

# Πρόληψη & αντιμετώπιση περιστατικών βίας & παρενόχλησης στον χώρο εργασίας



Θάνος Αλαφογιάννης  
Δ/νση Ανάπτυξης  
tgs (Ελλάς) Ορκωτοί Ελεγκτές  
Λογιστές Α.Ε.  
+302130882858  
tgs-hellas@tgs-hellas.com

του Θάνου Αλαφογιάννη

**Μ**ε τον νέο νόμο που ρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις, τονίστηκε η μεγάλη σημασία της απαγόρευσης κάθε βίας ή παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Πρακτικές αποδεκτές για πολύ μεγάλη σειρά ετών είναι πλέον «δια ροπάλου» απαγορευμένες και επισύρουν μεγάλα πρόστιμα.

1. Οι επιχειρήσεις εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, υποχρεούνται στην τήρηση των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021 για την απαγόρευση, αλλά και την πρόληψη και αντιμετώπιση, κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, ως ειδικότερα ορίζεται κατ' άρθρο του Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021, για τα πρόσωπα που υπάγονται στην προστασία σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 3 του νόμου αυτού.

Τα πρόσωπα που υπάγονται στην προστασία είναι εργαζόμενοι και απασχολούμενοι, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, καθώς και εργα-



ζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, αλλά και άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία.

2. Για τον σκοπό της παρούσας, ήτοι για την εφαρμογή της υποχρέωσης κατάρτισης των πολιτικών των άρθρων 9 και 10 του Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021, υπόχρεες είναι οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα.

Για την συμπλήρωση του ορίου των είκοσι (20) ατόμων που απασχολούνται στην επιχείρηση προσμετρώνται τα προστατευόμενα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021 που απασχολούνται στην επιχείρηση. Ειδικότερα ως προς εργαζομένους με συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας με επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.), όπως και οι εργαζομένους που παραχωρούνται σε τρίτο εργοδότη με σύμβαση γνήσιου δανεισμού, αυτοί προσμετρώνται για την συμπλήρωση του ορίου των είκοσι (20) ατόμων για την καθιέρωση της υποχρέωσης υιοθέτησης πολιτικής των άρθρων 9 και 10 του ν. 4808/2021 τόσο στον αριθμό των εργαζομένων του άμεσου/αρχικού εργοδότη όσο και στον αριθμό των εργαζομένων του έμμεσου/τρίτου εργοδότη.

Ο εργοδότης-επιχείρηση, μέσω του κειμένου πολιτικής δηλώνει τη μηδενική ανοχή του στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης και προσδιορίζει τις κατηγορίες ενεργειών για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού στα φαινόμενα αυτά.

Ειδικότερα, στην πολιτική προβλέπεται ότι ο εργοδότης δεσμεύεται να παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες σε προσβάσιμες μορφές, ανάλογα με την περίπτωση, για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, καθώς και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης και για τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών.

## Κατάρτιση πολιτικών εντός επιχείρησης

1. Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 9 και 10 του ν. 4808/2021, οι επιχειρήσεις εργοδότες που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται, επιπροσθέτως της υποχρέωσης του

άρθρου 5 του ν. 4808/2021 και των υποχρεώσεων των άρθρων 6-8 (στο πλαίσιο του ν. 3850/2010 ΚΝΥΑΕ):

α) Να υιοθετούν πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4 του ν. 4808/2021, στην οποία δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς, προσδιορίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς και περιλαμβάνεται το ελάχιστο περιεχόμενο του άρθρου 3 της παρούσας.

β) Να υιοθετούν πολιτική στην οποία περιγράφεται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών αυτών, κατά τρόπο που να διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, και περιλαμβάνεται το ελάχιστο περιεχόμενο του άρθρου 3.

**Υπ. Εργασίας: Περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας - Πώς θα διενεργείται η διαδικασία ενώπιον του ΣΕΠΕ- Απόφαση του Υπ. Εργασίας σε εφαρμογή των διατάξεων για την Προστασία της Εργασίας**

Από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εκδόθηκε η ακόλουθη ανακοίνωση:

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ρυθμίζονται ειδικά ζητήματα της διαδικασίας ενώπιον του ΣΕΠΕ (παράσταση μερών, απόδειξη, κλπ) για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Η απόφαση εκδόθηκε κατ' εφαρμογή των σχετικών διατάξεων του Ν. 4808/2021 για την Προστασία της Εργασίας που απαγορεύει κάθε μορφής βία και παρενόχληση στην εργασία (συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης) σε όλες τις επιχειρήσεις/εργοδότες. Έρχεται δε σε συνέχεια της εξειδίκευσης των πολιτικών που υποχρεούνται να καταρτίζουν οι επιχειρήσεις με προσωπικό άνω των 20 ατόμων, για την καταπολέμηση τέτοιων περιστατικών και τη διαχείριση των καταγγελιών.

Τα κυριότερα σημεία της απόφασης είναι τα ακόλουθα:



1. Κάθε πρόσωπο, είτε είναι εργαζόμενος, είτε εργοδότης, που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του έχει δικαίωμα αίτησης ενώπιον του ΣΕΠΕ για την επιβολή κυρώσεων στον εργοδότη εφόσον αυτός δεν λαμβάνει μέτρα.

2. Για να είναι παραδεκτή η αίτηση, θα πρέπει να είναι επώνυμη, έγγραφη και συγκεκριμένη, με αναγραφή των πλήρων στοιχείων του αιτούντος-θιγομένου και του καθ' ου (που αφορά η καταγγελία), καθώς και των συγκεκριμένων περιστατικών ή συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

3. Η συζήτηση της αίτησης προσδιορίζεται εντός το αργότερο 10 ημερών από την κατάθεσή της και στη συνέχεια αποστέλλεται πρόσκληση σε όλα τα εμπλεκόμενα μέρη, δηλαδή στον αιτούντα-θιγόμενο, στον εργοδότη (ανεξάρτητα αν είναι το καταγγελλόμενο πρόσωπο ή όχι) και σε άλλο εργαζόμενο (όταν είναι αυτός το καταγγελλόμενο πρόσωπο), να παρασταθούν στη συζήτηση. Η διαδικασία ολοκληρώνεται εντός δυο μηνών από την υποβολή της καταγγελίας.

4. Ο Επιθεωρητής Εργασίας μπορεί να εξετάζει τα εμπλεκόμενα μέρη μεμονωμένα ή κατ' αντιπαράσταση. Έχει επίσης δικαίωμα αυτοψίας και ελεύθερη πρόσβαση στα αρχεία της επιχείρησης/εργοδότη, καθώς και σε τυχόν οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από την επιχείρηση για νόμιμο σκοπό.

5. Όπως προβλέπεται ρητά από τον νόμο για την Προστασία της Εργασίας, κατά τη διαδικασία αντιστρέφεται το βάρος της απόδειξης. Με άλλα λόγια, εφόσον ο αιτών έχει προσκομίσει στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται η εκδήλωση περιστατικού βίας ή παρενόχλησης (συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης), ο καταγγελλόμενος καλείται να αποδείξει ότι δεν συνέτρεξαν τέτοιες περιστάσεις.

6. Η διαδικασία ολοκληρώνεται με το αιτιολογημένο πόρισμα του Επιθεωρητή, που μπορεί να περιλαμβάνει την επιβολή διοικητικών κυρώσεων καθώς και την υποβολή μηνυτήριας αναφοράς, εάν συντρέχει περίπτωση ποινικού αδικήματος.

Συνοπτικά, κάθε επιχείρηση που διαθέτει 20 εργαζόμενους και επάνω, είναι υποχρεωμένη στην άμεση κατάρτιση πολιτικής αποφυγής βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, ανάρτησή της και ενσωμάτωσής της στον υπάρχοντα κανονισμό εργασίας της. Αμέλεια της επισύρει πολύ σοβαρά πρόστιμα για τους εργοδότες, Διευθύνοντες Συμβούλους και Γενικούς Διευθυντές.

Εμείς στην tgs – hellas είμαστε πάντα στην διάθεσή των πελατών μας, πλέον των φορολογικών συμβουλών και λύσεων στα προβλήματα φορολογίας, να καταρτίσουμε την κατάλληλη πολιτική προσαρμοσμένη στις ανάγκες της κάθε επιχείρησης και να συμβουλευόμαστε για την υλοποίηση της.

# Cretan Herbs & Spices from Sfakia

BIO  
Cretan

AMBROSIA®



Σφακιά Χανίων / Sfakia Chania, Crete  
Προϊόν Βιολογικής Γεωργίας / Product of Organic Farming  
ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΠΡΟΪΟΝ / GREEK PRODUCT