

«Η νομική προστασία κατά της ηθικής παρενόχλησης»

Γεωργιάδη Ελπίδα

«Legal protection against mobbing»

MSc, Αναπληρώτρια προϊσταμένη Μ.Μ.Α
Γ.Ν.Α «ΛΑΪΚΟ»

Ο όρος «mobbing» χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά από τον Σουηδό ψυχολόγο Heinz Leymann για να περιγράψει την εχθρική συμπεριφορά των εργαζομένων στον χώρο εργασίας¹. Ο Leymann ορίζει το mobbing ως την «εχθρική και ανήθικη επικοινωνία, η οποία κατευθύνεται με συστηματικό τρόπο από ένα ή λίγα άτομα κυρίως προς ένα άτομο το οποίο, λόγω του mobbing, ωθείται σε μια αβοήθητη και ανυπεράσπιστα κατάσταση και παραμένει εκεί μέσω του συνεχόμενου «mobbing»².

Το mobbing στον χώρο εργασίας έχει τις ρίζες του στην οργανωτική αστάθεια και προκαλεί σοβαρές συνέπειες στην υγεία, τις σχέσεις και την καριέρα αυτών που στοχοποιούνται³.

Ο όρος για την εχθρική συμπεριφορά εκφράζεται με διαφορετικές λέξεις σε διάφορες χώρες. Στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες χρησιμοποιείται ο όρος mobbing. Στις αγγλόφωνες χώρες, η εχθρική συμπεριφορά στην εργασία ονομάζεται «bullying». Άλλοι όροι που χρησιμοποιούνται είναι “moral harassment”, “victimization” και “psychological terror”¹.

Κύριο αίτιο του mobbing αποτελεί ο ανταγωνισμός στην εργασία. Οι επισφαλώς εργαζόμενοι αποτελούν τις πλέον ευάλωτες ομάδες. Επιτείνεται και εξελίσσεται δε στις περιόδους οικονομικών κρίσεων, με τον φόβο απώλειας της θέσης και την αδυναμία ουσιαστικά απασχόλησης ή ανεύρεσης άλλης θέσης εργασίας, αδρανοποιεί τα θύματα, οδηγεί δε τους εργοδότες ή τα διευθυντικά στελέχη σε κατάχρηση της εξουσίας και της θέσης τους⁴.

Κατά τον Leymann οι παράγοντες που επιδρούν στην εμφάνιση του mobbing στην εργασία είναι⁵:

- ανεπάρκεια στον σχεδιασμό της εργασίας
- ανεπάρκεια στη συμπεριφορά των ηγετικών στελεχών
- κοινωνική θέση του θύματος
- χαμηλά ηθικά πρότυπα των υπηρεσιών.

Αν και οι μέθοδοι παρενόχλησης και η δυναμική τους διαφέρουν πάρα πολύ από περίπτωση σε περίπτωση, ορισμένες παράμετροι μπορούν να καθοριστούν για να βοηθήσουν στη διάκριση διαφορετικών τύπων παρενόχλησης που συμβαίνουν τακτικά⁶.

Ο Dieter Zapf διερεύνησε τους παράγοντες που επιδρούν στην εμπειρία της παρενοχλητικής συμπεριφοράς και τους κατηγοριοποίησε ως εξής⁶:

Υπεύθυνος αλληλογραφίας:

Ελπίδα Γεωργιάδη
Ικαρίας 16 Αχαρναί, τκ. 13671
Τηλ.: 6932219160
Email: elpisgeo@gmail.com

α) οργανωσιακοί παράγοντες
β) παράγοντες που αφορούν το κοινωνικό σύστημα της ομάδας εργασίας

γ) ατομικοί παράγοντες.

Αν κοιτάξουμε την ιεραρχική δυναμική που υπάρχει μεταξύ του θύματος και του επιτιθέμενου του, μπορούμε να διαχωρίσουμε το mobbing σε⁷:

α) κάθετο από προϊστάμενο προς υφιστάμενο (που είναι το πιο σύνθητες). Ο προϊστάμενος χρησιμοποιεί την εξουσία του και επιβάλλεται, οι δε εργαζόμενοι τον ανέχονται από φόβο

β) η παρενόχληση μεταξύ συναδέλφων, φαινόμενο που μπορεί να οφείλεται σε προσωπικές εμπάθειες, στον ανταγωνισμό κλπ

γ) η παρενόχληση αντίστροφα, από υφιστάμενο ή ομάδα υφισταμένων προς προϊστάμενο (πιο σπάνια).

Ενδεδειγμένες μέθοδοι πρόληψης αποτελούν η: ενημέρωση μέσω εντύπων, η συλλογή πληροφοριών και ερωτηματολογίων, η εκπαίδευση και επιμόρφωση των εργαζομένων και η αναδιοργάνωση του καταμερισμού εργασίας και της κατανομής ευθυνών³.

Στα πλαίσια της επίσημης προστασίας των εργαζομένων, οι χώρες της Ε.Ε. άρχισαν να θεσπίζουν νόμους για την εργασιακή παρενόχληση από το 1990 και μετά.

Ορισμένες χώρες έχουν συγκεκριμένη νομοθεσία που ορίζει την παρενόχληση και προβλέπουν κυρώσεις ειδικά όταν αυτή λαμβάνει χώρα στον εργασιακό χώρο. Η πρώτη χώρα που θέσπισε νομοθεσία κατά του φαινομένου του mobbing ήταν η Σουηδία το 1994. Άλλες χώρες είναι το Βέλγιο, η Αυστραλία, ο Καναδάς, η Χιλή, η Γαλλία, η Ιαπωνία, η Λιβερία, η Λιθουανία, η Μολδαβία, η Νορβηγία, η Πολωνία, η Δημοκρατία της Κίνας (Ταϊβάν), η Ρουμανία, το Ηνωμένο Βασίλειο, και η Σερβία. Σε άλλες χώρες οι εργαζόμενοι προστατεύονται από το Σύνταγμα ή από γενικότερους νόμους σχετικά με την ισότητα ή τις διακρίσεις⁸.

Στην Ελλάδα ο εργαζόμενος που υφίσταται ηθική παρενόχληση προστατεύεται από το Σύνταγμα. Συγκεκριμένα, από τις διατάξεις περί προστασίας της αξίας του ανθρώπου (άρθρο 2 παρ. 1) (Πρωταρχικές υποχρεώσεις της πολιτείας). Ο σεβασμός και η προστασία της αξίας του ανθρώπου αποτελούν την πρωταρχική υποχρέωση της Πολιτείας. Της προσωπικής του ελευθερίας (άρθρο 5 παρ. 1) (Ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας, προσωπική ελευθερία).

Καθένας έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας, εφόσον δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα ή τα χρηστά ήθη και του δικαιώματός του στην εργασία (άρθρο 22 παρ. 1) (Προστασία της εργασίας). Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού⁸. Από τον Αστικό κώδικα άρθρο 57 παράνομη προσβολή προσωπικότητας,

άρθρο 59 αποζημίωση για ηθική βλάβη λόγω προσβολής της προσωπικότητας

άρθρο 662 ασφάλεια και υγιεινή των χώρων εργασίας, άρθρο 932 ικανοποίηση της ηθικής βλάβης, ιδίως για εκείνον που έπαθε προσβολή της υγείας, της τιμής ή της αγνείας του ή στερήθηκε την ελευθερία του. Ποινικός Κώδικας άρθρα: 361, 363, 385⁹.

Ο νόμος Ν.4808/2021 και συγκεκριμένα τα άρθρα από 2 έως 23 κυρώθηκε η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, όπως υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη της 21ης Ιουνίου 2019. Καινοτομία αποτελεί για το εθνικό δίκαιο ότι περιλαμβάνεται ρητά στις απαγορεύσεις η παρενόχληση και η βία στην εργασία (“mobbing”) ως αυτοτελής απαγόρευση αποσυνδεδεμένη από την έννοια των διακρίσεων, η οποία μπορεί να εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε να συνδέεται με αυτήν, είτε να προκύπτει από αυτήν και μπορεί να λαμβάνει χώρα ιδίως στον χώρο εργασίας, στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (αρθ. 4, Ν.4808/2021)¹⁰. Τέλος κάθε εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει δικαίωμα πέραν της δικαστικής προστασίας, να προσφύγει ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη σύμφωνα με τους Ν.3896/2010 και Ν.4443/2016 περί ίσης μεταχείρισης^{11,12}.

Βιβλιογραφία

1. EuroWORK. Mobbing. Available online <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/mobbing>. Πρόσβαση 07/04/2023
2. Leymann, H. The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 1996, 5:165-184
3. Κοϊνης Α, Σαρίδη Μ. Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας. *Ελληνικό περιοδικό της Νοσηλευτικής επιστήμης* 2013, 1(6):36-48
4. Δέδε Ι. Φαινόμενο mobbing:Εργασιακός εκφοβισμός. Ενημέρωση, 2017. Available online <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2017/11/NOEMBRIOS-DEKEMBRIOS.pdf>.
5. Leymann H, Gustafsson A. Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 1996, 5:251-76
6. Zapf D. Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower* 1999, 20:70-84
7. Καρβέλλης Μ. (2017). Mobbing: η ηθική παρενόχληση των εργαζομένων στο χώρο εργασίας. Διαθέσιμο στο <https://www.huffingtonpost.gr/mihalis-karvellis>. Τελευταία πρόσβαση 09/04/2023
8. Κωνσταντινίδης Μ. Εργασιακή παρενόχληση: Μια πρόταση έρευνας & παρέμβασης. *Υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία* 2011, 47
9. Ντότσικα Μ. Ηθική παρενόχληση στην εργασία και έμμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών τραπεζοϋπαλλήλων, νομική προστασία και ουσιαστική εφαρμογή της ισότητας των φύλων. Εισήγηση στην 6η Πανελλαδική Διάσκεψη Γυναικών 2003, Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδας, Γραμματεία Ισότητας
10. Νόμος 4808/2021 (ΦΕΚ 101/Α/19-06-2021)
11. Νόμος 3896/2010 (ΦΕΚ 207/Α/08-12-2010)
12. Νόμος 4443/2016 (ΦΕΚ 232/Α/09-12-2016)