0259>, Τελευταία πρόσβαση: 09.11.2025.

³⁰ Μπουμπουχερόπουλος, Π., 2022, ό.π., σελ. 15.

έχει εισαγάγει νέες παραμέτρους στη διαχείριση του φαινομένου, επηρεάζοντας και ενδυναμώνοντας τα σχετικά νομικά πλαίσια εντός των εθνικών έννομων τάξεων³¹.

Η εννοιολογική προσέγγιση της ηθικής παρενόχλησης στο πεδίο της νομικής επιστήμης οφείλει να συμβαδίζει με την προσπάθεια αντικειμενικής αποτύπωσης των παραμέτρων του φαινομένου, ως μορφής κοινωνικής παθολογίας, όπως αυτές διαμορφώνονται από τους συναφείς κλάδους των κοινωνικών επιστημών κατά τη συστηματική έρευνα, μέτρηση και ανάλυσή του. Πρωταρχικός στόχος αυτής της αυστηρής εννοιολογικής οριοθέτησης είναι η αποτροπή της νοηματικής αλλοίωσης του όρου και της μετατροπής του σε έναν κενό νεολογισμό, διότι η ανεξέλεγκτη και αυθαίρετη χρήση του θα μπορούσε τελικά να οδηγήσει στη διαμόρφωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος τεχνητά αποστειρωμένου, αποκομμένου από την κοινωνική πραγματικότητα και, αντιφατικά, περισσότερο παθολογικού από εκείνο που επιχειρεί να αντιμετωπίσει³².

Η θεσμική κατοχύρωση της ηθικής παρενόχλησης ως εκδήλωσης ευρέως διαδεδομένης κοινωνικής παθολογίας – και ειδικότερα ως παρεκκλίνουσας συμπεριφοράς³³ στο πεδίο της απασχόλησης – προϋποθέτει κατ' ανάγκην την ακριβή εννοιολογική της διάκριση από συμπεριφορές που, μολονότι ενδέχεται να θεωρούνται αδόκιμες, δυσάρεστες ή αγενείς, παραμένουν ωστόσο εντός των ορίων της κοινωνικά ανεκτής ανθρώπινης αλληλεπίδρασης³⁴.

Συγκεκριμένα, οι καθημερινές διαφωνίες, οι ανοιχτές συγκρούσεις ή ακόμη και οι απλές αντιπάθειες, ακόμη και όταν εκδηλώνονται με έντονο τρόπο ή έχουν παρατεταμένη χρονική διάρκεια, συνιστούν «φυσιολογικές» ή ακόμη και αναπόφευκτες εκφάνσεις της κοινωνικής συνύπαρξης σε κάθε δομημένο περιβάλλον³⁵. Το συμπέρασμα αυτό ισχύει, πάντως, μόνο εφόσον οι εν λόγω συμπεριφορές δεν συνιστούν αφ' εαυτών πλήρωση της αντικειμενικής υπόστασης κάποιου απαγορευτικού κανόνα δικαίου.

³¹ Kollmer, N., 2007. ό.π.

³² Μπουμπουχερόπουλος, Π., 2022, ό.π., σελ. 33.

³³ Henry, S., *Bullying as a Social Pathology - A Peer Group Analysis*, The Edwin Mellen Press, 2008, *passim*.

³⁴ Hey, T., *Kommentar zum AGG*, Frankfurt am Main, Verlag Recht und Wirtschaft GmbH, 2009, αρ.30.

³⁵ Leymann, H., 2009, ό.π., σελ. 9.

Δεδομένου ότι η εξαρτημένη εργασία συνιστά διαχρονικά πεδίο τριβών, τόσο ως προς τη σύγκρουση συλλογικά οργανωμένων συμφερόντων³⁶ όσο και ως προς την εκδήλωση ατομικών αντιπαραθέσεων και καθημερινών εντάσεων, η προσπάθεια τυποποίησης της ηθικής παρενόχλησης ως νομικά κρίσιμης έννοιας συνοδεύεται αναπόφευκτα από την ανάγκη σαφούς διαχωρισμού της από τη συνήθη, έστω και μη ιδεατή, εργασιακή πραγματικότητα³⁷.

Η οριοθέτηση μεταξύ των δυσάρεστων αλλά νομικά αδιάφορων συμπεριφορών, αφενός, και της παρενόχλησης ως νομικά σημαντικής έννοιας, αφετέρου, επιτυγχάνεται στη γερμανική θεωρία και νομολογία μέσω της επιστράτευσης της κατασκευής της «κοινωνικής προσφορότητας της συμπεριφοράς» (sozialadaquates Verhalten)³⁸. Η έννοια αυτή λειτουργεί ως λόγος απαλλαγής από την ευθύνη πρόκλησης ζημίας, όταν η επέλευση της βλάβης αποτελεί αναπόδραστη συνέπεια μιας κοινωνικά ανεκτής διακινδύνευσης των έννομων αγαθών του ατόμου. Με άλλα λόγια, ο κίνδυνος πρέπει να ενυπάρχει ως στοιχείο των συνήθων εκφάνσεων της κοινωνικής συμβίωσης (Lebensrisiko, erlaubtes Risiko). Ο λόγος απαλλαγής θεμελιώνεται, κατά την παλαιότερη προσέγγιση, στη θέση ότι η συμπεριφορά που εντάσσεται στα όρια της ιστορικά διαμορφωμένης κοινωνικοηθικής τάξης δεν δύναται να φέρει νομική απαξία, να είναι δηλαδή άδικη (nicht tatbestand smabig). Αντίθετα, σύμφωνα με τη νεότερη εκδοχή, υποστηρίζεται ότι υπό αυτές τις προϋποθέσεις αίρεται ο παράνομος, άδικος ή αξιόποινος χαρακτήρας της συμπεριφοράς, παρέχοντας ουσιαστικά νομική δικαιολόγηση στην προσβολή³⁹.

Η ηθική παρενόχληση ορίζεται, κατ' ουσίαν, ως η συμπεριφορά εκείνη που υπερβαίνει καταφανώς τα όρια της αρχής της «κοινωνικής προσφορότητας»⁴⁰ δηλαδή την αναπόφευκτη, και συνεπώς ανεκτή, διακινδύνευση των έννομων αγαθών ή συμφερόντων του ατόμου κατά τη συμμετοχή του στην κοινωνική αλληλεπίδραση. Συνεπώς, δεν μπορεί να θεωρηθεί απλώς μια δυσάρεστη κατάσταση εγγενής στην

³⁶ Τραυλός-Τζανετάτος, Δ., Εργατικό Δίκαιο και καπιταλιστικό σύστημα, NOB 1983, σελ. 1110 επ.

³⁷ Spamer, H., Mobbing am Arbeitsplatz, Ansprüche des betroffenen Arbeitnehmers gegenüber Arbeitskollegen und Arbeitgeber, 2000, Frankfurt am Main, Peter Lang - Europäischer Verlag der Wissenschaften, σελ. 8.

³⁸ Leymann, H, 2009, ό.π., σελ. 9.

³⁹ Nipperday, H.C., Rechtswidrigkeit, Sozialadaquanz, Fahrlässigkeit, Sculd im Zivilrecht, NJW, 1957, p. 1777.

⁴⁰ Ζερδελής, Δ., Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, εκδ: Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2022, σελ. 1103, αρ. 74.

εργασιακή πραγματικότητα, η οποία θα ήταν κατά συνέπεια κοινωνικά ανεκτή από τα άτομα που δρουν σε αυτό το πεδίο. Αντιθέτως, πρόκειται για μια εξαιρετική, έστω και ευρέως διαδεδομένη, παθολογική εκδήλωση, η οποία έρχεται σε ευθεία αντίθεση με την προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Κατ' επέκταση, το φαινόμενο ενδιαφέρει άμεσα το δίκαιο, καθώς προσβάλλει θεμελιώδη δικαιώματα του θύματος και επιφέρει βλάβη στην εύρυθμη λειτουργία του κοινωνικού συνόλου⁴¹.

Η εννοιολογική οριοθέτηση της ηθικής παρενόχλησης⁴² εντός του πεδίου της νομικής επιστήμης διαθέτει παράμετρο σημασίας ανάλογη με εκείνη της θεμελιώδους οριοθέτησης κάθε νομικής έννοιας και της διακριτικής της απομόνωσης από συγγενείς δικαιοκές δομές. Η κινητοποίηση του νομοθετικού μηχανισμού, όπου αυτή έλαβε χώρα, δεν υπαγορεύθηκε πρωτίστως από την ανάγκη θέσπισης πρόσθετων *suí generis* έννομων συνεπειών, αλλά από την επικράτηση της πεποίθησης ότι η καταπολέμηση της συγκεκριμένης κοινωνικής παθογένειας μέσω του δικαίου καθιστά απαραίτητη την νομικά αυθεντική αποσαφήνιση του όρου⁴³.

Δεν είναι, άλλωστε, τυχαία η καθολική υιοθέτηση ενός νομοθετικού ορισμού στο σύνολο των ευρωπαϊκών ρυθμίσεων. Ο ορισμός αυτός εξυπηρετεί έναν διττό σκοπό: αφενός, την σύστοιχη αντιστοίχιση της οριοθέτησης μεταξύ της δυσάρεστης αλλά κοινωνικά ανεκτής συμπεριφοράς και της κοινωνικής παθολογίας, με τη διάκριση μεταξύ νομικά αδιάφορης συμπεριφοράς και της άδικης ή παράνομης πράξης της «ηθικής παρενόχλησης». Αφετέρου, διασφαλίζει την εννοιολογική αποσαφήνιση της τελευταίας έναντι συναφών άδικων ή παράνομων πράξεων που, όμως, δεν πληρούν τα ακριβή εννοιολογικά της προαπαιτούμενα⁴⁴.

Σε έννομες τάξεις όπου δεν έχει θεσπιστεί ρητή και εξειδικευμένη ρύθμιση για την αντιμετώπιση του φαινομένου, η αναγκαία συσχέτιση μεταξύ κοινωνικής παθολογίας και νομικού αδίκου μπορεί να επιτευχθεί εξίσου αποτελεσματικά μέσω της ερμηνευτικής προσαρμογής του περιεχομένου των γενικών ρητρών ή των αόριστων νομικών εννοιών που ήδη υφίστανται στο θεσμικό πλαίσιο⁴⁵.

⁴¹ Spamer, H., 2000, ό.π., σελ. 114, 116 επ.

⁴² Η με όποια ορολογία αποδίδεται κάθε φορά το ίδιο φαινόμενο.

⁴³ Μπουμπουχερόπουλος, Π., 2022, ό.π., σελ. 37.

⁴⁴ Μπουμπουχερόπουλος, Π., ό.π., (υποσ. 31), σελ. 38.

⁴⁵ Για τη λειτουργία των γενικών ρητρών ως “νομικών δεκτών” της κοινωνικής εξέλιξης βλ. συνοπτικά σε: Βόγκλης, Ελ., Κίνδυνοι κατά τη συγκεκριμενοποίηση των γενικών ρητρών, ΔΕΕ 2003, σελ.757.

Ωστόσο, σε κάθε περίπτωση, η τυποποίηση της έννοιας της «απλής» ή «μη σεξουαλικής» παρενόχλησης από τον ενωσιακό νομοθέτη, και πλέον της «βίας και παρενόχλησης» από τον εθνικό νομοθέτη, συμβάλλει καθοριστικά στην ασφαλέστερη περιγραφή των νομικών διαστάσεων του φαινομένου. Η εν λόγω νομοθετική σαφήνεια διευκολύνει τη διάκριση του φαινομένου αυτού από άλλες συγγενείς συμπεριφορές που εμπίπτουν στο νομικό ενδιαφέρον, ενισχύοντας έτσι τη δικαιοκή προβλεψιμότητα.

1.3. Αίτια, μορφές εμφάνισης και συνέπειες της ηθικής παρενόχλησης: εξωτερικές ενδείξεις ή εννοιολογικά στοιχεία;

Η νομική εννοιολογική οριοθέτηση της ηθικής παρενόχλησης οφείλει να παραμένει πλήρως ευθυγραμμισμένη με την πραγματική εμφάνιση και τη δυναμική εξέλιξη του φαινομένου στην κοινωνική πραγματικότητα. Αυτό προϋποθέτει ότι ο τυποποιημένος νομικός ορισμός θα πρέπει να αντικατοπτρίζει την πλήρη πολυμορφία των παραμέτρων του φαινομένου, συμπεριλαμβανομένων των ποικίλων αιτίων του, των διαφορετικών μορφών εκδήλωσης (άμεσων ή έμμεσων) και των σύνθετων επιπτώσεων που προκαλεί. Ως εκ τούτου, η αποτελεσματικότητα της νομικής ρύθμισης δεν εξαρτάται αποκλειστικά από την τυπική αναγνώριση του όρου, αλλά από την ικανότητά της να ανταποκρίνεται στην φαινομενολογική πολυπλοκότητα του φαινομένου, διασφαλίζοντας την εφαρμογή του δικαίου σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο εργασιακό και κοινωνικό περιβάλλον.

Αφετηρία της παρούσας μελέτης αποτελεί η θεμελιώδης παραδοχή ότι κάθε άτομο που συμμετέχει σε μια εργασιακή σχέση μπορεί, υπό οποιεσδήποτε συνθήκες, να υποστεί ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, ανεξαρτήτως του τομέα δραστηριότητάς του, του μεγέθους ή της φύσης της επιχείρησης, της ειδικότητας ή της θέσης του στην οργανωτική ιεραρχία, καθώς και ανεξάρτητα από το φύλο, την εθνοτική προέλευση, τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή οποιοδήποτε άλλο προσωπικό χαρακτηριστικό⁴⁶.

Ωστόσο, η γενική αυτή δυνατότητα δεν συνεπάγεται την εξίσου ομοιόμορφη κατανομή του φαινομένου σε όλο το φάσμα των εργασιακών δομών. Αντιθέτως, η εμπειρική παρατήρηση καταδεικνύει ότι ορισμένες ομάδες εργαζομένων τελούν υπό αυξημένο

⁴⁶ Σπυριδάκης, Μ., Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία, Αθήνα, εκδ: Ελληνικές εκδόσεις, 2009, σελ. 26.

κίνδυνο έκθεσης σε τέτοιου είδους συμπεριφορές⁴⁷. Αυτό σημαίνει ότι δεν θίγονται το ίδιο όλοι οι χώροι εργασίας ούτε φυσικά και όλοι οι εργαζόμενοι⁴⁸. Ιδιαίτερα επιρρεπείς αναδεικνύονται οι γυναίκες εργαζόμενες⁴⁹, οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας – κυρίως μαθητευόμενοι⁵⁰ – καθώς και οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι.

Ιδιαίτερα ευάλωτα θεωρούνται τα άτομα που ανήκουν σε μειονοτικές ή μη κυρίαρχες ομάδες εντός του εργασιακού πλαισίου, καθώς και εκείνα που συνδυάζουν πολλαπλά χαρακτηριστικά τα οποία, σωρευτικά, αυξάνουν την πιθανότητα να στοχοποιηθούν. Ενδεικτικό παράδειγμα αποτελούν οι αλλοδαπές γυναίκες που εργάζονται σε επαγγέλματα παραδοσιακά ανδροκρατούμενα, οι οποίες συχνά συγκεντρώνουν μια σειρά παραγόντων που ενισχύουν την εργασιακή τους ευαλωτότητα

Επιπλέον, διαπιστώνεται ενισχυμένη συχνότητα εμφάνισης περιστατικών ηθικής παρενόχλησης στον τομέα των υπηρεσιών (τριτογενής τομέας), με εμφανή συγκέντρωση στον τραπεζικό, λογιστικό, ασφαλιστικό κλάδο, καθώς και στους τομείς των εκδόσεων, της εκπαίδευσης, των κοινωνικών υπηρεσιών, των επαγγελματιών υγείας και ευρύτερα στον χώρο της δημόσιας διοίκησης⁵¹. Οι εργαζόμενοι στους κλάδους αυτούς τελούν, κατά τεκμήριο, υπό αυξημένο κίνδυνο έκθεσης σε ψυχοκοινωνικά επιβαρυντικά εργασιακά φαινόμενα.

Η ηθική παρενόχληση εμφανίζεται υπό ποικίλες μορφές, οι οποίες διαφοροποιούνται ανάλογα με το εργασιακό περιβάλλον και τις σχέσεις που διαμορφώνονται σε αυτό. Η συστηματική κατηγοριοποίηση των εκδηλώσεων της διευκολύνει την αναγνώριση των σχετικών συμπεριφορών και επιτρέπει τον διακριτό προσδιορισμό των τρόπων με τους οποίους εκδηλώνεται. Μέσω αυτής της ταξινόμησης καθίσταται πιο διαφανής η πολυπλοκότητα του φαινομένου, ενισχύοντας παράλληλα τις δυνατότητες πρόληψης και αποτελεσματικής διαχείρισής του. Λαμβάνοντας υπόψη το κριτήριο των εκδηλούμενων εχθρικών συμπεριφορών καθώς και την κατεύθυνση προέλευσης των

⁴⁷ Μπουμπουχερόπουλος, Π., Ευθύνη λόγω ηθικής παρενόχλησης στην εργασία, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, εκδ.: Σάκκουλα, Β' έκδοση, 2022, σελ. 39.

⁴⁸ Βλ. Συμφωνία-πλαίσιο των κοινωνικών εταίρων σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης της 27ης Απριλίου 2007 & σχετική ανακοίνωση της Επιτροπής της 08.11.2007, COM (2007) 686 (τελικό).

⁴⁹ Wolmerath, M, Mobbing, Rechtshandbuch für die Praxis, Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, γ' έκδοση, 2007, σελ. 49-50.

⁵⁰ Niedl, K., Mobbing/Bullying am Arbeitsplatz - Eine empirische Analyse zum Phänomen sowie zu personalwirtschaftlich relevanten Effekten von systematischen Feindseligkeiten, Munchen/Mering, Rainer Hampp Verlag (Personalwirtschaftliche Schriften, 4), 1995, p. 103-106.

⁵¹ Μπουμπουχερόπουλος, Π., 2022, ό.π., σελ. 40

πράξεων, δύναται να διακριθεί σε τρεις βασικές μορφές: την “κάθετη ή κατιούσα”, την “ανιούσα” και την “οριζόντια”.

Στην περίπτωση της «κάθετης» εργασιακής παρενόχλησης, αυτή εκδηλώνεται από τον προϊστάμενο προς τον υφιστάμενο⁵², γεγονός που συνδέεται με την καταχρηστική άσκηση εξουσίας και την υπέρβαση των ορίων της δικαιοδοσίας που απορρέουν από την ανώτερη ιεραρχική θέση. Η συνεχής άσκηση πιέσεων εκ μέρους των προϊσταμένων προς τους υφισταμένους, με σκοπό την επίτευξη αυξημένων επιπέδων απόδοσης, οδηγεί συχνά στη γένεση εντάσεων και συγκρούσεων εντός της υπηρεσιακής σχέσης⁵³. Το αίσθημα ανεπάρκειας και αδυναμίας που ενδέχεται να διακατέχει τον προϊστάμενο μπορεί να τον οδηγήσει σε υπέρβαση των ορίων της υπηρεσιακής του δικαιοδοσίας. Υπό τις συνθήκες αυτές, παρατηρείται συχνά η υιοθέτηση μη σύλληπτων ή αντιδεοντολογικών συμπεριφορών, ως αντίδραση στην ανασφάλεια και την αντιλαμβανόμενη απειλή που προκαλεί η παρουσία υφισταμένων με υψηλή αποδοτικότητα και ανώτερα τυπικά προσόντα⁵⁴.

Στην δεύτερη περίπτωση, αυτή της «ανιούσας» εργασιακής παρενόχλησης, μια ομάδα εργαζομένων κατώτερης ιεραρχικής βαθμίδας εκδηλώνει επιθετικές ή παρενοχλητικές συμπεριφορές έναντι του προϊσταμένου της⁵⁵. Αν και το φαινόμενο αυτό εμφανίζεται σπανιότερα, χαρακτηρίζεται από την έλλειψη αναγνώρισης της προϊσταμενικής ιδιότητας και συνδέεται συνήθως με την αμφισβήτηση της υπηρεσιακής ανέλιξης ή με ανταγωνιστικές διαθέσεις. Ιδίως παρατηρείται σε περιπτώσεις όπου νεότερα ηλικιακά πρόσωπα αναλαμβάνουν θέση ισχύος και διαθέτουν ανώτερα τυπικά προσόντα από τους υφισταμένους τους⁵⁶.

Η τρίτη περίπτωση της «οριζόντιας» εργασιακής παρενόχλησης αφορά ομοιόβαθμους συναδέλφους οι οποίοι συνήθως ανταγωνίζονται για την ίδια θέση εργασίας ή για προαγωγή⁵⁷. Το φαινόμενο αυτό ερείδεται, κατά κανόνα, σε αισθήματα φθόνου,

⁵²Ferrari, E., Raising awareness on women victims of mobbing, The Italian contribution, Daphne programme, European Commission, 2004

⁵³Βακόλα, Μ. & Νικολάου, Ι., Οργανωσιακή ψυχολογία & συμπεριφορά, Rosili, 2011

⁵⁴Τσιαμά, Μ.Χ., ό.π., 2013

⁵⁵ Ferrari, E., 2004, ό.π.

⁵⁶ Hirigoyen, M., Ηθική παρενόχληση. Η κρυμμένη βία στην καθημερινή ζωή, Αθήνα: εκδ. Πατάκης, 2011

⁵⁷ Hirigoyen, M., 2011, ό.π.

προσωπικές αντιπάθειες ή ανταγωνιστικές επιδιώξεις, τα οποία τροφοδοτούν την ανάπτυξη παρενοχλητικών συμπεριφορών.

Ιδιαίτερη κατηγορία συνιστούν, αφενός, η οριζόντια παρενόχληση μεταξύ διευθυντικών στελεχών, η οποία αποσκοπεί στη μείωση της εργασιακής απόδοσης του οργανισμού⁵⁸, και αφετέρου η παρενόχληση που εκδηλώνεται εκ μέρους της διοίκησης προς ομάδα εργαζομένων, λαμβάνοντας συχνά τη μορφή συστηματικής και μεθοδευμένης ψυχολογικής πίεσης⁵⁹. Στις περιπτώσεις αυτές, τα θύματα είτε εξωθούνται σε παραίτηση, είτε παραμένουν σε καθεστώς αδυναμίας προστασίας των δικαιωμάτων τους, καθώς συχνά ούτε τα συνδικαλιστικά όργανα ούτε η δικαιοσύνη παρέχουν αποτελεσματική αντιμετώπιση των σχετικών καταγγελιών⁶⁰.

Συνοψίζοντας, η ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας εμφανίζεται κυρίως υπό δύο μορφές: την «κάθετη» και την «οριζόντια». Οι κύριοι παράγοντες που ενισχύουν την εκδήλωση του φαινομένου συνίστανται στην ανισομερή κατανομή εξουσίας, στην ύπαρξη ανταγωνιστικών στάσεων και στην κατάχρηση των αρμοδιοτήτων που συνδέονται με την ιεραρχική θέση.

1.3.1. Μορφές εμφάνισης

Σύμφωνα με την Hirigoyen, οι επιθετικές συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο μπορούν να καταταχθούν σε τέσσερις κύριες κατηγορίες, οι οποίες εκτείνονται από τις πιο έμμεσες και δυσδιάκριτες μορφές έως τις πλέον άμεσες και εμφανείς. Η συγκεκριμένη ταξινόμηση επιδιώκει να αναδείξει την πολυπλοκότητα και τη δυναμική φύση της ηθικής παρενόχλησης, υπογραμμίζοντας ότι αυτή δεν εκδηλώνεται απαραίτητα με προφανή ή καταγγελλόμενα μέσα.

Μία από τις συνηθέστερες μορφές καταχρηστικής συμπεριφοράς αφορά την *προσβολή των όρων εργασίας*. Ο εργαζόμενος ενδέχεται να υποστεί δυσμενή μεταχείριση μέσω υπερβολικής και αυθαίρετης κριτικής, στέρησης αρμοδιοτήτων ή απαραίτητων εργαλείων για την εκτέλεση των καθηκόντων του. Σε ορισμένες περιπτώσεις, μπορεί να του ανατίθενται επικίνδυνες ή ανεπιθύμητες εργασίες ή να παγιδεύεται σκόπιμα σε

⁵⁸ Salin, D., Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), p. 425-441.

⁵⁹ Τσιαμά, Μ.Χ., 2013, ό.π.

⁶⁰ Hirigoyen, M.F., Ηθική παρενόχληση: Η διαστροφική βία στην καθημερινή ζωή, Αθήνα: εκδ. Πατάκης (1^η έκδοση 2000), 2009

λάθη κατά την επαγγελματική του δραστηριότητα, με σκοπό την εκ προθέσεως υπονόμηση και απαξίωσή του. Ταυτόχρονα, επιχειρείται η αποτροπή του από την άσκηση νόμιμων δικαιωμάτων, όπως η άδεια, η αμοιβή ή η τήρηση του ωραρίου, με πλήρη αδιαφορία για την προσωπική ή ιατρική του κατάσταση⁶¹.

Έτερη πρακτική που παραβιάζει την επαγγελματική αξιοπρέπεια είναι η *στοχευμένη κοινωνική απομόνωση* του εργαζομένου. Η άρνηση επικοινωνίας εκ μέρους συναδέλφων ή προϊσταμένων, η διακοπή του λόγου του ή η συστηματική αγνόησή του υπονομεύουν την ψυχοκοινωνική του σταθερότητα και ενισχύουν το αίσθημα περιθωριοποίησης, ακόμα και όταν πρόκειται για φαινομενικά ασήμαντες πράξεις⁶².

Περαιτέρω, παρατηρούνται φαινόμενα *προσβολής της αξιοπρέπειας*, όπως εξευτελιστικά σχόλια για την προσωπικότητα, την εμφάνιση ή την εθνοτική και κοινωνική ταυτότητα του εργαζομένου. Η γελοιοποίηση, η δυσφήμιση, η εισβολή στον ιδιωτικό του βίο και η επιβολή πολιτισμικών ή ιδεολογικών πεποιθήσεων αποτελούν μορφές λεκτικής κακοποίησης, που συχνά οδηγούν τα θύματα σε σιωπή, λόγω ντροπής ή φόβου περαιτέρω στοχοποίησης.

Η ηθική παρενόχληση μπορεί επίσης να εκδηλωθεί ως λεκτική ή σωματική βία, η οποία περιλαμβάνει απειλές, φυσική επίθεση, παρακολούθηση ή καταπάτηση της ιδιωτικής ζωής. Σε τέτοιο στάδιο, η παρενόχληση έχει ενταθεί σε τέτοιο βαθμό, ώστε το θύμα να στιγματίζεται ως «δύσκολο» ή «προβληματικό» άτομο, με αποτέλεσμα οι διαμαρτυρίες του να απαξιώνονται πλήρως. Συχνά, ακόμη και οι μάρτυρες διστάζουν να παρέμβουν, καθώς και οι ίδιοι ενδέχεται να τελούν υπό καθεστώς φόβου ή εκφοβισμού⁶³.

Τέλος, ιδιαίτερη βαρύτητα έχει η *σεξουαλική παρενόχληση*, η οποία σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία συνίσταται σε ανεπιθύμητες λεκτικές ή σωματικές πράξεις σεξουαλικού χαρακτήρα, που πλήττουν την αξιοπρέπεια του θύματος και δημιουργούν κλίμα εχθρότητας στον χώρο εργασίας⁶⁴. Συνήθως οι δράστες είναι πρόσωπα εξουσίας, τα οποία χρησιμοποιούν τη θέση τους για να επιβάλουν ή να εκβιάσουν τη συναίνεση

⁶¹ Hirigoyen, M.F., Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, Αθήνα, εκδ. Πατάκη, 2002

⁶² Hirigoyen, M.F., 2002, ό.π.

⁶³ Hirigoyen, M.F., 2002, ό.π.

⁶⁴ Willness, C.R., Steel, P. & Lee, K., A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment, *Personnel Psychology*, 60(1), 2007, p. 127-162, Διαθέσιμο στο: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x>, Τελευταία πρόσβαση: 23.09.2025

του εργαζομένου, με αντάλλαγμα επαγγελματικά οφέλη ή υπό την απειλή κυρώσεων. Η παρενόχληση αυτή δεν πηγάζει από αμοιβαίο ενδιαφέρον, αλλά από επιθυμία επιβολής, ανταγωνισμού ή ζήλεια⁶⁵.

Οι περιπτώσεις αυτές είναι εξαιρετικά επιβαρυντικές για το θύμα, το οποίο συχνά αδυνατεί να αντιδράσει, καθώς τελεί υπό καθεστώς εξάρτησης από τον δράστη. Η άρνηση συμμόρφωσης μπορεί να οδηγήσει σε δυσμενή μεταχείριση, όπως υποβάθμιση, απόλυση ή επαγγελματικό αποκλεισμό, ενώ η αποδοχή προσβάλλει βαρύτατα την εργασιακή ταυτότητα και αυτοεκτίμηση του εργαζομένου⁶⁶. Η σεξουαλική παρενόχληση συνιστά κατάφωρη παραβίαση των δικαιωμάτων του ατόμου και κάθε οργανισμός οφείλει να προάγει ένα περιβάλλον μηδενικής ανοχής απέναντι σε τέτοιες συμπεριφορές.

1.3.2. Στάδια ηθικής παρενόχλησης

Η ηθική παρενόχληση αναπτύσσεται βαθμιαία, συνήθως μετά από μια παρατεταμένη περίοδο κατά την οποία εδραιώνεται σταδιακά στο εργασιακό περιβάλλον. Πολλοί μελετητές έχουν διαμορφώσει ποικίλα θεωρητικά πλαίσια για την ανάλυση των σταδίων της παρενόχλησης, με στόχο την εις βάθος κατανόηση των αιτιών της και τη βελτιστοποίηση των στρατηγικών διαχείρισης των συνεπειών της στην ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων.

Το μοντέλο του Heinz Leymann

Ένα από τα πλέον αναγνωρίσιμα και αναλυτικά θεωρητικά σχήματα είναι αυτό που προτείνει ο Leymann, ο οποίος κατηγοριοποιεί την ηθική παρενόχληση σε *τέσσερα διακριτά στάδια*⁶⁷, αποτυπώνοντας με σαφήνεια την προοδευτική εξέλιξη του φαινομένου στον εργασιακό χώρο.

1ο στάδιο: Αφορμή - συγκεκριμένη σύγκρουση ή συγκρούσεις (Phase 1: Die taglichen Konflikte)

Το αρχικό στάδιο βασίζεται στην παραδοχή ότι οι συγκρούσεις και οι αντιπαραθέσεις μεταξύ εργαζομένων αποτελούν συχνό και ενίοτε αναπόφευκτο φαινόμενο στο

⁶⁵ Αντωνίου, Α. - Σ., Ηθική των επιχειρήσεων. Business Ethics, Αθήνα, εκδ. Αντ. Σάκουλας, Τόμος Ι, 2008

⁶⁶ Βακόλα, Μ. & Νικολάου, Γ., 2011, ό.π.

⁶⁷ Leymann, H., Mobbing, Psychoterror am Arbeitsplatz, 14η έκδοση, 2009, σελ. 60 επ.

εργασιακό πλαίσιο. Τέτοιες διαφωνίες μπορεί να προκύπτουν είτε από τη διαφοροποίηση χαρακτήρων και προσωπικών αντιλήψεων των εμπλεκόμενων, είτε από την ύπαρξη έντονου ανταγωνισμού. Ωστόσο, όταν οι συγκρούσεις επιμένουν και συνοδεύονται από επιθετική γλώσσα ή απαξιωτική συμπεριφορά, ενδέχεται να διαταράξουν το εργασιακό κλίμα και να λειτουργήσουν ως εφελκυστήρας για την εκδήλωση συστηματικής ηθικής παρενόχληση.

2ο στάδιο: Εγκαθίδρυση της ηθικής παρενόχλησης στον απόηχο της σύγκρουσης αυτής (Phase 2: Mobbing etabliert sich)

Στο δεύτερο στάδιο, σύμφωνα με τον Leymann, οι εντάσεις μετατρέπονται σε καθημερινό φαινόμενο, και αρχίζει να διαμορφώνεται η δυναμική μεταξύ θύτη και θύματος. Ο δράστης δρα πλέον με συστηματικότητα, εφαρμόζοντας στρατηγικές εκφοβισμού, ενώ το θύμα εμφανίζει έντονα σημάδια ψυχολογικής επιβάρυνσης, κοινωνικής απομόνωσης και μείωσης της αυτοεκτίμησής του. Η επιδείνωση της ψυχοσωματικής του κατάστασης οδηγεί συχνά σε παρατεταμένες απουσίες από την εργασία, ενώ σε αρκετές περιπτώσεις απαιτείται και η χρήση φαρμακευτικής αγωγής για την αντιμετώπιση του αυξημένου άγχους και των λοιπών συνεπειών της συνεχούς κακοποιητικής συμπεριφοράς.

3ο στάδιο: Η ηθική παρενόχληση έρχεται στην επιφάνεια και γίνεται αντικείμενο άστοχης ή επιβαρυντικής για το θύμα διαχείρισης από τον εργοδότη ή άλλα αρμόδια όργανα (Phase 3: Destruktive Personalverwaltung)

Στο τρίτο στάδιο, η ηθική παρενόχληση αποκτά συστηματικό και σχεδόν ανεξέλεγκτο χαρακτήρα, με αποτέλεσμα η κατάσταση να καθίσταται ευρέως αντιληπτή στο εργασιακό περιβάλλον. Η ψυχοσωματική επιβάρυνση του εργαζομένου ενισχύεται σημαντικά, οδηγώντας σε επαναλαμβανόμενες απουσίες και σημαντική μείωση της επαγγελματικής απόδοσης, γεγονότα που προκαλούν ανησυχία στη διοικητική ιεραρχία. Παρά ταύτα, υπό την επίδραση φημών και αρνητικών σχολίων σχετικά με το θύμα, η διοίκηση συχνά ευθυγραμμίζεται με τους δράστες, αγνοώντας ή υποτιμώντας τις καταγγελίες του παθόντος. Το θύμα, υπό αυτές τις συνθήκες, περιθωριοποιείται περαιτέρω, χάνει την κοινωνική και επαγγελματική του νομιμοποίηση και καθίσταται εύκολος στόχος για συνεχιζόμενη στοχοποίηση, με κίνδυνο πλήρους επαγγελματικής απαξίωσης.

4ο στάδιο: Το θύμα “εκδιώκεται” από την εργασία (Phase 4: Der Ausschluss)

Το τέταρτο και τελικό στάδιο της ηθικής παρενόχλησης χαρακτηρίζεται από την πλήρη απομάκρυνση του θύματος από το εργασιακό του πλαίσιο. Η αποχώρηση αυτή μπορεί να πραγματοποιηθεί είτε με οικειοθελή παραίτηση είτε υπό συνθήκες έμμεσου εξαναγκασμού και συνιστά το αποκορύφωμα της κακοποιητικής διαδικασίας, χωρίς ωστόσο να συνεπάγεται τον τερματισμό των ψυχολογικών, κοινωνικών και επαγγελματικών επιπτώσεων που προέκυψαν. Οι ψυχολογικές βλάβες που έχουν προκληθεί στο θύμα διατηρούνται και μετά την απομάκρυνσή του, εκδηλούμενες με σοβαρές συναισθηματικές διαταραχές, απώλεια ενδιαφέροντος για επαγγελματική επανένταξη, επιθετικότητα ή ακόμη και αυτοκτονικό ιδεασμό⁶⁸. Πρόκειται για βαθιά τραυματική κατάληξη, η οποία καταδεικνύει τη σοβαρότητα των επιπτώσεων της ηθικής παρενόχλησης όταν δεν εντοπίζεται και δεν αναχαιτίζεται εγκαίρως.

Τα διακριτά στάδια του μοντέλου του Leymann συνδέονται άμεσα με τη σταδιακή επιδείνωση της ψυχικής και ψυχοσωματικής υγείας του θύματος. Η θεωρητική ανάλυση υπογραμμίζει ότι, καθώς η ηθική παρενόχληση προχωρά και εδραιώνεται στον εργασιακό χώρο, οι συνέπειες για την υγεία του παθόντος εντείνονται και καθίστανται πολυδιάστατες. Συνεπώς, κάθε φάση της παρενόχλησης αντιστοιχεί και σε επιμέρους στάδιο κλιμάκωσης των βλαπτικών συνεπειών που υφίσταται το θύμα⁶⁹.

Το μοντέλο του Stale Einarsen:

Ο Stale Einarsen με τη σειρά του⁷⁰, μέσω των ερευνών του στη Νορβηγία, διαχώρισε την ηθική παρενόχληση σε τέσσερα διακριτά στάδια, που περιγράφουν την προοδευτική κλιμάκωση της βλάβης που υφίσταται το θύμα στο εργασιακό πλαίσιο.

Στην αρχική φάση, ο δράστης υιοθετεί επιθετικές συμπεριφορές με τρόπο που αποφεύγει την άμεση αποκάλυψη του κύριου θύματος, ενεργώντας μέσω μυστικότητας και παραπλάνησης (φάση επιθετικής συμπεριφοράς).

⁶⁸ Τούκας, Δ. κ.ά., 2012, ό.π.

⁶⁹ Brodsky, C., The harassed worker, Lexington Books, 1976, σελ. 43 επ.

⁷⁰ Σπυριδάκης, Μ., 2009, ό.π.

Στη συνέχεια, η επιθετικότητα μετατρέπεται σε ανοιχτό εκφοβισμό, όπου οι παρενοχλήσεις γίνονται πιο συχνές και έντονες, οδηγώντας το θύμα σε αδυναμία αντίδρασης και κοινωνική απομόνωση (η φάση του εκφοβισμού).

Η κατάσταση επιδεινώνεται όταν το θύμα υπόκειται σε στιγματισμό εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, ιδιαίτερα εάν διαθέτει ευάλωτα προσωπικά χαρακτηριστικά, γεγονός που ενισχύει την ψυχολογική του επιβάρυνση (φάση στιγματισμού).

Τελικά, η παρατεταμένη αυτή πίεση επιφέρει σοβαρές ψυχοσωματικές επιπτώσεις, με το θύμα να εμφανίζει έντονο άγχος και εμμονικές σκέψεις, να απομονώνεται και να αντιμετωπίζει τον κίνδυνο είτε οικειοθελούς αποχώρησης είτε απόλυσης (φάση σοβαρού τραύματος). Σε ακραίες περιπτώσεις, η ένταση της πίεσης μπορεί να οδηγήσει ακόμη και σε αυτοκαταστροφικές ενέργειες, υπογραμμίζοντας την επιτακτική ανάγκη για άμεση και αποτελεσματική παρέμβαση.

1.3.3. Αιτίες εμφάνισης του φαινομένου

Η ηθική παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον συνίσταται σε συστηματικές και συνεχείς ενέργειες ή συμπεριφορές, οι οποίες επαναλαμβάνονται καθ' όλη τη διάρκεια ενός εκτεταμένου χρονικού διαστήματος και με αυξημένη συχνότητα. Σημαντικά για την ενδελεχή κατανόηση της εν λόγω έννοιας είναι η διάρκεια και η συχνότητα των πράξεων παρενόχλησης, ο σκοπός ή το κίνητρο του δράστη, καθώς και η ύπαρξη και φύση της ιεραρχικής σχέσης εξουσίας μεταξύ θύματος και θύτη⁷¹.

Είναι ευρέως αποδεκτό ότι η εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης απορρέει από τη συνδυαστική δράση διαφόρων παραγόντων. Αυτοί αφορούν τόσο τα προσωπικά χαρακτηριστικά των εμπλεκόμενων ατόμων, όσο και τις δυναμικές των άτυπων ομάδων που σχηματίζονται εντός του οργανωτικού πλαισίου, καθώς και τις δομές διοίκησης και οργάνωσης της επιχείρησης. Ειδικότερα, ο ανταγωνισμός, είτε ως αναπόσπαστο στοιχείο της προσωπικότητας του δράστη είτε ως θεμελιώδες χαρακτηριστικό της οργανωτικής κουλτούρας της επιχείρησης, καθίσταται μία από τις

⁷¹ Κοϊνης, Α. & Σαρίδη, Μ., ό.π., σελ. 39-40.

καίριες αιτίες για την εμφάνιση φαινομένων ηθικής παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον⁷².

Όσον αφορά, ειδικότερα, τα προσωπικά κίνητρα του δράστη της ηθικής παρενόχλησης, γίνεται δεκτό ότι στις περισσότερες περιπτώσεις είναι ασαφή και στην πράξη αναπόδευκτα⁷³.

Ενδεικτικά, μεταξύ των πιθανών αιτιών που δύνανται να οδηγήσουν στην εκδήλωση συμπεριφορών ηθικής παρενόχλησης συγκαταλέγονται ψυχοσυναισθηματικοί παράγοντες, όπως ενδεχόμενα αισθήματα προσωπικής ανεπάρκειας ή χαμηλής αυτοεκτίμησης, κίνητρα ανταγωνιστικότητας που εδράζονται σε φθόνο ή αντιζηλία, προσωπικές εμπάθειες, καθώς και ψυχοπαθολογικά χαρακτηριστικά, όπως η διαταραγμένη προσωπικότητα, η υπερβολική ανάγκη για άσκηση ελέγχου, η αλαζονεία, η υπεροψία ή η επιδεικτική άσκηση εξουσίας⁷⁴. Παρά το γεγονός ότι οι παράγοντες αυτοί συχνά αποκρύπτονται πίσω από φαινομενικά «ουδέτερες» συμπεριφορές, αποτελούν ουσιώδη ερμηνευτικά εργαλεία για την κατανόηση της υποκειμενικής πρόθεσης του δράστη σε περιστατικά ηθικής παρενόχλησης.

Περαιτέρω, ένας από τους πιο συχνούς υποκείμενους μηχανισμούς σχετίζεται με το εργασιακό άγχος. Παρότι η παρουσία άγχους σε ένα απαιτητικό επαγγελματικό περιβάλλον θεωρείται εν μέρει φυσιολογική και ενίοτε ενισχυτική της παραγωγικότητας, στην περίπτωση της ηθικής παρενόχλησης το άγχος αξιοποιείται ως εργαλείο ελέγχου και πίεσης, με σκοπό όχι τη βελτίωση της απόδοσης, αλλά την ψυχολογική αποδόμηση του εργαζομένου⁷⁵. Η συστηματική στοχοποίηση ενός ατόμου εντός του εργασιακού πλαισίου δεν αποσκοπεί στη βελτιστοποίηση των αποτελεσμάτων, αλλά στην προσβολή της επαγγελματικής του υπόστασης.

Παράλληλα, σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η στάση των ανώτερων ιεραρχικά προσώπων⁷⁶, ιδίως όταν η διοίκηση εκτρέπεται από τα όρια της θεμιτής αυστηρότητας και μεταπίπτει σε αυταρχικές ή κακοποιητικές πρακτικές. Η καταχρηστική άσκηση εξουσίας μέσω προσβλητικών σχολίων, ειρωνικής συμπεριφοράς ή δημόσιου

⁷² Τσιάμα-Μπέλλου, Μ., Το φαινόμενο της ηθικής - ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Εννοιολογικοί προσδιορισμοί, ΔΕΝ 2014, Τεύχος 1643, σελ. 288

⁷³ Μπουμπουχερόπουλος, Π., 2022, ό.π., σελ. 43

⁷⁴ Τσιάμα-Μπέλλου, Μ., ό.π., σελ. 289 επ.

⁷⁵ Leymann, H., 1996, ό.π.

⁷⁶ Einarsen, S., The nature and causes of bullying at work, International journal of manpower, 20 (1/2), 1999, p. 16-27.

εξουτελισμού, δεν αποτελεί απλώς διοικητική παρεκτροπή αλλά συνιστά βασικό μηχανισμό εμπέδωσης ενός τοξικού περιβάλλοντος εργασίας. Όταν ο προϊστάμενος επιλέγει να διαχειριστεί την εξουσία του με όρους ψυχολογικής καταστολής, τότε διαμορφώνεται ένα πλαίσιο εντός του οποίου η ηθική παρενόχληση όχι μόνο ευδοκιμεί αλλά καθίσταται συστημική.

Οι διαφωνίες και οι συγκρούσεις που προκύπτουν στο πλαίσιο της καθημερινής συνεργασίας είναι αναπόφευκτες. Ωστόσο, όταν αυτές παραμένουν άλυτες και χρονίζουν, ενδέχεται να εξελιχθούν σε πεδίο παρενόχλησης, ιδίως όταν δημιουργούνται ανισόρροπες σχέσεις εξουσίας, όπου ένα μέρος επιβάλλεται συστηματικά επί του άλλου. Σε αντίθεση με μια προσωρινή ή συμμετρική σύγκρουση, η ηθική παρενόχληση συνιστά μια δομημένη και μακροχρόνια διαδικασία επιβολής, μέσω της οποίας το θύμα αποξενώνεται από την επαγγελματική του ταυτότητα και υφίσταται έντονη ψυχολογική εξάντληση.

Τέλος, ακόμη και οι φαινομενικά «δικαιολογημένες» λεκτικές αντιδράσεις μπορεί να μετατραπούν σε παρενοχλητικές συμπεριφορές, εφόσον επαναλαμβάνονται εμμονικά και συνοδεύονται από υποτιμητικά σχόλια ή δημόσια διαπόμπευση. Η συνεχής και συστηματική απαξίωση του εργαζομένου, μέσω επαναλαμβανόμενων επιθέσεων – λεκτικών ή άλλων – δεν αποτελεί μεμονωμένο ξέσπασμα, αλλά συγκροτεί μορφή «διαρκούς επιθετικότητας» που είναι ικανή να προκαλέσει σοβαρές ψυχοκοινωνικές επιπτώσεις στο θύμα, από άγχος και κατάθλιψη έως πλήρη διάρρηξη της επαγγελματικής του λειτουργικότητας⁷⁷.

Στη διεθνή βιβλιογραφία και πιο συγκεκριμένα από τη σκοπιά των ψυχοκοινωνικών επιστημών, η πολυπαραγοντική φύση της ηθικής παρενόχλησης αναλύεται συστηματικά μέσα από τρεις βασικές θεωρητικές προσεγγίσεις: την ατομική, την κοινωνιολογική και την εργονομική. Κάθε μία από αυτές εστιάζει σε διαφορετική πτυχή του φαινομένου και συμβάλλει στην κατανόηση των συνθηκών που ευνοούν την εκδήλωσή του⁷⁸.

Η ατομική προσέγγιση αποδίδει ιδιαίτερη σημασία στα χαρακτηριστικά προσωπικότητας τόσο του θύματος όσο και του δράστη, εξετάζοντας ψυχολογικές

⁷⁷ Einarsen, S. & Skogstad, A., 1996, ό.π., σελ. 185-201

⁷⁸ Τούκας, Δ. κ.ά., 2012, ό.π.

τάσεις, συμπεριφορικά μοτίβα και προδιαθέσεις που καθιστούν ένα άτομο ευάλωτο ή επιρρεπές στην παρενόχληση⁷⁹. Η πιθανότητα ενός ατόμου να γίνει στόχος ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο επηρεάζεται σε σημαντικό βαθμό από τα ιδιαίτερα ατομικά του χαρακτηριστικά και τις επαγγελματικές του δεξιότητες, οι οποίες μπορεί είτε να υστερούν είτε – πιο συχνά – να υπερέχουν σε σχέση με εκείνες των υπολοίπων μελών της ομάδας. Συχνά τα θύματα διακρίνονται για την υψηλή επαγγελματική τους επάρκεια, την αφοσίωσή τους στα καθήκοντα και την ικανότητά τους να ανταποκρίνονται αποτελεσματικά στις αυξημένες απαιτήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος. Επιπλέον, διαθέτουν συνήθως υψηλά τυπικά και ουσιαστικά προσόντα και χαρακτηρίζονται από ενσυναίσθηση, ηθική ακεραιότητα και σταθερότητα αξιών. Τα ακριβώς αυτά ποιοτικά χαρακτηριστικά, αντί να αναγνωρίζονται ως επαγγελματικό πλεονέκτημα, συχνά προκαλούν αισθήματα απειλής ή ανταγωνισμού στο εσωτερικό της ομάδας, καθιστώντας τα εν λόγω άτομα ευάλωτους στόχους παρενοχλητικών συμπεριφορών⁸⁰.

Η κοινωνιολογική θεώρηση εστιάζει στη λειτουργία των άτυπων ομάδων και στις δυναμικές που αναπτύσσονται εντός του εργασιακού χώρου, αναδεικνύοντας το ρόλο φαινομένων όπως η περιθωριοποίηση, η κοινωνική συμμόρφωση και η συλλογική σιωπή. Η πιθανότητα εκδήλωσης συμπεριφορών ηθικής παρενόχλησης αυξάνεται σημαντικά όταν η ομάδα στην οποία ανήκει ο εργαζόμενος λειτουργεί σε συνθήκες οργανωτικής αστάθειας ή εμφανίζει ενδοομαδικές συγκρούσεις. Ειδικότερα, η ύπαρξη ασάφειας ως προς τον καθορισμό των ρόλων και των αρμοδιοτήτων των μελών της ομάδας, σε συνδυασμό με υπέρμετρο φόρτο εργασίας και έλλειψη σαφούς κατεύθυνσης κατά την κατανομή των καθηκόντων, δημιουργεί ένα δυσλειτουργικό εργασιακό πλαίσιο που εντείνει το αίσθημα αβεβαιότητας, ενισχύει τον ανταγωνισμό και αποδυναμώνει τη συλλογική συνοχή⁸¹. Υπό τέτοιες συνθήκες, η πιθανότητα στοχοποίησης ενός εργαζομένου αυξάνεται, καθώς η έλλειψη ξεκάθαρων δομών και

⁷⁹ O'Moore, M., Seigne, E., McGuire, L. & Smith, M., Victims of workplace bullying in Ireland, *The Irish Journal of Psychology*, 19(2-3), 1998, p. 345-357, Διαθέσιμο στο: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03033910.1998.10558195>, Τελευταία πρόσβαση: 24.09.2025

⁸⁰ Demirag, S. & Ciftci, S., Psychological intimidation at workplace (mobbing), *Journal of Psychology & Psychotherapy*, 7(3), 2017, p. 1-4, Διαθέσιμο στο: <https://www.longdom.org/open-access-pdfs/psychological-intimidation-at-workplace-mobbing-2161-0487-1000305.pdf>, Τελευταία πρόσβαση: 24.09.2025

⁸¹ Κοϊνης, Α. & Σαρίδη, Μ., Εργασιακό στρες και η επίδραση του στην επαγγελματική και προσωπική ζωή των Επαγγελματιών Υγείας, *Rostrum of Asclepius/Vima tou Asklipiou*, 13(4), 2014

μηχανισμών συντονισμού καθιστά πιο εύκολη την ανάδυση παρενοχλητικών ή αποδιοπομπευτικών συμπεριφορών εντός της ομάδας.

Τέλος, η εργονομική προσέγγιση επικεντρώνεται στη δομή και στην οργάνωση της εργασίας, τονίζοντας πώς παράγοντες όπως η κακή διοίκηση, η ασαφής κατανομή ρόλων, η έλλειψη σαφούς ιεραρχίας ή η υπερβολική πίεση μπορούν να λειτουργήσουν ως γενεσιουργά αίτια της ηθικής παρενόχλησης. Οι τρεις αυτές ερμηνευτικές οπτικές, όταν συνδυαστούν, προσφέρουν ένα σφαιρικό και συνεκτικό πλαίσιο ανάλυσης του φαινομένου, επιτρέποντας την ενδελεχή κατανόηση τόσο των ατομικών ευθυνών όσο και των δομικών ελλειμμάτων που το υποθάλπουν.

Σύμφωνα με τις θεωρητικές προσεγγίσεις των Leymann⁸² και Dejours⁸³, η ερμηνεία της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας απαιτεί τη συνεκτίμηση δύο αλληλένδετων παραμέτρων: αφενός, της φύσης και των ιδιαιτεροτήτων του εργασιακού περιβάλλοντος και, αφετέρου, της ποιότητας και της εποπτείας των κοινωνικών σχέσεων που διαμορφώνονται εντός αυτού. Η αναζήτηση των αιτιών δεν μπορεί να περιοριστεί αποκλειστικά σε ατομικά χαρακτηριστικά ή προσωπικά κίνητρα, αλλά οφείλει να εντάσσεται σε ένα ευρύτερο πλέγμα οργανωτικών και διαπροσωπικών παραμέτρων που συνδιαμορφώνουν το φαινόμενο.

Συνεπώς, οι παράγοντες που προάγουν την εκδήλωση της ηθικής παρενόχλησης εντοπίζονται τόσο σε επίπεδο ατομικών αντιδράσεων, όπως το επαγγελματικό άγχος, όσο και σε ευρύτερους δομικούς μηχανισμούς του εργασιακού πλαισίου. Ιδιαίτερα επιβαρυντικές θεωρούνται οι συνθήκες υπερεμπλοκής του εργαζομένου σε πολλαπλούς ρόλους, η ανάθεση δυσανάλογων ή ασαφών καθηκόντων, καθώς και η επιβολή υψηλών ρυθμών εργασίας χωρίς επαρκή υποστήριξη ή καθοδήγηση. Τέτοιες συνθήκες όχι μόνο ενισχύουν την ψυχολογική πίεση, αλλά δημιουργούν και ευνοϊκό έδαφος για την εκδήλωση παρενοχλητικών συμπεριφορών, ιδιαίτερα όταν συνοδεύονται από έλλειψη εποπτείας, αδιαφορία της διοίκησης ή ανεπαρκείς μηχανισμούς επίλυσης συγκρούσεων.

Η νομική επιστήμη από την πλευρά της δεν υιοθετεί στην πραγματικότητα την κοινωνιολογική και την εργονομική προσέγγιση ως ξεχωριστές νομικές κατηγορίες ή

⁸² Leymann, H., 1996, ό.π., σελ. 165-184.

⁸³ Dejours, C., *The Madness of Work: Labour Psychopathology Study*, Sao Paulo, SP: Cortez, 1998

ως αυτοτελείς βάσεις ευθύνης, αλλά τις θεωρεί ως ενδεικτικούς και αποδεικτικούς παράγοντες που εντάσσονται στη γενικότερη νομική κατηγορία της παράβασης της υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη.

Συγκεκριμένα, ενώ οι ψυχοκοινωνικοί κλάδοι επικεντρώνονται στην ανεύρεση των γενεσιουργών αιτίων του mobbing, όπως η οργανωτική αστάθεια, η ασάφεια ρόλων ή η ανεπαρκής διοίκηση, η νομική επιστήμη ερμηνεύει αυτά τα οργανωτικά κενά ως νομική αμέλεια και αποτυχία του εργοδότη να εκπληρώσει την υποχρέωση πρόληψης και οργάνωσης, όπως προβλέπεται από τη νομοθεσία για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και ειδικότερα από το νομικό πλαίσιο που αφορά τη βία και την παρενόχληση. Ως εκ τούτου, τα ευρήματα των δύο αυτών προσεγγίσεων λειτουργούν ως κρίσιμα αποδεικτικά μέσα ενώπιον των δικαστηρίων, ενισχύοντας την επιχειρηματολογία ότι ο εργοδότης δεν έλαβε τα απαραίτητα προληπτικά μέτρα για τη διασφάλιση ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, θεμελιώνοντας την ευθύνη του για την παρενόχληση και ανοίγοντας τον δρόμο για την επιδίκαση αποζημίωσης στο θύμα.

Ως εκ τούτου, η ηθική παρενόχληση πρέπει να αντιμετωπίζεται ως φαινόμενο που δεν αφορά αποκλειστικά την ατομική παθολογία, αλλά ως έκφραση βαθύτερων δυσλειτουργιών στο εσωτερικό των οργανισμών.

Κεφάλαιο 2: Η νομική αντιμετώπιση του φαινομένου: νομικές έννοιες και θεσμικό πλαίσιο

2.1. Η νομική αξιολόγηση του φαινομένου σε ευρωπαϊκό επίπεδο

Στο πλαίσιο του ενωσιακού δικαίου, το *άρθρο 2 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ)* καθιερώνει ως θεμελιώδη αρχή ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση εδράζεται σε ένα αξιακό σύστημα το οποίο περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τον σεβασμό της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, την ελευθερία, τη δημοκρατία, την ισότητα και το κράτος δικαίου. Εξίσου ουσιώδης είναι και η αναγνώριση και προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων του ανθρώπου, εντός των οποίων περιλαμβάνονται και τα δικαιώματα των ατόμων που ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες. Οι αξίες αυτές συνιστούν κοινή συνταγματική παράδοση των κρατών-μελών της Ένωσης και θεμελιώνουν μία ευρωπαϊκή κοινωνία προσηλωμένη στον πλουραλισμό, την απαγόρευση των διακρίσεων, την ανεκτικότητα, τη δικαιοσύνη, την κοινωνική αλληλεγγύη και την ισότητα των φύλων.

Εντός του νομικού πλαισίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το *άρθρο 1 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (ΧΘΔΕΕ)* καθιερώνει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια ως υπέρτατη θεμελιώδη αξία, αναγνωρίζοντάς την όχι απλώς ως δικαίωμα αλλά ως αδιαπραγμάτευτη αρχή του ευρωπαϊκού νομικού πολιτισμού⁸⁴. Η διάταξη αυτή διακηρύσσει ρητώς ότι «η ανθρώπινη αξιοπρέπεια είναι απαραβίαστη· πρέπει να γίνεται σεβαστή και να προστατεύεται». Σε απόλυτη συνέπεια με τη θεμελιώδη αυτή αρχή, το *άρθρο 31 του Χάρτη* μεταφέρει την προστασία της αξιοπρέπειας στο πεδίο της εργασίας, κατοχυρώνοντας το δικαίωμα κάθε εργαζομένου να εργάζεται υπό συνθήκες που διασφαλίζουν την υγεία, την ασφάλεια και, κυρίως, τον σεβασμό της προσωπικής του αξιοπρέπειας. Με τον τρόπο αυτό, ο Χάρτης ενσωματώνει την προστασία της αξιοπρέπειας ως αναπόσπαστο στοιχείο της κοινωνικής διάστασης των θεμελιωδών δικαιωμάτων στον εργασιακό χώρο.

Η νομική κατοχύρωση της προστασίας έναντι φαινομένων ηθικής παρενόχλησης αντλεί τη θεμελίωσή της από το αξιακό και κανονιστικό πλαίσιο που διέπει το σύνολο των θεμελιωδών πράξεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ιδίως δε από τις αρχές της

⁸⁴ Γαβαλάς, Ν., Άρθρο 31, Δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας, σε: Σκουρή, Β., Συνθήκη της Λισσαβώνας, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, εκδ. Σάκκουλας, 2020, σελ. 2234.

ανθρώπινης αξιοπρέπειας, της ισότητας και του σεβασμού των θεμελιωδών δικαιωμάτων, οι οποίες διατρέχουν οριζόντια το ευρωπαϊκό κεκτημένο.

Η νομική θεμελίωση της απαγόρευσης της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης και ευρύτερου διεθνούς δικαίου, δεν περιορίζεται αποκλειστικά στις θεμελιώδεις διατάξεις περί ανθρώπινης αξιοπρέπειας και ισότητας, αλλά ενισχύεται από ένα πολυεπίπεδο πλέγμα νομοθετικών και κανονιστικών πράξεων. Πιο συγκεκριμένα, η *Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ)*, στα άρθρα 153 παρ. 1 στοιχ. α' και σημείο ι', καθώς και στο άρθρο 157 παρ. 3, προβλέπει την αρμοδιότητα της Ένωσης να υποστηρίζει και να συμπληρώνει τις δράσεις των κρατών μελών στον τομέα της βελτίωσης των συνθηκών εργασίας, με σκοπό, μεταξύ άλλων, την ενίσχυση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, αλλά και την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων ως προς την πρόσβαση και μεταχείριση στην απασχόληση.

Η προστασία από διακρίσεις στο χώρο της εργασίας ενισχύεται ουσιαστικά από το άρθρο 18 της *Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ)* και το άρθρο 21 παρ. 2 του *Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΧΘΔΕΕ)*, τα οποία θεμελιώνουν την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω ιθαγένειας και εθνικής καταγωγής. Οι διατάξεις αυτές τυγχάνουν εφαρμογής τόσο στην περίπτωση των άμεσων διακρίσεων —δηλαδή, όταν ένα άτομο τυγχάνει λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης λόγω της ιδιότητάς του ως αλλοδαπού ή λόγω εθνικής καταγωγής— όσο και στην περίπτωση των έμμεσων διακρίσεων, όπου φαινομενικά ουδέτεροι κανόνες ή πρακτικές οδηγούν σε μειονεκτική μεταχείριση συγκεκριμένων ομάδων πληθυσμού.

Επιπλέον, αξίζει να σημειωθεί ότι η απαγόρευση διάκρισης λόγω ιθαγένειας, όπως προβλέπεται στο άρθρο 18 ΣΛΕΕ, δεν δεσμεύει αποκλειστικά τα κράτη μέλη και τα όργανά τους, αλλά επεκτείνει την κανονιστική της εμβέλεια και στις έννομες σχέσεις μεταξύ ιδιωτών⁸⁵. Η άμεση εφαρμογή της διάταξης αυτής έχει αναγνωριστεί από τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ), το οποίο έχει ερμηνεύσει διασταλτικά την απαγόρευση αυτή, υπογραμμίζοντας την υποχρέωση αποχής από κάθε

⁸⁵ ΔΕΚ, 06.06.2000, C-281/98, Angonese.

μορφή διάκρισης λόγω ιθαγένειας στο πλαίσιο του ευρύτερου ευρωπαϊκού δικαίου για την ισότητα και την ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων.

Η προστασία έναντι της ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης κατοχυρώνεται ρητά και στο *άρθρο 26 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη*. Πιο συγκεκριμένα στο στοιχείο 2 του άρθρου 26 του Α.Ε.Κ.Χ., περιγράφεται το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης. Κατά το ανωτέρω άρθρο η παρενόχληση, σεξουαλική και ηθική, δεν συνιστά οπωσδήποτε διάκριση, κάτι που ωστόσο δεν αποκλείεται, στο μέτρο που ο εθνικός νομοθέτης την αναγορεύει σε διάκριση⁸⁶. Ειδικότερα, η παρ. 2 του εν λόγω άρθρου επιβάλλει στα συμβαλλόμενα κράτη την υποχρέωση να προάγουν πολιτικές ευαισθητοποίησης, πρόληψης και ενημέρωσης σχετικά με πρακτικές που συνίστανται σε επαναλαμβανόμενες, στοχευμένες, επικριτικές ή προσβλητικές ενέργειες εις βάρος μεμονωμένων εργαζομένων εντός του πλαισίου της απασχόλησης. Παράλληλα, επιτάσσεται η λήψη κατάλληλων ρυθμιστικών και οργανωτικών μέτρων για την προστασία των εργαζομένων από τέτοια φαινόμενα, με σκοπό τη διασφάλιση του δικαιώματος στην προστασία της αξιοπρέπειας στην εργασία.

Από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων η σεξουαλική παρενόχληση γίνεται αντιληπτή ως άνιση μεταχείριση, ενώ και η ηθική παρενόχληση, η οποία σύμφωνα με το παράρτημα του Χάρτη οφείλει να διακρίνεται σαφώς από τη σεξουαλική, θεωρείται ότι δημιουργεί ένα εχθρικό περιβάλλον σε σχέση κατ' αρχήν με ένα συγκεκριμένο χαρακτηριστικό του θύματος.

Συνεπώς, η ηθική (και η σεξουαλική) παρενόχληση αποτελούν ήδη με την κύρωση του Α.Ε.Κ.Χ. συμπεριφορές που φέρουν ειδική νομική απαξία και μάλιστα ανεξάρτητα από την τυποποίησή τους στο νόμο ως δυσμενών διακρίσεων.

Συμπληρωματικά, η οδηγία-πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων καλύπτει όλους τους κινδύνους στον εργασιακό χώρο, περιλαμβανομένων και των ψυχοκοινωνικών, όπως η παρενόχληση και η βία. Η προσέγγιση αυτή αντανακλάται και στη *Συμφωνία-Πλαίσιο των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων του 2007 για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία*, η οποία, κατ' εφαρμογή του άρθρου 155 ΣΛΕΕ, εισάγει ένα δομημένο πλαίσιο πρόληψης,

⁸⁶ Μπουμπουχερόπουλος, Π., 2022, ό.π., σελ. 130.

εντοπισμού και διαχείρισης σχετικών φαινομένων, θέτοντας ως αποδέκτες τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους.

Αξιοσημείωτο είναι και το *Στρατηγικό Πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία (2014–2020)*, το οποίο, μεταξύ των προτεραιοτήτων του, αναδεικνύει την ανάγκη ενίσχυσης της πρόληψης έναντι των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στο χώρο εργασίας, υπό το πρίσμα της προστασίας της ψυχικής και σωματικής ακεραιότητας των εργαζομένων.

Περαιτέρω, η προστασία έναντι της παρενόχλησης ενσωματώνεται και σε επιμέρους τομεακές οδηγίες της Ένωσης, όπως είναι η οδηγία 2006/54/EK, που αφορά την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση, η οδηγία 2000/78/EK για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση ανεξαρτήτως θρησκείας, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, καθώς και η οδηγία 2000/43/EK για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής. Οι ανωτέρω οδηγίες περιλαμβάνουν σαφείς διατάξεις που απαγορεύουν την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση ως μορφές έμμεσης διάκρισης.

Πιο συγκεκριμένα, κατά τους ορισμούς των ανωτέρω Οδηγιών, ως «απλή» ή «μη σεξουαλική παρενόχληση» νοείται «η ανεπιθύμητη συμπεριφορά που σχετίζεται με ένα από τα εκεί προβλεπόμενα κριτήρια απαγορευμένης διάκρισης ή άνισης μεταχείρισης και έχει ως σκοπό η αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος»⁸⁷. Περαιτέρω, ως «μη σεξουαλική παρενόχληση» μπορεί να θεωρηθεί οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη με κοινωνικό νόημα, απευθυνόμενη προς άλλο άτομο ή άτομα⁸⁸. Συχνά πρόκειται για λεκτικές επιθέσεις ή εκφράσεις δυσαρέσκειας προς το θύμα.

Με τη σειρά του, το Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 11ης Σεπτεμβρίου 2018, καλεί τα θεσμικά όργανα της Ένωσης και τα κράτη μέλη να υιοθετήσουν αποτελεσματικά μέτρα για την πρόληψη και καταπολέμηση της ηθικής και

⁸⁷ Μπουμπουχερόπουλος, Π., 2022, ό.π., σελ. 94-95.

⁸⁸ Adomeit, K., & Mohr, J., Kommentar zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (KommAGG), παρ. 3 αρ. 127, 2007, Stuttgart/Munchen/Hannover/Berlin/Dresden Richard Boorberg Verlag.

σεξουαλικής παρενόχλησης όχι μόνο στον χώρο εργασίας, αλλά και στους δημόσιους χώρους και την πολιτική ζωή⁸⁹.

Τέλος, σε διεθνές επίπεδο, ιδιαίτερη σημασία αποκτά η *Διεθνής Σύμβαση Εργασίας υπ' αριθ. 190*, καθώς και η *συνοδευτική Διεθνής Σύσταση 206 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας*, οι οποίες εισάγουν ένα ολιστικό και δεσμευτικό πλαίσιο για την εξάλειψη όλων των μορφών βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, ενισχύοντας το κανονιστικό οπλοστάσιο των κρατών για την προστασία της αξιοπρέπειας και της ψυχοσωματικής ακεραιότητας των εργαζομένων.

Στην Ολλανδία, η Επιθεώρηση SZW (*Sociale Zaken en Werkgelegenheid*)⁹⁰, τονίζει ότι η εργασιακή απόδοση και η σωματική και ψυχική υγεία του εργαζομένου είναι αλληλένδετα στοιχεία, τα οποία διαμορφώνουν τη συνολική επαγγελματική στάση και νοοτροπία. Το εργασιακό περιβάλλον, οι σχέσεις και οι αλληλεπιδράσεις με συναδέλφους και προϊσταμένους επηρεάζουν καθοριστικά τα επίπεδα άγχους και ευημερίας των εργαζομένων. Ο ψυχοκοινωνικός φόρτος εργασίας (PSA) αναγνωρίζεται ως ιδιαίτερη μορφή εργασιακού άγχους, η οποία εκδηλώνεται και ενισχύεται από επιθετικές συμπεριφορές, βία, εργασιακές διακρίσεις, εκφοβισμό και σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και από την αυξημένη ένταση του φόρτου εργασίας⁹¹. Το νομικό πλαίσιο στην Ολλανδία έχει προσαρμοστεί στην ανάγκη αντιμετώπισης του PSA, με τέσσερις διακριτούς νόμους που αναγνωρίζουν ρητώς τον εργασιακό εκφοβισμό ως παράγοντα ψυχοκοινωνικής επιβάρυνσης και προβλέπουν μέτρα πρόληψης και προστασίας των εργαζομένων, ενισχύοντας τη νομική αναγνώριση της ψυχικής και σωματικής ακεραιότητας ως θεμελιώδους δικαιώματος στο χώρο εργασίας.

⁸⁹ Measures to prevent and combat mobbing and sexual harassment at the workplace, in public spaces and in political life in the EU (TA(2018)0331), Διαθέσιμο στο: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0331_EN.html, Τελευταία πρόσβαση: 26.09.2025.

⁹⁰ Η Επιθεώρηση SZW αναφέρεται στην ολλανδική Επιθεώρηση Εργασίας (Inspectie SZW), μία αρμόδια αρχή για την εποπτεία της εργατικής νομοθεσίας στην Ολλανδία. Η Επιθεώρηση αυτή ελέγχει την τήρηση των εργατικών νόμων, επιβάλλει κυρώσεις για παραβάσεις, ερευνά εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες και προλαμβάνει παραβάσεις, διαθέσιμες πληροφορίες στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εξωτερικών: <https://www.mfa.gr/missionsabroad/netherlands/other-services/ergasia-diamone-sten-ollandia.html>, Τελευταία πρόσβαση: 09.11.2025.

⁹¹ Cobb, E. P., *Workplace bullying and harassment: New developments in international law*, London: Routledge, 2017.

Πιο συγκεκριμένα, ο ολλανδικός νόμος περί συνθηκών εργασίας WCA (Workplace Conditions Assessment) 2007, γνωστός ως Arbowet επιβάλλει στον εργοδότη την υποχρέωση να θεσπίσει προληπτικές πολιτικές με σκοπό τη διασφάλιση της ευημερίας του συνόλου του εργατικού δυναμικού, να εισηγείται και να εφαρμόζει διορθωτικά μέτρα και, τέλος, να επιβάλλει τις κατάλληλες κυρώσεις για την τιμωρία των υπευθύνων, ενισχύοντας έτσι την προστασία της αξιοπρέπειας και της ψυχοκοινωνικής ακεραιότητας των εργαζομένων⁹².

Στη Γαλλία, ο εργασιακός εκφοβισμός ρυθμίζεται μέσω του νόμου για τον κοινωνικό εκσυγχρονισμό, ο οποίος ενσωματώνει διατάξεις τόσο του εργατικού όσο και του ποινικού κώδικα. Με αυτόν τον τρόπο, η Γαλλία αποτελεί τη μοναδική χώρα παγκοσμίως που ποινικοποιεί ρητώς τον εργασιακό εκφοβισμό. Σύμφωνα με τον νόμο, όλοι οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να απαγορεύουν την ηθική παρενόχληση και τον εκφοβισμό στον εργασιακό χώρο. Η παραβίαση αυτής της υποχρέωσης συνιστά ποινικό αδίκημα, το οποίο μπορεί να επισύρει ποινή φυλάκισης έως δύο έτη και χρηματικό πρόστιμο έως 30.000 ευρώ, ενώ τα δικαστήρια δύνανται επίσης να επιβάλουν στον εργοδότη την υποχρέωση δημοσιοποίησης της δικαστικής απόφασης σχετικά με το περιστατικό, ενισχύοντας έτσι τη διαφάνεια και τη λογοδοσία στον εργασιακό χώρο⁹³.

Η ισχύς και το εύρος εφαρμογής του εν λόγω νομικού πλαισίου αποδείχθηκαν περίτρανα μέσα από την κομβική υπόθεση της France Télécom⁹⁴. Η υπόθεση της France Télécom (νυν Orange), η οποία κορυφώθηκε με τις ποινικές καταδίκες του 2019, αποτελεί ένα κομβικό διεθνές νομικό προηγούμενο για τη συστηματική ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, μετατοπίζοντας την εστίαση της νομικής ευθύνης από την ατομική κακομεταχείριση στην εταιρική στρατηγική, και αναγνωρίζοντας την οργανωτική παρενόχληση ως ποινικά κολάσιμη πράξη. Η τραγωδία εκτυλίχθηκε κατά την περίοδο 2007-2010, όταν η πλήρως ιδιωτικοποιημένη France Télécom, στο πλαίσιο του φιλόδοξου σχεδίου αναδιάρθρωσης NExT, στόχευε στη μείωση του προσωπικού

⁹² D' Cruz, P., Mulder, R., Noronha, E., Beerpoort, N. & Magala, S., The changing role of the nation-state and regulation: Workplace bullying legislation in the Netherlands, *The Economic and Labor Relations Review*, 30(1), 2019, p. 77-98.

⁹³ Akella, D., *Workplace Bullying Laws in Europe and the United Kingdom*, Understanding Workplace Bullying, 2020, p. 203-220.

⁹⁴ Δρούγκα, Ν. & Associated Press, *Καταδίκη για Orange-France Telecom*, 2019, Διαθέσιμο στο: <https://gr.euronews.com/2019/12/20/katadiki-gia-orange-france-telecom>, Τελευταία πρόσβαση: 09.11.2025.

κατά 22.000 θέσεις, εφαρμόζοντας μια στρατηγική ψυχολογικής αποσταθεροποίησης για να ωθήσει τους εργαζομένους, πολλοί εκ των οποίων ήταν δημόσιοι υπάλληλοι με ισχυρή νομική προστασία από απολύσεις, σε οικειοθελή αποχώρηση.

Οι εφαρμοσθείσες πρακτικές, οι οποίες οδήγησαν στις 39 καταγεγραμμένες περιπτώσεις (συμπεριλαμβανομένων των αυτοκτονιών και των αποπειρών), περιελάμβαναν συνεχείς βεβιασμένες μετακινήσεις, υποβάθμιση καθηκόντων, αφαίρεση αρμοδιοτήτων, και τη χρήση εσωτερικών ή εξωτερικών ψυχολόγων για τον εντοπισμό και την στοχευμένη πίεση των πλέον ευάλωτων υπαλλήλων. Η υπόθεση ανέδειξε την έννοια της «Θεσμοθετημένης Ηθικής Παρενόχλησης» καθώς η γαλλική δικαιοσύνη έκρινε ότι δεν επρόκειτο για μεμονωμένα περιστατικά bullying, αλλά για μια συλλογική, συστηματική και μεθοδευμένη στρατηγική που εφαρμόστηκε από την ανώτατη διοίκηση. Σύμφωνα με το γαλλικό Ποινικό Δίκαιο, η ηθική παρενόχληση ορίζεται ως «επανελημμένες πράξεις με αντικείμενο ή αποτέλεσμα την υποβάθμιση των συνθηκών εργασίας ενός ατόμου, ικανές να θίξουν τα δικαιώματά του και την αξιοπρέπείά του, να αλλοιώσουν τη σωματική ή ψυχική του υγεία, ή να θέσουν σε κίνδυνο το επαγγελματικό του μέλλον», ενώ η απόφαση του δικαστηρίου του Παρισιού (Δεκέμβριος 2019) ήταν πρωτοποριακή, καθώς καταδίκασε τον πρώην CEO, Didier Lombard, και άλλα στελέχη για «Ηθική Παρενόχληση».

Η καταδίκη βασίστηκε στο γεγονός ότι οι κατηγορούμενοι είχαν πλήρη επίγνωση των επιπτώσεων της στρατηγικής τους και εντούτοις επέλεξαν να τη συνεχίσουν, παρά τις προειδοποιήσεις, ενώ η France Télécom (Orange) καταδικάστηκε ως νομικό πρόσωπο στο ανώτατο προβλεπόμενο πρόστιμο. Η δικαστική αυτή απόφαση θεμελιώνει την αρχή ότι οι μέθοδοι διαχείρισης που έχουν ως αντικείμενο ή αποτέλεσμα τη σκόπιμη πρόκληση ψυχολογικής βλάβης, με στόχο την αποχώρηση, συνιστούν ποινικό αδίκημα και επισύρουν βαριές κυρώσεις για τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη και την ίδια την εταιρεία, τονίζοντας ότι η οικονομική σκοπιμότητα δεν μπορεί να υπερισχύει της υποχρέωσης διασφάλισης της ψυχικής υγείας και της αξιοπρέπειας των εργαζομένων. Η κομβική σημασία της υπόθεσης France Télécom έγκειται ακριβώς στην αναγνώριση από τη γαλλική δικαιοσύνη ότι οι πρακτικές της εταιρείας συνιστούσαν «θεσμοθετημένη» ή «οργανωτική» ηθική παρενόχληση.

Η καινοτομία αυτής της νομικής κρίσης καθόρισε ένα ιστορικό νομικό προηγούμενο παγκόσμιας εμβέλειας, καθώς για πρώτη φορά, ένα μεγάλο εταιρικό στέλεχος (και η

ίδια η εταιρεία) κρίθηκε ποινικά υπεύθυνο όχι για μεμονωμένες πράξεις εκφοβισμού, αλλά για τη συνολική στρατηγική διαχείρισης η οποία σχεδιάστηκε και εφαρμόστηκε με σκοπό την ψυχολογική αποσταθεροποίηση των εργαζομένων. Η απόφαση αυτή έδειξε ότι η ηθική παρενόχληση ξεφεύγει από το στενό πλαίσιο των προσωπικών διαμαχών μεταξύ συναδέλφων ή προϊσταμένων και μπορεί να αποτελεί συστηματικό εργαλείο διοίκησης με τραγικές συνέπειες. Η νομική αυτή εξέλιξη επισφραγίστηκε τον Δεκέμβριο του 2019 με την καταδίκη του πρώην διευθύνοντος συμβούλου, Didier Lombard, και άλλων ανώτερων στελεχών για ηθική παρενόχληση, επιβάλλοντας ποινή φυλάκισης (με αναστολή) και πρόστιμο, ενώ και η εταιρεία (Orange) καταδικάστηκε στο ανώτατο προβλεπόμενο πρόστιμο. Μέσω αυτής της καταδίκης, η υπόθεση France Télécom υπογράμμισε με έμφαση ότι οι στρατηγικές περικοπών και αναδιάρθρωσης, αν και νόμιμες, πρέπει να εφαρμόζονται με απόλυτο σεβασμό στην αξιοπρέπεια και την υγεία των εργαζομένων.

Ο γαλλικός Κώδικας Εργασίας τροποποιήθηκε ώστε να προστατεύει τους εργαζομένους όχι μόνο από την ηθική, αλλά και από τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και από διακρίσεις λόγω φύλου. Παράλληλα, η Γαλλία προωθεί την εκπαίδευση εργοδοτών και εργαζομένων σχετικά με την ηθική παρενόχληση και τη βία στο χώρο εργασίας μέσω συμφωνιών όπως η Εθνική Διεπαγγελματική Συμφωνία (ANI) του 2010, η οποία υιοθετήθηκε μετά την Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο, με στόχο την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση όλων των εμπλεκόμενων για τις αρνητικές συνέπειες της παρενόχλησης και της εργασιακής βίας⁹⁵.

Σε αντίθεση με χώρες όπως η Γαλλία και η Σουηδία, η Γερμανία δεν έχει θεσπίσει ειδικούς νόμους που να ρυθμίζουν ρητά τον εργασιακό εκφοβισμό. Το γερμανικό Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων υπογραμμίζει ότι οι εργοδότες οφείλουν να προστατεύουν τα δικαιώματα των εργαζομένων όσον αφορά την υγεία και την ιδιωτικότητά τους, λαμβάνοντας παράλληλα προληπτικά μέτρα κατά του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας. Μέχρι σήμερα, στη Γερμανία ισχύουν πέντε νομοθετικά πλαίσια που καλύπτουν ζητήματα ισότητας, διακρίσεων και προστασίας των εργαζομένων, χωρίς όμως να καθιερώνουν συγκεκριμένες ρυθμίσεις ή ποινικές κυρώσεις ειδικά για τον εργασιακό εκφοβισμό⁹⁶.

⁹⁵ Akella, D., 2020, ό.π.

⁹⁶ Cobb, E. P., 2017, ό.π.

Η Ιρλανδία και η Σλοβενία έχουν ενσωματώσει πρόσφατα στη νομοθεσία τους νομικούς ορισμούς που αφορούν την ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, προσδίδοντας με τον τρόπο αυτό σαφή νομική αναγνώριση και προστασία των εργαζομένων έναντι συμπεριφορών που θίγουν την αξιοπρέπεια και την ψυχοκοινωνική τους ασφάλεια⁹⁷.

Το Ηνωμένο Βασίλειο, παρά το γεγονός ότι πλέον δεν ανήκει στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αντιμετωπίζει τον εργασιακό εκφοβισμό σε οργανωτικό και νομοθετικό επίπεδο από το 1997. Αν και η νομοθεσία αυτή δεν αναφέρεται ρητά στον εκφοβισμό, απέδειξε αποτελεσματικότητα στην πρόληψη, στην παροχή προστασίας και ανακούφισης των θυμάτων, καθώς και στη δίωξη των υπευθύνων, καταδεικνύοντας τη δέσμευση των Βρετανών νομοθετών στην προστασία της αξιοπρέπειας και του αυτοσεβασμού των εργαζομένων⁹⁸. Παράλληλα, και σε άλλες χώρες εκτός Ευρώπης, όπως η Αυστραλία, οι Ηνωμένες Πολιτείες και ο Καναδάς, έχουν ενσωματωθεί στο εθνικό δίκαιο ρήτρες και κώδικες που αναγνωρίζουν και ρυθμίζουν τη ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας⁹⁹.

2.1.1. Η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 190

Η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας υπ' αριθμ. 190 (ΔΣΕ 190) της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) συνιστά μία θεμελιώδη καινοτομία στο διεθνές ρυθμιστικό πλαίσιο για την προστασία των εργαζομένων¹⁰⁰, καθώς καθιερώνει, για πρώτη φορά με ρητό και δεσμευτικό τρόπο, το δικαίωμα σε εργασία απαλλαγμένη από κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης.

Η εν λόγω Σύμβαση υιοθετήθηκε στις 21 Ιουνίου 2019 και η κύρωσή της από τα κράτη-μέλη δεν συνιστά απλώς συμμόρφωση προς ένα ευρύ διεθνές consensus, το οποίο επετεύχθη με συντριπτική πλειοψηφία, αλλά παράλληλα προσφέρει τη δυνατότητα εδραίωσης του διεθνούς κεκτημένου στον τομέα της αντιμετώπισης της έμφυλης βίας

⁹⁷ Eurofound, Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies, Dublin, 2015, Διαθέσιμο στο: <https://zenodo.org/records/16387#.YfVTpupBxPY>, Τελευταία πρόσβαση: 01.10.2025.

⁹⁸ Akella, D., 2020, ό.π.

⁹⁹ Hollis, L. P., Workplace Bullying in Higher Education, Comparative civilizations review, 76(76), 2017, p. 117-125.

¹⁰⁰ Μαλαγαρδή, Α., Βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας κατά την εποχή της πανδημίας, Με αφορμή τη ΔΣΕ 190 και τη Σύσταση 206 της ΔΟΕ, ΕλλΔνη, 2/2021, σελ. 358.

στον εργασιακό χώρο¹⁰¹. Στο πλαίσιο αυτό, και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, μέσα από τη Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025, κάλεσε τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης να προχωρήσουν στην επικύρωση της Σύμβασης.

Το κείμενο της ΔΣΕ 190¹⁰² αναγνωρίζει το δικαίωμα όλων των εργαζομένων σε έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από τη βία και την παρενόχληση, τονίζοντας ότι τα φαινόμενα αυτά συνιστούν παραβίαση θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων, απειλούν την ισότητα ευκαιριών και είναι ασύμβατα με την έννοια της αξιοπρεπούς εργασίας. Επισημαίνεται δε ότι οι σχετικές συμπεριφορές έχουν σοβαρές συνέπειες για τη σωματική, ψυχική και σεξουαλική υγεία των εργαζομένων, προσβάλλουν την αξιοπρέπειά τους και διαταράσσουν το οικογενειακό και κοινωνικό τους περιβάλλον, ενώ ιδίως για τις γυναίκες ενδέχεται να παρεμποδίσουν την πρόσβαση, την παραμονή και την εξέλιξή τους στην αγορά εργασίας. Στο άρθρο 1 θεσπίζεται ένας ενιαίος και ευρύς ορισμός της έννοιας της «βίας και παρενόχλησης», ο οποίος περιλαμβάνει μια σειρά απαράδεκτων συμπεριφορών και πρακτικών, ή και απειλών αυτών, οι οποίες είτε μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη αποσκοπούν ή ενδέχεται να επιφέρουν σωματική, ψυχική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη. Παράλληλα, η Σύμβαση εισάγει τον όρο «βία και παρενόχληση με βάση το φύλο» και αφήνει στα κράτη την ευχέρεια να διαμορφώσουν το εθνικό τους πλαίσιο είτε με ενιαίο είτε με διακριτό ορισμό.

Στο τρίτο μέρος, το οποίο αναφέρεται στις βασικές αρχές, τα συμβαλλόμενα κράτη δεσμεύονται να υιοθετήσουν μια συνεκτική και ολιστική στρατηγική, ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο, για την πρόληψη και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης. Στο πλαίσιο αυτό προβλέπεται η θέσπιση νομοθετικών απαγορεύσεων, η υιοθέτηση πολιτικών που αντιμετωπίζουν τις σχετικές συμπεριφορές, η διασφάλιση ίσης μεταχείρισης και μη διάκρισης, καθώς και η πρόβλεψη ένδικων βοηθημάτων και μηχανισμών στήριξης των θυμάτων. Επιπλέον, τα κράτη οφείλουν να θεσπίσουν μέτρα προστασίας και πρόληψης, όπως η αξιολόγηση

¹⁰¹ Πετρόγλου, Π., Η Δ.Σ.Ε. 190 και η Σύσταση 206 του Ιουνίου 2019: Αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου στην εργασία ως μορφών έμφυλης βίας, ΕΕργΔ 2020, σελ. 993.

¹⁰² Ολόκληρο το κείμενο της Διεθνούς Σύμβασης διαθέσιμο στο: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190, Τελευταία πρόσβαση: 26.09.2025.

των κινδύνων στους χώρους εργασίας, η παροχή ενημέρωσης και κατάρτισης στους εργαζόμενους και τους εργοδότες, αλλά και η προώθηση πολιτικών ισότητας.

Το τέταρτο μέρος της Σύμβασης προβλέπει την επιβολή και τα μέσα προσφυγής, με στόχο να διασφαλιστεί η απρόσκοπτη πρόσβαση των θυμάτων σε αποτελεσματικά ένδικα βοηθήματα, η αναγνώριση των συνεπειών της ενδοοικογενειακής βίας και η λήψη μέτρων για τον περιορισμό της επίδρασής της στον εργασιακό χώρο. Παράλληλα, καθιερώνεται το δικαίωμα των εργαζομένων να αποχωρούν από συνθήκες άμεσου και σοβαρού κινδύνου που συνδέεται με περιστατικά βίας ή παρενόχλησης.

Ειδικότερη σημασία έχει το γεγονός ότι η ΔΣΕ 190 καλύπτει και την άτυπη οικονομία, όπου απασχολείται σημαντικό μέρος του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού, προωθώντας τη μετάβαση προς την τυπική εργασία. Εξίσου καινοτόμος είναι η πρόβλεψη για τις επιπτώσεις της ενδοοικογενειακής βίας στον εργασιακό χώρο, αναγνωρίζοντας την ανάγκη για υποστηρικτικά μέτρα, όπως ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας ή άδειες για τα θύματα.

Με το ευρύ προσωπικό και αντικειμενικό της πεδίο εφαρμογής, την έμφυλη διάσταση που εισάγει, αλλά και την πρόβλεψη για την άτυπη οικονομία και την ενδοοικογενειακή βία, η ΔΣΕ 190 υπερβαίνει το ισχύον ενωσιακό κεκτημένο. Η απόφαση του Συμβουλίου της Ε.Ε. (2020/0011) εξουσιοδότησε τα κράτη-μέλη να την κυρώσουν προς το συμφέρον της Ένωσης, στηριζόμενη σε νομικές βάσεις της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης που σχετίζονται με την υγεία και ασφάλεια στην εργασία, καθώς και με την ισότητα των φύλων. Η συζήτηση για την υιοθέτηση μιας νέας Οδηγίας, ακόμη και αν δεν οδηγήσει σε απτό κανονιστικό αποτέλεσμα, λειτουργεί ως μοχλός για την ενίσχυση του δημόσιου διαλόγου γύρω από τη βία και την παρενόχληση στο χώρο της εργασίας, σε συνέχεια κινήματων όπως το #MeToo¹⁰³.

2.1.2. Η Σύσταση 206

Η Διεθνής Σύσταση υπ' αριθμ. 206 για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας υιοθετήθηκε από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας ταυτόχρονα με τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 190, κατά την 108η Διεθνή Διάσκεψη Εργασίας της

¹⁰³ Πετρόγλου, Π., Η Δ.Σ.Ε. 190 και η Σύσταση 206 του Ιουνίου 2019: Αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου στην εργασία ως μορφών έμφυλης βίας, ΕΕργΔ 2020, τομ. 79ος, σελ. 1007.

21ης Ιουνίου 2019. Αν και δεν πρόκειται για νομικά δεσμευτικό κείμενο και, ως εκ τούτου, δεν υπόκειται στη διαδικασία επικύρωσης από τα κράτη-μέλη, η σημασία του είναι ιδιαίτερος ουσιαστική.

Η Σύσταση λειτουργεί ως συμπληρωματικό εργαλείο προς τη Σύμβαση, παρέχοντας κατευθύνσεις για την ορθή εφαρμογή και ερμηνεία των διατάξεων της¹⁰⁴. Επιπλέον, καθοδηγεί τα κράτη-μέλη στην ανάπτυξη πολιτικών, μέτρων και πρακτικών που ενισχύουν την αποτελεσματικότητα της Σύμβασης, διεκδικώντας το πεδίο προστασίας και προσφέροντας πιο εξειδικευμένες προτάσεις για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

Στο προοίμιό¹⁰⁵ της, η Διεθνής Σύσταση 206 διευκρινίζει ότι περιέχει συγκεκριμένες προτάσεις αναφορικά με την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, επισημαίνοντας παράλληλα ότι οι διατάξεις της λειτουργούν συμπληρωματικά προς εκείνες της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 190. Υπογραμμίζεται, συνεπώς, ότι η Σύσταση δεν πρέπει να ερμηνεύεται αποκομμένα, αλλά σε συνδυασμό με τη Σύμβαση, καθώς αποσκοπεί στην ενίσχυση και εξειδίκευση των κανόνων που αυτή θέτει. Με τον τρόπο αυτό, η Σύσταση 206 προσδίδει πρακτικό και κατευθυντήριο χαρακτήρα στην εφαρμογή των δεσμευτικών υποχρεώσεων που απορρέουν από τη ΔΣΕ 190, καθιστώντας σαφές ότι το κανονιστικό πλαίσιο για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας συντίθεται από τον συνδυασμό των δύο αυτών κειμένων.

2.2. Η έννοια της παρενόχλησης στο ενωσιακό δίκαιο

Η παρενόχληση αναγνωρίζεται ως μορφή διάκρισης τόσο από την Οδηγία 2000/43/EK¹⁰⁶ όσο και από την Οδηγία 2000/78/EK, καθώς και από την Οδηγία

¹⁰⁴ Πετρόγλου, Π., ό.π., σελ. 1002.

¹⁰⁵ Ολόκληρο το Προοίμιο της Σύστασης διαθέσιμο στο: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206, Τελευταία πρόσβαση: 26.09.2025.

¹⁰⁶ Αρ. 2 παρ. 3: « Η παρενόχληση νοείται ως διάκριση κατά την έννοια της παραγράφου 1, εφόσον σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με φυλετική ή εθνοτική καταγωγή 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».

2006/54/EK¹⁰⁷, η οποία αφορά την επίτευξη της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Στην τελευταία, εκτός από την «γενική» μορφή παρενόχλησης, περιλαμβάνεται ρητώς και η «σεξουαλική» παρενόχληση. Συνεπώς, πέραν των παραδοσιακών μορφών διάκρισης, ήτοι της άμεσης και της έμμεσης, αναγνωρίζεται μια τρίτη κατηγορία διακρίσεων, η παρενόχληση. Στην περίπτωση αυτή, η αδικία εντοπίζεται στην ίδια την πράξη, ανεξάρτητα από τυχόν συγκρίσεις με άλλες πράξεις¹⁰⁸.

Όσον αφορά στην “απλή” παρενόχληση, σύμφωνα με τα άρθρα 2 παρ. 3 των Οδηγιών 2000/43/EK και 2000/78/EK, η παρενόχληση συνιστά μορφή διάκρισης όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με έναν από τους λόγους απαγορευμένης διάκρισης, η οποία στοχεύει ή οδηγεί στην προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και στη δημιουργία περιβάλλοντος εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού, εξευτελιστικού ή επιθετικού. Ο αντίστοιχος ορισμός αναγνωρίζεται και στην Οδηγία 2006/54/EK, επιβεβαιώνοντας τη στενή σύνδεση της έννοιας της παρενόχλησης με την προστασία της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειας.

Από τον ορισμό αυτό προκύπτει ότι η παρενόχληση ενσωματώνει δύο θεμελιώδη χαρακτηριστικά: την ανεπιθύμητη συμπεριφορά που συνδέεται με απαγορευμένους λόγους διάκρισης και θίγει την αξιοπρέπεια του ατόμου, καθώς και τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος που καθίσταται εκφοβιστικό, εχθρικό ή ταπεινωτικό για το θιγόμενο πρόσωπο. Η επίδραση της συμπεριφοράς αυτής υπερβαίνει το μεμονωμένο περιστατικό, καθώς η αναγνώριση ενός εκφοβιστικού ή εχθρικού περιβάλλοντος προϋποθέτει την ύπαρξη πολλαπλών, συστηματικά συνδεδεμένων εκδηλώσεων ανάρμοστης συμπεριφοράς, οι οποίες συγκροτούν ένα συνεκτικό μοτίβο προσβολής.

Η προσέγγιση αυτή καθιστά σαφές ότι η παρενόχληση δεν συνίσταται μόνο στη στιγμιαία εκδήλωση μιας προσβλητικής πράξης, αλλά στην εγκαθίδρυση συνθηκών που υπονομεύουν τη λειτουργία ενός ασφαλούς και αξιοπρεπούς περιβάλλοντος εργασίας ή άλλου κοινωνικού πλαισίου. Το άδικο, κατά συνέπεια, εντοπίζεται στην

¹⁰⁷ «παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται 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· δ) «σεξουαλική παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή 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[...]

¹⁰⁸ Ζερδελής, Δ., Ευρωπαϊκό Εργατικό Δίκαιο, εκδ: Σάκκουλας, 2020, σελ. 162.

ίδια την πράξη και στη συστηματική επανάληψή της, η οποία καθιστά αναπόφευκτη την κλίμακα της βλάβης για το θιγόμενο πρόσωπο.

Ωστόσο στη θεωρία έχουν διατυπωθεί και απόψεις σύμφωνα με τις οποίες αρκεί, κατ' εξαίρεση, και ένα μεμονωμένο περιστατικό όταν λόγω ιδιαίτερης σφοδρότητας του προσβάλλει σε τέτοια έκταση την προσωπικότητα του εργαζομένου, ώστε να μην μπορεί να αξιωθεί από αυτόν η συνέχιση της εργασιακής σχέσης¹⁰⁹.

Η ενσωμάτωση της προστασίας από την παρενόχληση στο γενικό σύστημα διακρίσεων που βασίζεται σε περιοριστικά προσδιορισμένα χαρακτηριστικά εγείρει σοβαρά θεωρητικά και πρακτικά ζητήματα. Η ιδιαίτερη βαρύτητα της παρενόχλησης δεν πηγάζει από το γεγονός ότι συνεπάγεται για τον εργαζόμενο μια σχετικά «λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση» σε σύγκριση με άλλους, αλλά από την ίδια τη φύση της πράξης, η οποία με πρόθεση ή ως αποτέλεσμα προκαλεί βαθιά προσβολή της αξιοπρέπειας του θύματος και εγκαθιδρύει ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον¹¹⁰. Η αδικία, επομένως, ανιχνεύεται στην ίδια την πράξη και δεν εξαρτάται από συγκριτικές κρίσεις σε σχέση με άλλες συμπεριφορές. Ακόμη και όταν η εκφοβιστική ή ταπεινωτική συμπεριφορά προέρχεται από τον προϊστάμενο και στρέφεται αδιακρίτως προς το σύνολο των υφισταμένων ή δεν συνδέεται με κάποιο από τα καθορισμένα γνωρίσματα απαγορευμένης διάκρισης, δεν χάνει τον αδικαιολόγητα κατακριτέο χαρακτήρα της.

Η εν λόγω συμπεριφορά καταδικάζεται και δεν είναι νομικά ανεκτή, όχι διότι συνιστά διάκριση βάσει φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, ηλικίας, φύλου ή άλλου προστατευόμενου χαρακτηριστικού, αλλά επειδή προκαλεί σοβαρή προσβολή της αξιοπρέπειας και της προσωπικότητας του θιγόμενου. Αναλογικά, το ίδιο ισχύει και για τη σεξουαλική παρενόχληση, η οποία, όπως και η συνδεόμενη με το φύλο «απλή» ή μη σεξουαλική παρενόχληση, αντιμετωπίζεται νομικά ως διάκριση λόγω φύλου. Η ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα καταδικάζεται όχι λόγω της ενδεχόμενης δυσμενούς μεταχείρισης ατόμου ενός συγκεκριμένου φύλου, αλλά διότι συνιστά σοβαρή προσβολή της γενετήσιας ελευθερίας και της προσωπικής

¹⁰⁹ Μπουμπουχερόπουλος, Π., *Mobbing - Ευθύνη λόγω ηθικής παρενόχλησης στην εργασία*, εκδ: Σάκουλας, 2014, σελ. 95.

¹¹⁰ Ζερδελής, Δ., 2020, ό.π., σελ. 163.

ακεραιότητας του αποδέκτη της συμπεριφοράς, με επιπτώσεις που υπερβαίνουν την απλή άνιση μεταχείριση¹¹¹.

Όσον αφορά τη “σεξουαλική παρενόχληση”. η Οδηγία 2006/54/EK την ορίζει ως *κάθε μορφή ανεπιθύμητης συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, είτε λεκτικής, είτε μη λεκτικής, είτε σωματικής, η οποία έχει ως στόχο ή ως αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως μέσω της εγκαθίδρυσης εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος* (άρ. 2 παρ. 1 στ’). Η παρενόχληση αυτή συνιστά απαγορευμένη δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, ανεξαρτήτως του φύλου του θύματος. Η δημιουργία ενός τέτοιου περιβάλλοντος δεν μπορεί να περιορίζεται σε μεμονωμένα ή στιγμιαία περιστατικά, αλλά προϋποθέτει συνεχιζόμενη και επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά, ώστε να διαμορφώνεται ένα διαρκώς εκφοβιστικό ή ταπεινωτικό πλαίσιο για το θύμα¹¹².

Η παρενόχληση, είτε απλή είτε σεξουαλική, καθώς και κάθε δυσμενής μεταχείριση που συνδέεται με την ανοχή ή την καταδίκη τέτοιων συμπεριφορών, συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται ρητώς σε ολόκληρο το φάσμα της εργασιακής σχέσης. Η προστασία αυτή εκτείνεται από τα πρώτα στάδια αναζήτησης απασχόλησης έως τη λήξη ή λύση της εργασιακής σχέσης, διασφαλίζοντας ότι κανένα άτομο δεν υπόκειται σε ταπεινωτική ή έμφυλη διάκριση καθ’ όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής του πορείας.

Κοινό στοιχείο και των δύο ορισμών, οι οποίοι ενσωματώθηκαν στο εσωτερικό δίκαιο από τις αντίστοιχες διατάξεις του ενωσιακού δικαίου, συνιστά αφενός η ανεπιθύμητη φύση της εκδηλούμενης συμπεριφοράς¹¹³ και αφετέρου η απαίτηση η συμπεριφορά αυτή να αποσκοπεί ή να έχει ως αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου. Με άλλα λόγια, η αναγνώριση της παρενόχλησης προϋποθέτει τόσο τη μη εκούσια αποδοχή της συμπεριφοράς από τον αποδέκτη όσο και τη δυνατότητα της συμπεριφοράς να θίγει σοβαρά την προσωπική και επαγγελματική αξιοπρέπεια του ατόμου.

¹¹¹ Μπουμπουχερόπουλος, Π., 2014, ό.π. σελ. 109-111.

¹¹² Λαδάς, Δ. Ν., 2018, ό.π., σελ. 261.

¹¹³ Μπουμπουχερόπουλος, Π., 2022, ό.π., σελ. 97-98.

Κεφάλαιο 3: Η ηθική παρενόχληση σε εθνικό επίπεδο: από το “mobbing” και την “ηθική παρενόχληση” στην “βία και παρενόχληση” στην εργασία

3.1. Η ορολογία στην ελληνική θεωρία πριν το ν.4808/2021

Πριν από το ν.4808/2021, η παρενόχληση στις εργασιακές σχέσεις αντιμετωπιζόταν μέσω του πλαισίου απαγόρευσης των διακρίσεων με βάση το άρθρο 2 εδ. γ' και δ' του νόμου 3896/2010 (σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση λόγω φύλου) και το άρθρο 2 του ν. 4443/2016 (π.χ. φυλή, χρώμα, εθνική καταγωγή, αναπηρία, ηλικία σεξουαλικός προσανατολισμός, ταυτότητα φύλου κ.λπ.).

Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (άρθρο 2 παρ. 2 περ. ζ' και η' του ν.3996/2011) είχε ως αρμοδιότητα εξέτασης τέτοιων περιστατικών στο πλαίσιο εργατικών διαφορών (άρθρο 3B ν.3996/2011). Η προσφυγή μπορούσε να γίνεται από τον εργαζόμενο ή ένωση/νομικό πρόσωπο με έννομο συμφέρον (άρθρο 22 παρ. 2 του ν.3896/2010).

Ο Συνήγορος του Πολίτη συμμετείχε στη διαδικασία (άρθρο 4 ν.3094/2003) και εκδίδοντας πόρισμα με προτάσεις για διοικητικές κυρώσεις, το οποίο το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (εφεξής Σ.ΕΠ.Ε.) όφειλε να υλοποιήσει, εκτός αν παρέθετε πλήρη αιτιολογία απόκλισης.

Σε περιπτώσεις παρενόχλησης χωρίς κριτήριο διάκρισης, το ζήτημα θεωρείτο παραβίαση της εργοδοτικής πρόνοιας (άρθρο 288 ΑΚ) με συνέπειες για τον εργαζόμενο όπως ο εξαναγκασμός του σε παραίτηση ή η μονομερής βλαπτική μεταβολή (άρθρο 7 ν.2112/1920).

Οι αξιώσεις του εργαζόμενου αφορούσαν είτε την καταγγελία της σύμβασης και νόμιμη αποζημίωση είτε την προστασία της προσωπικότητάς του από την προσβολή.

Στην Ελλάδα, ο όρος «mobbing» δεν ήταν άγνωστος πριν το 2021¹¹⁴, ωστόσο η ελληνική νομική και εργασιακή πρακτική έδωσε προτεραιότητα στον ειδικότερο προσδιορισμό «ηθική παρενόχληση». Αυτός ο όρος αποτελεί ακριβή απόδοση της γαλλικής ορολογίας «harcèlement moral»¹¹⁵. Η έμφαση στο «ηθικό» στοιχείο εξυπηρετεί έναν διττό στόχο: (α) τη σαφή αντιδιαστολή της έννοιας από την ευρύτερα

¹¹⁴ Δρίβας, Σ., Το σύνδρομο “Mobbing”, ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., Πηγές εργασιακού στρες, 2002, σελ. 439 επ.

¹¹⁵ Μπουμπουχερόπουλος, Π., 2022, ό.π., σελ. 17.

διαδεδομένη «σεξουαλική παρενόχληση»¹¹⁶ και (β) την ανάδειξη της ηθικής απαξίας των συγκεκριμένων συμπεριφορών και της καίριας επίδρασής τους στην ψυχική ακεραιότητα του θύματος, κυρίως μέσω της άσκησης ψυχολογικής βίας¹¹⁷. Εντούτοις, η παραπάνω αντιδιαστολή δεν είναι απόλυτη, καθώς η ηθική παρενόχληση δύναται να εκδηλωθεί και με πράξεις σωματικής βίας, προκαλώντας και σωματικές κακώσεις. Παρομοίως, άλλες νομικά ενδιαφέρουσες μορφές παρενόχλησης (π.χ., η «απλή» ή η «σεξουαλική») συχνά συνοδεύονται από έντονη ψυχολογική βία και επιφέρουν σε κάθε περίπτωση ηθική μείωση¹¹⁸ του προσώπου. Παρ' όλα αυτά, η θεωρητική και πρακτική διαφοροποίηση της «ηθικής παρενόχλησης» από άλλες μορφές παρενόχλησης διατηρεί ιδιαίτερη σημασία για τη νομική της επεξεργασία.

Η άνευ εξαιρέσεων χρήση του ανωτέρω όρου για την απόδοση του φαινομένου στην ελληνική γλώσσα (ειδικά εντός κανονιστικών κειμένων και εγγράφων με ερμηνευτική βαρύτητα) προσφέρει μια ισχυρή βάση. Αυτή η ομοιογένεια επιβάλλει (προς άρση οποιασδήποτε δυνητικής εννοιολογικής αμφισημίας) την υιοθέτηση της συγκεκριμένης ορολογίας στο πλαίσιο της παρούσας ανάλυσης. Λαμβάνοντας υπόψη τις ειδικές ρυθμίσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του εθνικού δικαίου σχετικά με την «απλή» ή «μη σεξουαλική» παρενόχληση (ως μορφή απαγορευμένης διάκρισης) και την ευρύτερη «βία και παρενόχληση» στην εργασία, ο όρος «*ηθική παρενόχληση*» κρίνεται εν προκειμένω πλέον κατάλληλος. Η χρήση του διευκολύνει την πληρέστερη κατανόηση κρίσιμων πτυχών της νομικής αξιολόγησης του φαινομένου και επιτρέπει την ακριβέστερη διάκρισή του από συναφείς νομικές έννοιες.

Η περιορισμένη ερευνητική εστίαση της ελληνικής επιστημονικής κοινότητας στο φαινόμενο της «ηθικής παρενόχλησης» (τουλάχιστον έως το 2019) δεν δικαιολογείται από τα πραγματικά δεδομένα της αγοράς εργασίας¹¹⁹. Συγκεκριμένα, τα πορίσματα της Πέμπτης Ευρωπαϊκής Έρευνας για τις Συνθήκες Εργασίας (2010)¹²⁰, η οποία διενεργήθηκε από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα στο Δουβλίνο, κατέδειξαν ότι το 3,4% των

¹¹⁶ Eggert-Weyand, S., *Belästigung am Arbeitsplatz, Eine Form der verbotenen Benachteiligung wegen des Geschlechts*, 2010, Frankfurt am Main, Peter Lang GmbH (Recht der Arbeit und der Sozialen Sicherheit, 33), p.53.

¹¹⁷ Hirigoyen, M.F., *Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας*, Αθήνα, εκδ. Πατάκη, 2002, σελ. 17.

¹¹⁸ Spamer, H., 2000, ό.π.

¹¹⁹ Τσιάμα-Μπέλλου, Μ., Το φαινόμενο της ηθικής - ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Εννοιολογικοί προσδιορισμοί, ΔΕΝ 2014, Τεύχος 1643, σελ. 273 επ.

¹²⁰ Leymann, H., *The Content and Development of Mobbing at Work*, European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996, p. 165.

εργαζομένων στην Ελλάδα είχε βιώσει ηθική παρενόχληση κατά τη διάρκεια των δώδεκα μηνών που προηγήθηκαν της έρευνας. Το ποσοστό αυτό αντιστοιχούσε σε περισσότερους από 146.000 εργαζόμενους την αντίστοιχη περίοδο. Η εκτεταμένη διάσταση του φαινομένου, ως σημαντικός παράγοντας διακινδύνευσης της υγείας, καθίσταται σαφώς αντιληπτή όταν συγκριθεί με τα επίσημα δεδομένα των εργατικών ατυχημάτων του 2007. Εκείνη τη χρονιά, το ποσοστό των θυμάτων εργατικού ατυχήματος ανερχόταν περίπου στο 1,8% του εργατικού δυναμικού (ή περίπου 85.000 εργαζόμενοι), δηλαδή ήταν σχεδόν το μισό σε σχέση με την καταγραφόμενη συχνότητα της ηθικής παρενόχλησης¹²¹.

Ο Αστικός Κώδικας και το Εργατικό Δίκαιο με τη σειρά τους θεσπίζουν ένα σύνολο γενικών διατάξεων που εξασφαλίζουν την προστασία της προσωπικότητας του ατόμου από ηθική βλάβη, καθώς και από προσβολές της σωματικής και ψυχικής του ακεραιότητας και υγείας. Παράλληλα, επιβάλλονται συγκεκριμένες υποχρεώσεις στον εργοδότη, ο οποίος καλείται να απέχει από ενέργειες ικανές να θίξουν την τιμή, την υπόληψη, την ηθική ή τη σεξουαλική υπόσταση του εργαζομένου. Οι ρυθμίσεις αυτές ενισχύονται από ειδικότερη νομοθεσία, όπως για παράδειγμα ο νόμος 2112/1920 (άρθρο 7) για την αποτροπή μονομερούς βλαπτικής μεταβολής της εργασιακής σχέσης και οι διατάξεις περί ισότητας των φύλων στον χώρο εργασίας¹²².

Περαιτέρω, το *άρθρο 57 ΑΚ* κατοχυρώνει το δικαίωμα κάθε προσώπου να απαιτεί την παύση κάθε παράνομης επέμβασης στην προσωπικότητά του. Παράλληλα, τέτοιου είδους προσβολές δύναται να θεμελιώσουν αξίωση αποζημίωσης, σύμφωνα με τις διατάξεις περί αδικοπραξίας (*άρθρα 914 και 932 ΑΚ*).

Η ελληνική ποινική νομοθεσία προβλέπει προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου μέσω διατάξεων για την εξύβριση (άρθρο 356 Π.Κ.), την προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας (άρθρο 337 Π.Κ.), την εκβίαση (άρθρο 385 Π.Κ.) και την πρόκληση σκανδάλου (άρθρο 385 Π.Κ.). Συμπληρωματικά, η προστασία των δικαιωμάτων εντός του εργασιακού χώρου ενισχύεται από ειδικούς νόμους, όπως ο Ν. 1568/1985 για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων, ο Ν. 1414/1984 για την εφαρμογή της αρχής ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, οι νόμοι 2112/1920,

¹²¹ Σπυριδάκης, Μ., Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία, Αθήνα, Εκδόσεις: Διόνικος, 2009, σελ. 36.

¹²² Σπυριδάκης, Μ., 2009, ό.π.

3198/1955 και 1836/1989 για την ατομική καταγγελία της σύμβασης εργασίας, και ο Ν. 1387/1983 για τις ομαδικές απολύσεις και σχετικούς ελέγχους. Επιπλέον, ο Ν. 3304/2005, ενσωματώνοντας τις Οδηγίες 43/2000 και 78/2000 της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κατοχυρώνει την αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, εθνικής καταγωγής, αναπηρίας, θρησκευτικών πεποιθήσεων ή σεξουαλικού προσανατολισμού, αναγνωρίζοντας ρητά ότι η παρενόχληση αποτελεί μορφή διάκρισης στον εργασιακό χώρο.

Στο ελληνικό δίκαιο, το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο δεν αντιμετωπίζεται υπό το πρίσμα της υγιεινής και ασφάλειας, αλλά πρωτίστως ως παραβίαση της ανθρώπινης αξιοπρέπειας.

Η προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου αποτυπώνεται ήδη στο επίπεδο του Συντάγματος. Το *άρθρο 2 παρ. 1* κατοχυρώνει την αξία του ανθρώπου ως ύψιστο αγαθό, ενώ τα *άρθρα 4 και 5 παρ. 1* διασφαλίζουν αντιστοίχως την ισότητα των πολιτών ενώπιον του νόμου και την προσωπική ελευθερία. Επιπλέον, το *άρθρο 22 παρ. 1* αναγνωρίζει ρητά το δικαίωμα στην εργασία, ενώ το *άρθρο 25 παρ. 1 εδ. β'* εγγυάται την αποτελεσματική άσκηση των θεμελιωδών δικαιωμάτων, θέτοντας παράλληλα στην *παρ. 3* τον κανόνα της απαγόρευσης καταχρηστικής άσκησης τους.

Ειδικότερη σημασία έχει η συνταγματική κατοχύρωση της αρχής της ίσης αμοιβής. Σύμφωνα με το *άρθρο 22 παρ. 1 εδ. β'*, όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διάκρισης, δικαιούνται ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας. Παράλληλα, το *άρθρο 116 παρ. 2* ορίζει ότι η λήψη θετικών μέτρων υπέρ των γυναικών δεν συνιστά απαγορευμένη διάκριση, αλλά αποτελεί συνταγματικά ανεκτή παρέμβαση προς εξάλειψη υπαρκτών ανισοτήτων. Το κράτος φέρει μάλιστα ειδική μέριμνα για την πρακτική εφαρμογή της ισότητας, ιδίως εις βάρος των γυναικών.

3.2. Ο νόμος 3896/2010

Η προστασία έναντι των διακρίσεων λόγω φύλου στον χώρο της απασχόλησης θεσμοθετήθηκε αρχικά με την Οδηγία 76/207/ΕΟΚ, η οποία στη συνέχεια υπέστη τροποποίηση μέσω της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ. Ένας από τους βασικούς λόγους για την αναθεώρηση της Οδηγίας 76/207¹²³ ήταν η ανάγκη εναρμόνισης της με τις Οδηγίες

¹²³ ΕΕ L 39 της 14.2.1976, σελ. 40 - 42.

2000/43/EK και 2000/78/EK, ώστε να διασφαλιστεί η συνοχή του ευρωπαϊκού πλαισίου κατά των διακρίσεων.

Η ενσωμάτωση και κωδικοποίηση αυτών των ρυθμίσεων στο εθνικό δίκαιο πραγματοποιήθηκε με τον Ν. 3896/2010, ο οποίος απλοποίησε, ενοποίησε και καθιέρωσε σε ενιαίο νομοθετικό κείμενο τις προϋπάρχουσες διατάξεις, σύμφωνα με το πνεύμα και τις επιταγές της Οδηγίας 2006/54/EK. Ταυτόχρονα, με την ψήφιση του νόμου αυτού καταργήθηκε ο προηγούμενος Ν. 3488/2006, εξαιρουμένων των διατάξεων της παραγράφου 7 του άρθρου 13 και των άρθρων 21 και 23, διατηρώντας έτσι ορισμένα ειδικά σημεία της προηγούμενης νομοθεσίας.

Σύμφωνα με την παράγραφο γ' του άρθρου 2 του νόμου αυτού, «*παρενόχληση*» συνιστά η εκδήλωση οποιασδήποτε ανεπιθύμητης συμπεριφοράς που συνδέεται με το φύλο ενός προσώπου, η οποία έχει ως σκοπό ή ως αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Παράλληλα, η παράγραφος δ' του ιδίου άρθρου ορίζει τη «*σεξουαλική παρενόχληση*» ως την εκδήλωση οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, η οποία έχει και αυτή ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος που είναι εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι, σύμφωνα με τον Νόμο, τόσο η παρενόχληση όσο και η σεξουαλική παρενόχληση θεωρούνται διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται ρητά, εφαρμόζοντας τις διατάξεις αυτές κυρίως στον χώρο της εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης.

Περαιτέρω, ο ν.3896/2010 θεσπίζει ρητά την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ισότιμης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον χώρο της εργασίας και της απασχόλησης. Η νομοθετική ρύθμιση καλύπτει τόσο την πρόσβαση στην εργασία, την επαγγελματική ανέλιξη και την κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την προώθηση της απασχολησιμότητας, όσο και τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, την αμοιβή και τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Ο νόμος απαγορεύει κατηγορηματικά κάθε μορφή άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου¹²⁴,

¹²⁴ Πετίνη - Πηνιώτη, Χρ., Μελέτη «Δικαιώματα εγκύων και τεκουσών γυναικών», ΔΕΝ 2011, σελ. 899-900.

λαμβάνοντας υπόψη ιδίως την οικογενειακή κατάσταση, και καλύπτει όλα τα πεδία που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του, εξασφαλίζοντας πλήρη συμμόρφωση με τις αρχές της ισότητας και της αντικειμενικότητας.

3.3. Ο νόμος 4443/2016

Τον Οκτώβριο του 2015, το Υπουργείο Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων προέβη στη συγκρότηση Ειδικής Νομοπαρασκευαστικής Επιτροπής με αντικείμενο την κατάρτιση σχεδίου νόμου για την τροποποίηση του Ν. 3304/2005. Το προτεινόμενο νομοθετικό κείμενο τέθηκε σε δημόσια διαβούλευση στις 30 Ιουνίου 2016. Το σχέδιο νόμου κατατέθηκε στη Βουλή στις 9 Νοεμβρίου 2016 και ολοκληρώθηκε με τη δημοσίευση του ν. 4443/2016 στις 9 Δεκεμβρίου 2016. Στο Μέρος Α΄ του νόμου (άρθρα 1-24) περιλήφθηκαν οι διατάξεις που αντικατέστησαν τον καταργούμενο ν. 3304/2005¹²⁵. Ο ν. 4443/2016 σηματοδοτεί σημαντική νομοτεχνική αναβάθμιση, καθώς επιφέρει σαφήνεια, ενοποίηση και συνεκτικότητα στη δομή των διατάξεων, ενισχύοντας την αναγνωσιμότητα και την αποτελεσματικότητα του ρυθμιστικού πλαισίου που αφορά την απαγόρευση των διακρίσεων και την προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων.

Ο Ν. 3304/2005 είχε ενσωματώσει αυτολεξεί τις Οδηγίες 2000/43/EK και 2000/78/EK σε δύο αυτοτελή κεφάλαια, με αποτέλεσμα επαναλαμβανόμενες παρόμοιες διατάξεις. Αντιθέτως, ο Ν. 4443/2016 κατέστησε δυνατή την ενοποίηση των δύο Οδηγιών σε ένα ενιαίο κείμενο, βελτιώνοντας τη νομοτεχνική δομή, παρότι η πολυπλοκότητα διατηρείται εν μέρει λόγω διαφοροποιημένου πεδίου εφαρμογής μεταξύ των λόγων διάκρισης.

Οι πλέον σημαντικές μεταβολές αφορούν το ουσιαστικό περιεχόμενο του νόμου. Πρώτον, ενσωματώθηκε η Οδηγία 2014/54/E.E., η οποία προβλέπει μέτρα για τη διευκόλυνση της άσκησης δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας και τον ρόλο φορέων που προωθούν την ισότιμη μεταχείριση των εργαζομένων της Ένωσης και των οικογενειών τους. Δεύτερον, επεκτάθηκαν οι λόγοι διάκρισης πέραν των προϋπαρχόντων στις Οδηγίες 2000/43 και 2000/78, με την προσθήκη εννοιών όπως «χρώμα», «εθνική καταγωγή», «γενεαλογικές καταβολές»,

¹²⁵ Γούλας, Δ. & Κοφίνης, Στ., Ο νέος νόμος 4443/2016 για την απαγόρευση των διακρίσεων: Μία πρώτη ερμηνευτική και κριτική προσέγγιση, ΕΕργΔ 2016, σελ. 1304.

«χρόνια πάθηση», «οικογενειακή κατάσταση», «κοινωνική κατάσταση», «ταυτότητα φύλου» και «χαρακτηριστικά φύλου», ενώ ο «γενετήσιος προσανατολισμός» μετονομάστηκε σε «σεξουαλικό προσανατολισμό».

Τρίτον, εμπλουτίστηκαν οι έννοιες των διακρίσεων με όρους όπως «διάκριση λόγω σχέσης», «διάκριση λόγω νομιζόμενων χαρακτηριστικών», «πολλαπλή διάκριση» και «άρνηση εύλογων προσαρμογών». Τέταρτον, η δυνατότητα εξαίρεσης για διακρίσεις λόγω ηλικίας ή αναπηρίας περιορίζεται πλέον αποκλειστικά στις ένοπλες δυνάμεις. Πέμπτον, προβλέπεται ρητά το δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων να ενεργούν δικαστικά εκ μέρους του θιγομένου ή να τον εκπροσωπούν ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών οργάνων. Τέλος, ο Συνήγορος του Πολίτη αναγνωρίζεται ως φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, ενώ διατηρούνται οι προβλεπόμενες διοικητικές και ποινικές κυρώσεις του Ν. 3304/2005.

Στην ουσία, ο Ν. 4443/2016 εμπλουτίζει τα διαδικαστικά μέτρα των Οδηγιών 2000/43 και 2000/78 με ορισμένες ρυθμίσεις της Οδηγίας 2014/54. Ωστόσο, το κείμενο του νόμου δεν περιλαμβάνει καμία αναφορά στην ιθαγένεια ως λόγο απαγορευμένης διάκρισης ούτε παραπομπή στις σχετικές διατάξεις του Κανονισμού 492/2011. Αντιθέτως, οι διαδικαστικές διευκολύνσεις της Οδηγίας 2014/54 εφαρμόζονται ρητά μόνο σε άλλους λόγους διάκρισης, πέραν της ιθαγένειας. Συνεπώς, πολίτης κράτους-μέλους της Ε.Ε. που υφίσταται διάκριση λόγω ιθαγένειας δεν μπορεί να επικαλεστεί τις διαδικαστικές διευκολύνσεις του Ν. 4443/2016, παρόλο που αυτό αποτελούσε έναν από τους κύριους σκοπούς της Οδηγίας 2014/54.

Ένα από τα σημαντικότερα σημεία του νόμου 4443/2016 είναι η ρητή τυποποίηση της παρενόχλησης ως μία μορφή διάκρισης, εξίσου απαγορευμένη με την άμεση και την έμμεση διάκριση. Συγκεκριμένα, η παρενόχληση νοείται ως διάκριση (άρθρο 2, παρ. 2γ) εφόσον πληρούνται σωρευτικά τρεις βασικές προϋποθέσεις: πρώτον, να σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά που συνδέεται με ένα από τα προστατευόμενα χαρακτηριστικά που αναφέρονται στον νόμο (όπως η φυλή, ηλικία, αναπηρία, σεξουαλικός προσανατολισμός κ.λπ.), δεύτερον, η συμπεριφορά αυτή να έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου, και τρίτον, να δημιουργείται εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον. Αυτός ο ορισμός είναι κρίσιμος διότι θεωρεί ρητά την παρενόχληση

ισοδύναμη με τις άλλες μορφές διάκρισης, προσφέροντας έτσι σαφή νομική προστασία. Επιπλέον, καλύπτει περιπτώσεις όπου η ανεπιθύμητη συμπεριφορά επισύρει την απαγόρευση όχι μόνο λόγω του σκοπού της διάκρισης, αλλά και λόγω του αρνητικού αποτελέσματος που έχει στη δημιουργία ενός δυσμενούς περιβάλλοντος για το πρόσωπο. Μέσω αυτής της τυποποίησης, ο ν. 4443/2016 ενισχύει ουσιαστικά την προστασία των ατόμων έναντι συμπεριφορών που θίγουν την αξιοπρέπειά τους, συνδέοντας άμεσα την απαγόρευση της παρενόχλησης με την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Η τυποποίηση της παρενόχλησης ως μορφή διάκρισης, όπως συνέβη στο ελληνικό δίκαιο με τον ν. 4443/2016, δικαιολογείται πλήρως από τη φύση και τα αποτελέσματα της ίδιας της συμπεριφοράς. Η βασική δικαιολόγηση έγκειται στην αναγνώριση ότι η παρενόχληση, όταν συνδέεται με ένα προστατευόμενο χαρακτηριστικό (όπως το φύλο, η φυλή, ή η αναπηρία), λειτουργεί αποκλειστικά και μόνο ως μηχανισμός υποτίμησης και αποκλεισμού του ατόμου, διαταράσσοντας την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Η ανεπιθύμητη συμπεριφορά, με τον σκοπό ή το αποτέλεσμα να προσβάλει την αξιοπρέπεια και να δημιουργήσει ένα εχθρικό περιβάλλον, έχει την ίδια βλαπτική ουσία με την άμεση ή έμμεση διάκριση: καθιστά δυσμενέστερη τη θέση του ατόμου σε σχέση με άλλα, όχι με βάση την ικανότητα ή την αξία του, αλλά με βάση ένα προστατευόμενο χαρακτηριστικό. Συνεπώς, η αναγόρευση της παρενόχλησης σε διάκριση είναι αναγκαία για την πλήρη εφαρμογή της αρχής της ισότητας, καθώς διασφαλίζει ότι τα άτομα δεν θα υφίστανται εχθρική μεταχείριση που υπονομεύει την ίση συμμετοχή τους, απλώς και μόνο επειδή ανήκουν σε μια προστατευόμενη ομάδα. Η νομική αυτή εξομοίωση δεν αποτελεί απλώς μια τεχνική ρύθμιση, αλλά μια ουσιαστική θεσμική αναγνώριση ότι η δημιουργία ενός εξευτελιστικού περιβάλλοντος είναι, στην πράξη, μια μορφή άνισης μεταχείρισης.

Συμπερασματικά, στην Ελλάδα, η ηθική παρενόχληση δεν έχει αναγνωριστεί ως αυτοτελής νομική έννοια, σε αντίθεση με χώρες όπως η Ολλανδία και η Γαλλία, γεγονός που περιορίζει την εφαρμογή έννομων συνεπειών. Η έλλειψη ειδικών ρυθμίσεων δυσχεραίνει τη δικαστική απόδειξη των στοιχείων της παρενόχλησης, όπως η επαναληπτικότητα της συμπεριφοράς, η ύπαρξη εχθρικού περιβάλλοντος και η δυσμενής σχέση θύτη-θύματος, ιδιαίτερα όταν η δράση του πρώτου είναι μεθοδευμένη

και δυσδιάκριτη¹²⁶. Συνεπώς, παρά την ύπαρξη ρυθμίσεων και δικαστικών μηχανισμών κατά του εργασιακού εκφοβισμού, η ουσιαστική καταπολέμησή του απαιτεί τόσο εξειδικευμένες νομοθετικές παρεμβάσεις όσο και ενεργή συμμετοχή των εργοδοτών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

3.4. Ο νόμος 4808/2021

3.4.1. Η ρύθμιση του νόμου

Παρά το γεγονός ότι η ελληνική έννομη τάξη διέθετε ήδη ένα νομολογιακό πλαίσιο ικανό να αντιμετωπίσει φαινόμενα παρενόχλησης, η σταδιακή αναγνώριση της έκτασης του προβλήματος στην επικράτεια δημιούργησε την αναγκαία πολιτική ώθηση για την εισαγωγή πρόσθετων ρυθμίσεων. Ως αποτέλεσμα, θεσπίστηκε πρόσφατα ο Νόμος 4808/2021, ο οποίος εισάγει ειδικές και συμπληρωματικές διατάξεις με σκοπό την αποτελεσματική πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης σε όλες τις μορφές εργασιακών σχέσεων.

Ο νόμος αυτός κύρωσε τη Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, η οποία στο άρθρο 1 παρ. 1 ορίζει ότι «ο όρος ‘βία και παρενόχληση’ στον κόσμο της εργασίας αναφέρεται σε μία σειρά από απαράδεκτες μορφές συμπεριφοράς και πρακτικές, ή απειλές αυτών, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ’ επανάληψη, που αποσκοπούν, οδηγούν, ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και περιλαμβάνει την έμφυλη ‘βία και παρενόχληση’» και ότι ο όρος ‘έμφυλη βία και παρενόχληση’ σημαίνει βία και παρενόχληση που απευθύνεται σε άτομα λόγω του φύλου τους, ή επηρεάζει δυσανάλογα τα άτομα συγκεκριμένου φύλου και περιλαμβάνει τη σεξουαλική παρενόχληση». Η εξέλιξη αυτή σηματοδοτεί τη μετάβαση από μια διάσπαρτη προστασία, βασισμένη σε γενικές διατάξεις του Αστικού Κώδικα και της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σε ένα συνεκτικό και σύγχρονο κανονιστικό πλαίσιο.

Ο Νόμος 4808/2021 υιοθετεί λοιπόν την ευρύτερη ομπρέλα της «Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία», ορίζοντας αυτές τις συμπεριφορές ως μορφές πράξεων, πρακτικών ή απειλών αυτών, οι οποίες αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη. Σημαντικό

¹²⁶ Fiorentino, A., Comparative approach of the case law on bullying at work. English Electronic Edition, 2018, 4: p. 134-147, Διαθέσιμο στο: <https://journals.openedition.org/rdctss/1805>, Τελευταία πρόσβαση: 01.10.2025.

είναι ότι ο νόμος καθιστά δυνατή τη νομική στοιχειοθέτηση της παράβασης, ακόμη και όταν η συμπεριφορά εκδηλώνεται μεμονωμένα, εφόσον παραβιάζεται η αξιοπρέπεια του ατόμου ή δημιουργείται εκφοβιστικό, εχθρικό ή επιθετικό περιβάλλον. Η νομική αυτή προσέγγιση διευρύνει την προστασία πέραν του αυστηρού κριτηρίου της χρονικής συστηματικότητας που θέτει η ψυχοκοινωνική θεωρία.

Το άρθρο 3 του ν. 4808/2021 καθορίζει το προσωπικό πεδίο εφαρμογής του, το οποίο είναι ιδιαίτερα διευρυμένο, διότι καλύπτει εργαζομένους και απασχολούμενους "ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς" τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Συγκεκριμένα, το προσωπικό πεδίο περιλαμβάνει:

A. Εξαρτημένους εργαζομένους και απασχολούμενους του ιδιωτικού τομέα (απασχολούμενοι με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία).

B. Εργαζόμενους και απασχολούμενους στο Δημόσιο Τομέα (άρθρο 3 παρ. 2 ν. 4808/2021)

Οι διατάξεις του Μέρους II του ν. 4808/2021 εφαρμόζονται και στον δημόσιο τομέα (άρθρο 14 ν. 4270/2014), μόνο για:

- **Άρθρα 4 – 8:** Απαγόρευση βίας & παρενόχλησης, υποχρεώσεις εργοδοτών, υγεία & ασφάλεια.
- **Άρθρα 13 – 15:** Απαγόρευση αντιποίνων, προσφυγή σωματείων, βάρος απόδειξης.
- Αναλογική εφαρμογή του **άρθρου 12** για τα δικαιώματα των θιγόμενων προσώπων.

Σύμφωνα με το άρθρο 4 του ν. 4808/2021, «απαγορεύεται κάθε μορφής βίας και παρενόχληση, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης». Από τη διατύπωση του συγκεκριμένου

άρθρου καθίσταται αρχικά φανερό ότι η έννοια της απαγόρευσης παρενόχλησης "συμπεριέχεται" πλέον με την απαγόρευση της βίας.

Οι έννοιες της βίας και της παρενόχλησης διατυπώνονται στον ν. 4808/2021 με ευρύτητα, καθώς υιοθετούνται κατά κύριο λόγο οι αντίστοιχοι διευρυμένοι ορισμοί της ΔΣΕ 190. Ειδικότερα, η παράγραφος 2 του άρθρου 4 ορίζει ότι:

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

β) ως «**παρενόχληση**» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης,

γ) ως «**παρενόχληση λόγω φύλου**» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α' 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α' 232). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Άρα, στις έννοιες βία και παρενόχληση σύμφωνα με τον ανωτέρω νόμο συμπεριλαμβάνονται:

Η ηθική παρενόχληση (mobbing)
Η εμμονική και παρενοχλητική παρακολούθηση (stalking)
Η κυβερνοπαρακολούθηση ή διαδικτυακή/ψηφιακή παρενόχληση με ηλεκτρονικά μέσα (cyberstalking)
Η σεξουαλική παρενόχληση

Γενικώς κάθε είδους σωματική, ψυχολογική, λεκτική ή μη λεκτική βία και κακομεταχείριση στο περιβάλλον εργασίας

Για τον ορισμό της «παρενόχλησης» ο συντάκτης του ν.4808/2021 κατέφυγε στον ενωσιακό ορισμό της απλής (ή μη σεξουαλικής) παρενόχλησης και έτσι καταλήγουν να ισχύουν όσα έχουν προαναφερθεί με δύο βασικές διαφοροποιήσεις:

Η πρώτη συνίσταται στο ότι εν προκειμένω παραλείπεται η ρητή αναφορά στο στοιχείο του «ανεπιθύμητου» της συμπεριφοράς, γεγονός που δεν θα πρέπει αν συνδεθεί με κάποια πρόθεση να μεταβληθεί το εύρος του όρου ή οι προϋποθέσεις κατάφασης της παρενόχλησης¹²⁷. Συνεπώς, είναι ορθό να γίνει δεκτό ότι ως νομική απαξία η παρενόχληση γενικώς εξακολουθεί και μετά την ψήφιση του ν.4808/2021 (και στο πλαίσιο αυτού) να νοείται μόνο η «ανεπιθύμητη» συμπεριφορά κατά τις ανωτέρω διακρίσεις.

Η δεύτερη συνίσταται στην αποδέσμευση της ιδιαίτερης απαξίας της (απλής ή μη σεξουαλικής) παρενόχλησης από τη σύνδεσή της με ένα από τα γνωρίσματα απαγορευμένης διάκρισης ή άνισης μεταχείρισης της νομοθεσίας για την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω συγκεκριμένων χαρακτηριστικών του προσώπου. Στο μέτρο που μία (ανεπιθύμητη) συμπεριφορά έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, είναι παράνομη ακόμη κι αν δεν συνδέεται με κάποιο προστατευόμενο χαρακτηριστικό, ανεξαρτήτως δηλαδή του αν συνιστά μορφή διάκρισης¹²⁸.

Συνεπώς, οι ρυθμίσεις του ν.4808/2021 αφορούν μόνο τη «βία και παρενόχληση», συμβάν το οποίο συνίσταται σε μορφές συμπεριφοράς που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη. Ο συντάκτης του νόμου αυτού δηλαδή υιοθετεί ως εθνικό ορισμό σχεδόν αυτούσιο τον ορισμό του άρθρου 1 παρ. 1 (α) Δ.Σ.Ε. 190, με τη διαφορά ότι εδώ λησμονεί το στοιχείο του «απαράδεκτου» της

¹²⁷ Μπουμπουχερόπουλος, Π., 2022, ό.π., σελ. 137.

¹²⁸ Άρθρο 4 παρ. 2(β) ν.4808/2021.

συμπεριφοράς, όπως ακριβώς και του στοιχείου του ανεπιθύμητου, για το οποίο έγινε λόγος ανωτέρω.

Το νομοθετικό πλαίσιο επιβάλλει αυξημένες θεσμικές υποχρεώσεις στους εργοδότες για την εμπέδωση ενός περιβάλλοντος μηδενικής ανοχής. Οι υποχρεώσεις αυτές περιλαμβάνουν την κατάρτιση και εφαρμογή εσωτερικών πολιτικών πρόληψης, ελέγχου και διαχείρισης των σχετικών κινδύνων, καθώς και την παροχή πληροφόρησης και ευαισθητοποίησης στους εργαζομένους. Ο νόμος θεσπίζει διαδικασίες εσωτερικής διερεύνησης των καταγγελιών και κατοχυρώνει την αποτελεσματική προστασία από αντίποινα για τα πρόσωπα που καταγγέλλουν ή συνδράμουν σε έρευνα περιστατικών.

Σε επίπεδο εποπτείας και κυρώσεων, παρέχονται διευρυμένες αρμοδιότητες στην Επιθεώρηση Εργασίας για τη διερεύνηση, τη διαπίστωση παραβάσεων και την επιβολή διοικητικών προστίμων. Εν τέλει, ο Νόμος 4808/2021 αποσκοπεί όχι μόνο στην καταστολή των εκδηλώσεων ψυχολογικής βίας, αλλά και στην οικοδόμηση μιας κουλτούρας σεβασμού και αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας, εναρμονίζοντας την ελληνική νομοθεσία με τα διεθνή και ευρωπαϊκά πρότυπα.

Παρατηρείται λοιπόν ότι, ενώ η ψυχοκοινωνική προσέγγιση αντιμετωπίζει την παρενόχληση ως ένα σύνθετο, εξελικτικό φαινόμενο που απαιτεί μακροχρόνια συστηματικότητα για να διαγνωστεί και να προκαλέσει ψυχική βλάβη, η υιοθέτηση του Νόμου 4808/2021 σηματοδοτεί μια κρίσιμη μετατόπιση παραδείγματος προς τη νομική μηδενική ανοχή. Ο νόμος υπερβαίνει τη χρονική διάσταση της ψυχολογικής θεωρίας, καθώς απαγορεύει ρητά κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης, είτε εκδηλώνεται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη, εφόσον παραβιάζει την αξιοπρέπεια. Αυτή η νομική επέκταση είναι ουσιώδης: δεν περιμένει τη μακροχρόνια, συστηματική καταστροφή της ψυχικής υγείας του εργαζομένου για να επέμβει, αλλά προστατεύει άμεσα το συνταγματικό δικαίωμα στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και σε ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον, καθιστώντας την πράξη παράνομη από την πρώτη στιγμή εκδήλωσής της. Έτσι, η νομική ρύθμιση δρα ως αποτρεπτικός και κατασταλτικός μηχανισμός, ενισχύοντας τη θεσμική κουλτούρα της απόλυτης απαγόρευσης των προσβλητικών συμπεριφορών.

Η εκτενής ανάλυση των επιμέρους διατάξεων και των μηχανισμών εφαρμογής του Νόμου 4808/2021 θα αποτελέσει το επιστημονικό αντικείμενο των επόμενων

κεφαλαίων, όπου θα εξεταστεί η επιχειρησιακή και δικαιική του διάσταση με μεγαλύτερη εμβάθυνση.

Το φαινόμενο της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας αποκτά πλήρη θεσμική αποτύπωση και κωδικοποίηση στο Προεδρικό Διάταγμα 62/2025, το οποίο αποτελεί μέρος του Κώδικα Εργατικού Δικαίου. Το εν λόγω κανονιστικό κείμενο ενσωματώνει στο σύνολό του τις διατάξεις του Νόμου 4808/2021 και συνιστά τη θεμελιώδη νομική βάση για την απαγόρευση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Παράλληλα, προσδιορίζει με σαφήνεια το εύρος των συμπεριφορών που συνιστούν τέτοιες πράξεις, εφόσον αυτές αποσκοπούν ή επιφέρουν σωματική, ψυχολογική ή ηθική βλάβη των εργαζομένων.

3.4.2. Η ηθική παρενόχληση ως «απλή» ή «μη σεξουαλική» παρενόχληση

Κάθε περίπτωση ηθικής παρενόχλησης συνιστά κατ' ανάγκη και «μη σεξουαλική παρενόχληση», χωρίς μάλιστα να ασκεί επιρροή η σύνδεση της ανεπιθύμητης συμπεριφοράς με ένα από τα γνωρίσματα της απαγορευμένης διάκρισης, όπως αυτό αποτυπώνεται και στο άρθρο 4 παρ. 2(β) ν.4808/2021.

Ωστόσο, κάθε περίπτωση «μη σεξουαλικής παρενόχλησης» δεν αποτελεί απαραίτητα και ηθική παρενόχληση. Κατά την έννοια των ορισμών τόσο των Οδηγιών όσο και του άρθρου 4 παρ. 2 ν.4808/2021, «μη σεξουαλική παρενόχληση» υφίσταται και όταν η ανεπιθύμητη συμπεριφορά περιορίζεται σε ένα μόνο, ιδιαίτερης βαρύτητας ωστόσο, περιστατικό. Αντιθέτως, αναγκαίο στοιχείο της τυπολογικής περιγραφής της ηθικής παρενόχλησης ως παράνομης προσβολής της προσωπικότητας είναι η συστηματικότητα της συμπεριφοράς του δράστη, η οποία προϋποθέτει περισσότερα επαναλαμβανόμενα, εξωτερικώς αυτοτελή αλλά εσωτερικώς συνεχόμενα, συμβάντα εντός ενός μεγαλύτερου χρονικού διαστήματος¹²⁹. Άλλωστε, βασικό εννοιολογικό προαπαιτούμενο της ηθικής παρενόχλησης αποτελεί η εγκαθίδρυση μιας σχέσης δράστη-θύματος, η οποία δεν συντρέχει σε κάθε περίπτωση «μη σεξουαλικής παρενόχλησης».

Περαιτέρω, κάθε περίπτωση ηθικής παρενόχλησης δεν συνιστά κατ' ανάγκη και «σεξουαλική» παρενόχληση, η οποία δύναται να αποτελέσει επιμέρους εκδήλωση μιας

¹²⁹ Μπουμπουχερόπουλος, Π., 2022, ό.π., σελ. 144.

ευρύτερης συμπεριφοράς που να πληροί τα εννοιολογικά προαπαιτούμενα της ηθικής παρενόχλησης. Η «σεξουαλική» παρενόχληση, σε αντίθεση με την «απλή» ή τη «μη σεξουαλική» παρενόχληση, προϋποθέτει άμεσο και συγκεκριμένο αποδέκτη, με αποτέλεσμα να αναπτύσσεται πάντοτε μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών μία σχέση δράστη-θύματος – όπως και στην ηθική παρενόχληση-. Λόγω όμως της κοινωνικοπολιτικής συνθήκης και της αυτοτελούς βαρύτητας της προσβολής της προσωπικότητας που επιφέρει, ο ενωσιακός νομοθέτης προέβη στην ειδική ρύθμισή της ως ιδιαίτερου είδους παρενόχλησης, το οποίο ο εθνικός νομοθέτης ενέταξε με το άρθρο 4 παρ. 2(γ) ν.4808/2021 στην «παρενόχληση λόγω φύλου». Σε αντίθεση με την «ηθική» και τη «μη σεξουαλική» παρενόχληση, ως «σεξουαλική» παρενόχληση νοείται η ανεπιθύμητη και προσβλητική της αξιοπρέπειας συμπεριφορά που εμφανίζεται μόνο ως προσβολή της γενετήσιας ελευθερίας του θύματος.

Συμπερασματικά, η «μη σεξουαλική» παρενόχληση είναι έννοια ευρύτερη σε σχέση με την ηθική και τη «σεξουαλική» παρενόχληση. Ωστόσο, η ηθική παρενόχληση παριστά, εξαιτίας της συστηματικότητας, της διάρκειας και της αμεσότητας της συμπεριφοράς, όπως και της ποικιλομορφίας εκδήλωσής της, την πιο σοβαρή και επικίνδυνη προσβολή εκφάνσεων του δικαιώματος στην προσωπικότητας απ' ότι οι δύο ειδικά τυποποιημένες στο νόμο μορφές.

Η ηθική παρενόχληση πληροί κατ' ανάγκην την νομοτυπική μορφή της «απλής» ή «μη σεξουαλικής» παρενόχλησης, ενώ ένα αυτοτελές συμβάν, όταν δεν εντάσσεται σε μία γενικότερη συμπεριφορά που πληροί τα εννοιολογικά προαπαιτούμενα της ηθικής παρενόχλησης, είναι δυνατόν να αξιολογείται μεμονωμένα ως «απλή ή μη σεξουαλική» ή «σεξουαλική» παρενόχληση¹³⁰.

¹³⁰ Μπουμπουχερόπουλος, Π., 2022, ό.π., σελ. 147.

Κεφάλαιο 4: Η ηθική παρενόχληση στο δημόσιο τομέα: η μελέτη του φαινομένου στην Ελλάδα

Διαχρονικές επιστημονικές μελέτες καταδεικνύουν τη διασπορά του φαινομένου της εργασιακής παρενόχλησης ως δομικού παράγοντα τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα σε πλειάδα κρατών. Η παγίωση αυτή δεν περιορίζεται σε ηλικιακές ή εργασιακές διαβαθμίσεις, καθώς η εκδήλωσή του παρατηρείται σε όλο το φάσμα του εργατικού δυναμικού, συμπεριλαμβανομένων των νεότερων και των μεγαλύτερων σε ηλικία απασχολούμενων.

Στον τομέα του φύλου, τα ερευνητικά δεδομένα τείνουν να υποδηλώνουν μια άνιση κατανομή ρόλων, με τις γυναίκες να αποτελούν τη συχνότερη ομάδα-στόχο¹³¹, ενώ οι άντρες εμφανίζονται με μεγαλύτερη συχνότητα ως δράστες των παρενοχλητικών συμπεριφορών. Ειδικότερα, σε ό,τι αφορά το ελληνικό εργασιακό περιβάλλον, η μελέτη της ηθικής παρενόχλησης καταδεικνύει την καθολική της διείσδυση σε κρίσιμες υπηρεσίες του δημόσιου τομέα, με ιδιαίτερη ένταση στους κλάδους της υγείας, της εκπαίδευσης και της κεντρικής διοίκησης, υπογραμμίζοντας την αναγκαιότητα άμεσης θεσμικής παρέμβασης.

Η διαχείριση, η αποτροπή και η επιβολή κυρώσεων για την ηθική παρενόχληση στον δημόσιο τομέα συνιστούν ένα πεδίο μείζονος θεσμικής και κοινωνικής βαρύτητας, το οποίο χαρακτηρίζεται από αμφιλεγόμενα αποτελέσματα παρά τις εκτεταμένες θεωρητικές και νομοθετικές συζητήσεις. Η αποτυχία επίτευξης αποφασιστικής αντιμετώπισης αποδίδεται κυρίως στη χρονική διάσταση του φαινομένου –καθώς πρόκειται συνήθως για παρατεταμένη συμπεριφορά– και, κυρίως, στη δομή του ισχύοντος νομικού πλαισίου. Το πλαίσιο αυτό, συχνά, ερμηνεύεται ως επιεικές προς τους δράστες, δυσχεραίνοντας την αποτελεσματική τιμωρία τους και ενισχύοντας, εκ του αποτελέσματος, μια κουλτούρα ανοχής στην κατάχρηση εξουσίας.

Η αδυναμία αυτή παρατηρείται ιδίως διότι οι νομικές ρυθμίσεις τείνουν να υποβαθμίζουν τη βαρύτητα των συστημικών και ατομικών συνεπειών του mobbing. Οι συνέπειες αυτές είναι πολλαπλές: επισωρεύουν οργανωσιακό κόστος στις δημόσιες υπηρεσίες, ενώ παράλληλα επιφέρουν σοβαρή επιβάρυνση στην ψυχοσωματική υγεία

¹³¹ Zapf, D. & Vartia, M., Prevention and treatment of workplace bullying: An overview, In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C.L. Cooper (eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research and practice* (3rd ed), p. 457-496.

Η αύξηση της καταχρηστικής άσκησης εξουσίας, σε συνδυασμό με το δομικό πλαίσιο λειτουργίας και τις ιδιομορφίες των δημοσίων υπηρεσιών, δημιουργούν ένα ευνοϊκό έδαφος για τα πρόσωπα που επιδίδονται σε πράξεις mobbing¹³³. Το φαινόμενο αυτό, όπως έχει διαπιστωθεί, επιφέρει συχνά σοβαρές και ζημιογόνες συνέπειες σε πολλαπλά επίπεδα. Παράλληλα, η εν λόγω πρακτική τροφοδοτείται από την παγιωμένη ιεραρχική λειτουργική δομή που διέπει τις δημόσιες υπηρεσίες εδώ και δεκαετίες. Το μοντέλο αυτό παρέχει στα ανώτερα διοικητικά στελέχη μονομερή εξουσία λήψης αποφάσεων αναφορικά με την υπηρεσιακή ανέλιξη και το επαγγελματικό μέλλον των υφισταμένων τους. Επιπλέον, τους επιτρέπει να καθορίζουν κατά τρόπο αποκλειστικό τον τρόπο παροχής της εργασίας και την οργανική θέση απασχόλησης, συχνά παραβλέποντας ή μη λαμβάνοντας υπόψη τη δημιουργικότητα, τις εξειδικευμένες ικανότητες και την αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού¹³⁴, γεγονός που συνιστά θεσμικό παράγοντα ενίσχυσης της αυθαιρεσίας.

¹³² Κοΐνης, Α. & Σαρίδη, Μ., 2016, ό.π., σελ. 41.

¹³⁴ Ζιγκρικά, Ε. & Πλατσίδου, Μ., Η ηθική παρενόχληση των δημοσίων υπαλλήλων στον εργασιακό χώρο, Το βήμα των Κοινωνικών Επιστημών, Τόμος ΙΖ', τ. 66, σελ. 2016, σελ. 64, Διαθέσιμο στο: [https://www.researchgate.net/publication/307107858 E ethike parenochlese ton demosion_ypall_\nelon_ston_ergasiako_choro](https://www.researchgate.net/publication/307107858_E_ethike_parenochlese_ton_demosion_ypall_\nelon_ston_ergasiako_choro), Τελευταία πρόσβαση: 14.10.2025.

66

Η εν λόγω θεσμική δέσμευση του εργαζομένου ερμηνεύει επαρκώς τα υψηλά ποσοστά επικράτησης του mobbing που καταγράφονται σε πολλές έρευνες στον δημόσιο τομέα σε σύγκριση με τον ιδιωτικό, καθώς η αδυναμία του θύματος να αποχωρήσει επιτρέπει τη διαιώνιση της παρενοχλητικής συμπεριφοράς¹³⁶.

Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης δεν συνιστά άγνωστη πραγματικότητα στο ελληνικό εργασιακό περιβάλλον, με τα περιστατικά να καταγράφονται με ιδιαίτερη συχνότητα στους υγειονομικούς χώρους¹³⁷. Η ένταση του φαινομένου στον κλάδο των επαγγελματιών υγείας (ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό) εξηγείται δομικά από τη φύση των εν λόγω επαγγελμάτων. Το ιδιαίτερο αυτό εργασιακό περιβάλλον, χαρακτηριζόμενο από υψηλό στρες και ευθύνη, επιτρέπει την ευδοκίμηση ανιμαχιών και αντιπαλοτήτων οι οποίες, υπό συνθήκες κακοδιοίκησης ή οργανωσιακής δυσλειτουργίας, κλιμακώνονται σε πλήρες mobbing. Αξίζει να σημειωθεί ότι ο συγκεκριμένος τομέας υπήρξε πρωτοπόρος στην ελληνική επιστημονική έρευνα, όσον αφορά τη μελέτη και την καταγραφή της εργασιακής παρενόχλησης.

Ερευνητικά δεδομένα αναδεικνύουν την ιδιαίτερα έντονη εκδήλωση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στον ελληνικό τομέα της Υγείας. Συγκεκριμένα, η μελέτη των Μπακέλλα, Γιάγκου, και Μπραχαντίνη¹³⁸ κατέδειξε ότι ένα δυσανάλογα υψηλό ποσοστό των ερωτηθέντων, ανερχόμενο σε 71%, έχει υπάρξει αποδέκτης παρενοχλητικής συμπεριφοράς. Αξιοσημείωτο είναι δε το γεγονός ότι 22,8% των συμμετεχόντων παραδέχθηκε ότι ενήργησε ως δράστης ηθικής παρενόχλησης σε βάρος συναδέλφου εντός του νοσοκομειακού περιβάλλοντος.

Σε ό,τι αφορά τον ευρύτερο Δημόσιο Τομέα, τα εμπειρικά ευρήματα υπογραμμίζουν τη σοβαρή έκταση του mobbing. Ειδικότερα, η έρευνα των Ζιγρικά και Πλατσίδου¹³⁹ κατέδειξε ένα εξαιρετικά σημαντικό ποσοστό εργαζομένων, καθώς περισσότεροι από

¹³⁶ Salin, D., Ways of explaining Workplace Bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment, Human Relations, 56(10), 2003, Διαθέσιμο στο: https://www.researchgate.net/publication/50231154_Ways_of_Explaining_Workplace_Bullying_A_Review_of_Enabling_Motivating_and_Precipitating_Structures_and_Processes_in_the_Work_Environment, Τελευταία πρόσβαση: 14.10.2025.

¹³⁷ Κοϊνης, Α. & Σαρίδη, Μ., ό.π., σελ. 46.

¹³⁸ Μπακέλλα, Π., Γιάγκου, Ε. & Μπραχαντίνη, Κ., Η επίδραση του 'συνδρόμου mobbing' στην επαγγελματική ζωή των Νοσηλευτών, Ερευνητική Εργασία, Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης, Τόμος 6, τ. 2, 2013.

¹³⁹ Ζιγρικά, Ε. & Πλατσίδου, Μ., ό.π.

τους μισούς ερωτηθέντες (53,8%), ανέφεραν ότι υφίσταντο ηθική παρενόχληση με σχετικά μεγάλη συχνότητα.

Περαιτέρω, η συγκριτική ανάλυση των Μπάτση και Καραμάνη¹⁴⁰ επιβεβαίωσε την υψηλή διασπορά του εργασιακού Mobbing, καταγράφοντας ποσοστά που κυμαίνονται από 12,8% έως 46,3%. Τα εν λόγω ποσοστά υπερβαίνουν σαφώς τον μέσο ευρωπαϊκό όρο, εδραιώνοντας την υπόθεση ότι ο ελληνικός δημόσιος τομέας αντιμετωπίζει μία οργανωσιακή παθογένεια με υψηλή συχνότητα εκδήλωσης παρενοχλητικών συμπεριφορών.

Τα ανωτέρω αποτελέσματα των ερευνών υπογραμμίζουν την επείγουσα ανάγκη για εξειδικευμένες θεσμικές παρεμβάσεις στους εν λόγω κρίσιμους τομείς του δημοσίου.

4.1. Επιπτώσεις του φαινομένου στο θύμα και την Υπηρεσία

Το φαινόμενο της βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο αποτελεί μία σύνθετη και καταστροφική συμπεριφορά, οι συνέπειες της οποίας υπερβαίνουν κατά πολύ τον άμεσο αποδέκτη της. Η ολοκληρωμένη προσέγγιση του υπό μελέτη φαινομένου επιβάλλει την ανάλυση των επιπτώσεων όχι μόνο στο θύμα, αλλά και στον ευρύτερο εργασιακό οργανισμό, καθώς η παρενόχληση μετατρέπεται σε έναν παθογόνο παράγοντα που επηρεάζει οριζόντια όλες τις λειτουργικές δομές.

Στο παρόν υποκεφάλαιο διερευνάται το πολυδιάστατο κόστος του φαινομένου, εστιάζοντας στις σοβαρές ψυχοσωματικές, κοινωνικές και επαγγελματικές βλάβες που υφίσταται το θύμα, καθώς και στις οργανωσιακές και οικονομικές συνέπειες για την Υπηρεσία, όπως η μείωση της παραγωγικότητας, η αύξηση του κόστους απουσίας (absenteeism¹⁴¹) και η διάβρωση του εργασιακού κλίματος. Η ανάλυση αυτή καταδεικνύει ότι το mobbing αποτελεί σημαντικό οργανωσιακό κίνδυνο και όχι απλώς μία διαπροσωπική διαφορά.

Η διαμόρφωση ενός ευνοϊκού εργασιακού περιβάλλοντος για την εκδήλωση του mobbing, σε συνδυασμό με την παράλειψη εφαρμογής αποτελεσματικών προληπτικών

¹⁴⁰Batsi, C. & Karamanis, K., Mobbing at Work: experiences in the Greek public sector, 2019, Διαθέσιμο στο: https://www.researchgate.net/publication/338547707_Mobbing_at_Work_experiences_in_the_Greek_public_sector, Τελευταία πρόσβαση: 14.10.2025.

¹⁴¹ Πρόκειται για έναν όρο που αναφέρεται στη συχνή ή συστηματική απουσία ενός ατόμου από την εργασία, το σχολείο ή άλλο καθήκον, ιδίως όταν είναι απρογραμμάτιστη ή χωρίς εύλογη δικαιολογία.

μέτρων, οδηγεί μακροπρόθεσμα σε πληθώρα αρνητικών συνεπειών¹⁴². Οι συνέπειες αυτές εκτείνονται πέραν των ατομικών ορίων, καθώς αφορούν τόσο την εύρυθμη λειτουργία των εργαζομένων και του οργανισμού, όσο και την ευρύτερη κοινωνική σφαίρα¹⁴³. Η έμφαση στην υποκειμενικότητα της βίωσης του mobbing αναδεικνύει την ύπαρξη σημαντικών διακυμάνσεων στον τρόπο με τον οποίο τα άτομα διαχειρίζονται τις καταπιεστικές συμπεριφορές. Ως εκ τούτου, οι ίδιες συμπεριφορικές εκδηλώσεις ενδέχεται να προσλαμβάνονται με διαφορετικό τρόπο και να επιφέρουν ετερογενείς επιπτώσεις σε διαφορετικούς εργαζομένους, ανάλογα με την εσωτερική (ψυχολογική) και εξωτερική (κοινωνική/επαγγελματική) τους κατάσταση, καθώς και την ιδιοσυγκρασία τους¹⁴⁴.

Σε επίπεδο ψυχικής υγείας, τα πρόσωπα που υφίστανται εργασιακή και ηθική παρενόχληση έρχονται αντιμέτωπα με οξέα συναισθήματα ανασφάλειας, φόβου και απαξίωσης, τα οποία συχνά καταλήγουν στην εκδήλωση κλινικών διαταραχών. Σε αυτές συμπεριλαμβάνονται η κατάθλιψη, το χρόνιο αγχώδες σύνδρομο και το Μετατραυματικό Σύνδρομο Στρες (PTSD). Όπως υποστηρίζει ο Leymann, η αδιάλειπτη έκθεση σε κακοήθεις συμπεριφορές δημιουργεί έναν φαύλο κύκλο ψυχολογικής αποδόμησης, όπου το θύμα αδυνατεί να αμυνθεί, οδηγούμενο σταδιακά στην εσωτερίκευση της ενοχής και της αυτομομφής¹⁴⁵. Περαιτέρω, οι Matthiesen και Einarsen τονίζουν ότι η έκταση του ψυχολογικού τραύματος που βιώνουν τα θύματα του εργασιακού εκφοβισμού μπορεί να είναι συγκρίσιμη με εκείνη ατόμων που έχουν εκτεθεί σε ακραία γεγονότα, όπως φυσικές καταστροφές ή πολεμικές συρράξεις¹⁴⁶.

Ωστόσο, η εδραίωση του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού δεν περιορίζεται αυστηρά στη σφαίρα της ψυχικής υγείας. Αντιθέτως, ασκεί καθοριστική επίδραση στη σωματική ακεραιότητα του θύματος, καθώς το χρόνιο εργασιακό στρες έχει συσχετιστεί ερευνητικά με την πρόκληση ή την επιδείνωση ψυχοσωματικών παθήσεων. Σε αυτές περιλαμβάνονται οι γαστρεντερικές διαταραχές, τα καρδιαγγειακά

¹⁴² Duffy, M., Preventing workplace mobbing and bullying with effective organizational consultation, policies, and legislation, *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61(3), 2009, p. 242-262.

¹⁴³ Bechowska-Gebhardt, A. & Stalewski, T., *Mobbing the Pathology of Managing the Personnel*, Warszawa: Difin, 2004.

¹⁴⁴ Kokot, A., *Mobbing: Threat of Vocational Life of an Employee*, Bydgoszcz: Wydawnictwo KPSW, 2011.

¹⁴⁵ Leymann, H, 1996, ό.π., σελ. 165-184.

¹⁴⁶ Matthiesen, S.B., & Einarsen, S., Perpetrators and targets of bullying at work: Role stress and individual differences. *Violence and Victims*, 22(6), 2007, p. 735-753, Διαθέσιμο στο: <https://connect.springerpub.com/content/sgrvv/22/6/735>, Τελευταία πρόσβαση: 31.10.2025.

προβλήματα, οι διαταραχές του ύπνου και η εμφάνιση αδιευκρίνιστων πόνων ή εκτεταμένης σωματικής κόπωσης. Η συνεχής λειτουργία του ανθρώπινου οργανισμού σε κατάσταση διαρκούς συναγερμού (fight-or-flight response¹⁴⁷) οδηγεί σε σωματική καταπόνηση, η οποία ενισχύει περαιτέρω τον προαναφερθέντα φαύλο κύκλο φθοράς¹⁴⁸.

Εκτός των ψυχολογικών και σωματικών συνεπειών, ο εργασιακός εκφοβισμός επάγεται άμεσες δυσμενείς συνέπειες στην επαγγελματική σταδιοδρομία του θύματος. Η διάβρωση της αυτοεκτίμησης, η συνεχής υπονόμηση της επαγγελματικής αξίας και η κοινωνική απομόνωση εντός του εργασιακού πλαισίου συχνά ωθούν το θύμα στη λήψη της απόφασης περί παραίτησης ή ακόμη και στην οριστική απομάκρυνση από το επάγγελμα. Η απώλεια κινήτρου, η ελλιπής εμπιστοσύνη προς τις διοικητικές δομές και το έντονο αίσθημα αδικίας επιταχύνουν την τάση αποδέσμευσης από τον επαγγελματικό χώρο. Σε ακραίες περιπτώσεις, η κατάσταση αυτή εκδηλώνεται ως σιωπηρή παραίτηση (quiet quitting), όπου ο εργαζόμενος, αν και τυπικά διατηρεί την εργασιακή σχέση, έχει λειτουργικά και ψυχολογικά αποδεσμευτεί από την εκτέλεση των καθηκόντων του¹⁴⁹.

Σε οργανωσιακό επίπεδο, η εκδήλωση της εργασιακής και ηθικής παρενόχλησης επιφέρει εξίσου κρίσιμες αρνητικές συνέπειες. Η εγκαθίδρυση ενός περιβάλλοντος φοβίας και αμοιβαίας δυσπιστίας διαταράσσει ανεπανόρθωτα τους θεσμικούς δεσμούς εμπιστοσύνης και τη συναδελφική συνεργασία. Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι που τεκμηριώνουν ή αντιλαμβάνονται περιστατικά εκφοβισμού, αλλά αποφεύγουν την παρέμβαση λόγω εσωτερικής ανασφάλειας ή φόβου αντιποίνων, συμμετέχουν παθητικά και ενισχύουν τη διαιώνιση μιας τοξικής κουλτούρας, ένα φαινόμενο που ορίζεται ως “silent complicity”. Η επακόλουθη περιορισμένη συμμετοχή του

¹⁴⁷ Πρόκειται για έναν όρο της ψυχολογίας και της φυσιολογίας που περιγράφει την άμεση, αυτόματη και ενστικτώδη αντίδραση του οργανισμού σε μια κατάσταση που εκλαμβάνεται ως απειλή ή κίνδυνος.

¹⁴⁸ Brough, P., Daly, K. & Webster, V., Fight, Flight or Freeze: Common Responses for Follower Coping with Toxic Leadership, ResearchGate, 2014, Διαθέσιμο στο: https://www.researchgate.net/publication/269189619_Fight_Flight_or_Freeze_Common_Responses_for_Follower_Coping_with_Toxic_Leadership, Τελευταία πρόσβαση: 31.10.2025.

¹⁴⁹ Κυριμιλίδου, Μ., Ο εργασιακός εκφοβισμός (Mobbing) και οι επιπτώσεις του στους εργαζομένους, Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, 2025, σελ. 40, Διαθέσιμο στο: <https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/33515/1/KyrimlidouMagdaliniMsc2025.pdf>, Τελευταία πρόσβαση: 31.10.2025.

προσωπικού, η κάμψη της καινοτομίας και η αποφυγή ανάληψης ευθύνης συνιστούν σαφείς ενδείξεις οξείας οργανωσιακής παθογένειας.

Η διατήρηση του εργασιακού εκφοβισμού επιφέρει συσσωρευτική οργανωσιακή ζημία, η οποία εκδηλώνεται με αύξηση των ημερών απουσίας λόγω ασθενείας (absenteeism), μείωση του δείκτη παραγωγικότητας και όξυνση του κύκλου αποχωρήσεων (turnover). Οι οργανισμοί υφίστανται στρατηγική υπονόμευση μέσω της απώλειας ανεκτίμητου ανθρώπινου κεφαλαίου, εμπειρίας και θεσμικής γνώσης. Επιπλέον, εκτίθενται στον κίνδυνο εμπλοκής σε νομικές διενέξεις, καθώς και στη δημιουργία δυσμενούς δημοσιότητας και ζητημάτων φήμης, γεγονός που υποβαθμίζει την ελκυστικότητά τους ως εργοδότες (employer branding).

Παράλληλα, η διάσταση των κοινωνικών συνεπειών καθίσταται εξίσου κρίσιμη: το φαινόμενο συντηρεί τις κοινωνικές ανισότητες, πλήττοντας δυσανάλογα τα μέλη των μειονοτικών ομάδων ή τους εργαζομένους με επισφαλή εργασιακή θέση. Ο κοινωνικός αποκλεισμός του θύματος δεν περιορίζεται στον επαγγελματικό χώρο, αλλά μεταφέρεται στην προσωπική του σφαίρα, προκαλώντας διάρρηξη των κοινωνικών δεσμών. Σε ευρύτερο πλαίσιο, η σιωπηρή θεσμική ανοχή του mobbing υποσκάπτει τη γενική εμπιστοσύνη προς τους θεσμούς και διαβρώνει τη δημοκρατική λειτουργία των οργανισμών.

Τέλος, οι οικονομικές επιπτώσεις είναι πολυεπίπεδες: το κόστος δεν περιορίζεται στις άμεσες απώλειες λόγω μειωμένης απόδοσης και απουσιών, αλλά περιλαμβάνει και τις έμμεσες οικονομικές επιβαρύνσεις που προκύπτουν από τον κύκλο αποχωρήσεων, το κόστος αντικατάστασης και επιμόρφωσης νέου προσωπικού, καθώς και το κόστος των αποζημιώσεων και των δικαστικών προστίμων.

4.2. Η στρατηγική πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης: θεσμική δέσμευση και οργανωσιακή παρέμβαση

Το φαινόμενο του mobbing στο χώρο εργασίας αποτελεί μία σοβαρή πρόκληση για την υγεία των εργαζομένων και την παραγωγικότητα των οργανισμών, υπονομεύοντας το εργασιακό κλίμα και την εταιρική κουλτούρα. Η αποτελεσματική διαχείριση αυτού του φαινομένου απαιτεί μια πολυεπίπεδη στρατηγική, η οποία υπερβαίνει τη μεμονωμένη αντιμετώπιση και εντάσσεται σε ένα ευρύτερο πλαίσιο θεσμικής δέσμευσης και συστηματικής οργανωσιακής παρέμβασης.

Στο παρόν κεφάλαιο, αναλύονται οι βασικοί πυλώνες στους οποίους πρέπει να θεμελιωθεί μια ολοκληρωμένη στρατηγική πρόληψης και αντιμετώπισης του mobbing. Ειδικότερα, διερευνάται η σημασία της θεσμοθέτησης σαφών πολιτικών και νομικών πλαισίων, ως έκφραση της δέσμευσης της διοίκησης, και εξετάζονται οι πρακτικές οργανωσιακές παρεμβάσεις (όπως η εκπαίδευση, οι μηχανισμοί αναφοράς και η διαμεσολάβηση) που είναι απαραίτητες για τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος ασφαλούς, δίκαιου και με μηδενική ανοχή σε συμπεριφορές παρενόχλησης.

Το άρθρο 4 του Νόμου 4808/2021, με τίτλο «Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία», θεμελιώνει τη βασική νομική επιταγή του ελληνικού εργατικού δικαίου για την καταπολέμηση του mobbing. Η διάταξη αυτή καθιερώνει την καθολική και απόλυτη απαγόρευση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται στον κόσμο της εργασίας, εισάγοντας μία αρχή μηδενικής ανοχής στο εθνικό δίκαιο.

Η νομική εμβέλεια του άρθρου είναι ευρεία και καλύπτει κάθε συμπεριφορά, πράξη, πρακτική ή απειλή αυτών, η οποία αποσκοπεί, οδηγεί ή ενδέχεται να οδηγήσει σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη. Αυτός ο διευρυμένος ορισμός υπερβαίνει την παραδοσιακή ψυχοκοινωνική προσέγγιση που εστιάζει στη μακροχρόνια συστηματικότητα, καθώς η απαγόρευση ισχύει είτε οι πράξεις εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη, εφόσον παραβιάζεται η αξιοπρέπεια του ατόμου ή δημιουργείται εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό ή επιθετικό περιβάλλον.

Το παρόν άρθρο καθιστά σαφές ότι η απαγόρευση δεν περιορίζεται στον συμβατικό τόπο εργασίας, αλλά εκτείνεται σε κάθε χώρο και περίσταση που συνδέεται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των μετακινήσεων, των επαγγελματικών ταξιδιών, των εκδηλώσεων και των επικοινωνιών που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής. Πέραν της γενικής απαγόρευσης, η διάταξη περιλαμβάνει ρητή αναφορά στην παρενόχληση λόγω φύλου, ενισχύοντας την προστασία από συμπεριφορές που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά του φύλου.

Ως εκ τούτου, το άρθρο 4 λειτουργεί ως θεμελιώδης κανόνας δημόσιας τάξης, κατοχυρώνοντας το δικαίωμα του εργαζομένου σε ένα εργασιακό περιβάλλον που

σέβεται την αξιοπρέπεια και την προσωπικότητά του, ενώ ταυτόχρονα αποτελεί την πρωταρχική νομική βάση για τη στοιχειοθέτηση της παράνομης πράξης και την επιβολή κυρώσεων.

Η αποτελεσματική διαχείριση του φαινομένου της εργασιακής παρενόχλησης απαιτεί τη διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής που εστιάζει εξίσου στους μηχανισμούς πρόληψης και στους μηχανισμούς καταστολής, προσεγγίζοντας το ζήτημα μέσα από τη διττή οπτική του εργατικού δικαίου και της ψυχολογίας της υγείας, με απώτερο σκοπό τη διασφάλιση ενός υγιούς και αξιοπρεπούς εργασιακού περιβάλλοντος.

Στην ελληνική έννομη τάξη, η θεμελιώδης αρχή της πρόληψης κατοχυρώνεται ρητά - όπως μάλιστα προαναφέρθηκε - στο Νόμο 4808/2021, ο οποίος ενσωμάτωσε τη Σύμβαση 190 της ΔΟΕ, μετατρέποντας την ηθική παρενόχληση σε παράνομη συμπεριφορά και επιβάλλοντας αυξημένες θεσμικές υποχρεώσεις στον εργοδότη.

Η πρόληψη, ως νομική υποχρέωση, απαιτεί τη συστηματική υιοθέτηση και εφαρμογή εσωτερικών πολιτικών που ορίζουν σαφείς κώδικες συμπεριφοράς και καθορίζουν τις εσωτερικές διαδικασίες υποβολής και διερεύνησης καταγγελιών. Παράλληλα, η προληπτική στρατηγική επιβάλλει την αξιολόγηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και τη συστηματική εκπαίδευση του προσωπικού, ιδιαίτερα των διευθυντικών στελεχών, με στόχο την κατανόηση των ορίων της διευθυντικής εξουσίας και την εμπέδωση μιας κουλτούρας σεβασμού και διαφάνειας.

Η αντιμετώπιση, από την άλλη πλευρά, αφορά τη διαχείριση των περιστατικών μετά την εκδήλωσή τους. Ο Νόμος 4808/2021 ορίζει λεπτομερείς διαδικασίες εσωτερικής διερεύνησης των καταγγελιών, οι οποίες πρέπει να διενεργούνται με εχεμύθεια και αμεροληψία, ενώ παρέχεται θεσμική εγγύηση για την απαγόρευση αντιποίνων κατά του καταγγέλλοντος, ενισχύοντας έτσι την προθυμία αναφοράς.

Εάν η εσωτερική διαδικασία κριθεί ανεπαρκής, ο εργαζόμενος διαθέτει ισχυρά νομικά εργαλεία, όπως η υποβολή αναφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας για την επιβολή διοικητικών κυρώσεων, ή η προσφυγή στην Αστική Δικαιοσύνη για διεκδίκηση αποζημίωσης λόγω προσβολής της προσωπικότητας και παραβίασης της υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη. Συνεπώς, η καταπολέμηση του Mobbing βασίζεται σε ένα διττό σύστημα προστασίας, απαιτώντας αφενός προληπτική δράση και αφετέρου

κατασταλτικά μέσα που θεσμοθετούν την πλήρη απαγόρευση της παρενοχλητικής συμπεριφοράς.

Πιο συγκεκριμένα, το Άρθρο 5, παράγραφος 1, του Νόμου 4808/2021 θεσπίζει τον θεμέλιο λίθο της θεσμικής ευθύνης του εργοδότη αναφορικά με την αντιμετώπιση και πρόληψη της βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Η συγκεκριμένη διάταξη επιβάλλει ένα σύνολο απαρέγκλιτων υποχρεώσεων οι οποίες δεσμεύουν κάθε εργοδότη, ανεξαρτήτως του μεγέθους της επιχείρησης, καθώς και τα πρόσωπα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα, εδραιώνοντας την αρχή της πλήρους αδιαλλαξίας έναντι τέτοιων φαινομένων.

Βασική επιταγή (περ. α) αποτελεί η άμεση και υπεύθυνη παραλαβή, διερεύνηση και διαχείριση οποιασδήποτε καταγγελίας ή αναφοράς. Η διαδικασία αυτή πρέπει να εκτελείται με απόλυτη εχεμύθεια και να διασφαλίζει τον σεβασμό της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, απαγορεύοντας οποιαδήποτε ενέργεια παρεμπόδισης της εξέλιξής της. Επιπλέον, ο νόμος επιβάλλει (περ. β) την πλήρη συνεργασία και παροχή πρόσβασης σε πληροφορίες προς όλες τις αρμόδιες δημόσιες, διοικητικές ή δικαστικές αρχές, όποτε ζητηθεί, ενισχύοντας τη διαφάνεια του ελέγχου. Παράλληλα, θεσπίζεται (περ. γ) η υποχρέωση για ενεργή ενημέρωση των εργαζομένων σχετικά με τους ενδεχόμενους κινδύνους βίας, καθώς και για τα μέτρα πρόληψης και προστασίας που εφαρμόζει η επιχείρηση, περιλαμβάνοντας λεπτομερώς τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις αμφοτέρων των μερών. Τέλος, για λόγους διασφάλισης της προσβασιμότητας, ο εργοδότης είναι υπόχρεος (περ. δ) να αναρτά εμφανώς και να καθιστά ευρέως διαθέσιμη την ενημέρωση για τις διαδικασίες καταγγελίας που ισχύουν σε εταιρικό επίπεδο, συμπεριλαμβανομένων των στοιχείων επικοινωνίας των αρμόδιων εξωτερικών διοικητικών και δικαστικών φορέων. Εν συνόλω, η εν λόγω παράγραφος ορίζει το περιεχόμενο της δέουσας επιμέλειας του εργοδότη, μετατρέποντας την προστασία του εργαζομένου σε απαιτητές, συγκεκριμένες και ελέγξιμες νομικές πράξεις.

4.2.1. Μέτρα πρόληψης του φαινομένου

Η ελληνική έννομη τάξη προβαίνει πλέον σε κατηγορηματική αναγνώριση των μορφών βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Τα φαινόμενα αυτά χαρακτηρίζονται θεσμικά ως ψυχοκοινωνικοί

κίνδυνοι που απειλούν ευθέως την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων. Κατά συνέπεια, ο εθνικός νομοθέτης επιβάλλει την υιοθέτηση μέτρων με σκοπό την πρόληψη, τον περιορισμό και τον συστηματικό έλεγχο των εν λόγω συμπεριφορών. Η ιδιαίτερη έμφαση που αποδίδεται στη λήψη προληπτικών μέτρων ενισχύεται περαιτέρω από τις διατάξεις της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας (Δ.Σ.Ε.) αριθ. 190¹⁵⁰ καθώς και του άρθρου 26 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (Α.Ε.Κ.Χ.)¹⁵¹.

Υπό το πρίσμα των πρόσφατων νομοθετικών ρυθμίσεων, καθίσταται καθοριστική η λειτουργική σημασία των θεσμών συλλογικής εκπροσώπησης των εργαζομένων για την προληπτική δράση και την έγκαιρη διαχείριση του φαινομένου της ψυχολογικής παρενόχλησης.

Σε αυτούς τους θεσμούς περιλαμβάνονται, κατά κύριο λόγο, τα Συμβούλια Εργαζομένων, οι Επιτροπές Υγείας και Ασφάλειας και τα επιχειρησιακά σωματεία. Ειδικότερα, τα Συμβούλια Εργαζομένων και οι λοιπές συνδικαλιστικές οντότητες διέθεταν, ήδη πριν από την έναρξη ισχύος του Νόμου 4808/2021, την θεσμική αρμοδιότητα να πυροδοτήσουν ή να επιβάλλουν την υιοθέτηση εξειδικευμένων κανονιστικών διατάξεων σε οργανωσιακό επίπεδο.

Οι εν λόγω κανονιστικές ρυθμίσεις αποσκοπούν στη ρητή οριοθέτηση συγκεκριμένων διαδικασιών που αφορούν την παρακολούθηση, τη διερεύνηση, τον άμεσο εντοπισμό, την αποτελεσματική διαχείριση και την επίλυση τόσο των αρχικών εργασιακών διενέξεων όσο και των τεκμηριωμένων περιπτώσεων ηθικής παρενόχλησης, ιδιαίτερα κατά την πρόιμη φάση εκδήλωσής τους¹⁵².

Εξίσου καίριος για την ολιστική αντιμετώπιση του φαινομένου της παρενόχλησης αναδεικνύεται ο ρόλος των βοηθητικών θεσμικών οργάνων και δομών που λειτουργούν με χαρακτήρα διαμεσολαβητικό, συμφιλιωτικό ή εποπτικό. Οι εν λόγω οντότητες νομιμοποιούνται να παρέχουν εξωδικαστική προστασία στο πρόσωπο που υφίσταται την παρενόχληση, διασφαλίζοντας παράλληλα ευνοϊκούς όρους ως προς το κόστος και

¹⁵⁰ Βλ. άρθρα 7 επ. Δ.Σ.Ε. 190.

¹⁵¹ Kollonay-Lehoczy, C., Article 26, The right to Dignity at work, σε: Bruun / K. Lorcher / I. Scmann / S. Clauwaert (επιμ.), The European Social Charter and the Employment Relation, 2017, p. 447 & 452.

¹⁵² Μπουμπουχερόπουλος, Π., 2022, ό.π., σελ. 152-153.

τη χρονική διάρκεια της παρέμβασης. Στο πλαίσιο αυτό, ο Νόμος 4808/2021 εισήγαγε μια φιλόδοξη θεσμική μεταρρύθμιση, αναβαθμίζοντας τον ρόλο της πλέον Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» (Σ.ΕΠ.Ε). Η εν λόγω αναβάθμιση ενισχύει την αρμοδιότητα της Αρχής να επιλαμβάνεται και να διαχειρίζεται διαφορές που απορρέουν από περιστατικά βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, ζήτημα που αναλύεται εκτενέστερα στη συνέχεια.

Η ενδεδειγμένη πρακτική μεταξύ των προληπτικών μεθοδολογιών για την αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) συνίσταται στην ανάληψη πρωτοβουλίας από τον εργοδότη για τη διεξαγωγή ενδοεπιχειρησιακών εκστρατειών ενημέρωσης και εκπαίδευσης. Η στόχευση αυτής της παρέμβασης αφορά, πρωτίστως, τα διευθυντικά στελέχη και τους προϊσταμένους, αλλά επεκτείνεται και στο σύνολο του εργατικού δυναμικού. Στο πλαίσιο αυτό, κρίνεται σημαντική η συστηματική επιμόρφωση του προσωπικού μέσω ποικίλων μέσων (όπως εξειδικευμένα έντυπα, παρουσιάσεις, διαλέξεις και διαδραστικές συζητήσεις). Η εκπαίδευση πρέπει να καλύπτει, μεταξύ άλλων, τις νομικές οδούς αντίδρασης που διαθέτει το θύμα, την αστική και ποινική ευθύνη που επισύρει η ηθική παρενόχληση και τις συναφείς έννομες συνέπειες, καθώς και τις οικονομικές επιπτώσεις για τον φορέα και, κυρίως, τις σοβαρές προσωπικές συνέπειες που επιφέρει η παρενόχληση στην ψυχική και ψυχοσωματική υγεία του εργαζομένου-θύματος.

Η προληπτική στρατηγική για την καταπολέμηση της ηθικής παρενόχλησης επιβάλλει, περαιτέρω, την συστηματική συλλογή και ανάλυση δεδομένων με σκοπό τη διάγνωση του βαθμού επικινδυνότητας εκδήλωσης σχετικών περιστατικών εντός του οργανισμού. Η διαδικασία αυτή υλοποιείται μέσω ποσοτικών και ποιοτικών εργαλείων, όπως η εφαρμογή γενικών ερωτηματολογίων εργασιακού κλίματος και η διενέργεια εξειδικευμένων προσωπικών συνεντεύξεων. Στοχευμένες συνεντεύξεις ενδείκνυνται ιδίως σε εργαζομένους που εμφανίζουν αυξημένη απουσία με επίκληση λόγων υγείας ή συμπτωμάτων που πιθανώς συνδέονται με έντονο εργασιακό στρες, καθώς και σε μέλη ομάδων ή τμημάτων όπου έχουν καταγραφεί στο παρελθόν περιστατικά mobbing¹⁵³. Τέλος, η ενδεδειγμένη διερεύνηση σχετικών παραπόνων και καταγγελιών αποτελεί αναπόσπαστο μέρος αυτής της διαγνωστικής διαδικασίας.

¹⁵³ Kollmer, N., Mobbing im Arbeitsverhältnis, Was Arbeitgeber dagegen tun können - und sollen, 2007, 8^η έκδοση, Heidelberg/München/Landsberg/Berlin, Verlagsgruppe Huthig Jehle Rehm GmbH.

Η αποτελεσματική πρόληψη και αποτροπή περιστατικών ηθικής παρενόχλησης αναγνωρίζεται ως άρρηκτα συνδεδεμένη με τη δυνατότητα αναδιοργάνωσης του εργασιακού περιβάλλοντος. Η στρατηγική αυτή περιλαμβάνει, κυρίως, τον επανασχεδιασμό του οργανογράμματος, των επιχειρησιακών δομών και των διαδικασιών παραγωγής, ιδίως όταν η υφιστάμενη δομή κρίνεται ότι οξύνει το εργασιακό στρες, επιτείνει τον κίνδυνο διαπροσωπικών συγκρούσεων και υπονομεύει το κλίμα συνεργασίας. Προς την κατεύθυνση αυτή, κρίσιμη θεωρείται η εγκαθίδρυση σαφών και μη επικαλυπτόμενων αρμοδιοτήτων κατά τον καταμερισμό της εργασίας, η υιοθέτηση διαφανών διαδικασιών λήψης αποφάσεων που αφορούν το προσωπικό, η εφαρμογή συστηματικών μέτρων για την καταπολέμηση του εργασιακού στρες, καθώς και η προσήκουσα οργάνωση και διαμόρφωση των φυσικών χώρων εργασίας¹⁵⁴.

Η θεσμοθέτηση της ειδικής εργοδοτικής υποχρέωσης για την τυποποίηση, καταγραφή και δημόσια ανάρτηση των εσωτερικών μέτρων και διαδικασιών για την πρόληψη και αντιμετώπιση των περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία, όπως εισήχθη με τον Νόμο 4808/2021, συνιστά νομοθετική εξειδίκευση της ευρύτερης υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη. Η ρύθμιση αυτή εξυπηρετεί διττό σκοπό: αφενός, αποτελεί μέτρο προστασίας της αξιοπρέπειας του εργαζομένου και, αφετέρου, εντάσσεται στο πλαίσιο της προστασίας της υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Ειδικότερα, η συγκεκριμένη υποχρέωση λειτουργεί ως πρωτογενές μέτρο πρόληψης και διαχείρισης του ψυχοκοινωνικού κινδύνου της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο¹⁵⁵.

Ο Ιατρός Εργασίας διαδραματίζει έναν ιδιαίτερα κρίσιμο ρόλο στη δράση πρόληψης και έγκαιρης αντιμετώπισης των περιστατικών ηθικής παρενόχλησης. Σύμφωνα με το άρθρο 17 παρ. 1 και τις αντίστοιχες παραγράφους 2 (α), (γ) και (ε) του Κώδικα Νόμων 3850/2010 –όπως τροποποιήθηκαν από τον Νόμο 4808/2021– ο Ιατρός υποχρεούται να παρέχει γραπτές ή προφορικές υποδείξεις και συμβουλές προς τον εργοδότη, τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους. Οι συμβουλές αυτές αφορούν, μεταξύ άλλων, τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της ψυχικής υγείας των εργαζομένων, εντάσσοντας ρητά στην αρμοδιότητά του την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης (συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής). Επιπλέον, συμβουλεύει τη διοίκηση για

¹⁵⁴ Eggert-Weyand, S., *Belästigung am Arbeitsplatz - Eine Form der verbotenen Benachteiligung wegen des Geschlechts*, 2010, Frankfurt am Main, Peter Lang GmbH, p. 171.

¹⁵⁵ Μπουμπουχερόπουλος, Π., Πολιτικές για την καταπολέμηση της παρενόχλησης και τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών, σε: Μπουμπουχερόπουλο (επιμ.), *Η Παρενόχληση στην Εργασία*, ΕΕργΔ 7/2022.

θέματα αρχικής τοποθέτησης, αλλαγής θέσης εργασίας (για λόγους σωματικής ή ψυχικής υγείας, προσωρινής ή μόνιμης φύσης) λαμβάνοντας υπόψη τον ατομικό ιατρικό φάκελο του εργαζομένου, καθώς και για ζητήματα ένταξης ή επανένταξης ατόμων που έχουν υποστεί διακρίσεις ή είναι θύματα βίας και παρενόχλησης¹⁵⁶.

Περαιτέρω, ανεξαρτήτως των προληπτικών πρωτοβουλιών που αναλαμβάνει ο εργοδότης, η συστηματική επιμόρφωση του Τεχνικού Ασφαλείας, του Ιατρού Εργασίας και των εκπροσώπων των εργαζομένων (ιδίως της Επιτροπής Υγείας και Ασφάλειας) σχετικά με τη φύση και τους κινδύνους της ηθικής παρενόχλησης, κρίνεται θεμελιώδης. Η εν λόγω επιμόρφωση δύναται να πραγματοποιηθεί με πρωτοβουλία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, σε συνεργασία με αρμόδιους φορείς υλοποίησης επιμορφωτικών προγραμμάτων. Άλλωστε, η διεξαγωγή τέτοιων δράσεων αποτελεί ρητή διεθνή υποχρέωση της Ελλάδας, η οποία απορρέει από την αποδοχή του άρθρου 26 στοιχείο 2 του Α.Ε.Κ.Χ., ο οποίος κυρώθηκε με τον Ν. 4359/2016. Ενδεικτικά, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων έχει νομολογήσει ότι η παράλειψη ενός συμβαλλόμενου κράτους να διενεργήσει επιμορφωτικές δράσεις για την προαγωγή της ευαισθητοποίησης, ενημέρωσης και πρόληψης της ηθικής παρενόχλησης συνιστά παραβίαση της συγκεκριμένης διάταξης του Χάρτη¹⁵⁷.

4.2.2. Διαδικασίες προστασίας των Δημοσίων Υπαλλήλων από το φαινόμενο της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Το πλαίσιο προστασίας του θύματος εργασιακού εκφοβισμού θεμελιώνεται σε ένα σύνολο διαδικαστικών και ουσιαστικών δικαιωμάτων που απορρέουν από τον Ν. 4808/2021 και την εξειδικευμένη Υπουργική Απόφαση ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/2023. Το άρθρο 12 του ν. 4808/2021 κατοχυρώνει τα δικαιώματα κάθε εργαζόμενου ή απασχολούμενου, ανεξαρτήτως του τομέα απασχόλησης (δημόσιου ή ιδιωτικού) και ανεξαρτήτως του είδους ή της φύσης της συμβατικής του σχέσης, σε περίπτωση που υποστεί περιστατικό βίας ή παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Ο νομοθέτης, επιδιώκοντας την πλήρη και ουσιαστική προστασία των προσώπων που πλήττονται, προβλέπει ρητώς ότι τα δικαιώματα αυτά

¹⁵⁶ Βλ. σχετ. Άρθρα 14 παρ. 1, 17 παρ. 1 & 18 παρ. 9 κ.ν. 3850/2010.

¹⁵⁷ Βλ. Απόφαση Ε.Ε.Κ.Δ. της 12ης.10.2015, Confederazione Generale Italiana del lavoro (CGIL) κατά Ιταλίας, Προσφυγή Νο 91/2013, σκέψεις 295 επ., σελ. 297.

εξακολουθούν να ισχύουν και μετά τη λήξη της σχέσης εργασίας ή απασχόλησης, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι έλαβε χώρα το επίμαχο περιστατικό ή η προσβλητική συμπεριφορά. Οι απαραίτητες εγγυήσεις για την εξέταση των καταγγελιών περιλαμβάνουν: την ενδελεχή διερεύνηση των αναφορών με αυστηρή αμεροληψία, τη διασφάλιση της εμπιστευτικότητας και την προστασία των προσωπικών δεδομένων τόσο του θύματος όσο και των λοιπών εμπλεκομένων. Επιπρόσθετα, κατοχυρώνεται ρητά η απαγόρευση επιβολής αντιποίνων κατά του θιγόμενου προσώπου, ενώ παράλληλα προβλέπεται η συστηματική περιγραφή των συνεπειών που επισύρει η διαπίστωση τυχόν παραβάσεων. Τέλος, ο φορέας υποχρεούται σε πλήρη συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες δημόσιες αρχές, εφόσον υποβληθεί σχετικό αίτημα.

Κάθε πρόσωπο που έχει υπάρξει στόχος περιστατικού βίας ή παρενόχλησης διατηρεί σε πρώτο επίπεδο το αναφαίρετο δικαίωμα να προβεί σε αναφορά ή καταγγελία του συμβάντος εντός της επιχείρησης ή του οργανισμού. Η διαδικασία αυτή εφαρμόζεται και στους δύο τομείς, δημόσιο και ιδιωτικό, αν και με διαφοροποιημένα όργανα. Στον μεν ιδιωτικό τομέα προβλέπεται συγκεκριμένο αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και την διερεύνηση, στον δε δημόσιο τομέα η καταγγελία υποβάλλεται στον Σύμβουλο Ακεραιότητας, σύμφωνα με το Άρθρο 23 του Ν. 4795/2021, ή, ελλείψει αυτού, στον ανώτερο ιεραρχικά προϊστάμενο με αρμοδιότητα σε θέματα προσωπικού, διασφαλίζοντας έτσι το αναγκαίο επίπεδο εχεμύθειας. Οι προθεσμίες διερεύνησης στον δημόσιο τομέα είναι αυστηρές και ρητά ορισμένες: οι αρμόδιοι φορείς διαθέτουν πέντε (5) ημέρες ή δύο (2) ημέρες, αν πρόκειται για τον Σύμβουλο Ακεραιότητας) για τη βασιμότητα της καταγγελίας. Εν συνεχεία, εφόσον η καταγγελία κριθεί βάσιμη, προβλέπονται επιπλέον τρεις (3) ημέρες για τη διαβίβαση του σχετικού πορίσματος στον πειθαρχικώς προϊστάμενο, ο οποίος αναλαμβάνει τις περαιτέρω ενέργειες, παρέχοντας συγχρόνως σχετική ενημέρωση στον καταγγέλλοντα για την εξέλιξη της υπόθεσης¹⁵⁸.

Η αντιμετώπιση του φαινομένου της εργασιακής βίας και παρενόχλησης πέραν των εσωτερικών διαδικασιών της επιχείρησης ή του οργανισμού, περιλαμβάνει τη δυνατότητα προσφυγής σε ανεξάρτητες και ελεγκτικές αρχές. Μία κεντρική οδός είναι

¹⁵⁸ Merk, K., Εργασιακός εκφοβισμός Mobbing. Οδηγός βέλτιστων πρακτικών για επιχειρήσεις & οργανισμούς, Αθήνα, εκδ. Gutenberg, 2023, σελ. 177.

η προσφυγή στο Συνήγορο του Πολίτη, ο οποίος αποτελεί τον θεσμικό φορέα για την προαγωγή και την εποπτεία της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της απαγόρευσης των διακρίσεων. Σύμφωνα με τους νόμους 3896/2010 και 4443/2016, ο ρόλος του Συνηγόρου του Πολίτη (ΣτΠ) είναι να παρακολουθεί την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών στην εργασία και να παρέχει στήριξη σε περιστατικά παρενόχλησης, ενώ με το νόμο 4808/2021 η αρμοδιότητά του επεκτείνεται και στην παρακολούθηση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία ανεξαρτήτως διακρίσεων. Σημειώνεται ότι η προσφυγή στο Συνήγορο του πολίτη από εργαζόμενους στο Δημόσιο Τομέα επιτρέπεται μόνο σε περίπτωση διάκρισης (ν.3896/2010 & ν.4443/2016). Δεδομένου ότι τα περιστατικά παρενόχλησης συχνά θεμελιώνουν άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις, εμπίπτουν δικαιοδοτικά στο πεδίο αρμοδιότητάς του, ακόμα και στην περίπτωση του ιδιωτικού τομέα.

Παράλληλα, θεσμικό ρόλο στην καταστολή της εργασιακής παρενόχλησης διαδραματίζει η Επιθεώρηση Εργασίας. Σύμφωνα με το ν. 4808/2021, ο ρόλος της Επιθεώρησης Εργασίας μπορεί να είναι:

- **Συμβουλευτικός:** παροχή οδηγιών για την εφαρμογή των εργοδοτικών υποχρεώσεων (άρθρο 17 ν.4808/2021).
- **Ελεγκτικός & κυρωτικός:** Επιβολή διοικητικών κυρώσεων βάσει του άρθρου 19 του νόμου 4808/2021 και κατά τις γενικές διατάξεις του ν.3850/2010 και του άρθρου 24 του ν.3996/2011.

Η προσφυγή στην Επιθεώρηση Εργασίας λογίζεται ως αρχική διαδικασία, με τον φορέα να διαθέτει Αυτοτελές Τμήμα ειδικευμένο για τη Βία και την Παρενόχληση. Το θύμα έχει τη δυνατότητα να υποβάλει καταγγελία είτε στην Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων είτε απευθείας στο εν λόγω Αυτοτελές Τμήμα, το οποίο έχει την υποχρέωση να ενημερώνει άμεσα τον Συνήγορο του Πολίτη, εφόσον κρίνει ότι η υπόθεση εμπίπτει στη δική του αρμοδιότητα. Η Επιθεώρηση Εργασίας διαθέτει την εξουσία να επιβάλλει διοικητικές κυρώσεις στον εργοδότη, εφόσον διαπιστωθεί άμεση εμπλοκή του δράστη (π.χ. όταν ο ίδιος είναι ο θύτης) ή έμμεση εμπλοκή λόγω επίδειξης αμέλειας ή ανοχής στο περιστατικό. Οι κυρώσεις περιλαμβάνουν κατά κύριο λόγο πρόστιμα και την έκδοση εντολών για προσωρινά μέτρα, όπως η υποχρεωτική μετακίνηση του καταγγελλόμενου ή η ανάθεση τηλεργασίας, με τον εργοδότη να δεσμεύεται για την άμεση εκτέλεση, διαφορετικά

υφίσταται περαιτέρω κυρώσεις. Σε περιπτώσεις επαναληπτικότητας της παραβατικής συμπεριφοράς, η Επιθεώρηση μπορεί να κλιμακώσει την ποινή επιβάλλοντας διακοπή της λειτουργίας τμημάτων ή ακόμα και ολόκληρης της επιχείρησης έως πέντε (5) μήνες¹⁵⁹.

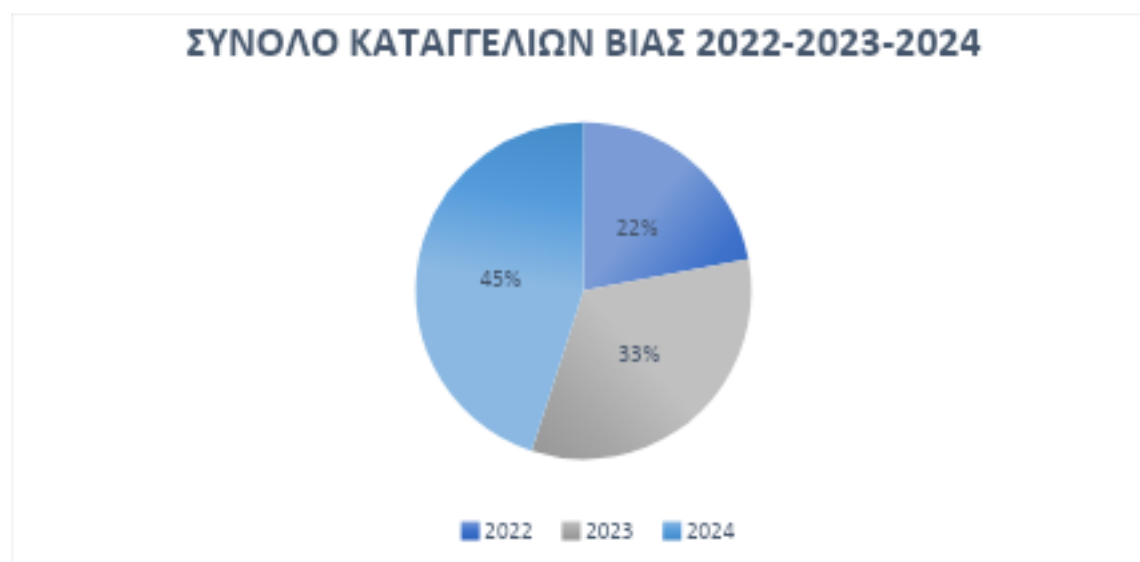
Αναφορικά με τον διοικητικό έλεγχο και τη διαχείριση των περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία από το Σ.ΕΠ.Ε. τα ποσοτικά δεδομένα για το χρονικό διάστημα από την 01/01/2024 έως την 31/12/2024 καταδεικνύουν την ενεργή εμπλοκή του θεσμού. Συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε ότι οι σχετικές καταγγελίες διαβιβάστηκαν στο Αυτοτελές Τμήμα από πενήντα οκτώ (58) Υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, γεγονός που αντιπροσωπεύει περίπου το 64% του συνόλου των υπηρεσιακών μονάδων σε όλη την επικράτεια. Η εν λόγω δραστηριότητα αντιστοιχεί σε τριακόσιες δεκαοκτώ (318) αιτήσεις για διενέργεια εργατικών διαφορών με αυτό το αντικείμενο, στις οποίες ενεπλάκησαν συνολικά τριακόσιοι πενήντα τέσσερις (354) προσφεύγοντες. Τα στοιχεία αυτά υπογραμμίζουν τη σημαντική συμβολή και την κεντρική θέση της Επιθεώρησης Εργασίας ως διοικητικού μηχανισμού για την εξωδικαστική επίλυση και την καταστολή της βίας και της παρενόχλησης, επιβεβαιώνοντας τη χρήση της ως κύριας οδού προσφυγής από τα θύματα¹⁶⁰.

Η ανάλυση της συχνότητας υποβολής καταγγελιών καταδεικνύει μια εντυπωσιακή ποσοστιαία μετατόπιση εντός του εξεταζόμενου τριετούς χρονικού πλαισίου. Είναι αξιοσημείωτο ότι ο συνολικός όγκος των καταγγελιών που κατατέθηκαν αθροιστικά κατά τα έτη, 2022 και 2023 (αντιπροσωπεύοντας 22% και 33% αντίστοιχα του συνολικού δείγματος), υποβλήθηκε αποκλειστικά εντός του έτους αναφοράς, 2024 (καταλαμβάνοντας το 45%). Η διαπίστωση αυτή σηματοδοτεί μια κατακόρυφη σχετική αύξηση του ποσοστού των καταγγελιών, η οποία αγγίζει το 110% από το έτος 2022 έως και το 2024. Το εύρημα αυτό υποδηλώνει είτε την αυξανόμενη εμπιστοσύνη των θυμάτων στους θεσμικούς μηχανισμούς είτε την εντατικοποίηση του φαινομένου, η οποία χρήζει περαιτέρω διερεύνησης.

¹⁵⁹ Merk, K., ό.π., σελ. 178.

¹⁶⁰ Επιθεώρηση Εργασίας: Αυτοτελές Τμήμα για την παρακολούθηση της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία, Ετήσια Έκθεση έτους 2024: “Βία και Παρενόχληση στην Εργασία: Ορατότης μηδέν?”, 2025, σελ. 23, Διαθέσιμο στο: <https://www.hli.gov.gr/wp-content/uploads/2025/04/AEEE-%CE%95%CE%A4%CE%97%CE%A3%CE%99%CE%91-%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97-%CE%91%CE%A5%CE%A4%CE%9F%CE%A4%CE%95%CE%9B%CE%9F%CE%A5%CE%A3-2024.pdf>, Τελευταία πρόσβαση: 14.10.2025.

Η εντυπωσιακή αυτή κλιμάκωση της καταγραφόμενης συχνότητας των καταγγελιών αποτυπώνεται σαφώς στο ακόλουθο Γράφημα (βλ. Γράφημα 1), το οποίο απεικονίζει τη δυναμική της συγκριτικής κατανομής των αιτήσεων διενέργειας εργατικών διαφορών για το ζήτημα της βίας και της παρενόχλησης ανά έτος.



Γράφημα 1: Σύνολο καταγγελιών βίας 2022-2023-2024 - Δρ. Γ. Τριανταφύλλου (Πηγή: <https://www.hli.gov.gr/wp-content/uploads/2025/04/AAEE-%CE%95%CE%A4%CE%97%CE%A3%CE%99%CE%91-%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97-%CE%91%CE%A5%CE%A4%CE%9F%CE%A4%CE%95%CE%9B%CE%9F%CE%A5%CE%A3-2024.pdf>)

Η υφιστάμενη νομική διάταξη αναφορικά με το Σ.ΕΠ.Ε. διατηρεί τον παραδοσιακό περιορισμό της αρμοδιότητας του στον ιδιωτικό τομέα, αποκλείοντας, εκ του νόμου, την ανάληψη δράσης αναφορικά με καταγγελίες που προέρχονται από δημοσίους υπαλλήλους. Αυτή η εξαίρεση θεμελιώνεται στη δογματική διάκριση μεταξύ του εργατικού δικαίου, το οποίο διέπει τις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας του ιδιωτικού τομέα, και του διοικητικού δικαίου, το οποίο ρυθμίζει το καθεστώς των δημοσίων λειτουργών. Η Επιθεώρηση Εργασίας, ως αρχή, εστιάζει στον «ιδιώτη» εργοδότη, με αποτέλεσμα οι δημόσιοι υπάλληλοι να κατευθύνονται σε εσωτερικούς μηχανισμούς των οικείων δημοσίων υπηρεσιών, οι οποίοι συχνά στερούνται της αυτονομίας και της εξειδίκευσης που απαιτείται για την αποτελεσματική διερεύνηση τέτοιων λεπτών περιστατικών. Ενώ η νομική αρμοδιότητα της Επιθεώρησης Εργασίας μπορεί βάσιμα να αμφισβητηθεί βάσει της ισχύουσας νομοθετικής οριοθέτησης, τίθεται σοβαρό ζήτημα ουσιαστικής δικαιοσύνης και καθολικής προστασίας. Κατά την κρίση μας, η τελολογική ερμηνεία των διατάξεων για την καταπολέμηση της παρενόχλησης, οι

οποίες στοχεύουν στην προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας ανεξαρτήτως εργασιακής σχέσης, επιβάλλει την άρση αυτού του αποκλεισμού. Η επέκταση της αρμοδιότητας της Επιθεώρησης Εργασίας, ώστε να περιλάβει τη δυνατότητα υποβολής καταγγελιών από δημοσίους υπαλλήλους, θα εξασφάλιζε την ισονομία και την πρόσβαση σε έναν ανεξάρτητο, εξειδικευμένο και εμπειρογνώμονα θεσμό ελέγχου, επιβεβαιώνοντας έτσι την αδιαίρετη εφαρμογή του δικαιώματος σε ένα περιβάλλον εργασίας απαλλαγμένο από βία και παρενόχληση σε ολόκληρο τον κόσμο της εργασίας.

Στους δημοσίους υπαλλήλους παρέχεται η δυνατότητα προσφυγής στην Εθνική Αρχή Διαφάνειας (Ε.Α.Δ.) για περιστατικά που αφορούν αποκλειστικά τον δημόσιο τομέα, καθώς και τον ιδιωτικό τομέα μόνο στις περιπτώσεις που σχετίζονται με συμβατική υποχρέωση προς δημόσιο φορέα. Αυτή η δυνατότητα παρέχεται εφόσον το θύμα έχει ήδη υποβάλει καταγγελία εντός του φορέα και στον Συνήγορο του Πολίτη και επί τρεις (3) μήνες οι αρμόδιοι φορείς δεν έχουν επιληφθεί του θέματος¹⁶¹.

Το θιγόμενο πρόσωπο νομιμοποιείται να αξιώσει από τον εργοδότη ή τον δημόσιο φορέα την άμεση λήψη προστατευτικών μέτρων, τα οποία ο τελευταίος οφείλει να εφαρμόσει αμέσως μόλις ενημερωθεί για την αναφορά ή την καταγγελία του περιστατικού (η υποχρέωση αυτή αφορά αμφότερους, τον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα). Τα ενδεικτικά μέτρα προστασίας που δύναται να εφαρμοστούν περιλαμβάνουν την έκδοση συστάσεων συμμόρφωσης προς τον φερόμενο ως δράστη, τη μεταβολή του ωραρίου εργασίας, τη μετακίνηση του καταγγέλλοντος ή του καταγγελλόμενου σε διαφορετικό τμήμα, καθώς και την αλλαγή του χώρου εργασίας, με στόχο τη διασφάλιση της ομαλότητας και της απομόνωσης του θύματος από το τοξικό περιβάλλον.

Η νομοθεσία αναγνωρίζει στο θύμα εργασιακής παρενόχλησης το έκτακτο δικαίωμα μονομερούς αναστολής της παροχής εργασίας και αποχώρησης από τον εργασιακό χώρο, ένα μέτρο που αφορά αδιακρίτως τόσο τον δημόσιο όσο και τον ιδιωτικό τομέα. Η εν λόγω άσκηση δικαιώματος είναι δεσμευμένη στην προϋπόθεση της βάσιμης κρίσης ότι υφίσταται σοβαρός και επικείμενος κίνδυνος για τη ζωή, την ασφάλεια ή την υγεία του εργαζομένου. Η δικαιολογητική βάση για την αποχώρηση ενισχύεται ιδιαίτερος όταν ο φερόμενος ως θύτης είναι ο ίδιος ο εργοδότης ή όταν τα μέτρα που

¹⁶¹ Merk, K., ό.π.. σελ. 178-179.

έχουν ήδη υλοποιηθεί από τη διοίκηση για την αντιμετώπιση του περιστατικού κρίνονται σαφώς ανεπαρκή για την εξουδετέρωση του κινδύνου.

Η απουσία που προκύπτει από την ενέργεια αυτή θεωρείται πλήρως δικαιολογημένη και δεν συνεπάγεται απώλεια μισθού ή επιβολή οποιασδήποτε κύρωσης για ένα εύλογο χρονικό διάστημα. Ειδικά, για τους απασχολούμενους στον δημόσιο τομέα, η νέα Υπουργική Απόφαση ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/2023 περιορίζει το ανώτατο χρονικό όριο της δικαιολογημένης απουσίας στις τρεις (3) ημέρες, θέτοντας έτσι ένα πρότυπο και για τον ιδιωτικό τομέα¹⁶². Η άσκηση αυτού του δικαιώματος τελεί υπό την προϋπόθεση της έγγραφης ενημέρωσης του εργοδότη, όπου ο υπάλληλος/εργαζόμενος οφείλει να εκθέσει με λεπτομέρεια τα πραγματικά περιστατικά βίας ή παρενόχλησης και να αιτιολογήσει τους φόβους του για την ασφάλεια και την υγεία του. Τέλος, ο νόμος προβλέπει ότι, μόλις ο κίνδυνος παύσει να υφίσταται, η συνεχιζόμενη μη προσέλευση του θύματος στην εργασία παύει να θεωρείται δικαιολογημένη, παρέχοντας έτσι τη δυνατότητα στον εργοδότη να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας για την επίλυση της προκύπτουσας εργασιακής διαφοράς.

Σε περίπτωση που οι εσωτερικοί ή διοικητικοί μηχανισμοί δεν επιφέρουν την αποκατάσταση της έννομης τάξης, το θύμα δύναται να αναζητήσει πλήρη δικαστική προστασία σε όλα τα επίπεδα του δικαίου.

Στο πεδίο του εργατικού δικαίου, ο εργαζόμενος νομιμοποιείται να ασκήσει αγωγή αποζημίωσης σε περίπτωση που η εργασιακή του σχέση καταγγελθεί ή λυθεί με οποιονδήποτε τρόπο, ή αν υποστεί οποιαδήποτε δυσμενή μεταχείριση ως άμεσο αντίτιμο στην αντίδρασή του στη βία και την παρενόχληση. Ο νόμος καθιστά ρητώς άκυρη και απαγορευμένη κάθε πράξη λύσης της εργασιακής σχέσης (όπως η καταγγελία) ή οποιαδήποτε άλλη εκδικητική συμπεριφορά που συνιστά αντίτιμο στην αντίδραση του θύματος στη βία ή την παρενόχληση. Πέραν αυτών, ο εργαζόμενος δύναται να επιδιώξει δικαστικά την καταβολή αποζημίωσης απόλυσης, καθώς και την αποκατάσταση όρων εργασίας που βλάφθηκαν, ή ακόμη και την αναγκαστική παράταση της εργασιακής του σχέσης.

Σε επίπεδο αστικού δικαίου, παρέχεται η δυνατότητα άσκησης αγωγής για προσβολή της προσωπικότητας (άρθρο 57 ΑΚ), καθώς και αγωγής αποζημίωσης για την

¹⁶² Merk, K., ό.π.. σελ. 179.

αποκατάσταση της ηθικής και υλικής βλάβης που υπέστη εις βάρος του από τις πράξεις του δράστη ή/και του εργοδότη.

Σε περιπτώσεις όπου ο δράστης της παρενοχλητικής συμπεριφοράς δεν είναι ο ίδιος ο εργοδότης αλλά τρίτο πρόσωπο –είτε πρόκειται για συνάδελφο είτε για εξωτερικό συνεργάτη– το πρόσωπο αυτό ευθύνεται αυτοτελώς έναντι του θύματος για την προσβολή της προσωπικότητας ή για οποιαδήποτε περιουσιακή ζημία, βάσει των άρθρων 57 επ., 914, 919, 920, 926, 928, 929 και 932 του Αστικού Κώδικα. Η ευθύνη του εργοδότη δύναται να θεμελιωθεί ακόμη και στην περίπτωση κατά την οποία αυτός δεν είναι ο άμεσος δράστης της παρενόχλησης, σύμφωνα με τα άρθρα 334 και 922 ΑΚ, από κοινού με τον βοηθό εκπλήρωσης ή τον προστηθέντα αυτού. Συνεπώς, η ευθύνη του εργοδότη μπορεί να θεμελιωθεί ακόμη και αν δεν είναι ο ίδιος ο δράστης της παρενόχλησης.

Ιδιαίτερη σημασία έχει και το άρθρο 15 του Ν. 4808/2021, το οποίο ρυθμίζει το ζήτημα του βάρους απόδειξης. Για να προστατευθεί το θύμα και να αποφευχθεί η υπέρμετρη επιβάρυνσή του με την υποχρέωση απόδειξης, καθώς και για να ενθαρρυνθούν τα θύματα να καταγγέλλουν περιστατικά βίας ή παρενόχλησης, ο νόμος προβλέπει μερική αντιστροφή του βάρους απόδειξης. Έτσι, το θύμα δεν υποχρεούται να αποδείξει πλήρως την ύπαρξη παρενόχλησης, αλλά αρκεί να επικαλεστεί γεγονότα ή στοιχεία που πιθανολογούν την ύπαρξη παρενοχλητικής συμπεριφοράς, είτε ενώπιον του δικαστηρίου είτε ενώπιον άλλης αρμόδιας αρχής.

Τέλος, το φαινόμενο της παρενόχλησης δύναται να στοιχειοθετήσει ποινικά αδικήματα. Το θύμα έχει το δικαίωμα να υποβάλει μήνυση ή έγκληση για σοβαρές παραβατικές συμπεριφορές που εντάσσονται στον Ποινικό Κώδικα, όπως η συκοφαντική δυσφήμιση, η εκβίαση ή η εξύβριση, ενεργοποιώντας έτσι την ποινική διαδικασία κατά του δράστη¹⁶³.

Συνοψίζοντας την ανάλυση του νομικού πλαισίου και των διαθέσιμων οδών προσφυγής, καθίσταται σαφές ότι η ελληνική έννομη τάξη, με επίκεντρο τον Νόμο 4808/2021 και τις εξειδικευμένες υπουργικές αποφάσεις, έχει προχωρήσει σε ουσιαστική θεσμική θωράκιση κατά της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία. Η

¹⁶³ Merk, K., ό.π.. σελ. 180.

νομοθεσία εγκαθιδρύει την καθολική απαγόρευση της παρενόχλησης (Άρθρο 4), επιβάλλοντας ταυτόχρονα ενεργητικές υποχρεώσεις πρόληψης και διαχείρισης στον εργοδότη, ανεξαρτήτως τομέα (Άρθρο 5).

Η στρατηγική αντιμετώπιση του θύματος διακρίνεται σε πολυεπίπεδες ενέργειες. Οι εργαζόμενοι, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, οφείλουν κατ' αρχάς να ενεργοποιήσουν τους εσωτερικούς μηχανισμούς καταγγελίας, απαιτώντας την άμεση λήψη προσωρινών προστατευτικών μέτρων, συμπεριλαμβανομένης της αλλαγής εργασιακού περιβάλλοντος ή της δικαιολογημένης απουσίας. Ωστόσο, η αποτελεσματική προστασία παρέχεται κυρίως μέσω των εξωτερικών οδών προσφυγής: της Επιθεώρησης Εργασίας, του Συνηγόρου του Πολίτη και, για τον δημόσιο τομέα, της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας.

Η υπέρτατη νομική εγγύηση παραμένει η προσφυγή στη Δικαιοσύνη, όπου ο θιγόμενος διαθέτει ένα ισχυρό οπλοστάσιο. Μπορεί να ασκήσει αστική αγωγή για αποκατάσταση της ηθικής και υλικής βλάβης λόγω προσβολής της προσωπικότητας και να διεκδικήσει την ακυρότητα κάθε πράξης λύσης της εργασιακής σχέσης που συνιστά αντίποινο. Η δυνατότητα δε για ποινική δίωξη του δράστη, συμπληρώνει τη νομική παρέμβαση.

Εν κατακλείδι, το νομικό πλαίσιο παρέχει πλέον τα αναγκαία εργαλεία για την καταπολέμηση της εργασιακής παθογένειας, με την επιτυχία της εφαρμογής να εξαρτάται από την πλήρη συμμόρφωση των οργανισμών και την αποφασιστικότητα των θυμάτων να αξιοποιήσουν τις προβλεπόμενες νομικές οδούς.

Συμπεράσματα

Η ανάλυση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στο δημόσιο τομέα αναδεικνύει ένα πολύπλοκο και συστημικό πρόβλημα, που υπερβαίνει τα όρια της ατομικής συμπεριφοράς και αγγίζει τις βαθύτερες δομές της δημόσιας διοίκησης. Το mobbing δεν αποτελεί μεμονωμένο περιστατικό, αλλά προϊόν οργανωσιακής δυσλειτουργίας, αδύναμης διοικητικής εποπτείας και κουλτούρας ανοχής απέναντι στην ψυχολογική βία.

Από τη μελέτη προκύπτει ότι οι μορφές που λαμβάνει στο δημόσιο τομέα, όπως η υποβάθμιση, ο αποκλεισμός, η απαξίωση ή η διοικητική πίεση, προκαλούν σοβαρές ψυχολογικές, κοινωνικές και επαγγελματικές συνέπειες, τόσο στα άτομα όσο και στη συνολική αποδοτικότητα των υπηρεσιών.

Η θεσμική κατοχύρωση της προστασίας μέσω του Ν. 4808/2021 αποτελεί ουσιαστικό βήμα προόδου, ωστόσο η πρακτική εφαρμογή του απαιτεί συνεχή παρακολούθηση, εσωτερικούς μηχανισμούς ελέγχου και ενεργή συμμετοχή των διοικητικών στελεχών. Η πρόληψη του mobbing δεν μπορεί να βασιστεί μόνο στο νομικό οπλοστάσιο· χρειάζεται εκπαίδευση, κουλτούρα εμπιστοσύνης και μηχανισμούς στήριξης των εργαζομένων.

Η μελλοντική έρευνα οφείλει να επικεντρωθεί στην εμπειρική διερεύνηση της έκτασης του φαινομένου στον ελληνικό δημόσιο τομέα, στη χαρτογράφηση των παραγόντων που το τροφοδοτούν και στην αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των υφιστάμενων πολιτικών πρόληψης. Επιπλέον, η ανάπτυξη προγραμμάτων ευαισθητοποίησης και ψυχολογικής υποστήριξης μπορεί να συμβάλει καθοριστικά στη διαμόρφωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος απαλλαγμένου από φαινόμενα βίας και παρενόχλησης.

Συνολικά, το φαινόμενο του mobbing αποτελεί πρόκληση για τη δημόσια διοίκηση και την κοινωνία. Η αντιμετώπισή του προϋποθέτει συνδυασμό θεσμικών παρεμβάσεων, οργανωσιακής υπευθυνότητας και ηθικής ευαισθησίας. Μόνο μέσω μιας τέτοιας ολιστικής προσέγγισης μπορεί να διασφαλιστεί ένα εργασιακό περιβάλλον που προάγει τον σεβασμό, την ισότητα και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

Αντωνίου, Α. - Σ., Ηθική των επιχειρήσεων. Business Ethics, Αθήνα, εκδ. Αντ. Σάκκουλας, Τόμος Ι, 2008.

Βακόλα, Μ. & Νικολάου, Ι., Οργανωσιακή ψυχολογία & συμπεριφορά, Rosili, 2011.

Βόγκλης, Ελ., Κίνδυνοι κατά τη συγκεκριμενοποίηση των γενικών ρητρών, ΔΕΕ 2003.

Γαβαλάς, Ν., Άρθρο 31, Δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας, σε: Σκουρής, Β., Συνθήκη της Λισσαβώνας, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, εκδ. Σάκκουλας, 2020.

Γούλας, Δ. & Κοφίνης, Στ., Ο νέος νόμος 4443/2016 για την απαγόρευση των διακρίσεων: Μία πρώτη ερμηνευτική και κριτική προσέγγιση, ΕΕργΔ 2016.

Δέδε, Ι., Φαινόμενο mobbing: εργασιακός εκφοβισμός, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, Περιοδικό 'Ενημέρωση', τ. 238, Νοέμβριος - Δεκέμβριος 2017.

Δρίβας, Σ., Το σύνδρομο "Mobbing", ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., Πηγές εργασιακού στρες, 2002.

Δρούγκα, Ν. & Associated Press, Καταδίκη για Orange-France Telecom, 2019, Διαθέσιμο στο: <https://gr.euronews.com/2019/12/20/katadiki-gia-orange-france-telecom>, Τελευταία πρόσβαση: 09.11.2025.

Επιθεώρηση Εργασίας: Αυτοτελές Τμήμα για την παρακολούθηση της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία, Ετήσια Έκθεση έτους 2024: "Βία και Παρενόχληση στην Εργασία: Ορατότης μηδέν?", 2025, σελ. 23, Διαθέσιμο στο: <https://www.hli.gov.gr/wp-content/uploads/2025/04/AEE-%CE%95%CE%A4%CE%97%CE%A3%CE%99%CE%91-%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97-%CE%91%CE%A5%CE%A4%CE%9F%CE%A4%CE%95%CE%9B%CE%9F%CE%A5%CE%A3-2024.pdf>, Τελευταία πρόσβαση: 14.10.2025.

Ζερδελής, Δ., Ευρωπαϊκό Εργατικό Δίκαιο, εκδ: Σάκκουλας, 2020.

Ζερδελής, Δ., Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, εκδ: Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2022.

Ζιγρικά, Ε. & Πλατσίδου, Μ., Η ηθική παρενόχληση των δημοσίων υπαλλήλων στον εργασιακό χώρο, Το βήμα των Κοινωνικών Επιστημών, Τόμος ΙΖ', τ. 66, σελ. 2016, σελ. 64, Διαθέσιμο στο: https://www.researchgate.net/publication/307107858_E_ethike_parenochlese_ton_de_mosion_ypallelon_ston_ergasiako_choro, Τελευταία πρόσβαση: 14.10.2025.

Κοΐνης, Α. & Σαρίδη, Μ., Εργασιακό στρες και η επίδραση του στην επαγγελματική και προσωπική ζωή των Επαγγελματιών Υγείας, Rostrum of Asclepius/Vima του Asklipiou, 13(4), 2014.

Κοΐνης, Α., & Σαρίδη, Μ., Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας, Ανασκοπική μελέτη, Ελληνικό περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης, 2017, 6 (1), διαθέσιμο στο: http://journal-ene.gr/wp-content/uploads/2013/11/mobbing_ergosiako_xoro.pdf, Τελευταία πρόσβαση: 23.09.2025.

Κυριμιλίδου, Μ., Ο εργασιακός εκφοβισμός (Mobbing) και οι επιπτώσεις του στους εργαζομένους, Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, 2025, σελ. 40, Διαθέσιμο στο: <https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/33515/1/KyrimlidouMagdaliniMsc2025.pdf>, Τελευταία πρόσβαση: 31.10.2025.

Μαλαγαρδή, Α., Βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας κατά την εποχή της πανδημίας, Με αφορμή τη ΔΣΕ 190 και τη Σύσταση 206 της ΔΟΕ, ΕλλΔνη, 2/2021.

Μπακέλλα, Π., Γιάγκου, Ε. & Μπραχαντίνη, Κ., Η επίδραση του 'συνδρόμου mobbing' στην επαγγελματική ζωή των Νοσηλευτών, Ερευνητική Εργασία, Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης, Τόμος 6, τ. 2, 2013.

Μπουμπουχερόπουλος, Π., Ευθύνη λόγω ηθικής παρενόχλησης στην εργασία, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, εκδ.: Σάκκουλα, Β' έκδοση, 2022.

Μπουμπουχερόπουλος, Π., Πολιτικές για την καταπολέμηση της παρενόχλησης και τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών, σε: Μπουμπουχερόπουλο (επιμ.), Η Παρενόχληση στην Εργασία, ΕΕργΔ 7/2022.

Ντόλκερα, Α.Γ., Εργασιακή παρενόχληση και σχολικός εκφοβισμός στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση, Διδακτορική διατριβή, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, 2017. Διαθέσιμο στο Εθνικό Αρχείο Διδακτορικών Διατριβών (Κωδ. 41682).

Παπαδημητρίου, Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ: Νομική Βιβλιοθήκη, 2021.

Πενταράκη, Α., Εργασιακή Κακοποίηση: Το φαινόμενο Mobbing, Περιοδικό: Δικαστική Ψυχολογία, τ. 132, 2019.

Πετίνη - Πηνιώτη, Χρ., Μελέτη «Δικαιώματα εγκύων και τεκουσών γυναικών», ΔΕΝ 2011.

Πετρόγλου, Π., Η Δ.Σ.Ε. 190 και η Σύσταση 206 του Ιουνίου 2019: Αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου στην εργασία ως μορφών έμφυλης βίας, ΕΕργΔ 2020.

Σπυριδάκης, Μ., Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία, Αθήνα: εκδ. Διώνικος, 2009.

Τραυλός-Τζανετάτος, Δ., Εργατικό Δίκαιο και καπιταλιστικό σύστημα, ΝΟΒ 1983.

Τσιάμα-Μπέλλου, Μ., Το φαινόμενο της ηθικής - ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Εννοιολογικοί προσδιορισμοί, ΔΕΝ 2014, Τεύχος 1643.

Νόμοι/Προεδρικά Διατάγματα/Αποφάσεις

Νόμος 3896/2010, 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 5^{ης} Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις (ΦΕΚ Α΄ 207/08.12.2020).

Νόμος 3850/2010, Κύρωση του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων (ΦΕΚ Α΄ 84/02.06.2010).

Νόμος 4443/2016, Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/EK περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/EK για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων...Σύσταση Εθνικού Μηχανισμού Διερεύνησης Περιστατικών Αυθαιρεσίας στα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους των καταστημάτων κράτησης και άλλες διατάξεις (ΦΕΚ Α΄ 232/09.12.2016).

Νόμος 4959/2016, Κύρωση Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (ΦΕΚ Α΄ 20.01.2016).

Νόμος 4808/2021, Για την Προστασία της Εργασίας Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις (ΦΕΚ Α΄ 101/19.06.2021).

Προεδρικό Διάταγμα 62/2025, Κώδικας Εργατικού Δικαίου, Κωδικοποιημένος με το ν. 5239/2025 (ΦΕΚ Α΄ 121/11.07.2025).

Υπουργική Απόφαση ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/2023, Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου.

Οδηγίες/Ευρωπαϊκά κείμενα

Οδηγία 2000/43/EK του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής.

Οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου της 27^{ης} Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία.

Οδηγία 2014/54/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Απριλίου 2014 , περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ.

Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2000/C 364/01).

Διεθνείς Συμβάσεις

Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας.

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

Akella, D., Workplace Bullying Laws in Europe and the United Kingdom, Understanding Workplace Bullying, 2020, p. 203-220.

Batsi, C. & Karamanis, K., Mobbing at Work: experiences in the Greek public sector, 2019, Διαθέσιμο στο: https://www.researchgate.net/publication/338547707_Mobbing_at_Work_experiences_in_the_Greek_public_sector, Τελευταία πρόσβαση: 14.10.2025.

Bechowska-Gebhardt, A. & Stalewski, T., Mobbing the Pathology of Managing the Personnel, Warszawa: Difin, 2004.

Beermann, B., Psychosozialer Stress am Arbeitsplatz: Mobbing und seine Folgen, Der Personalrat, 1993, p. 385 επ.

Brodsky, C., The harassed worker, Lexington Books, 1976, σελ. 43 επ.

Brough, P., Daly, K. & Webster, V., Fight, Flight or Freeze: Common Responses for Follower Coping with Toxic Leadership, ResearchGate, 2014, Διαθέσιμο στο: https://www.researchgate.net/publication/269189619_Fight_Flight_or_Freeze_Comm

[on Responses for Follower Coping with Toxic Leadership](#), Τελευταία πρόσβαση: 31.10.2025.

Cobb, E. P., Workplace bullying and harassment: New developments in international law, London: Routledge, 2017.

D' Cruz, P., Mulder, R., Noronha, E., Beerpoot, N. & Magala, S., The changing role of the nation-state and regulation: Workplace bullying legislation in the Netherlands, The Economic and Labor Relations Review, 30(1), 2019, p. 77-98.

Dejours, C., The Madness of Work: Labour Psychopathology Study, Sao Paulo, SP: Cortez, 1998

Demirag, S. & Ciftci, S., Psychological intimidation at workplace (mobbing), Journal of Psychology & Psychotherapy, 7(3), 2017, p. 1-4, Διαθέσιμο στο: <https://www.longdom.org/open-access-pdfs/psychological-intimidation-at-workplace-mobbing-2161-0487-1000305.pdf>, Τελευταία πρόσβαση: 24.09.2025.

Duffy, M., Preventing workplace mobbing and bullying with effective organizational consultation, policies, and legislation, Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 61(3), 2009, p. 242-262.

Eggert-Weyand, S., Belästigung am Arbeitsplatz, Eine Form der verbotenen Benachteiligung wegen des Geschlechts, 2010, Frankfurt am Main, Peter Lang GmbH (Recht der Arbeit und der Sozialen Sicherheit, 33), p.53.

Einarsen, S. & Skogstad, A., Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5, 1996, p. 185-201.

Einarsen, S., The nature and causes of bullying at work, International journal of manpower, 20 (1/2), 1999, p. 16-27.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C.L., The concept of bullying at work: the European tradition. In Bullying and Emotional Abuse in the Workplace, International Perspectives in Research and Practice (Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C.L., eds.), Taylor & Francis, New York, 2003, p. 3-30.

Eurofound, Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies, Dublin, 2015, Διαθέσιμο στο: <https://zenodo.org/records/16387#.YfVTpupBxPY>, Τελευταία πρόσβαση: 01.10.2025.

Ferrari, E., Raising awareness on women victims of mobbing, The Italian contribution, Daphne programme, European Commission, 2004

Fiorentino, A., Comparative approach of the case law on bullying at work. English Electronic Edition, 2018, 4: p. 134-147, Διαθέσιμο στο: <https://journals.openedition.org/rdctss/1805>, Τελευταία πρόσβαση: 01.10.2025.

Heinemann, P., Mobbing - Gruppvåld bland barn och vuxna (mobbing - group violence by children and adults), Stockholm: Natura Kultur, 1972.

Henry, S., Bullying as a Social Pathology - A Peer Group Analysis, The Edwin Mellen Press, 2008, passim

Hey, T., Kommentar zum AGG, Frankfurt am Main, Verlag Recht und Wirtschaft GmbH, 2009, αρ.30.

Hirigoyen, M.F., Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, Αθήνα, εκδ. Πατάκη, 2002

Hirigoyen, M.F., Ηθική παρενόχληση: Η διαστροφική βία στην καθημερινή ζωή, Αθήνα: εκδ. Πατάκης (1^η έκδοση 2000), 2009

Hoel, H., Violence and harassment in European workplaces: trends and political responses, S. Einarsen-M.B. Nielsen (eds.), The fourth international conference on bullying and harassment in the workplace, Proceedings, University of Bergen - Birkbeck College, Bergen, Norway 6, 2004, p. 28-29.

Hollis, L. P., Workplace Bullying in Higher Education, Comparative civilizations review, 76(76), 2017, p. 117-125.

Hyper Lexikon Σταφυλίδη - Αγγλοελληνικό & Ελληνοαγγλικό, 9η έκδοση.

Kokot, A., Mobbing: Threat of Vocational Life of an Employee, Bydgoszcz: Wydawnictwo KPSW, 2011.

Kollmer, N., Mobbing im Arbeitsverhältnis, Was Arbeitgeber dagegen tun können - und sollen, 2007, 8' έκδοση, Heidelberg/München/Landsberg/Berlin, Verlagsgruppe Huthig Jehle Rehm GmbH.

Kollonay-Lehoczky, C., Article 26, The right to Dignity at work, σε: Bruun / K. Lorcher / I. Scmann / S. Clauwaert (επιμ.), The European Social Charter and the Employment Relation, 2017, p. 447 & 452.

Leymann, H. & Gustafsson, B., Psychological violence at workplaces: Two explorative studies, Arbetarskyddsstyrelsen, Stockholm, 1984.

Leymann, H., Mobbing and Psychological Terror at workplaces: Violence and Victims, 5(2), 1990b, p. 119-126.

Leymann, H., The content and development of mobbing at work, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 1996, p. 167, Διαθέσιμο στο: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594329608414853>, Τελευταία πρόσβαση: 23.09.2025.

Leymann, H., Mobbing, Psychoterror am Arbeitsplatz, 14η έκδοση, 2009, σελ. 84-85.

Lorenz, K., Hier bin ich-wo bist Du? Ethologie der grauganz [Here I am - where are you> The behaviour of geese] (New edition), München: Piper, 1991.

Lorenz, K., Das sogenannte Böse - Zur Naturgeschichte der Aggression, dtv Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, 1998.

Matthiesen, S.B., & Einarsen, S., Perpetrators and targets of bullying at work: Role stress and individual differences. Violence and Victims, 22(6), 2007, p. 735-753, Διαθέσιμο στο: <https://connect.springerpub.com/content/sgrvv/22/6/735>, Τελευταία πρόσβαση: 31.10.2025.

Matthiesen, S.B., & Einarsen, S., Bullying in the workplace: definition, prevalence, antecedents and consequences, International journal of organization theory and behavior, (13), 2010, p. 202-248.

Merk, K., Εργασιακός εκφοβισμός Mobbing. Οδηγός βέλτιστων πρακτικών για επιχειρήσεις & οργανισμούς, Αθήνα, εκδ. Gutenberg, 2023, σελ. 177.

Niedl, K., Mobbing/Bullying am Arbeitsplatz - Eine empirische Analyse zum Phänomen sowie zu personalwirtschaftlich relevanten Effekten von systematischen Feindseligkeiten, Munchen/Mering, Rainer Hampp Verlag (Personalwirtschaftliche Schriften, 4), 1995, p. 103-106.

O'Moore, M., Seigne, E., McGuire, L. & Smith, M., Victims of workplace bullying in Ireland, The Irish Journal of Psychology, 19(2-3), 1998, p. 345-357, Διαθέσιμο στο: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03033910.1998.10558195>, Τελευταία πρόσβαση: 24.09.2025

Salin, D., Ways of explaining Workplace Bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment, Human Relations, 56(10), 2003, Διαθέσιμο στο: https://www.researchgate.net/publication/50231154_Ways_of_Explaining_Workplace_Bullying_A_Review_of_Enabling_Motivating_and_Precipitating_Structures_and_Processes_in_the_Work_Environment, Τελευταία πρόσβαση: 14.10.2025.

Salin, D., Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying, European Journal of Work and Organizational Psychology, 10(4), p. 425-441.

Spamer, H., Mobbing am Arbeitsplatz, Ansprüche des betroffenen Arbeitnehmers gegenüber Arbeitskollegen und Arbeitgeber, 2000, Frankfurt am Main, Peter Lang - Europäischer Verlag der Wissenschaften.

Willness, C.R., Steel, P. & Lee, K., A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment, Personnel Psychology, 60(1), 2007, p. 127-162, Διαθέσιμο στο: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x>, Τελευταία πρόσβαση: 23.09.2025

Wolmerath, M, Mobbing, Rechtshandbuch für die Praxis, Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, γ' έκδοση, 2007, σελ. 49-50.

Zuschlag B. , Mobbing, Schikane am Arbeitsplatz - Erfolgreiche Mobbing - Abwehr durch systematische Ursachenanalyse, 1994, Gottingen, Verlag für angewandte Psychologie Göttingen.

