Βιοτεχνικό Επιμελητήριο Πειραιά
Καραϊσκου 111, 185 32 Πειραιάς
Τηλ: 210-4110443, 210-4174765, 210-4176147

Δημοσιεύτηκε στις **28-02-2022** στην κατηγορία **Ασφαλιστικά Θέματα - Απασχόληση**

Διευκρινίσεις για την υποβολή προς κύρωση κανονισμών Εργασίας προσωπικού που καταρτίζονται μονομερώς από τον εργοδότη, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν.δ. 3789/1957, σε συμμόρφωση με το άρθρο 11 του ν. 4808/2021 και την υπ' αριθ. 82063/2021 ΥΑ

Α. Με τα άρθρα 9 και 10 του Ν. 4808/2021 θεσπίστηκε η υποχρέωση των επιχειρήσεων που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα να υιοθετούν πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, στην οποία δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς και προσδιορίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς, καθώς και πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, στην οποία περιγράφεται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών αυτών, κατά τρόπο που διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.
Οι πολιτικές αυτές σύμφωνα με το άρθρο 11 του Ν. 4808/2021 είναι αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων ως περιεχόμενο της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή του Κανονισμού Εργασίας ή καταρτίζονται από τον εργοδότη, κατόπιν διαβούλευσης με τους εκπροσώπους της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης ή με το συμβούλιο εργαζομένων και, εφόσον δεν υπάρχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων, κατόπιν ενημέρωσης των εργαζομένων και ανάρτησης του σχεδίου πολιτικής στον χώρο εργασίας ή γνωστοποίησής του, προκειμένου να λάβει απόψεις.
Ειδικά ως προς τα πειθαρχικά παραπτώματα, την πειθαρχική διαδικασία και τις πειθαρχικές ποινές στο πλαίσιο ή σε συνέχεια καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, προβλέπεται να αποτελούν υποχρεωτικό περιεχόμενο του Κανονισμού Εργασίας, εφόσον τέτοιος υπάρχει ή υπάρχει υποχρέωση κατάρτισης τέτοιου.
Σύμφωνα με τις μεταβατικές διατάξεις του άρθρου 23, παρ.1 του Ν. 4808/2021, κατά το διάστημα μέχρι τη σύναψη επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, όπου εφαρμόζεται, ή μέχρι την κατάρτιση ή τροποποίηση του κανονισμού εργασίας, όπου υπάρχει, προκειμένου να συμπεριληφθούν σε αυτά οι πολιτικές καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης και διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10, η υποχρέωση του εργοδότη εκπληρώνεται με τη θέση σε ισχύ των πολιτικών αυτών με δική του απόφαση που λαμβάνεται εντός τριών (3) μηνών από την έναρξη ισχύος του Νόμου, κατόπιν διαβούλευσης με τους εργαζόμενους ή τους εκπροσώπους τους, σύμφωνα με όσα ορίζονται στην παρ. 1 του άρθρου 11 του ν. 4808/2021. Σε περίπτωση παραβίασης των ανωτέρω άρθρων από τον εργοδότη επιβάλλονται σχετικές διοικητικές κυρώσεις, με αιτιολογημένη απόφαση του αρμοδίου οργάνου, σύμφωνα με το άρθρο 19 του Ν. 4808/2021.
Στην υπ' αριθ. 82063/2021 Απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων που εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 2 του άρθρου 22 του ν. 4808/2021, ορίζεται το περιεχόμενο

των πολιτικών για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 του Ν. 4808/2021, καθώς και σχετικές οδηγίες προς τους υπόχρεους. Σημειώνεται ότι στο άρθρο 4 της ανωτέρω ΥΑ περιλαμβάνεται ενδεικτικό ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ για την εκπλήρωση της υποχρέωσης που προκύπτει από τις διατάξεις αυτές.

Β. Αναφορικά με τους Κανονισμούς Εργασίας προσωπικού που καταρτίζονται μονομερώς από τον εργοδότη, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν.δ. 3789/1957, προκειμένου να συμμορφωθούν προς τις αναφερθείσες υπό σημείο Α) του παρόντος υποχρεώσεις, οι επιχειρήσεις - εργοδότες οφείλουν:

i.) Εφόσον διαθέτουν ήδη εγκεκριμένο Κανονισμό Εργασίας, να καταθέτουν προς την αρμόδια υπηρεσία αίτηση τροποποίησης του Κανονισμού τους με συνημμένα τα ακόλουθα:

• Υπεύθυνη δήλωση του νομίμου εκπροσώπου όπου θα αναγράφεται ο συνολικός αριθμός εργαζομένων που απασχολούνται στην επιχείρηση και θα βεβαιώνεται ότι δεν υπάρχει στην επιχείρηση σωματείο εργαζομένων ή συμβούλιο εργαζομένων

• Σχέδιο τροποποίησης Κανονισμού το οποίο θα επιγράφεται «ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ του Εγκεκριμένου υπ αριθμ' ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ» το οποίο θα περιλαμβάνει την πολιτική της επιχείρησης για τη βία και παρενόχληση στην εργασία, καθώς και τις πειθαρχικές ρυθμίσεις, με παραπομπή στο πειθαρχικό δίκαιο του εγκεκριμένου Κανονισμού.

• Φωτοαντίγραφο του εγκεκριμένου Κανονισμού.

ii) Εφόσον πρόκειται να καταθέσουν ή έχουν ήδη καταθέσει Κανονισμό Εργασίας, αλλά προς το παρόν εκκρεμεί η έγκρισή του, να υποβάλουν ή να επανυποβάλουν αντιστοίχως, Σχέδιο Κανονισμού στο οποίο θα περιλαμβάνεται και η πολιτική της επιχείρησης για την βία και παρενόχληση στην εργασία καθώς και οι αντίστοιχες πειθαρχικές ρυθμίσεις.

Σημειώνεται ότι οι υποβολές των ανωτέρω Σχεδίων Κανονισμών Εργασίας γίνονται αρμοδίως ως εξής:

• για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις στα κατά τόπους αρμόδια Τμήματα Συντονισμού Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων (ΤΣΕΕΣ) των Περιφερειακών Διευθύνσεων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων (παρ. 2.ια του άρθρ. 2 του Ν.3996/2011, άρθρο 47 π.δ. 134/2017). Η τοπική αρμοδιότητα των ΤΣΕΕΣ ορίζεται με βάση τον τόπο που βρίσκεται η έδρα της επιχείρησης.

• για τις επιχειρήσεις του Δημοσίου τομέα, των Τραπεζών και των Κλινικών, στη Δ/νση Ατομικών Ρυθμίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (άρθρο 19 π.δ. 134/2017), προκειμένου να γίνει η επεξεργασία και κύρωση αυτών, με έκδοση Κοινών Υπουργικών Αποφάσεων κατόπιν γνωμοδότησης του Τμήματος Αμοιβής και Όρων Εργασίας στον Ιδιωτικό Τομέα του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας (ΑΣΕ).

Πηγή : http://bep.gr/diefkriniseis-gia-tin-ypoboli-pros-kyrosi-kanonismon-ergasias-prosopikou-pou-katartizontai-monomeros-apo-ton-ergodoti-symfona-me-tis-diataxeis-tou-nd-37891957-se-symmorfosi-me-to-arthro-11-tou-n-48082021-kai-tin-yp-arith-820632021-ya.html