



**Πανελλήνια Ομοσπονδία Ενώσεων Στρατιωτικών
(Π.ΟΜ.ΕΝ.Σ.)**

member of



Νόμιμα αναγνωρισμένη επαγγελματική Ομοσπονδία με την υπ' αριθμ.16/2017 διαταγή του Ειρηνοδικείου Χαλανδρίου, καταχωρημένη στα βιβλία Ομοσπονδιών του Πρωτοδικείου Αθηνών με αριθμό μητρώου 844 και αριθμό βιβλίου συνδικαλιστικών οργανώσεων 6390.

Ηλεκτρονική διεύθυνση: www.pomens.gr – facebook ΠΟΜΕΝΣ

Email: info@pomens.gr

Αριθμ. Πρωτ. 18/ 2023

Αθήνα, 13 Φεβρουαρίου 2023

ΠΡΟΣ: Υπουργό Εθνικής Άμυνας κ. Νίκο Παναγιωτόπουλο
Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων κ. Κωστή Χατζηδάκη
Υφυπουργό Εθνικής Άμυνας κ. Νικόλαο Χαρδαλιά
Υφυπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, κα Μαρία Συρεγγέλα
Βουλευτές της Διαρκούς Επιτροπής Εθνικής Άμυνας και Εξωτερικών Υποθέσεων
Βουλευτές της Διαρκούς Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων
Γενικό Γραμματέα Υπουργείου Εθνικής Άμυνας κ. Αντώνιο Οικονόμου
Συνήγορο του Πολίτη
Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας – Σ.ΕΠ.Ε.
ΕΓΑ/ΓΕΕΘΑ - ΕΓΑ/ΓΕΣ - ΕΓΑ/ΓΕΝ - ΕΓΑ/ΓΕΑ - ΕΓΑ/ΑΤΑ

ΚΟΙΝ : Διευθυντή Στρατιωτικού Γραφείου κ. ΥΕΘΑ - ΥΦΕΘΑ
Νομικό Σύμβουλο κ. ΥΕΘΑ - ΥΦΕΘΑ
Στρατιωτικοί συντάκτες

ΘΕΜΑ: Ηθική Παρενόχληση - Εργασιακός Εκφοβισμός (MOBBING)
Στρατιωτικών στο Εργασιακό Περιβάλλον των Ενόπλων Δυνάμεων

ΣΧΕΤ : α. ΠΔ 456/1984
β. Ν 2287/1995
γ. ΟΔΗΓΙΑ 2000/43/ΕΚ
δ. ΟΔΗΓΙΑ 2000/78/ΕΚ
ε. Ν 3304/2005
στ.Ν 3528/2007
ζ. Ν 3769/2009
η. Ν 3896/2010
θ. Ν 4097/2012
ι. ΟΔΗΓΙΑ 2014/54/ΕΕ
ια. Ν 4443/2016
ιβ. ΟΔΗΓΙΑ 2019/1158/ΕΕ
ιγ. ΙΛΟ 2019/С190
ιδ. Ν 4604/2019
ιε. Ν 4619/2019
ιστ. Ν 4808/2021
ιζ. <https://www.pomens.gr/isotita-fylon/deltia-typou/1638-pomens-mixanizmos-kataggelion-morfon-emfylis-vias-stis-e-d>
ιη. ΥΑ 82063/2021 (ΦΕΚ 5059/Β 1.11.2021)

**Αξιότιμοι κ.κ. Υπουργοί, Αξιότιμοι κ.κ. Βουλευτές της Διαρκούς
Επιτροπής Εθνικής Άμυνας και Εξωτερικών Υποθέσεων, Αξιότιμοι κ.κ.**

Βουλευτές της Διαρκούς Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων, Αξιότιμε κ.κ. Γενικά Γραμματέα, Αξιότιμοι κ.κ. Αρχηγοί,

1. Η Πανελλήνια Ομοσπονδία Ενώσεων Στρατιωτικών - ΠΟΜΕΝΣ, γίνεται επί μακρού χρόνου αποδέκτης πληθώρας καταγγελιών που αφορούν περιστατικά Ηθικής Παρενόχλησης - Εργασιακού Εκφοβισμού κατά την εργασία, στις τάξεις των Ενόπλων Δυνάμεων, με θύματα και θύτες εν ενεργεία στελέχη.

2. Ως Ηθική Παρενόχληση - Εργασιακός Εκφοβισμός (Mobbing), στον χώρο της εργασίας, νοείται, όπως σύμφωνα με τα σχετικά (ιβ) & (ιγ) ορίστηκε, η επαναλαμβανόμενη αδικαιολόγητη συμπεριφορά προς έναν εργαζόμενο (ή ομάδα εργαζομένων), που προκαλεί κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία του.

3. Το φαινόμενο του Mobbing εκδηλώνεται με λεκτική επίθεση σε συνδυασμό με εχθρικές και καταχρηστικές συμπεριφορές οι οποίες περιλαμβάνουν πράξεις ή/και παραλήψεις κατευθυνόμενες στο επιδιωκόμενο εκείνο αποτέλεσμα της ζημώσης της προσωπικότητας του θύματος, υπονόμευσης του κύρους και της φήμης του, κλονισμού της ψυχικής του υγείας, προσβολής της αξιοπρέπειάς του και τέλος, αμφισβήτησης της εργασιακής του αρτιότητας.

Εξειδικεύεται με συστηματική άσκηση ψυχολογικής βίας, διαμόρφωση ταπεινωτικού εργασιακού περιβάλλοντος μέσω (δυσμενούς) διακριτικής μεταχείρισης (συχνά σκοπίμως εμφανή σε τρίτους), απειλή ή/και επιβολή διοικητικών κυρώσεων, **σκόπιμη υπερφόρτωση με όγκο εργασίας και εν γένει υπερβολικά καθήκοντα, επιτιμήσεις για δήθεν ή συνεπαγόμενη ελλιπή απόδοση εξαιτίας του φόρτου**, ο οποίος, δυνητικά οδηγεί σε ολοκληρωτική εξάντληση (burn out) του εργαζόμενου/διοικούμενου και ακολούθως στην εξώθηση του σε σφάλματα. Άλλοτε πάλι, επιλέγεται μια διαφορετική διαδρομή στα πλαίσια του αυτού φαινομένου (της ηθικής παρενόχλησης), **η μη ανάθεση καθηκόντων και αντικειμένου εργασίας (στο ψυγείο) με εμπέδωση του αισθήματος της αχρηστίας στο θύμα και παγίωση της αυτής εντύπωσης (για το θύμα) στο υπόλοιπο έμψυχο εργασιακό δυναμικό.**

4. Συγκεκριμένα η Ηθική Παρενόχληση - Εργασιακός Εκφοβισμός εκφράζεται με τους εξής τρόπους:

α. Προσβολή των συνθηκών εργασίας. Το θύμα – Στελέχη των ΕΔ, επικρίνονται συνεχώς, δίχως να έχουν τη δυνατότητα απολογίας, καθώς οι εκφοβιστές αποφεύγουν τη λεκτική επικοινωνία ή τη βλεμματική επαφή μαζί τους.

β. Προσβολή των κοινωνικών σχέσεων. Το θύμα – Στελέχη των ΕΔ απορρίπτονται, περιθωριοποιούνται, απομονώνονται και εξαιρούνται από τα δρώμενα.

γ. Προσβολή της αξιοπρέπειας. Το θύμα – Στελέχη των ΕΔ, βάλλονται με ψευδείς κατηγορίες μέσω συκοφαντικών παρατηρήσεων που στιγματίζουν τη φήμη τους στο εργασιακό περιβάλλον. Η αλήθεια διαστρεβλώνεται υπέρ των συκοφαντών, ενώ οι εκκλήσεις για υποστήριξη δεν βρίσκουν ανταπόκριση.

δ. Προσβολή της επαγγελματικής επάρκειας. Το θύμα – Στελέχη των ΕΔ επιβαρύνονται με υπερβολικά ή υποτιμητικά καθήκοντα. Οι εργασίες του ακυρώνονται και λογοκρίνονται. Οι εργασιακές υποχρεώσεις δεν προσδιορίζονται σκοπίμως, ενώ οι αιτήσεις για άδεια πολλές φορές απορρίπτονται ή ενδεχομένως να αναστέλλονται οι ήδη εγκεκριμένες άδειες.

5. Οι κατηγορίες του Mobbing διακρίνονται σε:

α. Κάθετη ή κατιούσα (η συνηθέστερη εκδήλωση), όταν ένα ανώτερο ιεραρχικά στέλεχος των Ενόπλων Δυνάμεων παρενοχλεί ένα ή περισσότερα κατώτερα στην ιεραρχία στελέχη. Συχνά, καταχρώμενος την εξουσία της θέσης του, λειτουργεί αυθαίρετα και αυταρχικά παραβιάζοντας συχνά κανόνες δικαίου, με αποτέλεσμα να προκαλεί στον κατώτερο αισθήματα αποδυνάμωσης, ψυχολογικής πίεσης και φόβου που κατατείνουν σε παθητική ανοχή (εξαιτίας του φόβου).

β. Οριζόντια, όταν εντοπίζεται ανάμεσα σε ομοιόβαθμα στελέχη τα οποία ερίζουν για υπηρεσιακά θέματα, ανταγωνίζονται, συγκρούονται και αναπτύσσουν προσωπικές εμπαθείες. Η παρενόχληση σε αυτό το επίπεδο εκδηλώνεται είτε μονόπλευρα είτε αμοιβαία.

γ. Ανιούσα (η πιο σπάνια περίπτωση), όταν η παρενόχληση εκπορεύεται από ένα ή περισσότερα στελέχη προς ανώτερο ιεραρχικά στέλεχος, Προϊστάμενο, Διευθυντή ή Διοικητή όταν αυτό το στέλεχος δεν χαιρεί εκτίμησης ούτε ως προς την θέση του, ούτε ως προς την προσωπικότητα του

6. Οι επιπτώσεις Ηθικής Παρενόχλησης - Εργασιακού Εκφοβισμού (Mobbing), είναι καταλυτικές τόσο για το θύμα όσο και για την Υπηρεσία. **Καίτοι τα περιστατικά επιθετικότητας δεν είναι άγνωστα στην εργασιακή καθημερινότητα των στελεχών, εκείνα που αξιολογούνται άκρως επικίνδυνα είναι αυτά που εμπεριέχουν συστηματική παρενόχληση.** Το δε θύμα αναπτύσσει με τον καιρό προβλήματα ψυχικής υγείας τα οποία εκδηλώνονται με φοβίες, κατάθλιψη, νευρικό κλονισμό και βίαια ξεσπάσματα. Η σωματοποίηση του στρες συνήθως ακολουθεί μέσω της εμφάνισης ποικίλης γκάμας ασθενειών. Ωστόσο, το δεδομένο εργασιακό περιβάλλον, μέσα από τις επιθέσεις που προσλαμβάνει το θύμα, μεταβάλλει την αντίληψη του για την Υπηρεσία ενώ και το ίδιο περιέρχεται σε μια δίνη αμφισβήτησης του ίδιου του εαυτού του, σταδιακής αποξένωσης και τελικά απώλειας κάθε ενδιαφέροντος για το Υπηρεσιακό έργο.

7. Στον αντίποδα, η Στρατιωτική Υπηρεσία που επιτρέπει ή/και ευθύνεται (είτε άμεσα είτε έμμεσα) για την μη λήψη μέτρων πρόληψης/καταστολής του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης, πιθανόν θα βρεθεί πολύ σύντομα αντιμέτωπη με άμεσες και μετρήσιμες συνέπειες, όπως, η αρνητική στάση απέναντι στην Υπηρεσία λόγω και της έλλειψης κινήτρων, η χαμηλή παραγωγικότητα του θύματος κατά την άσκηση των καθηκόντων του, η απουσία πρωτοβουλιών και η τακτική απουσία του, λόγω αναζήτησης ιατρικής / νοσοκομειακής βοήθειας (λήψη επαναλαμβανόμενων αναρρωτικών αδειών). Σε δεύτερο χρόνο, τυπικές μορφές έμμεσων επιπτώσεων για την Υπηρεσία είναι η πιθανή απομείωση του ενεργού δυναμικού της Μονάδας, η μικρότερη αφοσίωση και η δυνητική εμπλοκή σε δικαστικές διαδικασίες.

8. Ο Κοινός Νομοθέτης, έχοντας υπόψη του το φαινόμενο του Mobbing και πάντως κάτω από την πίεση του κοινοτικού κεκτημένου, όπως αυτό διαμορφώθηκε με τις Οδηγίες των όμοιων (γ), (δ), (ι) και (ιβ) αλλά και την απτή υποχρέωση συμμόρφωσης του στις προβλέψεις του Παγκόσμιου Οργανισμού Εργασίας (ILO) του σχετικού (ιγ), εισήγαγε στο εγχώριο Ουσιαστικό Δίκαιο σειρά αποσπασματικών ρυθμίσεων με τα όμοια (ε), (ζ), (η), (θ), (ια), (ιδ), (ιστ) & (ιη). Εντούτοις, δεν υπάρχει πλήρης «κωδικοποίηση» ενεργειών κατά του mobbing στον ευρύτερο χώρο του Δημοσίου και δη στις Ένοπλες Δυνάμεις όπου η αυστηρή δομή τους επιτρέπει εξέλιξη και αποσιώπηση του φαινομένου. Περαιτέρω, στον Κώδικα Δημοσίων

Υπαλλήλων του σχετικού (στ) χρίζει η ενσωμάτωση ρύθμισης για την υπό όρους και προϋποθέσεις συγκρότηση οργάνου το οποίο θα επιμεληθεί την διεξαγωγή έρευνας καταγγελιών ηθικής παρενόχλησης προς αποφυγή φαινομένων κατάχρησης εξουσίας.

Παρόλα αυτά, στα πλαίσια της συνταγματικής πρόβλεψης του άρθρου δύο (2) του Συντάγματος (προστασία της αξίας του ανθρώπου) αλλά και με το υπάρχον νομοθετικό πλαίσιο, τα εν ενεργεία στελέχη (θύματα mobbing) μπορούν να προστατευτούν δικαστικά με ευρεία χρήση ειδικών άρθρων των ομοίων (α), (β) & (ιε), προβαίνοντας σε αξιοποίηση διατάξεων αφενός αστικού ενδιαφέροντος όπως εκείνες για την προστασία της προσωπικότητας και την αξίωση αποζημίωσης λόγω ηθικής βλάβης, αφετέρου διατάξεων ποινικού ενδιαφέροντος όπως η εξύβριση, η κατάχρηση εξουσίας κ.α, με τις οποίες μπορεί να ζητήσει την ποινική τιμωρία του θύτη.

9. Εκείνο, όμως, που έχει πραγματικά σημασία και πάντως πριν την καταφυγή στην δικαιοσύνη, είναι η πρόληψη του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία. Ευθύνη των Γενικών Επιτελείων είναι η παραγωγή - έκδοση Διαταγών με κατευθύνσεις και διαδικασίες σχετικές με την αντιμετώπιση της, η ενημέρωση του προσωπικού των Ενόπλων Δυνάμεων, η αυστηροποίηση των διοικητικών μέτρων όπου είναι αναγκαίο, η εμπλοκή του Ιατρού Υπηρεσίας με την παροχή ψυχολογικής υποστήριξης και η ανάλογη αφύπνιση των Δομών Υγείας.

Αξιότιμοι κ.κ. Υπουργοί, Αξιότιμοι κ.κ. Βουλευτές της Διαρκούς Επιτροπής Εθνικής Άμυνας και Εξωτερικών Υποθέσεων, Αξιότιμοι κ.κ. Βουλευτές της Διαρκούς Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων, Αξιότιμοι κ.κ. Γενικά Γραμματέα, Αξιότιμοι κ.κ. Αρχηγοί,

10. Η Ηθική Παρενόχληση - Εργασιακός Εκφοβισμός (MOBBING) στο εργασιακό περιβάλλον επηρεάζει άμεσα την υγεία και την ασφάλεια των στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων ενώ επιπρόσθετα αποστερεί από τις ίδιες, καίριους πόρους ανθρώπινου δυναμικού, αφού τα θύματα της δυνητικά είτε θα παρουσιάσουν μειωμένη απόδοση, είτε θα λειτουργούν ως «αναχωρητές» στην Υπηρεσία, είτε ακόμα η ίδια η Διοίκηση θα τους περιθωριοποιήσει. Ως φαινόμενο, δυναμιτίζει τις εργασιακές σχέσεις και αποσυσπειρώνει τα στελέχη, όπου εμφανίζεται. Η νομοθετική αυστηροποίηση, η ενημέρωση στις κατά τόπους Μονάδες και η εσωτερική λήψη μέτρων σε επίπεδο Γενικών Επιτελείων προβάλλει ως επιτακτική ανάγκη.

11.Εισηγητής θέματος: Τομεάρχης Μέριμνας Προσωπικού, Ανθυποπολιάρχος (Ε) Γεώργιος Λέντζιος, τηλεφ. 6958471300.

12.Χειριστής θέματος: Αντιπρόεδρος Μέριμνας Προσωπικού, Αντισμήναρχος (ΤΣΕ) Νικόλαος Παναγιωτίδης, τηλεφ. 6983 503377.

Μετά τιμής
Για την Εκτελεστική Γραμματεία

Ο Πρόεδρος

Ο Γενικός Γραμματέας

Δημήτριος Ρώτας
Ασυχος (ΥΔΚ)

Γεώργιος Θεοδώρου
Ανχης (ΠΖ)