

Περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και δικαιώματα των θυμάτων



Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, όπου τα άτομα περνούν τις περισσότερες ώρες της ημέρας τους, είναι πλέον σύνηθες φαινόμενο. Ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται κάθε ανεπιθύμητη λεκτική, μη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα, η οποία θίγει τη γενετήσια αξιοπρέπεια του ατόμου. Ειδικά στον χώρο εργασίας, η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να τελείται μεταξύ συναδέλφων, από τον εργοδότη προς τον εργαζόμενο και αντιστρόφως ή από προϊστάμενο προς υφιστάμενο και αντιστρόφως. Παρατηρείται δε ακόμη και κατά τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας και όχι μόνο στα πλαίσια μίας υφιστάμενης εργασιακής σχέσης.

Η σεξουαλική παρενόχληση στην ελληνική νομοθεσία

Η σεξουαλική παρενόχληση εμπίπτει στο πεδίο ρύθμισης τόσο του αστικού, όσο και του ποινικού δικαίου. Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν. 3896/2010 η σεξουαλική παρενόχληση θεωρείται διάκριση λόγω φύλου, η οποία απαγορεύεται. Επιπλέον, το άρθρο 337 του Ποινικού Κώδικα ορίζει ρητά την **προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας** ως ποινικό αδίκημα, ενώ στην παράγραφο 6 του ίδιου άρθρου προβλέπεται ότι, όποιος προβαίνει σε σεξουαλική παρενόχληση εκμεταλλευόμενος την εργασιακή θέση του παθόντος, τιμωρείται με φυλάκιση έως τριών ετών και χρηματική ποινή τουλάχιστον 1.000 ευρώ. Βέβαια, οι περιπτώσεις, που στοιχειοθετούν ποινικό αδίκημα, είναι οι ασελγείς χειρονομίες ή προτάσεις για ασελγείς πράξεις, περιπτώσεις δηλαδή που δεν προσβάλλουν απλώς την προσωπικότητα του ατόμου, αλλά και το κοινό αίσθημα της αιδούς και των ηθών στον χώρο εργασίας στο πεδίο της γενετήσιας ζωής και αξιοπρέπειας. Αντίθετα, η **προσβολή της προσωπικότητας** του αστικού δικαίου, η οποία συντρέχει σε κάθε περίπτωση, δεν προϋποθέτει «ασελγείς» χειρονομίες και προτάσεις, αλλά απλώς γεγονότα ικανά να αποτελέσουν **σεξουαλική διάκριση**, δημιουργώντας **εκφοβιστικό κλίμα στο χώρο εργασίας**.

Η σεξουαλική παρενόχληση από συνάδελφο

Παρά το γεγονός ότι οι περισσότερες περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης έχουν ως θύμα τον εργαζόμενο, δεν προϋποτίθεται κάποια ιεραρχική σχέση για την τέλεσή της. Όταν η σεξουαλική παρενόχληση προέρχεται από συνάδελφο, υφιστάμενο ή προϊστάμενο, ο εργαζόμενος, κατά του οποίου αυτή στρέφεται, οφείλει να ενημερώσει αμέσως τον εργοδότη του. Σύμφωνα με την **υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη** και την **Ευρωπαϊκή Οδηγία 76/207/ΕΟΚ**, αυτός οφείλει να προστατεύει τους εργαζομένους από κάθε πράξη, που συνιστά διάκριση λόγω φύλου, και ιδίως τη σεξουαλική παρενόχληση.

Περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και δικαιώματα των θυμάτων

Αυτό συνεπάγεται τη λήψη των αναγκαίων μέτρων για την προστασία της ηθικής υπόστασης και αξιοπρέπειας του εργαζομένου, καθώς και την υποχρέωση αποχής από κάθε πράξη ή παράλειψη, που δύναται να προκαλέσει προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου. Σε περίπτωση, που δεν τηρείται η υποχρέωση πρόνοιας, ο εργαζόμενος, νομιμοποιείται να επικαλεσθεί παράβαση αυτής, **καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας** ή ακόμη και **καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη**. Ο εργοδότης, εφόσον ενημερωθεί για ένα συμβάν σεξουαλικής παρενόχλησης, είτε αυτό τελείται μεταξύ συναδέλφων, είτε από προϊστάμενο προς υφιστάμενο ή αντιστρόφως, έχει την υποχρέωση να καλέσει προς συζήτηση, είτε αυτόν που προκάλεσε την παρενόχληση, είτε και τα δύο μέρη (θύμα και θύτη). Αν αυτό δεν έχει αποτέλεσμα, οφείλει να προβεί στις αναγκαίες τροποποιήσεις, ώστε να άρει τις συνέπειες αυτής και να εξασφαλίσει τη μη επανάληψή της στο μέλλον. Τέτοιες ενέργειες αποτελούν η **μετακίνηση του υπαλλήλου**, που προέβη στην παρενόχληση, ή ακόμα και η απόλυσή του, σε περίπτωση που αυτό κρίνεται αναγκαίο, υπό το πρίσμα της **αρχής της αναλογικότητας**.

Η σεξουαλική παρενόχληση από τον εργοδότη

Οι συνηθέστερες περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, που συναντώνται στη νομολογία, είναι αυτές, που στρέφονται από τον εργοδότη προς τον εργαζόμενο, καθώς αυτές ευνοούνται περισσότερο από το στοιχείο της εξάρτησης στα πλαίσια της εργασιακής σχέσης.

Η **απόλυση λόγω εκδίκησης** κατόπιν απόκρουσης της παρενοχλητικής συμπεριφοράς από τον εργαζόμενο ή λόγω μαρτυρίας ενός συμβάντος σεξουαλικής παρενόχλησης από κάποιον εργαζόμενο είναι απολύτως άκυρη (ΜΠΡ ΘΕΣΣΑΛ 1936/2015). Σε κάθε περίπτωση, η άσκηση του δικαιώματος του εργοδότη προς καταγγελία της σύμβασης εργασίας υπόκειται στους περιορισμούς του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα, ήτοι στα όρια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του κοινωνικού και οικονομικού σκοπού του δικαιώματος (ΑΠ 1655/1999). Είναι άκυρη ως **καταχρηστική η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη**, η οποία λαμβάνει χώρα κατόπιν της αντίδρασης του μισθωτού. Παράλληλα, η παράνομη και υπαίτια **προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου**, η οποία συντρέχει σε κάθε σεξουαλική παρενόχληση, συνιστά αδικοπραξία και θεμελιώνει **αξίωση χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης** (ΕΦ ΑΘ 1139/2007).

Επιπροσθέτως, αν ο εργοδότης δεν προβεί σε απόλυση, η οποία, όπως αναφέρεται ανωτέρω, θα είναι άκυρη, η σεξουαλική παρενόχληση δύναται να ερμηνευθεί ως **μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας**, υπό την έννοια ότι οι συνθήκες εργασίας μεταβλήθηκαν επί τα χείρω, καθιστώντας τη σχέση εργασίας ανυπόφορη για τον εργαζόμενο.



Περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και δικαιώματα των θυμάτων

01 Νοεμβρίου 2017

Επ' αυτού έχει κριθεί ότι οι προσωπικές συζητήσεις και ιδίως αναφορικά με τις ερωτικές σχέσεις, η πρόθεση συναντήσεων εκτός χώρου εργασίας, καθώς και οι ερωτήσεις περί σεξουαλικών εμπειριών και προτιμήσεων, συνιστούν εκδήλωση σεξουαλικής παρενόχλησης, η οποία προκαλεί **δυσάρεστο αίσθημα στον εργαζόμενο**, φθάνοντας έως και την αίσθηση εκφοβιστικού ή **ταπεινωτικού κλίματος στο χώρο εργασίας** (ΜΠΡ ΘΕΣΣΑΛ 1936/2005). Σε τέτοιες περιπτώσεις ο εργαζόμενος δύναται να ερμηνεύσει τη συμπεριφορά του εργοδότη ως μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας και να αποχωρήσει από την εργασία, θεωρώντας ότι έχει επέλθει καταγγελία της σύμβασης από την πλευρά του εργοδότη. Το ίδιο κρίθηκε και στην περίπτωση, που ο εργοδότης εξανάγκαζε συγκεκριμένη υπάλληλο να παραμένει μαζί του στο χώρο εργασίας μετά το πέρας του ωραρίου της, προκειμένου να κλείσουν τις ταμειακές μηχανές, ενώ επιπλέον της απηύθυνε συνεχώς ερωτικά τραγούδια (ΕΦ ΘΕΣΣΑΛ 957/2001). Σημειώνεται, πάντως, ότι η οικειοθελής αποχώρηση από την εργασία λόγω προηγούμενης σεξουαλικής παρενόχλησης δεν αποτελεί ορθή λύση. Ο εργαζόμενος πρέπει να γνωρίζει όλες τις επιλογές του και να ακολουθήσει την πλέον συμφέρουσα για τον ίδιο.

Η σεξουαλική παρενόχληση του εργοδότη από τον εργαζόμενο

Θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης μπορεί να αποτελεί, εκτός από τον εργαζόμενο, και ο εργοδότης. Ωστόσο, η περίπτωση αυτή δεν συναντάται τόσο συχνά και δεν έχει αντιμετωπισθεί από την ελληνική νομολογία. Αν ο εργαζόμενος προβαίνει σε σεξουαλική παρενόχληση σε βάρος του εργοδότη, θα μπορούσε να θεωρηθεί **σπουδαίος λόγος λύσης της σχέσης εργασίας**, εφόσον δημιουργούνται συνθήκες που δεν επιτρέπουν την ομαλή λειτουργία της επιχείρησης. Αν μάλιστα πληρούνται οι προϋποθέσεις του άρθρου 337 του Ποινικού Κώδικα, ο εργοδότης μπορεί να απολύσει τον εργαζόμενο, χωρίς μάλιστα να καταβάλλει την αποζημίωση απόλυσης, αφού προηγουμένως υποβάλει έγκληση.



Περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και δικαιώματα των θυμάτων

Δικαιώματα σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης

Ο νόμος παρέχει πολλές δυνατότητες προστασίας σε όποιον υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση ιδιαίτερα στο χώρο εργασίας, όπου υφίσταται σχέση οικονομικής εξάρτησης.

Δικαιώματα εργαζομένου - θύματος σεξουαλικής παρενόχλησης

Ο εργαζόμενος, που παρενοχλήθηκε σεξουαλικά, έχει τις εξής επιλογές:

Α. Αν η σεξουαλική παρενόχληση προέρχεται από τον εργοδότη, δύναται να θεωρήσει ότι το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη ασκείται καταχρηστικά και ως εκ τούτου υφίσταται μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του. Η βλαπτική αυτή μεταβολή δύναται να ερμηνευθεί ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη, με αποτέλεσμα την ύπαρξη αξίωσης καταβολής **αποζημίωσης απόλυσης**.

Β. Αν η σεξουαλική παρενόχληση προέρχεται είτε από τον εργοδότη, είτε από προϊστάμενο ή συνάδελφο, δύναται να θεωρήσει ότι υπάρχει παραβίαση της υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη, και ως εκ τούτου μονομερής βλαπτική μεταβολή με τις ανωτέρω συνέπειες.

Γ. Να θεωρήσει άκυρη την ενδεχόμενη απόλυσή του σύμφωνα με το άρθρο 9 του Ν. 3488/2006 περί απαγόρευσης διακρίσεων και να ασκήσει **αγωγή λόγω ακυρότητας της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας**, εντός τριών μηνών από την άκυρη απόλυση, αξιώνοντας τις **αποδοχές υπερημερίας** και τη συνέχεια της εργασιακής σχέσης. Μάλιστα, σύμφωνα με το άρθρο 24 του Ν. 3896/2010, όταν πιθανολογείται παραβίαση της **αρχής της ίσης μεταχείρισης**, αντιστρέφεται το βάρος απόδειξης, με αποτέλεσμα ο φερόμενος ως θύτης, να υποχρεούται να αποδείξει ότι δεν επήλθε η εν λόγω παραβίαση. Κατά κανόνα όμως, το βάρος απόδειξης έχει αυτός που επικαλείται τη σεξουαλική παρενόχληση.

Δ. Να θεωρήσει καταχρηστική την απόλυσή του (λόγω υπέρβασης των ορίων του διευθυντικού δικαιώματος, εκδίκεσης, παράβασης των ορίων που επιβάλλει η καλή πίστη κλπ) και επομένως άκυρη.

Ε. Να θεωρήσει νόμιμη την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, αξιώνοντας αποζημίωση απόλυσης.

ΣΤ. Σε κάθε περίπτωση, ο εργαζόμενος δύναται να ασκήσει **αγωγή για χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης**, καθώς συντρέχει και προσβολή της προσωπικότητάς του.

Ζ. Να υποβάλλει **μήνυση για σεξουαλική παρενόχληση**, εφόσον στοιχειοθετείται το αδίκημα του άρθρου 337 του Ποινικού Κώδικα, και ιδίως αυτό της παραγράφου 6 που αφορά την εργασία.

Η. Να απευθυνθεί στον Συνήγορο του Πολίτη και στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.

Περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και δικαιώματα των θυμάτων

Δικαιώματα εργοδότη - θύματος σεξουαλικής παρενόχλησης

01 Νοεμβρίου 2017

Ο εργοδότης, που παρενοχλήθηκε σεξουαλικά, μπορεί να προβεί σε νομότυπη απόλυση του εργαζομένου για σπουδαίο λόγο ή σε απόλυση χωρίς υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης, εφόσον πρώτα υποβάλει μήνυση για **προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειάς** του. Σε κάθε περίπτωση θα έχει και αξίωση χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης.

Συμπερασματικά, η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα αναγνωρισμένο φαινόμενο κοινωνικής παθογένειας, το οποίο όμως αντιμετωπίζεται από τον Έλληνα νομοθέτη. Προκειμένου να επιτευχθεί η καλύτερη δυνατή προστασία των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης, τόσο ο εργαζόμενος, όσο και ο εργοδότης, οφείλουν να είναι ενημερωμένοι, ώστε να αντιλαμβάνονται την παρενόχληση και να εκμεταλλεύονται τις δυνατότητες, που τους παρέχει ο νόμος. Κάθε εργαζόμενος οφείλει να γνωρίζει τα δικαιώματά του και τα όρια μίας συμπεριφοράς, που δύναται να προσβάλλει την προσωπικότητα και τη γενετήσια αξιοπρέπειά του, αποτελώντας παράλληλα **διάκριση λόγω φύλου στην εργασία**. Αντίστοιχα, κάθε εργοδότης οφείλει στα πλαίσια της υποχρέωσης πρόνοιας να λαμβάνει κάθε απαιτούμενο μέτρο, που θα αποτρέπει την εμφάνιση τέτοιων γεγονότων και θα εξασφαλίζει την άρση και τη μη επανάληψή τους στο μέλλον.

Το δικηγορικό μας γραφείο διαθέτει πολυετή πείρα στο χειρισμό υποθέσεων εργατικού δικαίου. Δεκάδες εργαζόμενοι και εργοδότες μας έχουν εμπιστευτεί. Σας προσκαλούμε να μας εμπιστευθείτε κι εσείς.