



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ

ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ ΓΙΑ ΤΗΝ
ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΟΔΗΓΟΣ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΒΙΑΣ & ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Σύνταξη : Βαζάκη Γεωργία, Προϊσταμένη του Αυτοτελούς Τμήματος Βίας & Παρενόχλησης στην εργασία

Βοηθός Σύνταξης : Αντωνοπούλου Μαρία, υπάλληλος του Αυτοτελούς Τμήματος Βίας & Παρενόχλησης στην εργασία



Δεκέμβριος 2022

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

A. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

- α. Οριοθέτηση πεδίου εφαρμογής και εννοιών βίας και παρενόχλησης κατά το ν. 4808/2021.
- β. Σύσταση και αρμοδιότητες του Αυτοτελούς Τμήματος.
- γ. Διεύρυνση αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας.
- δ. Στοιχειοθέτηση ανάγκης έκδοσης του Οδηγού.

B. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Ανάλυση της ειδικής διαδικασίας εργατικών διαφορών σύμφωνα με το άρθρο 18 ν. 4808/2021(ΦΕΚ 101Α ').

Γ. ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Βασικά σημεία ειδικής διαδικασίας των εργατικών διαφορών βίας και παρενόχλησης σύμφωνα με την υπ' αριθ. 101269/2021 (ΦΕΚ 5978B'/20-12-2021) απόφαση Υπουργού Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων.

Δ. ΣΤΑΔΙΑ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

- α. Διερεύνηση περί υπαγωγής ή όχι στο πεδίο εφαρμογής των ειδικών προστατευτικών διατάξεων των εργατικών διαφορών βίας και παρενόχλησης.
- β. Υποβολή αίτησης. Προϋποθέσεις παραδεκτού αυτής. Ιδιότητα αιτούντων και αρμοδίου οργάνου εξέτασης της αίτησης.
- γ. Αποστολή προσκλήσεων. Δυνατότητα υποβολής υπομνημάτων. Ενημερώσεις συναρμόδιων φορέων.
- δ. Διεξαγωγή συζήτησης. Δυνατότητα αναβολής της συζήτησης. Αποδεικτική διαδικασία. Συμπληρωματική εφαρμογή του άρθρου 3 του ν. 3993/2011, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει με το άρθρο 23B ν. 4144/2013 και το άρθρο 122 ν. 4808/2021.
- ε. Περαιώση της διαδικασίας. Αποτελέσματα διαμεσολάβησης της Επιθεώρησης Εργασίας.
- στ. Επιβολή διοικητικών κυρώσεων σύμφωνα με την υπ' αριθ. 80016/2022 (ΦΕΚ 4629 Β'/01-9-2022).

Ε. ΕΠΙΛΟΓΟΣ.

A. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

α. Οριοθέτηση πεδίου εφαρμογής και εννοιών βίας και παρενόχλησης κατά το Ν. 4808/2021.

Με το νέο Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ 101 Α΄/19-6-2021), στα άρθρα 2 έως και 23 αυτού (ΜΕΡΟΣ ΙΙ) και κατόπιν κυρώσεως της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 190 «Για την εξάλειψη της Βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας» (ΜΕΡΟΣ Ι), θεσπίζεται ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης, συμβάλλοντας στη **δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας, το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση** (άρθρο 2).

Στο **άρθρο 4** του νόμου θεσπίζεται για πρώτη φορά στο εθνικό δίκαιο **ρητή και αυτοτελής** (αποσυνδεδεμένη από την έννοια των διακρίσεων) **απαγόρευση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας (“mobbing”), είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.** Στην παρ. 2 του άρθρου αυτού δίνονται οι **ορισμοί** και ειδικότερα, της **βίας και παρενόχλησης, της απλής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου** (με επανάληψη και παραπομπή στους ορισμούς των Ν. 3896/2010 (ΦΕΚ 107Α΄) και Ν. 4443/2016 (ΦΕΚ 232Α΄)) **προς ευχερέστερο εντοπισμό των συγκεκριμένων περιστατικών βίας και παρενόχλησης που άπτονται στο πεδίο εφαρμογής του νόμου και θα μπορούσαν να αποτελέσουν αντικείμενο προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας κατά το άρθρο 12 αυτού.** Στην παρ. 3 οριοθετείται **ενδεικτικά το πεδίο εκδήλωσης των απαγορευμένων συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης με διευρυμένους ορισμούς ως προς τους «χώρους» εντός των οποίων μπορούν να εκδηλωθούν αυτές οι συμπεριφορές, οι οποίοι δεν περιορίζονται στο φυσικό χώρο παροχής εργασίας, αλλά περιλαμβάνουν και το πεδίο των επικοινωνιών (και μέσω τεχνολογιών πληροφορικής) και λοιπών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία, αλλά και των μετακινήσεων από και προς την εργασία.**

β. Σύσταση και αρμοδιότητες του Αυτοτελούς Τμήματος.

Εισάγονται με το **άρθρο 16 Ν. 4808/2021** ειδικές προβλέψεις στη διαδικασία Επιθεώρησης Εργασίας, όταν επιλαμβάνεται περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία, με σκοπό την ενίσχυση του μηχανισμού συμμόρφωσης.

Έτσι, η Επιθεώρηση Εργασίας ενισχύεται οργανωτικά με τη σύσταση Αυτοτελούς Τμήματος για την παρακολούθηση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, το οποίο υπαγόταν στο Γενικό Επιθεωρητή υπό την προϋφιστάμενη μορφή του Σ.ΕΠ.Ε. και πλέον στο Διοικητή της Επιθεώρησης Εργασίας ως Ανεξάρτητη Αρχή και του ανατίθενται οι αρμοδιότητες που αποκλειστικά απαριθμούνται στην **παρ. 1 του ως άνω άρθρου ως κάτωθι :**

- **παρακολουθεί την πορεία των καταγγελιών και των αιτήσεων για την επίλυση εργατικών διαφορών σχετικών με τη βία και παρενόχληση που υποβάλλονται στο Σ.ΕΠ.Ε. (πλέον «Επιθεώρηση Εργασίας»), ώστε να αντιμετωπίζονται ταχέως και αποτελεσματικά,**
- **ενημερώνει για τις νομοθετικές εξελίξεις, τις καλές πρακτικές και τα θέματα εφαρμογής της νομοθεσίας περί βίας και παρενόχλησης και παρέχει συμβουλευτική στήριξη στις περιφερειακές υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. σε συνεργασία με τα συναρμόδια Τμήματα του Σ.ΕΠ.Ε., του Υπουργείου και το Συνήγορο του Πολίτη σε θέματα αρμοδιότητάς του κατά το Ν. 3094/2003,**
- **τηρεί μητρώο των εργοδοτών κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία,**
- **συντάσσει και υποβάλλει ετήσιες εκθέσεις με ποιοτικά και ποσοτικά στοιχεία κατόπιν συγκέντρωσης, επεξεργασίας και αξιοποίησης των δεδομένων των σχετικών ελέγχων και των εργατικών διαφορών για τη βία και παρενόχληση.**

γ. Διεύρυνση αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας

Με το **άρθρο 17 του Ν. 4808/2021** καθορίζεται διευρυμένη αρμοδιότητα της Επιθεώρησης Εργασίας ως προς τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, προκειμένου να παρέχονται αυξημένα εχέγγυα προστασίας στα θιγόμενα πρόσωπα του άρθρου 3 του Ν. 4808/2021 και να διασφαλίζεται η συμμόρφωση όλων των υπόχρεων με τις εκ του νόμου υποχρεώσεις τους.

Ειδικότερα, η Επιθεώρηση Εργασίας ορίζεται ως αρμόδια

- για τον έλεγχο της εφαρμογής των άρθρων 4, 12 και 13 του Ν. 4808/2021 επί σχετικής καταγγελίας από τα θιγόμενα πρόσωπα,
- καθώς και για τον έλεγχο της τήρησης των υποχρεώσεων πρόληψης των άρθρων 5-11, ανεξαρτήτως υποβολής αίτησης από κάποιον θιγόμενο.

Ορίζεται περαιτέρω ότι η Επιθεώρηση Εργασίας

- παρέχει σχετικές συμβουλές προς τους εργοδότες και τους εργαζόμενους,
- μεριμνά ώστε οι εργοδότες να προχωρούν στη λήψη όλων των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων και
- τηρεί μητρώο εργοδοτών κατά των οποίων έχει επιβληθεί διοικητική κύρωση για παράβαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία.
- προβλέπεται τέλος, το πεδίο συνεργασίας και ανταλλαγής στοιχείων με συναρμόδιους δημόσιους φορείς, ιδίως εντός του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και με το Συνήγορο του Πολίτη, ώστε να διασφαλίζεται η ορθή μέτρηση και η ολιστική αντιμετώπιση του φαινομένου.

B. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Ανάλυση της ειδικής διαδικασίας εργατικών διαφορών σύμφωνα με το άρθρο 18 ν. 4808/2021(ΦΕΚ 101Α ').

Προβλέπεται ειδική διαδικασία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία αναφέρεται στη διαχείριση των επώνυμων καταγγελιών που υποβάλλονται στην Επιθεώρηση για παραβίαση των διατάξεων περί απαγόρευσης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, βασικά σημεία της οποίας είναι τα κάτωθι :

- σύμφωνα με το άρθρο 18 του Ν. 4808/2021

1. Αίτηση για εργατική διαφορά σχετική με βία και παρενόχληση (άρθρα 4, 12, 13) υποβάλλεται κατ' επιλογή του θιγομένου προσώπου είτε στον Προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, είτε στον

Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος και η διαδικασία επίλυσης της διαφοράς διεξάγεται από αυτόν. Στο άρθρο 14 του νόμου προβλέπεται υπό προϋποθέσεις και δυνατότητα προσφυγής για τα ως άνω θέματα και από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, συμπεριλαμβανομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων.

- 2. Το ως άνω αρμόδιο όργανο ενημερώνει αμελλητί το συσταθέν με το άρθρο 16 του νόμου Αυτοτελές Τμήμα για τη Βία και την Παρενόχληση στην Εργασία από την υποβολή της καταγγελίας, τις κοινοποιήσεις ή διαβιβάσεις σχετικών εγγράφων, διαβίβαση φακέλου και πρόσκλησης για παράσταση εκπροσώπου του Συνηγόρου του Πολίτη (όταν η καταγγελία εμπίπτει στο πεδίο αρμοδιότητάς του σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 5 του Ν. 3094/2003) μέχρι και την ολοκλήρωση της διαδικασίας και τη σύνταξη της αιτιολογημένης άποψης του αρμοδίου οργάνου, ώστε να δύναται το Τμήμα να παρακολουθεί την πορεία της υπόθεσης.**
- 3. Κατά προτεραιότητα προσδιορισμός της διαδικασίας και ολοκλήρωση αυτής εντός δύο (2) μηνών το αργότερο από την υποβολή της καταγγελίας.**
- 4. Κατά τη διεξαγωγή της διαδικασίας προστατεύεται η ιδιωτικότητα των εμπλεκομένων ή τρίτων και τα προσωπικά δεδομένα τους και το προσωπικό της Επιθεώρησης Εργασίας επέχει καθήκον εχεμύθειας για έγγραφα και στοιχεία που λαμβάνει γνώση στο πλαίσιο της επίλυσης της διαφοράς.**
- 5. Κατά τη διεξαγωγή της διαδικασίας δύναται να γίνει χρήση τυποποιημένων δελτίων ελέγχου και εργαλείων τεκμηρίωσης και κάθε αποδεικτικού εγγράφου και να ζητείται η συνδρομή κάθε αρμόδιας αρχής και του εργοδότη. Κατά τη σχετική διαδικασία εφαρμόζεται η αντιστροφή του βάρους απόδειξης του άρθρου 24 παρ. 1 του Ν. 3896/2010 (207Α') (άρθρο 15).**
- 6. Εφόσον κατά τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς διαπιστωθεί παράβαση των άρθρων 4 έως και 13 του νέου Νόμου επιβάλλονται από τον Επιθεωρητή Εργασίας κυρώσεις σύμφωνα με το άρθρο 19 για την κατηγοριοποίηση των οποίων προβλέπεται και σχετική Υπουργική Απόφαση σύμφωνα με το άρθρο 22 παρ. 3 του Νόμου (υπ' αριθ. 80016/2022 ΥΑ (ΦΕΚ 4629Β /01-9-2022).**
- 7. Συγκεκριμένα με το άρθρο 19 εισάγεται πρόβλεψη για ειδικές κυρώσεις στον εργοδότη με αντίστοιχη ενδυνάμωση της Επιθεώρησης Εργασίας σε περίπτωση**

παραβίασης των σχετικώς θεσμοθετημένων υποχρεώσεών του, **είτε αυτή λάβει χώρα από τον ίδιο, είτε από εργαζόμενό του** και ο εργοδότης δε λάβει τα μέτρα του άρθρου 12 παρ. 2, ενώ επιφυλάσσεται και αυστηρότερη μεταχείρισή του, εφόσον ληφθούν αντίποινα (άρθρο 13) από τον εργοδότη σε βάρος του θιγόμενου.

Καθιερώνεται δε στην παρ. 3 του άρθρου αυτού **ειδική αρμοδιότητα της Επιθεώρησης Εργασίας έκδοσης εντολής με άμεση εκτελεστική ισχύ προς τον εργοδότη να λάβει** ένα ή περισσότερα από τα συγκεκριμένα τέσσερα **προσωρινά μέτρα σε περίπτωση επικείμενου κινδύνου**, τα οποία και δύνανται να επιβληθούν **σε κάθε στάδιο επίλυσης της εργατικής διαφοράς** ή διενέργειας του ελέγχου και μπορούν να ανακαλούνται ή να διατηρούνται με το πόρισμα ή με νεότερη απόφαση. Σε περίπτωση μη εκτέλεσης από τον εργοδότη των οριζομένων στην εντολή μέτρων επιβάλλεται πρόστιμο σύμφωνα με τα ανωτέρω.

8. Σύμφωνα με το **άρθρο 23 παρ. 2 του νέου νόμου εκκρεμείς** στην Επιθεώρηση Εργασίας υποθέσεις εργατικών διαφορών με το ως άνω αντικείμενο κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου, **19/6/2021**, ολοκληρώνονται σύμφωνα με το προϊσχύσαν νομικό πλαίσιο, ενώ κατά τα λοιπά εφαρμόζεται το άρθρο 3 του Ν. 3996/2011 (ΦΕΚ 170Α΄) ως αντικαταστάθηκε και ισχύει με το άρθρο 23B Ν. 4144/2013 (ΦΕΚ 88Α΄).

Γ. ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Βασικά σημεία της ειδικής διαδικασίας των εργατικών διαφορών βίας και παρενόχλησης σύμφωνα με την υπ' αριθ. 101269/2021 (ΦΕΚ 5978B΄/20-12-2021) απόφαση Υπουργού Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων.

- Σύμφωνα με την υπ' αριθ. 101269/2021 (ΦΕΚ 5978B΄/20-12-2021) απόφαση Υπουργού Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων «Ρυθμίσεις ζητημάτων σχετικά με τη διεξαγωγή της διαδικασίας, την παράσταση των μερών και την απόδειξη ενώπιον του Σ.Ε.Π.Ε. για περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά το άρθρο 18 του ν. 4808/2021 (Α΄101)», που **εκδόθηκε σε εκτέλεση της εξουσιοδοτικής διατάξεως του άρθρου 22 παρ. 2 του Ν. 4808/2021 :**

1. Περιορίζεται το **πεδίο εφαρμογής (άρθρο 1)** της ειδικής διαδικασίας εργατικών διαφορών βίας και παρενόχλησης σε διαφορές ως προς την τήρηση των διατάξεων των

άρθρων 4, 12, 13 του Ν. 4808/2021 που πηγάζουν από τη **σχέση εργασίας ή απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα μόνο και ανεξαρτήτως του συμβατικού καθεστώτος των απασχολούμενων κατά το άρθρο 3 παρ. 1 του Ν. 4808/2021** (ήτοι περιλαμβάνονται και απασχολούμενοι στον ιδιωτικό τομέα με καθεστώς σύμβασης έργου, παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, μαθητευόμενοι, πρακτικά ασκούμενοι, άτομα που αιτούνται εργασία ή έχει λήξει η εργασιακή τους σχέση κ.λπ.).

Αν και ο νομοθέτης στο άρθρο 3 παρ. 2 του ως άνω νόμου αναφέρει περί αναλογικής εφαρμογής των διατάξεων περί προσφυγής στην Επιθεώρηση Εργασίας και για τους εργαζόμενους και απασχολούμενους της παρ. 1 **στο δημόσιο τομέα**, καθώς η ως άνω υπουργική αναφέρεται μόνο στον ιδιωτικό τομέα, για τα σχετικά ζητήματα **αναμένεται η έκδοση σχετικής απόφασης του Υπουργού Εσωτερικών κατά το άρθρο 22 παρ. 4 του Ν. 4808/2022.**

2. Αίτηση ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας έχουν δικαίωμα να καταθέσουν (άρθρο 2) :

- **Κάθε πρόσωπο του άρθρου 3 του Ν. 4808/2021, ακόμη κι αν έχει λήξει η σχέση στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το καταγγελλόμενο περιστατικό,**
- **Ο εργοδότης στην περίπτωση της παρ. 3 του άρθρου 12 του Ν. 4808/2021,**
- **Νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων με γραπτή συναίνεση του θιγόμενου (άρθρο 14, Ν. 4808/2021).**

3. Παραδεκτό της αιτήσεως (άρθρο 3 και 7 παρ. 1)

- Η αίτηση υποβάλλεται **κατ' επιλογή του θιγόμενου προσώπου-καταγγέλλοντος είτε στον Προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, είτε στον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος** και η διαδικασία επίλυσης της διαφοράς **διεξάγεται από αυτόν.**
- Η αίτηση πρέπει να είναι **επώνυμη, έγγραφη και συγκεκριμένη με τα πλήρη στοιχεία** του προσφεύγοντος, του θιγόμενου και του καθ' ού (ονομ/μο, επωνυμία, νόμιμος εκπρόσωπος, δ/νση, τηλέφωνα, ΑΦΜ), **αλλά και αναλυτική αναφορά των συγκεκριμένων περιστατικών ή συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης στην εργασία κατά τους ορισμούς των άρθρων 4, 12, 13 του Ν. 4808/2021.**

- Επί **επικλήσεως αδυναμίας γραφής στα ελληνικά** η αίτηση συντάσσεται από τον αρμόδιο υπάλληλο με την επισήμανση του γεγονότος αυτού στο τέλος της. Τυχόν δε ξενόγλωσσα σχετικά έγγραφα γίνονται αποδεκτά μόνο εφόσον προσκομίζονται νομίμως μεταφρασμένα.
- Επί **σωρεύσεως στην ίδια αίτηση** αιτήματος τόσο των γενικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, όσο και των ειδικών περί βίας και παρενόχλησης ζητείται από τον αιτούντα **ο διαχωρισμός αυτών**, ώστε να ακολουθηθεί η προβλεπόμενη κατά περίπτωση διαδικασία.

4. ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ – ΠΡΟΣΚΛΗΣΕΙΣ (άρθρο 4)

- Μετά την ως άνω κατάθεση της αίτησης ο αρμόδιος για τη διεξαγωγή της εργατικής διαφοράς προϊστάμενος **προσδιορίζει τη συζήτηση εντός το αργότερο δέκα (10) ημερολογιακών ημερών** από την κατάθεσή της **και ενημερώνει αμελλητί** το αρμόδιο Αυτοτελές Τμήμα κατά το άρθρο 18 παρ. 3 του Ν. 4808/2021.
- **Αποστολή πρόσκλησης με συνημμένη σε αυτήν την αίτηση σε όλα τα εμπλεκόμενα κατά το νόμο μέρη, ήτοι :**
 - ✓ Στον αιτούντα-θιγόμενο του άρθρου 3 ή αιτούντα-εργοδότη του άρθρου 12 παρ. 3 Ν. 4808/2021,
 - ✓ Στον εργοδότη ή εκπρόσωπο αυτού ανεξάρτητα αν είναι το καταγγελλόμενο πρόσωπο ή όχι,
 - ✓ Σε άλλον εργαζόμενο ή με άλλη σχέση απασχολούμενο ως καταγγελλόμενο πρόσωπο,
 - ✓ Στο Συνήγορο του Πολίτη (ΣτΠ) για την άσκηση της κατά νόμο αρμοδιότητάς του στις περιπτώσεις που τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης έχουν σχέση με απαγορευμένα κριτήρια διάκρισης κατά τους Ν. 3896/2010 και Ν. 4443/2016.
- Μέριμνα **μεσολάβησης τουλάχιστον δύο (2) εργασίμων ημερών** από την παραλαβή της πρόσκλησης έως την ημερομηνία ορισμού της συζήτησης για προετοιμασία των μερών και αποφυγή αναβολής της συζήτησης για αυτό το λόγο κατά το άρθρο 6 παρ. 7 της ΥΑ.
- **Κατά την αποστολή της πρόσκλησης ή και οποτεδήποτε έως δύναται να ζητά η αρμόδια Επιθεώρηση την εντός διμήνου ολοκλήρωση της διαδικασίας Εργασίας τα έγγραφα και στοιχεία που θεωρεί απαραίτητα για τη διεξαγωγή της διαδικασίας και**

είναι σχετικά με τα προς εξέταση αιτήματα και επί τυχόν μη προσκομίσεως αυτών επιβάλλονται οι κυρώσεις κατά το άρθρο 24 του Ν. 3996/2011 (άρθρο 5 παρ. 1)

5. ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗ ΣΥΖΗΤΗΣΗ, ΠΑΡΑΣΤΑΣΗ, ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΚΑΙ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ (άρθρο 5).

- **Περιορισμός της συζήτησης στα γεγονότα που αναφέρονται στην αίτηση χωρίς δυνατότητα εκ των υστέρων ουσιώδους μεταβολής αυτών.**
- **Αναβολή επιτρέπεται για σοβαρό λόγο και εφόσον κατά την κρίση του Επιθεωρητή Εργασίας δεν κινδυνεύει η μη ολοκλήρωση της διαδικασίας εντός διμήνου από την καταγγελία κατά το άρθρο 18 παρ. 4 του Ν. 4808/2021.**
- **Δυνατότητα παράστασης συνολικά μέχρι δύο (2) εκπροσώπων από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος πέραν των νομικών συμβούλων και συμπεριλαμβανομένων κατά περίπτωση και των εκπροσώπων οργανώσεων και διερμηνέων.**
- Σε περίπτωση **αδικαιολόγητης μη παράστασης** κάποιου από τα κληθέντα μέρη γίνεται **καταγραφή των απόψεων** του παριστάμενου μέρους και του **μαχητού τεκμηρίου** περί της αλήθειας των ισχυρισμών αυτού, ενώ **μπορούν να επιβληθούν** στο απόν μέρος οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 του Ν. 3996/2011.
- **Ως προς την αποδεικτική διαδικασία μέσω προσκομίσεως εγγράφων, εξέτασης των μερών, διενέργειας αυτοψίας και ελέγχου λοιπών αρχείων ή και οπτικοακουστικού υλικού ορίζονται τα κάτωθι :**
 - ✓ Ο Επιθεωρητής Εργασίας **δέχεται ως αληθή τα στοιχεία που προκύπτουν από τα επίσημα έγγραφα** που οφείλει να τηρεί και υποβάλλει στην Επιθεώρηση ο εργοδότης και **αφορούν την εργασιακή σχέση του προσφεύγοντος.**
 - ✓ Όποιο τυχόν **άλλο ιδιωτικό έγγραφο ή στοιχείο** προσκομίζεται σε φυσική ή ηλεκτρονική μορφή **λαμβάνεται υπόψη και εκτιμάται ελεύθερα.**
 - ✓ **Δυνατότητα εξέτασης των εμπλεκόμενων μερών** είτε μεμονωμένα ή κατά αντιπαράσταση **κατά την ελεύθερη κρίση** του Επιθεωρητή Εργασίας.
 - ✓ **Δυνατότητα διενέργειας αυτοψίας (όμως** δυσδιάκριτη και δυσαπόδεικτη η βία και παρενόχληση).
 - ✓ Ο Επιθεωρητής Εργασίας έχει **ελεύθερη πρόσβαση στα αρχεία** της επιχείρησης/εργοδότη **εν γένει και ιδίως** σε τυχόν **οπτικοακουστικό υλικό** που συλλέγεται από αυτήν για νόμιμο σκοπό (π.χ. ασφάλεια)

- ✓ Εφαρμόζεται κατά τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς ο **δικονομικός κανόνας της αντιστροφής του βάρους απόδειξης** του άρθρου 24 παρ. 1 του Ν. 3896/2010, εφόσον δηλ. έχει θεμελιωθεί **αρχή απόδειξης** με την επίκληση από τον αιτούντα γεγονότων ή στοιχείων από τα οποία **πιθανολογείται** η εκδήλωση περιστατικού βίας ή παρενόχλησης, **ο καθ' ού η αίτηση έχει το βάρος να ανατρέψει** το τεκμήριο και να αποδείξει ότι δεν συνέτρεξαν τέτοιες περιστάσεις.
- **Ολοκλήρωση της διαδικασίας εντός το αργότερο δύο μηνών** από την υποβολή της καταγγελίας με το αιτιολογημένο πόρισμα του Επιθεωρητή, που μπορεί να περιλαμβάνει :
 - ✓ την επιβολή διοικητικών κυρώσεων επί διαπιστώσεως συγκεκριμένων παραβιάσεων της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης **συμπεριλαμβανομένης και** της εντολής λήψης των προσωρινών μέτρων του άρθρου 19 παρ. 3 του Ν. 4808/2021 ,
 - ✓ **αλλά και** την υποβολή μηνυτήριας αναφοράς,
 - ✓ **ενώ αποφασίζεται και η** διατήρηση, ανάκληση ή μεταβολή των τυχόν ήδη διαταχθέντων προσωρινών μέτρων,
 - ✓ **αναμονή για το πόρισμα του Συνηγούρου του Πολίτη** στις περιπτώσεις που ασκεί τη νομοθετημένη αρμοδιότητά του προς ιδίαν αυτού έρευνα.

Δ. ΣΤΑΔΙΑ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ.

α. Διερεύνηση περί υπαγωγής ή όχι στο πεδίο εφαρμογής των ειδικών προστατευτικών διατάξεων των εργατικών διαφορών βίας και παρενόχλησης.

Σύμφωνα με το άρθρο 1 της υπ' αριθ. 101269/2021 (ΦΕΚ 5978Β'/20-12-2021) απόφασης του Υπουργού Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων «Ρυθμίσεις ζητημάτων σχετικά με τη διεξαγωγή της διαδικασίας, την παράσταση των μερών και την απόδειξη ενώπιον του Σ.Ε.Π.Ε. για περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά το άρθρο 18 του ν. 4808/2021 (Α'101)», που εκδόθηκε σε εκτέλεση της εξουσιοδοτικής διατάξεως του άρθρου 22 παρ. 2 του Ν. 4808/2021 προσδιορίζεται ρητά το **πεδίο εφαρμογής της ειδικής διαδικασίας εργατικών διαφορών βίας και παρενόχλησης** σε διαφορές ως προς την τήρηση των διατάξεων των άρθρων 4, 12, 13 του Ν. 4808/2021 που πηγάζουν από τη **σχέση εργασίας ή απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα μόνο και ανεξαρτήτως του συμβατικού καθεστώτος των απασχολούμενων κατά το άρθρο 3 παρ. 1 του Ν. 4808/2021** (ήτοι

περιλαμβάνονται και απασχολούμενοι **στον ιδιωτικό τομέα** με καθεστώς σύμβασης έργου, παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, μαθητευόμενοι, πρακτικά ασκούμενοι, άτομα που αιτούνται εργασία ή έχει λήξει η εργασιακή τους σχέση κ.λπ.)

Ο νομοθέτης στο άρθρο 3 παρ. 2 του ως άνω νόμου αναφέρει περί αναλογικής εφαρμογής των διατάξεων περί προσφυγής στην Επιθεώρηση Εργασίας και στο Συνήγορο του Πολίτη (άρθρο 12) και για τους εργαζόμενους και απασχολούμενους της παρ. 1 στο δημόσιο τομέα, όχι όμως και του άρθρου 18 περί επίλυσης διαφορών λόγω βίας και παρενόχλησης ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας. Ως εκ τούτων και καθώς η ως άνω εκδοθείσα κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 22 παρ. 2 του Ν. 4808/2021 **απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων αναφέρεται μόνο στον ιδιωτικό τομέα, για τα σχετικά ζητήματα πρόληψης και αντιμετώπισης φαινομένων βίας και παρενόχλησης στο δημόσιο τομέα αναμένεται η έκδοση της σχετικής απόφασης του Υπουργού Εσωτερικών κατά το άρθρο 22 παρ. 4 του Ν. 4808/2022.** Σχετικές αναφορές για την απαγόρευση της παρενόχλησης και της βίας στο χώρο εργασίας υπάρχουν στον «Κώδικα Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς Υπαλλήλων του Δημόσιου Τομέα», που εκπονήθηκε τον Ιούλιο του 2022 και ορίζει ως αρμόδιους φορείς παροχής σχετικής συμβουλευτικής στήριξης τον Σύμβουλο Ακεραιότητας της Υπηρεσίας ή/και το Συνήγορο του Πολίτη.

Σε κάθε περίπτωση και πέραν του συνταγματικού δικαιώματος κάθε προσώπου παροχής δικαστικής προστασίας (άρθρο 20 παρ. 1 Συντ) ισχύουν και οι διατάξεις της παρ. 5 του άρθρου 4 του Ν. 3094/2003 για την άσκηση της κατά νόμο αρμοδιότητας του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους Ν. 3896/2010 (Α'207) και Ν. 4443/2016 (Α'232) .

β. Υποβολή αίτησης. Προϋποθέσεις παραδεκτού αυτής. Ιδιότητα αιτούντων και αρμοδίου οργάνου εξέτασης αυτής.

Σχετικά με το ζήτημα αυτό και πέραν των όσων ανωτέρω έχουν αναλυθεί σύμφωνα με το υφιστάμενο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο δέον να τονισθούν ιδιαίτερα και συγκεντρωτικά τα κάτωθι :

Υποβολή αίτησης. Προϋποθέσεις παραδεκτού αίτησης.

Η αίτηση υποβάλλεται κατ' επιλογή του θιγόμενου προσώπου- καταγγέλλοντος είτε στον Προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, είτε στον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων και η διαδικασία επίλυσης της διαφοράς διεξάγεται από αυτόν.

Για να είναι παραδεκτή η αίτηση κατά την παρούσα διαδικασία θα πρέπει να είναι επώνυμη, έγγραφη και συγκεκριμένη, με αναγραφή των πλήρων στοιχείων του αιτούντος, του θιγομένου και του καθ' ού (ονοματεπώνυμο ή επωνυμία και νόμιμη εκπροσώπηση κατά περίπτωση, ταχ. δ/νση, στοιχεία επικοινωνίας), όσο και των συγκεκριμένων περιστατικών ή συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης στην εργασία και των λοιπών περιστατικών, κατά τους ορισμούς των άρθρων 4, 12 και 13 του Ν. 4808/2021 .

Η αίτηση υποβάλλεται μόνο στα ελληνικά, τυχόν δε ξενόγλωσσα σχετικά έγγραφα γίνονται αποδεκτά μόνο εφόσον προσκομίζονται νομίμως μεταφρασμένα. Αν ο αιτών δεν ομιλεί την ελληνική γλώσσα κατά τη συζήτηση θα πρέπει, με φροντίδα του ιδίου, να παρίσταται και διερμηνέας, ενώ αν δεν ξέρει να γράφει και το επικαλεστεί αυτό στον αρμόδιο υπάλληλο, ο τελευταίος οφείλει να συντάξει την αίτηση επισημαίνοντας το γεγονός αυτό στο τέλος αυτής.

Ιδιότητα αιτούντων, καταγγελλομένων και αρμοδίου οργάνου εξέτασης της αίτησης.

Στο **άρθρο 4** του ΜΕΡΟΥΣ ΙΙ του Ν. 4808/2021 αποτυπώνεται ρητή απαγόρευση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται **κατά τη διάρκεια της εργασίας**, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν και λαμβάνει χώρα ιδίως στο χώρο εργασίας και λοιπών εγκαταστάσεων που παρέχει **ο εργοδότης**, καθώς και στις μετακινήσεις και τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία. Η έννοια του **εργοδότη** εξάλλου αναφέρεται ρητά και στο άρθρο 2 του ΜΕΡΟΥΣ Ι του Ν. 4808/2021 που ορίζει το πεδίο εφαρμογής των προστατευτικών διατάξεων με βάση τη Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας .

Τονίζεται δε ότι και κατά την ως άνω διεύρυνση της καθ' ύλην αρμοδιότητας της Επιθεώρησης Εργασίας **βασικό έργο** της τελευταίας είναι, σύμφωνα και με το άρθρο 103 παρ. 2 του Ν. 4808/2022 (και άρθρο 2 του Ν. 3996/2011), ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων, γενικών και ειδικών, της εργατικής νομοθεσίας που αναφέρονται σε

εργαζόμενους, απασχολούμενους (ανεξαρτήτου συμβατικού καθεστώτος) και **εργοδότες**. Ενώ και κατά την περιγραφή στο **άρθρο 17 παρ. 2 του Ν. 4808/2021** των επιπρόσθετων αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας για την εφαρμογή των άρθρων 4, 12, 13 και 5 έως και 11 του Ν. 4808/2021 περί καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία αναφέρεται **σε σχέσεις μεταξύ εργαζόμενου (και υπό την έννοια του απασχολούμενου ατόμου ανεξαρτήτου του συμβατικού του καθεστώτος της παρ. 1 του άρθρου 3 του Ν. 4808/2021) και εργοδότη**.

Από το ως άνω περιγραφόμενο ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο σαφώς προκύπτει **ότι οποιαδήποτε σχετική αρμοδιότητα της Επιθεώρησης Εργασίας περί ελέγχου της τήρησης και εφαρμογής της νομοθεσίας για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και με διαδικασία εργατικής διαφοράς προϋποθέτει την ύπαρξη οποιασδήποτε μορφής συμβατικού καθεστώτος** – και ανεξαρτήτου της μορφής αυτού (όχι μόνο εξαρτημένη σχέση εργασίας, αλλά και σύμβαση έργου, παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, μαθητευόμενοι, πρακτικά ασκούμενοι κ.λ.π) **μεταξύ εργαζόμενου ή άλλου ατόμου απασχολούμενου στον κόσμο της εργασίας –κατά το άρθρο 3 παρ. 1- και εργοδότη, υπό την έννοια της εργοδότης επιχείρησης ιδιωτικού τομέα**.

Νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων συμπεριλαμβανομένων και συνδικαλιστικών οργανώσεων μπορούν να προσφύγουν στην ως άνω διαδικασία μόνο με γραπτή συναίνεση του θιγόμενου προσώπου του άρθρου 3 από σχετικές παραβάσεις, ο οποίος και σε κάθε περίπτωση μπορεί να παρέμβει ή και να ματαιώσει τη διαδικασία (**άρθρο 14 Ν. 4808/2021**).

Αιτών μπορεί να είναι **και ο εργοδότης** στην περίπτωση των εδαφίων γ' και δ' της **παρ. 3 του άρθρου 12 του Ν. 4808/2021**, ήτοι όταν δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος που επικαλέστηκε το αποχωρών από τον εργασιακό χώρο πρόσωπο του άρθρου 3 (εργαζόμενος ή απασχολούμενος) και παρά ταύτα αρνείται το τελευταίο να επιστρέψει στην εργασία του. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς, οπότε και εφαρμόζεται η διαδικασία του άρθρου 18 του Ν. 4808/2021.

Καταγγελλόμενος υπό την έννοια εκείνου που παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης προκαλώντας σχετικά περιστατικά που είτε συνδέονται με την εργασία, είτε

προκύπτουν από αυτήν δύναται να είναι **είτε ο ίδιος ο εργοδότης ή πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη, είτε άλλος εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος κατά το άρθρο 3 του Ν. 4808/2021 σύμφωνα με τις σχετικές προβλέψεις του άρθρου 12 παρ. 2, 4 και του άρθρου 19 παρ. 2 του Ν. 4808/2021.**

Εξάλλου με το **άρθρο 17 του Ν. 4808/2021** καθορίζεται διευρυμένη αρμοδιότητα των περιφερειακών υπηρεσιών της Επιθεώρησης Εργασίας ως προς τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, προκειμένου να παρέχονται αυξημένα εχέγγυα προστασίας στα θιγόμενα πρόσωπα του άρθρου 3 του Ν. 4808/2021 και να διασφαλίζεται η συμμόρφωση όλων των υποχρεωσεων με τις εκ του νόμου υποχρεώσεις τους.

Ειδικότερα σύμφωνα με την **παρ. 1 του άρθρου 17 του Ν. 4808/2021** η Επιθεώρηση Εργασίας ορίζεται αρμόδια για τον έλεγχο όχι μόνο της εφαρμογής των **άρθρων 4, 12, 13 επί υποβολής αίτησης επίλυσης εργατικής διαφοράς από τα πρόσωπα του άρθρου 3,** αλλά και για τον έλεγχο της τήρησης των υποχρεώσεων **των άρθρων 5 έως και 11** και ανεξαρτήτως της υποβολής αίτησης και σύμφωνα με το άρθρο 19 παρ. 1 του ως άνω νόμου κατά τις γενικές διατάξεις του Ν. 3850/2010 για την τήρηση των κανόνων υγείας και ασφάλειας στην εργασία.

Αρμόδιο όργανο διεξαγωγής της σχετικής διαφοράς ορίζεται από το **άρθρο 18 του Ν. 4808/2021** είτε ο Προϊστάμενος της κατά τόπο αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, είτε ο Προϊστάμενος του κατά τόπο αρμόδιου Τμήματος *κατ' επιλογή του θιγόμενου προσώπου, που υποβάλλει και τη σχετική αίτηση.*

γ. Αποστολή προσκλήσεων. Δυνατότητα υποβολής υπομνημάτων. Ενημερώσεις συναρμόδιων φορέων.

Το ως άνω αρμόδιο όργανο **ενημερώνει αμελλητί το Αυτοτελές Τμήμα για τη Βία και την Παρενόχληση στην Εργασία** από την υποβολή της καταγγελίας, τις κοινοποιήσεις ή διαβιβάσεις σχετικών εγγράφων, διαβίβαση φακέλου και πρόσκλησης για παράσταση εκπροσώπου του Συνηγόρου του Πολίτη (όταν η καταγγελία εμπίπτει στο πεδίο αρμοδιότητάς του σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 5 του Ν. 3094/2003) μέχρι και την ολοκλήρωση της διαδικασίας και τη σύνταξη της αιτιολογημένης άποψης του αρμοδίου οργάνου, ώστε να δύναται το Τμήμα να

παρακολουθεί την πορεία της υπόθεσης και **να παράσχει τη δέουσα συμβουλευτική του στήριξη.**

Σε συνέχεια κατάθεσης της ως άνω αίτησης, το αρμόδιο όργανο/ο προϊστάμενος που διεξάγει την εργατική διαφορά προσδιορίζει τη συζήτηση της αίτησης εντός το αργότερο δέκα (10) ημερολογιακών ημερών από την κατάθεσή της και αποστέλλεται, με κάθε πρόσφορο τρόπο και μέσο, έγγραφη πρόσκληση σε όλα τα εμπλεκόμενα κατά το νόμο μέρη, ήτοι:

α) στον αιτούντα - θιγόμενο του άρθρου 3 του Ν. 4808/2021 ή **αιτούντα - εργοδότη** στην περίπτωση των εδαφίων γ' και δ' της παρ. 3 του άρθρου 12 του Ν. 4808/2021,

β) στον εργοδότη, ή άλλο πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη, *ανεξάρτητα αν είναι το καταγγελλόμενο πρόσωπο ή όχι,*

γ) σε άλλο εργαζόμενο ή με άλλη σχέση απασχολούμενο κατά το άρθρο 3 του Ν. 4808/2021, *όταν αυτός είναι το καταγγελλόμενο πρόσωπο,*

δ) στον Συνήγορο του Πολίτη για την άσκηση της κατά νόμο αρμοδιότητάς του, σύμφωνα τις διατάξεις του Ν. 3094/2003, στις περιπτώσεις που η διαφορά αφορά σε παραβίαση των διατάξεων του άρθρου 2 του Ν. 3896/2010 (Α' 207) και της παρ. 2 του άρθρου 2 του Ν. 4443/2016 (Α' 232).

Στην πρόσκληση πρέπει να διατυπώνεται με σαφήνεια το αντικείμενο της υπόθεσης με συνημμένη σε αυτήν και την αίτηση και να αναγράφονται υποχρεωτικά η ημερομηνία και ώρα συζήτησης. Από την ημερομηνία παραλαβής της πρόσκλησης έως την ημερομηνία ορισμού της συζήτησης θα πρέπει να μεσολαβούν τουλάχιστον δύο (2) εργάσιμες ημέρες, ώστε να εξασφαλίζεται η προετοιμασία των μερών και να αποφεύγεται η αναβολή της συζήτησης εξ αυτού του λόγου.

Κατά την αποστολή της πρόσκλησης ή και μεταγενέστερα και μέχρι την ολοκλήρωση της διαδικασίας δύναται η αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας να ζητήσει τα έγγραφα και στοιχεία που θεωρεί απαραίτητα για τη διεξαγωγή της διαδικασίας και είναι σχετικά με τα προς εξέταση αιτήματα.

Με την πρόσκληση **δύναται να τεθεί προθεσμία υποβολής** εγγράφων υπομνημάτων με τις θέσεις όλων των εμπλεκόμενων μερών επί των θεμάτων εργατικής φύσεως που προέκυψαν σύμφωνα με την παραδεκτή αίτηση του/της καταγγέλλοντος/ουσας από την

εργασιακή σχέση του/της με την επιχείρηση και **σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 3 της ΥΑ 101269/20-12-2021 (Φ.Ε.Κ. 5978/Β')**, που προβλέπει την κατά την ελεύθερη κρίση του Επιθεωρητή Εργασίας δυνατότητα εξέτασης των εμπλεκόμενων μερών είτε μεμονωμένα ή κατ' αντιπαράσταση.

δ. Διεξαγωγή συζήτησης. Δυνατότητα αναβολής της συζήτησης. Αποδεικτική διαδικασία.

Σε όσα ανωτέρω έχουν αναλυθεί για τα ζητήματα αυτά συγκεντρωτικά επισημαίνονται τα κάτωθι :

Κατά τη συζήτηση οφείλει ο προσκληθείς να προσκομίζει οποιοδήποτε έγγραφο ή άλλο στοιχείο έχει ζητηθεί με την πρόσκληση, άλλως επιβάλλονται οι προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις κατά το άρθρο 24 του Ν. 3996/2011 ύστερα από κλήση για παροχή γραπτών εξηγήσεων.

Σχετικά με την εργασιακή σχέση του προσφεύγοντος, ο Επιθεωρητής Εργασίας δέχεται ως αληθή τα στοιχεία που προκύπτουν από τα επίσημα έγγραφα που οφείλει να τηρεί και να υποβάλλει στην Επιθεώρηση Εργασίας ο εργοδότης. Οποιοδήποτε άλλο σχετικό ιδιωτικό έγγραφο ή στοιχείο προσκομίζεται σε οποιαδήποτε μορφή, φυσική ή ηλεκτρονική, **λαμβάνεται υπόψη και εκτιμάται ελεύθερα.**

Ο Επιθεωρητής Εργασίας έχει τη δυνατότητα να εξετάζει τα εμπλεκόμενα μέρη **είτε μεμονωμένα ή κατ' αντιπαράσταση κατά την ελεύθερη κρίση του.** Επίσης έχει τη δυνατότητα να ενεργεί αυτοψία και έχει ελεύθερη πρόσβαση στα αρχεία της επιχείρησης/του εργοδότη, καθώς και σε τυχόν οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν για νόμιμο σκοπό, όπως για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της.

Κατά τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς μπορούν να παρίστανται **συνολικά μέχρι δύο (2) εκπρόσωποι** από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος πέραν των νομικών συμβούλων. Σε αυτούς **συμπεριλαμβάνονται** εκπρόσωποι οργανώσεων και διερμηνείς κατά περίπτωση.

Κατά τη διενέργεια της εργατικής διαφοράς εφαρμόζεται ο δικονομικός κανόνας της **αντιστροφής του βάρους απόδειξης** της παρ. 1 του άρθρου 24 του Ν. 3896/2010, ήτοι εφόσον έχει θεμελιωθεί αρχή απόδειξης από τον αιτούντα που επικαλείται γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται η εκδήλωση περιστατικού βίας ή παρενόχλησης, στην οποία συμπεριλαμβάνεται η βία και παρενόχληση λόγω φύλου και η σεξουαλική

παρενόχληση, ο καθ' ού η αίτηση έχει το βάρος να ανατρέψει το τεκμήριο και να αποδείξει ότι δεν συνέτρεξαν τέτοιες περιστάσεις.

Η συζήτηση περιορίζεται στα γεγονότα που περιλαμβάνει η αίτηση, χωρίς να υπάρχει η δυνατότητα ουσιώδους μεταβολής αυτών εκ των υστέρων (**περιορισμός της συζήτησης στα γεγονότα που αναφέρονται στην αίτηση χωρίς δυνατότητα εκ των υστέρων ουσιώδους μεταβολής αυτών**).

Αναβολή της συζήτησης είναι επιτρεπτή **για σοβαρό λόγο**, συνεκτιμώντας και τα συμφέροντα των μερών, εφόσον κατά την κρίση του Επιθεωρητή Εργασίας δεν κινδυνεύει η μη ολοκλήρωση της διαδικασίας εντός διμήνου από την καταγγελία, όπως ορίζει το άρθρο 18 του Ν. 4808/2021.

Σε περίπτωση **αδικαιολόγητης μη παράστασης** κάποιου από τα κληθέντα μέρη, καταγράφονται οι απόψεις του παριστάμενου μέρους και θεσπίζεται μαχητό τεκμήριο περί της αλήθειας των ισχυρισμών αυτού, ενώ συγχρόνως μπορούν να επιβληθούν στο απόν μέρος οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 Ν. 3996/2011 μετά από κλήση για παροχή γραπτών εξηγήσεων.

ε. Περαιώση της διαδικασίας. Αποτελέσματα διαμεσολάβησης της Επιθεώρησης Εργασίας. Συμπληρωματική εφαρμογή του άρθρου 3 του Ν. 3993/2011, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει με το άρθρο 23B του Ν. 4144/2013 και το άρθρο 122 του Ν. 4808/2021.

Η διαδικασία ολοκληρώνεται με το αιτιολογημένο πόρισμα του Επιθεωρητή, το οποίο δύναται να περιλαμβάνει και την επιβολή των διοικητικών κυρώσεων, συμπεριλαμβανομένης της εντολής περί λήψης προσωρινών μέτρων του άρθρου 19 παρ. 3 του Ν. 4808/2018, καθώς και την υποβολή μηνυτήριας αναφοράς, εάν συντρέχει περίπτωση ποινικού αδικήματος. Σε περίπτωση που ήδη έχει εκδοθεί εντολή λήψης προσωρινών μέτρων, με το πόρισμα αποφασίζεται η διατήρηση, ή η ανάκληση ή η μεταβολή των διαταχθέντων προσωρινών μέτρων.

Επισημαίνεται ότι η Υπηρεσία μας ενεργώντας σύμφωνα με την αρχή της νομιμότητας, της αναλογικότητας και της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης του διοικούμενου τηρεί καθ' όλη τη διάρκεια της ειδικής αυτής διαδικασίας εργατικών διαφορών τις ως άνω ισχύουσες νομοθετικές και κανονιστικές ρυθμίσεις, οι οποίες μεταξύ άλλων ρητά ορίζουν

ότι κατά τη αποστολή της πρόσκλησης ή και μεταγενέστερα και μέχρι την ολοκλήρωση της διαδικασίας **-με το αιτιολογημένο πόρισμα του Επιθεωρητή -** δύναται η αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας να ζητήσει έγγραφα και στοιχεία που θεωρεί απαραίτητα για τη διεξαγωγή της διαδικασίας και είναι σχετικά με τα προς εξέταση ζητήματα (άρθρο 4 παρ. 4 & 5 παρ. 9 της ως άνω Υπουργικής Απόφασης). **Οπότε πριν τη σύνταξη του αιτιολογημένου πορίσματος του Επιθεωρητή η υπόθεση δε λογίζεται εκ του νόμου και των κανονιστικών αυτού διατάξεων περαιωμένη**, άρα και δύναται κάθε εμπλεκόμενο στη διαδικασία μέρος να προσκομίσει όποιο στοιχείο κρίνει αναγκαίο προς επίρρωση των ισχυρισμών του και ελεύθερη εκτίμηση αυτού από τον Επιθεωρητή Εργασίας σύμφωνα με την παρ. 2 εδ. β' του άρθρου 5 της υπ' αριθ. 101269/2021 ΥΑ και ταυτόχρονη ενημέρωση του άλλου μέρους προς ανάπτυξη των δικών του θέσεων. **Μετά όμως τη σύνταξη του αιτιολογημένου πορίσματος του Επιθεωρητή Εργασίας η υπόθεση λογίζεται ολοκληρωμένη και δεν καταλείπεται σε κανένα από τα εμπλεκόμενα μέρη κανένα περιθώριο επαναφοράς τους στα ήδη συζητηθέντα αντικείμενα της περαιωμένης εργατικής διαφοράς.**

Για θέματα δε που δεν ρυθμίζονται στην υπ' αριθ. **101269/2021 (ΦΕΚ 5978Β'/20-12-2021)** απόφαση Υπουργού Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων και στο άρθρο 18 του Ν. **4808/2021** εξακολουθεί να ισχύει το άρθρο 3B του νόμου 3996/2011, όπως έχει αντικατασταθεί και ισχύει με το άρθρο 23B του Ν. 4144/2013 και το άρθρο 122 του Ν. **4808/2021** που ρυθμίζουν τη διαδικασία επίλυσης ατομικών εργατικών διαφορών που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας μεταξύ εργαζόμενου ή εργαζομένων και εργοδότη αναφορικά με την τήρηση και εφαρμογή των εν γένει διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

Ειδικότερα, τυγχάνουν εφαρμογής και στην ειδική διαδικασία εργατικών διαφορών βίας και παρενόχλησης στην εργασία **οι κάτωθι ρυθμίσεις του άρθρου 122 του Ν. 4808/2021 :**

Ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων, αφού λάβει υπόψη του τις απόψεις των μερών και ελέγξει τα προσκομισθέντα στοιχεία, υποχρεούται να εκδώσει πόρισμα επί της διαφοράς εντός μίας (1) εβδομάδας από τη συζήτηση. Δύναται, επίσης, με το πέρας της συζήτησης να τάξει προθεσμία, όχι μεγαλύτερη από μία (1) εβδομάδα, ώστε να λυθεί η διαφορά σύμφωνα με τις υποδείξεις του. Εάν υπάρξει συμμόρφωση, τότε συντάσσεται νέο πρακτικό και η εργατική διαφορά αρχειοθετείται χωρίς να επιβάλλεται κάποιο διοικητικό πρόστιμο για παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Εάν η προθεσμία παρέλθει άπρακτη,

ο Επιθεωρητής συντάσσει το ως άνω πόρισμα εντός της προθεσμίας της μίας (1) εβδομάδας. Για το πόρισμα αυτό ο Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων δεν φέρει καμία ευθύνη, εκτός εάν αποδειχθεί ότι ενήργησε με δόλο, προκειμένου να προκαλέσει ζημία ή να αποφέρει αθέμιτο όφελος σε κάποιο από τα μέρη.

Τα αποτελέσματα δε της διαμεσολάβησης των κατά τόπο αρμοδίων Τμημάτων και Δ/νσεων της Επιθεώρησης Εργασίας, όπως αυτά προκύπτουν και από την πρώτη Ετήσια Έκθεση του Αυτοτελούς Τμήματός μας για το 2021 (θα τη βρείτε αναρτημένη στον εξής σύνδεσμο: <https://www.hli.gov.gr/organismos/ektheseis-pepragmenon/ektheseis-pepragmenon-parakolouthisis-tis-vias-kai-tis-parenochlisis-stin-ergasia/>) είναι αρκετά αισιόδοξα ως προς το ποσοστό των **επιλύσεων** (37%) με λήψη των πρόσφορων & ανάλογων μέτρων από την επιχείρηση κατά το Ν. 4808/2021 και κατόπιν των σχετικών συστάσεων στην επιχείρηση για έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση και σχετική παρακολούθησή τους από τις Υπηρεσίες μας. Έχει επίσης καταγραφεί αιτιολογημένη **σύσταση προσφυγής στα αρμόδια δικαστήρια** εξαιτίας αντικρουόμενων ισχυρισμών επί αμφισβητούμενων πραγματικών και νομικών ζητημάτων, οπότε και αποδεδειγμένης σχετικής αδυναμίας διαπίστωσης με ασφαλή, αδιαμφισβήτητο και αντικειμενικό τρόπο παραβίασης των διατάξεων απαγόρευσης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Οι λόγοι **ματαίωσης** των σχετικών εργατικών διαφορών αναφέρονται είτε σε μη παράσταση κατά την ορισθείσα συζήτηση του/της καταγγέλλοντος/ουσας, είτε λόγω γραπτής σχετικής δήλωσης ανάκλησης της καταγγελίας των τελευταίων, είτε διότι κατά τη συζήτηση δεν αναλύθηκαν περαιτέρω συγκεκριμένα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, ώστε να μπορούν να υπαχθούν στην ειδική διαδικασία του άρθρου 18 του Ν. 4808/2021.

στ. Επιβολή διοικητικών κυρώσεων σύμφωνα με την υπ' αριθ. 80016/2022 (ΦΕΚ 4629 Β'/01-9-2022).

Η προβλεπόμενη στο άρθρο 22 παρ. 3 του Ν. 4808/2021 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων περί κατηγοριοποίησης περαιτέρω των παραβάσεων του άρθρου 19, εξειδίκευσης των κριτηρίων, καθορισμού της μεθόδου υπολογισμού του ύψους του προστίμου και πρόβλεψης περιπτώσεων στις οποίες το ύψος του προστίμου μπορεί να αναπροσαρμόζεται **δημοσιεύθηκε την 01/9/2022, υπ' αριθ. 80016/2022 (ΦΕΚ 4629 Β'/01-9-2022)** και σύμφωνα με τα οριζόμενα στο Κεφάλαιο Β' αυτής (άρθρο 4 και τα

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ ΙΙΙ και ΙV και τα συνοδευτικά αυτών ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ ΙΙΙ και ΙV) επιβάλλονται τα πρόστιμα για τις παραβάσεις για τη βία και παρενόχληση στην εργασία από τους Επιθεωρητές Εργασιακών Σχέσεων. Σχετικά με την εφαρμογή της ως άνω ΥΑ έχει εκδοθεί και το υπ' αριθ. πρωτ. ΕΣ-420025-2022/10031/29-9-2022 ενημερωτικό έγγραφο της Δ/σης Προγραμματισμού & Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων. Σε περίπτωση λοιπόν που ο διενεργών την εργατική διαφορά Επιθεωρητής Εργασιακών Σχέσεων καταλήξει με ασφαλή, αδιαμφισβήτητο και αντικειμενικό τρόπο σε διαπίστωση παραβίασης των διατάξεων απαγόρευσης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, τότε εφαρμόζεται η διαδικασία επιβολής των προβλεπόμενων διοικητικών κυρώσεων κατά τα ως άνω ρυθμιζόμενα.

Ωστόσο μέχρι την ολοκλήρωση της διαδικασίας ενσωμάτωσης στο ΟΠΣ των παραβάσεων για τη βία και παρενόχληση στην εργασία σύμφωνα με την υπ' αριθ. 80016/2022 (ΦΕΚ 4629 Β'/01-9-2022) απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και τη σχετική επ' αυτής ενημέρωση από τη Δ/ση Προγραμματισμού & Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων (αριθ. πρωτ. 420025/29-9-2022) κρίνεται σκόπιμο, όπως ληφθούν υπόψη τα κάτωθι σχετικά με την εκ του άρθρου 19 του ν. 4808/2021 δυνατότητα χορήγησης ή όχι έκπτωσης στα επιβαλλόμενα πρόστιμα για παραβάσεις βίας και παρενόχλησης στην εργασία :

α. Για τις γενικές παραβάσεις της **παρ. 1 του άρθρου 19 του Ν. 4808/2021**, που περιέχονται στο **Παράρτημα ΙΙΙ** της ως άνω ΥΑ **παρέχεται εκ της συγκεκριμένης διατάξεως δυνατότητα έκπτωσης 30 %** επί του προστίμου υπό την προϋπόθεση παραίτησης από την άσκηση ενδίκων βοηθημάτων και υποβολής σχετικής δήλωσης συμμόρφωσης μέσα σε τριάντα (30) ημέρες από την κοινοποίηση του προστίμου στον παραβάτη εργοδότη, οπότε και εκδίδεται νέα τροποποιητική ΠΕΠ από το όργανο που επέβαλε και την αρχική. Σε περίπτωση δε επανάληψης κάποιας από τις εν λόγω παραβάσεις μέσα σε τέσσερα (4) έτη από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου στοιχειοθετείται υποτροπή, που επισύρει νέο πρόστιμο, χωρίς προσαύξηση, αλλά και χωρίς δυνατότητα χορήγησης έκπτωσης.

β. Για τις ατομικού χαρακτήρα παραβάσεις της **παρ. 2 του άρθρου 19 του Ν. 4808/2021**, που περιέχονται στο **Παράρτημα ΙV** της ως άνω ΥΑ προβλέπονται εκ της σχετικής διατάξεως οι κάτωθι διακρίσεις :

βα. Στην **περ. α)** της παρ. 2 του ως άνω άρθρου, όπου παραβάτης της απαγόρευσης του άρθρου 4 (απαγόρευση βίας και παρενόχλησης) είναι ο ίδιος ο εργοδότης ή πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη (παράβαση του άρθρου 12 παρ. 4) **δεν παρέχεται δυνατότητα εκπτώσεως** επί επιγενόμενης συμμόρφωσης του εργοδότη ούτε στην περίπτωση παραβίασης μόνο του άρθρου 4, ούτε και στην επιβαρυντική περίπτωση που παραβιάζεται σωρευτικά και το άρθρο 4 και το άρθρο 13 (απαγόρευση αντιποίνων). Οι περιπτώσεις αυτές αριθμούνται με α/α 1, 3 και 5 στο ως άνω Παράρτημα.

ββ. Στην **περ. β)** της παρ. 2 του ως άνω άρθρου, όπου το άρθρο 4 παραβιάζεται από εργαζόμενο ή άλλο πρόσωπο του άρθρου 3, πλην του εργοδότη και ο εργοδότης παραβιάζει τις υποχρεώσεις του κατά την παρ. 2 του άρθρου 12 ή το άρθρο 13 ή σωρευτικά και το άρθρο 12 παρ. 2 και το άρθρο 13 **παρέχεται δυνατότητα έκπτωσης 30%** επί συμμορφώσεως του εργοδότη στις υποδείξεις του οργάνου που διενήργησε τον έλεγχο. Οι περιπτώσεις αυτές αριθμούνται με α/α 2, 3 και 4 στο ως άνω Παράρτημα.

Ε. ΕΠΙΛΟΓΟΣ.

Τα ανωτέρω αποτελούν την **ελάχιστη ενημέρωση για το νέο θεσμικό πλαίσιο για την πρόληψη, αντιμετώπιση και καταπολέμηση κάθε μορφής συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας**, το οποίο και ορίζει τις υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας ως αρμόδιες για τον έλεγχο της εφαρμογής αυτών με την πεποίθηση ότι θα μπορούσαμε να συμβάλλουμε στην ουσιαστική εξωδικαστική επίλυση τέτοιων σοβαρών ζητημάτων που όχι μόνο διασαλεύουν την εργασιακή ειρήνη, αλλά και θίγουν την αξιοπρέπεια των καταγγελλόντων εργαζομένων και απασχολουμένων, καθώς η βία και παρενόχληση συνιστούν πραγματική, διαχρονική και πιο επίκαιρη από ποτέ παθολογία του εργασιακού περιβάλλοντος και στην Ελλάδα.

Προς την κατεύθυνση αυτή και εντός των πλαισίων αρμοδιότητάς του **το Αυτοτελές Τμήμα παρέχει κάθε δυνατή συνδρομή για τη διασφάλιση του δικαιώματος κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση**, με σημαντικό αρωγό τη βαθιά γνώση του ισχύοντος νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου.

Καθώς δε το χρονικό σημείο εκδόσεως του παρόντος Οδηγού συνέπεσε και με την κωδικοποίηση σε ενιαίο κείμενο με τον τίτλο «**Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου**» των διατάξεων του ατομικού εργατικού δικαίου με τη μορφή **προεδρικού διατάγματος, υπ' αριθ. 80/2022 (ΦΕΚ 222/4-12-2022)** αξιοποιούμε τη συγκυρία αυτή, για να επισημάνουμε ότι τα ζητήματα της Βίας και Παρενόχλησης στην εργασία αναφέρονται στον ως άνω Κώδικα **στα άρθρα 57-68 του Μέρους Β΄, Τμήμα ΙΙ** υπό τον τίτλο «Μέτρα και Ρυθμίσεις κατά της παρενόχλησης και της Βίας στην Εργασία». Επί της ουσίας τα άρθρα αυτά της εν λόγω κωδικοποίησης επαναλαμβάνουν τις σχετικές ρυθμίσεις των κάτωθι άρθρων του Μέρους ΙΙ του Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ 101Α΄) :

άρθρο 2 (Σκοπός), **3** (Πεδίο εφαρμογής), **4** (Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία), **5** (Υποχρεώσεις εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης), **9** (Πολιτικές εντός επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης), **10** (Πολιτικές εντός επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών), **11** (Περιεχόμενο Κανονισμών Εργασίας και Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας), **12** (Δικαιώματα θιγομένων-Αποτελέσματα επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης), **13** (Απαγόρευση αντιποίνων), **14** (Προσφυγή από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων), **15** (Βάρος απόδειξης) και **22** (Εξουσιοδοτικές διατάξεις).

Θερμές ευχαριστίες στο σύνολο των συναδέλφων ανά την επικράτεια, που από την έναρξη ισχύος των νέων προστατευτικών διατάξεων έχουν επιδείξει ιδιαίτερο ζήλο και ενδιαφέρον στην αποτελεσματική πρακτική εφαρμογή αυτών και κατ' επέκταση στην παροχή αποτελεσματικής προστασίας στα «θιγόμενα» πρόσωπα, που ενθαρρύνονται πλέον όλο και περισσότερο να προσφεύγουν στις Υπηρεσίες μας.

**Η Προϊσταμένη του
Αυτοτελούς Τμήματος**

Βαζάκη Γεωργία

*«Μίλησες, δεν φοβήθηκες έσπασες την σιωπή και έγινε το δίκιο σου
στα χείλη μας κραυγή»*

(στίχοι: Ελεονώρα Καζαντζίδη)

