

TO BLOG

Απόψεις και ανάλυση της επικαιρότητας από τους bloggers της HuffPost



Μιχάλης Καρβέλλης

[Γίνετε fan](#)

Δικηγόρος

Mobbing: Η ηθική παρενόχληση των εργαζομένων στο χώρο εργασίας

Δημοσιεύθηκε: 13/09/2017 10:16 πμ EEST | Ενημερώθηκε: 13/09/2017 10:16 πμ EEST



Με τον όρο **mobbing** εννοείται η ηθική παρενόχληση εργαζομένων στο χώρο εργασίας τους. Κατά τον ψυχολόγο Leymann, το mobbing ορίζεται ως η εχθρική και ανήθικη επικοινωνία, η οποία κατευθύνεται με συστηματικό τρόπο από ένα ή λίγα άτομα κυρίως προς ένα άτομο το οποίο, λόγω της συστηματικής αυτής παρενόχλησης, ωθείται σε μια αβοήθητη και ανυπεράσπστη θέση. Η Γαλλίδα ψυχίατρος Marie France Hirigoyen όρισε τον όρο παρενόχληση στο χώρο εργασίας ως **κάθε καταχρηστική συμπεριφορά που εκδηλώνεται με λόγια, πράξεις, γραπτά μηνύματα και μπορεί να ζημιώσει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη σωματική ή ψυχική ακεραιότητα του ατόμου, να θέσει σε κίνδυνο την εργασία του ή να διαταράξει το εργασιακό κλίμα**. Η ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας παίρνει τη μορφή ταπεινωτικής συμπεριφοράς, άνισης μεταχείρισης, προσβολών, απομόνωσης, εξώθησης σε σφάλματα, απειλών, άσκησης ψυχολογικής βίας, ανάθεσης υπερβολικού όγκου εργασίας σε συνδυασμό με κακόβουλα σχόλια για την δήθεν ελλιπή απόδοση, τοποθέτησης σε θέση «φυγείο» χωρίς καθήκοντα και αντικείμενο εργασίας κ.α..

Το φαινόμενο αυτό, το οποίο είναι τόσο παλιό όσο και η εργασία αυτή καθ' εαυτή, προσβάλλει **καίρια την εργασιακή ειρήνη και την ψυχική υγεία των εργαζομένων**. Παγκοσμίως μελέτες έχουν καταδείξει ότι η ζημία από την ανοχή του φαινομένου αυτού ανέρχεται, για τις επιχειρήσεις, σε δισεκατομμύρια ευρώ. Τελικά δηλαδή το φαινόμενο πέραν από το εργατικό δυναμικό πλήττει **καίρια και τους εργοδότες, γεγονός που πρέπει να τους κινητοποιήσει**. Έρευνες σε πολλές χώρες έχουν καταδείξει ότι τα ποσοστά εργαζομένων που έχουν πέσει θύματα mobbing είναι άκρως ανησυχητικά.

Το φαινόμενο, όπως είναι άλλωστε αναμενόμενο, επιτείνεται και εξελίσσεται σε περιόδους οικονομικών κρίσεων, όπου ο φόβος απώλειας της θέσης εργασίας και η αδυναμία ουσιαστικά απασχόλησης ή ανεύρεσης άλλης θέσης εργασίας, αδρανοποιεί τα θύματα, οδηγεί δε πλείστες φορές τους εργοδότες ή τα διευθυντικά στελέχη τους σε **κατάχρηση της εξουσίας και της θέσης τους**.

Οι επιχειρήσεις, στην πλειονότητά τους, φαίνονται ανίκανες ή απρόθυμες να αντιμετωπίσουν το φαινόμενο, άλλες εμφανίζονται τουλάχιστον απαθείς άλλες δε ακόμα και το ενθαρρύνουν. **Υπάρχουν εργοδότες που πιστεύουν ότι μέσω της συστηματικής ηθικής παρενόχλησης των εργαζομένων θα πετύχουν μεγαλύτερη αποδοτικότητα**. Σφάλουν όμως. Ο εργαζόμενος είναι παραγωγικός όταν είναι ευχαριστημένος και σε ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον και όχι όταν δέχεται καταχρηστικές επιθέσεις. Ο εργαζόμενος -θύμα mobbing γίνεται απρόσεκτος, αναποτελεσματικός, η δε ποιότητα της εργασίας του συνεχώς πέφτει. Μελέτες έχουν καταδείξει ότι περιστατικά ηθικής παρενόχλησης δημιουργούν πολύ **σοβαρά ψυχοσωματικά προβλήματα στα θύματα-εργαζόμενους** που φτάνουν μέχρι και σε αυτοκτονικές τάσεις.

Θύμα ηθικής παρενόχλησης μπορεί να πέσει κάθε εργαζόμενος. Το mobbing προκαλείται είτε από τους εργοδότες είτε και από εργαζόμενους σε βάρος άλλων εργαζομένων. Υπάρχουν αρκετοί τρόποι εκδήλωσης της ηθικής παρενόχλησης, μεταξύ των οποίων: α) Η κάθετη-από προϊστάμενο προς υφιστάμενο (που είναι και η πιο συνήθης μορφή). 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).

Η πρόληψη του φαινομένου, με την επιμόρφωση και ενημέρωση των εργαζομένων και των εργοδοτών, για τους τρόπους αντιμετώπισής του, πρέπει να γίνει κύριο μέλημα όλων των παραγόντων του εργασιακού βίου στην Ελλάδα. **Οι επιχειρήσεις, εσωτερικά, πρέπει να δημιουργήσουν διαδικασίες αντιμετώπισής του.** Στην πράξη το θύμα συστηματικής ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας πρέπει καταρχήν να προσπαθήσει να αντιδράσει άμεσα. Θα πρέπει να λάβει ψυχολογική και νομική στήριξη. Το θύμα θα πρέπει, εάν τούτο είναι εφικτό, να αναφερθεί άμεσα στον εργοδότη του (π.χ. Διεύθυνση Προσωπικού), στον ιατρό εργασίας ή την συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης στην οποία ανήκει, προκειμένου να λάβει βοήθεια. Επίσης δύναται να αναφέρει το γεγονός στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

Ο εργαζόμενος μπορεί πάντοτε να καταφύγει στη Δικαιοσύνη. Υπάρχουν εργαλεία ευρύτερα στο Αστικό, αλλά και ειδικότερα στο εργατικό Δίκαιο, που εάν τα χρησιμοποιήσει ο εργαζόμενος-θύμα mobbing, μπορεί να προστατευθεί κανονιστικά. Για παράδειγμα μπορεί να αξιώσει **αποζημίωση για την ηθική βλάβη που υπέστη από την προσβολή της προσωπικότητάς του.** Περαιτέρω η παράλειψη του εργοδότη του να λάβει μέτρα κατά της ηθικής και ψυχολογικής παρενόχλησής του ή να την εμποδίσει, μπορεί, υπό προϋποθέσεις, να αποτελέσει μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του. Επιπλέον ο εργαζόμενος δύναται, υπό προϋποθέσεις, έως ότου ο εργοδότης άρει τις παράνομες προσβολές της ηθικής και ψυχολογικής παρενόχλησής του, να ασκήσει, υπό τους περιορισμούς βέβαια του άρθρου 281 Α.Κ., το δικαίωμα που του παρέχει το άρθρο 325 Α.Κ. ήτοι να ασκήσει το **δικαίωμα επίσχεσης εργασίας του,** αρνούμενος την εκπλήρωση της δικής του παροχής, απέχοντας από την εργασία του, ώπου ο εργοδότης να εκπληρώσει την υποχρέωση που τον βαρύνει. Σε περίπτωση που τελικά η ηθική και ψυχολογική παρενόχληση του εργαζόμενου οδηγήσει σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας του, η καταγγελία αυτή μπορεί να ελεγχθεί με βάση το άρθρο 281 Α.Κ. ήτοι να κριθεί εάν είναι άκυρη και καταχρηστική. Τέλος πέρα από τα ανωτέρω δικαιώματά του, που άπτονται ή προέρχονται από το Αστικό Δίκαιο, ο εργαζόμενος -θύμα mobbing δύναται να ζητήσει και την **ποινική τιμωρία του θύτη** με βάση διατάξεις του Ποινικού Δικαίου (εξύβριση κλπ).

Τελευταίως η συνειδητοποίηση των διαστάσεων και των συνεπειών του προβλήματος, σε παγκόσμιο επίπεδο, προκαλεί ολοένα και αυξανόμενη κινητοποίηση ινστιτούτων, ερευνητικών κέντρων, συνδικαλιστικών οργάνωσεων (εργαζομένων και εργοδοτών) για τη μελέτη του φαινομένου και την αντιμετώπισή του. **Στο πλαίσιο αυτό θα πρέπει και στην Ελλάδα να υπάρξει αντίστοιχη κινητοποίηση, και, αφού αναγνωριστεί επισήμως το φαινόμενο,** να ληφθούν από το Κράτος και τους παράγοντες του εργασιακού βίου ικανά μέτρα και να θεσπισθούν κανόνες για τον περιορισμό του και την προστασία τόσο των εργαζομένων όσο και των επιχειρήσεων. Η πρόληψη είναι αυτή που θα βοηθήσει στην αντιμετώπιση της καλπάζουσας, στην Ελλάδα, εξέλιξης του φαινομένου.

Περισσότερα: [ΚΟΙΝΩΝΙΑ αγορά εργασίας ηθική παρενόχληση mobbing φόβος θέσεις εργασίας ανεργία](#)

Σχόλια

0 σχόλια

Ταξινόμηση κατά:



Προσθέστε ένα σχόλιο...

[Πρόσθετο σχολίων στο Facebook](#)

[RSS](#) | [Συνέες Ερωτήσεις](#) | [Σύμβαση Χρήστη](#) | [Πολιτική Απορρήτου](#) | [Πολιτική Σχολίων](#) | [Σχετικά Με Εμάς](#)

[Επικοινωνήστε Μαζί Μας](#) | [Αρχείο](#)

Copyright ©2017 TheHuffingtonPost Holdings LLC. Με την επιφύλαξη παντός δικαιώματος. | "The Huffington Post" Απ αποτελεί σήμα κατατεθέν του TheHuffingtonPost.com, Inc. Με την επιφύλαξη όλων των δικαιωμάτων. 2017©

Τμήμα της **HPMG News**