

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΩΝ

ΣΧΟΛΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ: ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ»

ΦΟΙΤΗΤΡΙΕΣ: ΚΟΚΚΟΤΗ ΒΑΣΙΛΙΚΗ

ΝΤΕΜΟΥ ΛΕΜΟΝΙΑ

ΔΟΣΗ ΧΡΥΣΟΥΛΑ

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: κ. ΝΙΚΗ ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ

ΠΑΤΡΑ 2009

ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΡΙΑ

Η πτυχιακή αυτή διατριβή δεν θα μπορούσε να είχε φτάσει στα χέρια σας εάν δεν υπήρχε η υποστήριξη, η ενθάρρυνση αλλά και η συνεισφορά αρκετών ανθρώπων.

Ευχαριστούμε θερμά την καθηγήτρια κ. Γεωργιάδου για την καθοδήγηση της και την συνεχή επιτήρηση επί της εργασίας αυτής.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Το θέμα αυτής της εργασίας είναι «το Εργατικό ατύχημα». Θεωρήσαμε ενδιαφέρον να αναλύσουμε το θέμα διότι εάν και ζούμε σε μια σύγχρονη κοινωνία που θεωρητικά παρέχει όλες τις τεχνικές δυνατότητες για την αποφυγή των εργατικών ατυχημάτων, παρ' όλα αυτά τα εργατικά ατυχήματα είναι συχνό φαινόμενο στο χώρο της εργασιακής πραγματικότητας.

Αρχικά στο πρώτο μέρος θα σας παρουσιάσουμε μια συνοπτική αναφορά για την υγιεινή και ασφάλεια στους χώρους εργασίας καθώς και τις υποχρεώσεις του εργοδότη περί πρόνοιας, υγιεινής και ασφάλειας. Στο δεύτερο μέρος της εργασίας μας θα σας παρουσιάσουμε από νομική άποψη το εργατικό ατύχημα όσον αφορά την έννοια και την νομοθετική θεμελίωση της, την ευθύνη του εργατικού ατυχήματος αλλά και την αποζημίωση στην περίπτωση πρόκλησης εργατικού ατυχήματος.

Η εργασία μας ολοκληρώνεται με παρουσίαση ενδεικτικής περιπτώσιολογίας εργατικών ατυχημάτων όπως έχουν αντιμετωπιστεί από τα ελληνικά δικαστήρια.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη

1.1	Ορισμός της έννοιας «υποχρέωση για πρόνοια».....	9
1.2	Δικαίωμα μισθωτού σε περίπτωση παράβασης.....	11
1.3	Κατηγορίες υποχρέωσης πρόνοιας.....	13
1.3.1	Ειδικές υποχρεώσεις για πρόνοια που προβλέπονται απ' το νόμο.....	14
1.3.2	Εξειδικευμένες υποχρεώσεις πρόνοιας διαμορφωμένες από την πράξη.....	18

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Υγιεινή και ασφάλεια στους χώρους εργασίας

2.1	Έννοια και ανάλυση του ορισμού της υγιεινής και ασφάλειας.....	21
2.2	Νόμος 1568/1985.....	23
2.2.1	Ταξινόμηση του νόμου 1568/1985 με βάση το ουσιαστικό περιεχόμενο των υποχρεώσεων.....	25

2.3 Το σύστημα πρόληψης και η ευθύνη.....	28
2.4 Νομοθετήματα- Οδηγίες Ε.Ο.Κ.....	30
Οδηγίες της ΕΟΚ για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας.....	37
2.5 Βασικές υποχρεώσεις εργοδοτών- εργαζομένων.....	42
2.5.1 Επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας εργαζομένων (ΕΥΑΕ).....	42
2.5.1.1 Πεδίο Εφαρμογής.....	44
2.5.1.2 Σύσταση- Λειτουργία.....	45
2.5.1.3 Αρμοδιότητες.....	46
2.5.2 Εμπειρογνώμονες.....	48
2.5.2.1 Τεχνικός Ασφαλείας (ΤΑ).....	49
2.5.2.2 Ιατρός Εργασίας (ΙΕ).....	51
2.5.2.3 Κοινά χαρακτηριστικά του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας.....	53
2.5.3 Κρατικός έλεγχος και καταστολή.....	57
2.5.4 Αντιμετώπιση των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών	59

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Υποχρεώσεις του εργοδότη περί υγιεινής και ασφάλειας

3.1 Υποχρέωση σύνταξης Γραπτής Μελέτης Εκτίμησης του Επαγγελματικού Κινδύνου (ΜΕΕΚ).....	61
---	----

3.2 Υποχρέωση ενημέρωσης των εργαζομένων και πληροφόρησης και διαβούλευσης με τους εκπρόσωπους τους επί ζητημάτων ΥΑΕ.....	61
3.3 Υποχρέωση του εργοδότη συνεδριάζει με την ΕΥΑΕ, παρουσία του Γιατρού Εργασίας (ΓΕ) και του Τεχνικού Ασφαλείας (ΤΑ).....	62
3.4 Υποχρέωση Θέσπισης Κανονισμού (ΥΑΕ).....	63
3.5 Υποχρέωση εφοδιασμού με Ατομικό Βιβλιάριο Επαγγελματικού Κινδύνου.....	63
3.6 Μέτρα προστασίας των εργαζομένων.....	63
3.7 Ειδικά μέτρα για την προστασία των εγκύων γυναικών.....	64
3.8 Όργανα ελέγχου, ενημέρωσης και πληροφόρησης επί θεμάτων ΥΑΕ.....	66
3.9 Εργοδοτική ευθύνη από την παράβαση των υποχρεώσεων.....	68
3.9 α) Διοικητικές κυρώσεις.....	68
3.9. β) Ποινικές κυρώσεις.....	70

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΤΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ

1.1 Γενικά	71
1.2 Έννοια του εργατικού ατυχήματος.....	73
1.2 α) Βίαιο Συμβάν.....	74

1.2 β) Αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ του βίαιου συμβάντος και της εργασίας.....	74
1.2 γ) Πρόκληση ανικανότητας για εργασία ή θάνατο.....	75
1.2.1. Περιπτώσεις που θεωρούνται εργατικό ατύχημα.....	76
1.2.2 Περιπτώσεις που δεν θεωρούνται εργατικό ατύχημα.....	78
1.3 Εργατικό ατύχημα κατά την διάρκεια της απεργίας.....	80
1.4 Ναυτικό ατύχημα.....	81
1.5 Η νόσος ως εργατικό ατύχημα- Επαγγελματικές ασθένειες.....	82
1.6 Νομοθεσία επί του εργατικού ατυχήματος.....	85

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΛΟΙΠΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΕΠΙ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ

2.1 Γενικά.....	88
2.1.1 Υποχρέωση βεβαίωσης ή αναγγελίας του ατυχήματος	89
2.1.2 Υποχρέωση τήρησης αμετάβλητων των στοιχείων.....	91
2.1.3.Υποχρέωση τήρησης βιβλίων εργατικών ατυχημάτων.....	91
2.1.4 Υποχρέωση τήρησης καταλόγου εργατικών ατυχημάτων.....	92
2.1.5 Για την αναγγελία μη εργατικού ατυχήματος.....	92

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

3.1 Γενικά.....	93
3.2 Αντικειμενική ευθύνη του εργοδότη.....	93
3.3 Υποκειμενική ευθύνη του εργοδότη.....	95
3.4 Ένσταση συνυπαιτιότητας του παθόντος.....	97
3.5 Συντρέχουσα ευθύνη τρίτου.....	98

3.6 Παραγραφή αξίωσης.....	98
3.7 Τελικές παρατηρήσεις.....	98

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

4.1 Αποζημίωση με βάση την εργατική νομοθεσία.....	100
4.1.1 Προσδιορισμός της αποζημίωσης με βάση το Ν.551/1915.....	101
4.1.2 Ανάλυση των περιπτώσεων αποζημίωσης σύμφωνα με το Ν.551/1915.....	102
4.1.2.1 Πλήρης- διαρκής ανικανότητα.....	102
4.1.2.2 Μερική διαρκής ανικανότητα.....	102
4.1.2.3 Πλήρης πρόσκαιρη ανικανότητα.....	103
4.1.2.4 Μερική πρόσκαιρη ανικανότητα.....	103
4.1.2.5 Θάνατος.....	104
4.1.3 Όρια αποζημίωσης.....	104
4.2 Αποζημίωση μισθωτών που καλύπτονται από το ΙΚΑ.....	106
4.3 Απαλλαγή εργοδότη από την υποχρέωση αποζημίωσης σε μισθωτούς που υπάγονται στο ΙΚΑ.....	107
4.4 Αποζημίωση με βάση το κοινό αστικό δίκαιο.....	107
4.5 Αποζημίωση για υλικές ζημιές.....	109
4.6 Αποζημίωση για ηθική βλάβη- ψυχική οδύνη.....	109

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Ανάλυση δικαστικών αποφάσεων.....	112
-----------------------------------	-----

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

1.1 Ορισμός της έννοιας «υποχρέωση για πρόνοια»

Από μια σειρά διατάξεων του αστικού κώδικα και με δεδομένο ότι η εργασιακή σχέση δεν έχει μόνο οικονομικό αλλά και προσωπικό χαρακτήρα συνάγεται η γενικότερη υποχρέωση του εργοδότη να μεριμνά για την προστασία του προσώπου του εργαζομένου, σύμφωνα με τις γενικότερα κρατούσες κοινωνικές αντιλήψεις και επιδεικνύοντας την απαιτούμενη στις συναλλαγές επιμέλεια.

Με τον όρο « υποχρέωση για πρόνοια » εννοούμε σύμφωνα μ' έναν παραδοσιακό ορισμό την υποχρέωση του εργοδότη να φροντίζει για την προστασία του μισθωτού και ειδικότερα την υποχρέωσή του να αποφεύγει κάθε ενέργεια που μπορεί να βλάψει τα συμφέροντά του τελευταίου και να παίρνει επιπλέον διάφορα μέτρα απαραίτητα για το σκοπό αυτό.

Η υποχρέωση του εργοδότη για πρόνοια αποτελεί αντιστάθμισμα στην υποχρέωση πίστης που έχει απέναντι σ' αυτόν ο μισθωτός. Γι αυτό ο

προβληματισμός για την σημασία και την θεμελίωση των δύο αυτών υποχρεώσεων είναι βασικά κοινός.

Στη σχέση εργασίας με την ανταλλακτική λειτουργία παροχής-αντιπαροχής παρεμβάλλεται ένας σημαντικός παράγοντας, το πρόσωπο του μισθωτού. Από την προσωπικότητα του πηγάζει η εργασιακή δύναμη που χρησιμοποιείται από τον εργοδότη σε διάφορες εφαρμογές. Κατά καλή πίστη (άρθρο 288 Α.Κ) το γεγονός αυτό έχει αποφασιστική σημασία για την σχέση εργασίας και επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο ο εργοδότης ασκεί τα δικαιώματα του και εκπληρώνει τις υποχρεώσεις του ενεργώντας συσταλτικά στην πρώτη περίπτωση και διασταλτικά στην δεύτερη. Επιπλέον δημιουργεί στον εργοδότη και ειδικότερες υποχρεώσεις. Από αυτές η πιο σημαντική είναι η υποχρέωση πρόνοιας.

Ποια είναι ακριβώς η δικαιολογητική βάση της υποχρέωσης για πρόνοια είναι κάτι που αμφισβητείται όπως συμβαίνει και με την υποχρέωση πίστης του μισθωτού. Για άλλους η υποχρέωση αυτή πηγάζει από το χαρακτήρα της σχέσης εργασίας ως κοινότητας που την αποστασιοποιεί από την ρωμαϊκή αντίληψη του ανταλλακτικού χαρακτήρα της σύμβασης, για άλλους από την αρχή της καλόπιστης εκπλήρωσης της ενοχής, για άλλους από το γενικό χαρακτήρα του εργατικού δικαίου ως προστατευτικού δικαίου, και τέλος για ορισμένους από την αρχή του κοινωνικού κράτους. Οι δύο τελευταίες αυτές εξηγήσεις δε αφορούν και την υποχρέωση πίστης.

Η γενικότερη υποχρέωση πρόνοιας εκφράζεται ιδίως με τις ειδικότερες εργοδοτικές υποχρεώσεις για σεβασμό κάθε στοιχείου της προσωπικότητας του εργαζομένου (επαγγελματική και προσωπική τιμή , ιδιωτική ζωή κ.α.), για την λήψη των κατάλληλων μέτρων προς αποφυγή εργατικού ατυχήματος και βλάβης της ζωής και της υγείας των μισθωτών αλλά και γενικότερα για άσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος μέσα στα όρια της νομιμότητας, της ευπρέπειας και της ευθυδικίας.

Μεταξύ των παραπάνω ειδικότερων υποχρεώσεων η υποχρέωση εξασφάλισης υγιεινών και ασφαλών συνθηκών εργασίας έχει ένα ιδιαίτερο ευρύ περιεχόμενο το οποίο μάλιστα εξειδικεύεται σε μια σειρά από

ειδικότερες υποχρεώσεις, που λόγω της ειδικής και λεπτομερούς νομοθετικής τους αντιμετώπισης έχουν αποκτήσει μία αυτονομία έτσι ώστε να απαιτείται η αυτοτελή τους εξέταση. Εξάλλου πολλές εργοδοτικές υποχρεώσεις που σχετίζονται με την προστασία του εργαζόμενου από σωματική και ψυχική καταπόνηση, όπως η χορήγηση ετήσιας άδειας ανάπαυσης ή χρόνου εβδομαδιαίας ανάπαυσης αν και έχουν ρυθμιστεί ειδικώς από την εργατική νομοθεσία έχουν αδιαμφισβήτητη μήτρα τη γενικότερη εργοδοτική υποχρέωση πρόνοιας μολονότι λόγω της νομοθετικής τους ρύθμισης για συστηματικούς λόγους εντάσσονται σε διάφορους άλλους τομείς του εργατικού δικαίου (π.χ. χρόνος εργασίας).

Επίσης από την υποχρέωση πρόνοιας προκύπτει και η ειδικότερη υποχρέωση του εργοδότη να προστατεύει την προσωπικότητα του μισθωτού από προσβολές συναδέλφων του όπως και από σεξουαλικές παρενοχλήσεις, λαμβάνοντας μέτρα υπέρ του παρενοχλούμενου. Στην ίδια υποχρέωση πρόνοιας βρίσκει έρεισμα και το καθήκον του εργοδότη να εφοδιάζει το μισθωτό με πιστοποιητικό εργασίας αν και για την υποχρέωση αυτή υφίστανται και ειδικές νομοθετικές προβλέψεις.

Πάντως η υποχρέωση πρόνοια (όπως άλλωστε και η αντίστοιχη υποχρέωση πίστης του μισθωτού προς τον εργοδότη) ουσιαστικά αποτελεί έκφραση στο ειδικό πεδίο του εργατικού δικαίου μιας γενικότερης αρχής που ενυπάρχει σε κάθε ενοχικό δεσμό με βάση την οποία το κάθε μέρος οφείλει αμοιβαία να σέβεται τα εύλογα συμφέροντα του άλλου μέρους σύμφωνα με την καλή πίστη και τα χρηστά συναλλακτικά ήθη.

1.2 Δικαιώματα μισθωτού σε περίπτωση παράβασης

Στην περίπτωση παράβασης της υποχρέωσης πρόνοιας, ακόμα και αν δεν θεμελιώνονται με βάση άλλες διατάξεις ειδικότερες αξιώσεις, ο μισθωτός δικαιούται:

- Ø Να απέσχει από την εργασία του διατηρώντας την αξίωση για το μισθό, έως ότου συμμορφωθεί ο εργοδότης. Η αποχή αυτή γίνεται είτε με την εκδοχή ότι ο εργοδότης βρίσκεται σε υπερημερία ως προς την αποδοχή των υπηρεσιών του, αν η πράξη πρόνοιας που έχει παραλείψει έχει το χαρακτήρα αναγκαίας συμπράξεως για να προσφέρει ο μισθωτός την εργασία του (άρθρο 351 Α.Κ.), είτε με την άσκηση του δικαιώματος επισχέσεως της εργασίας του, είτε με την έννοια ότι η παροχή της εργασίας του έχει καταστεί από υπαιτιότητα του εργοδότη πραγματικά ή ηθικά αδύνατη,
- Ø Με την επίκληση του άρθρου 7 Ν.2112/1920 να θεωρήσει την εργοδοτική συμπεριφορά ως καταγγελία της σύμβασης λόγω μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας και να απαιτήσει την σχετική αποζημίωση απόλυσης,
- Ø Εφόσον η σύμβαση είναι ορισμένου χρόνου, να καταγγείλει ο ίδιος τη σύμβαση, εφόσον βεβαίως η εργοδοτική συμπεριφορά μπορεί να θεμελιώσει σπουδαίο λόγο,
- Ø Να ζητήσει αποζημίωση για την ζημιά που έπαθε λ.χ. από ατύχημα, αν ο εργοδότης δεν έλαβε τα απαιτούμενα μέτρα ασφαλείας, ακόμα κι όταν το ατύχημα δεν υπάγεται στον ειδικό για τα εργατικά ατυχήματα Ν.551/915,
- Ø Ενδεχομένως να απαιτήσει χρηματική ικανοποίηση εφόσον από την συμπεριφορά αυτή υπέστη ηθική βλάβη.

Ακόμα πρέπει να παρατηρήσουμε πως η γενική υποχρέωση για πρόνοια δεν έχει ένα συγκεκριμένο περιεχόμενο αλλά αυτό παίρνει διάφορες μορφές ανάλογα με τις συγκεκριμένες κάθε φορά περιστάσεις και ανάλογα με την φύση της σχέσης εργασίας μέσα στην οποία οι περιστάσεις αυτές εκδηλώνονται. Έτσι η υποχρέωση αυτή επιβάλλει στον εργοδότη κατά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας, μια υποχρέωση ενημέρωσης. Κατά την εκτέλεση της σύμβασης, άλλοτε περιορίζει την άσκηση των δικαιωμάτων του και άλλοτε του επιβάλλει πρόσθετες υποχρεώσεις (π.χ. χορήγηση στολής, απασχόληση σε περίπτωση κακοκαιρίας σε υπόστεγους χώρους, όταν φυσικά είναι δυνατό, επιλογή του χρόνου της άδειας κατά τρόπο που να

ικανοποιούνται και οι προτιμήσεις των μισθωτών). Για ορισμένες κατηγορίες μισθωτών όπως είναι οι γυναίκες, οι ανήλικοι ή οι ανάπηροι η υποχρέωση για πρόνοια παίρνει ένα ιδιαίτερο έντονο περιεχόμενο (ανάθεση ελαφρότερης θέσης εργασίας ή μετάθεση σε ελαφρότερη θέση) που συνδέεται με την σύγχρονη υποχρέωση για πρόληψη. Το θέμα απασχόλησε ιδιαίτερα τη νομολογία κυρίως για τους μισθωτούς που υπήρξαν θύματα εργατικού ατυχήματος. Ακόμη και η αρχαιότητα του μισθωτού ασκεί επίδραση στην έκταση της υποχρέωσης. Η υποχρέωση για πρόνοια σε καμία από τις περιπτώσεις αυτές δεν μπορεί να οδηγήσει στην υποχρέωση για καταβολή πρόσθετων χρηματικών παροχών. Τέλος και σε θέματα που αναφέρονται στη λύση της σύμβασης προκύπτουν για τον εργοδότη δεσμεύσεις από αυτή την υποχρέωση.

Ορισμένες εκδηλώσεις της υποχρέωσης πρόνοιας έχουν βρει έκφραση σε ειδικές διατάξεις νόμων, άλλες περιλαμβάνονται σε συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις. Ωστόσο αυτή η υποχρέωση του εργοδότη δεν εξαντλείται στις ειδικότερες ρυθμίσεις, επηρεάζει καθημερινά τη σχέση εργασίας σε διάφορα θέματα χωρίς αυτό να σημαίνει ότι λύνει όλα τα ζητήματα υπέρ του μισθωτού. Η βασική ουσία των υποχρεώσεων του μισθωτού και των δικαιωμάτων του εργοδότη παραμένουν.

1.3 Κατηγορίες υποχρέωσης πρόνοιας

Η υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη διαχωρίζεται σε 2 μεγάλες κατηγορίες:

1. Στις ειδικές υποχρεώσεις για πρόνοια που προβλέπονται από το νόμο

Και

2. Στις εξειδικευμένες υποχρεώσεις για πρόνοια διαμορφωμένες από την πράξη

1.3.1. Ειδικές υποχρεώσεις για πρόνοια που προβλέπονται από το νόμο

Εκτός από τη γενική υποχρέωση για πρόνοια που με την σχετική της εξειδίκευση αναλύεται σε μικρότερες υποχρεώσεις σύμφωνα με τις περιστάσεις, υπάρχουν ορισμένες παρεπόμενες υποχρεώσεις, που ρυθμίζονται ειδικά από το νομοθέτη καθώς και άλλες που στην πράξη έχουν αποκτήσει μία αυτοτέλεια, αλλά που στην ουσία τους όλες αποτελούν εκδήλωση του πνεύματος της υποχρέωσης για πρόνοια (βλ. παλαιότερα Σχεδ. Κ. Εργ. Άρθρα 234-240).

Σαν ειδικότερες υποχρεώσεις για πρόνοια, που ρυθμίζονται από το νομοθέτη θεωρούνται:

1. Η υποχρέωση του εργοδότη να προστατεύει το μισθωτό από τους κινδύνους της ζωής και της υγείας του. Βέβαια τα θέματα υγιεινής και ασφάλειας ρυθμίζονται βασικά με ειδικές διατάξεις δημοσίου δικαίου, γιατί η πολλαπλότητα κινδύνων που απειλούν την ανθρώπινη εργασία επιβάλλει στη σύγχρονη κοινωνική πολιτική τη λήψη εξειδικευμένων μέτρων. Παράλληλα όμως υπάρχει η λεγόμενη υποχρέωση για ασφάλεια που προβλέπει το άρθρο 622 ΑΚ. Ο εργοδότης σύμφωνα με αυτή, οφείλει να διαρρυθμίζει τα σχετικά με την εργασία και με το χώρο της, καθώς και τα σχετικά με την διαμονή, τις εγκαταστάσεις και τα μηχανήματα ή εργαλεία, έτσι ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζομένου. Με την παράλληλη καθιέρωση όμως γενικής ενοχικής υποχρέωσης και την κάλυψη της από την υποχρέωση για πρόνοια, που έχει εμπλουτισθεί από την αναγνώριση σε βάρος του εργοδότη της υποχρέωσης για πρόληψη κινδύνων που απειλούν τη ζωή και την υγεία των εργαζομένων, δημιουργείται άμεση αξίωση του εργαζομένου εναντίον του εργοδότη, ενώ ταυτόχρονα

δημιουργούνται και υποχρεώσεις που δεν καλύπτονται από τις διατάξεις δημοσίου δικαίου.

Το πλέγμα ενοχικών υποχρεώσεων που δημιουργείται με βάση τη θεμελίωση αυτή είναι αρκετά ευρύ. Ο εργοδότης κατά την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος έχει υποχρέωση να δίνει οδηγίες στον εργαζόμενο για τους κινδύνους που διατρέχει κατά την εκτέλεση της εργασίας, να υποδεικνύει τον τρόπο αποφυγής τους εκτιμώντας την πείρα και τις γνώσεις του. Στον ίδιο κύκλο εντάσσεται και η υποχρέωση (αρνητικά) ν' αποφεύγει μετάθεση του μισθωτού σε τμήμα ή είδος εργασίας που δεν ανταποκρίνεται στις σωματικές και πνευματικές του, και θετικά να αναθέτει στο μισθωτό διαφορετική εργασία από αυτή που εκτελούσε αν οι σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις δεν επιτρέπουν συνέχιση της αρχικά συμφωνημένης εργασίας, κυρίως όταν κάτω από τις προηγούμενες δυσμενείς συνθήκες έχει κλονισθεί η υγεία του. Ο εξαναγκασμός για μετάθεση μπορεί να πραγματοποιηθεί με καταδίκη σε δήλωση βουλήσεως. Στην τελευταία περίπτωση η νομολογία προχώρησε και στη διεύρυνση της έννοιας του εργατικού ατύχηματος. Πραγματικά ενώ μόνη της η επαγγελματική ασθένεια δεν αποτελεί σύμφωνα με την νομολογία εργατικό ατύχημα, γίνεται δεκτό πως η εξακολούθηση από μισθωτό να ασχολείται, και ύστερα από την εκδήλωση της ασθένειας, στην ίδια εργασία κάτω από τις ίδιες συνθήκες που είχαν συντελέσει στην επιδείνωση της κατάστασης του, μετατρέπει την ασθένεια σε εργατικό ατύχημα (ΑΚ 662,288).

Το γεγονός ότι ειδικά για τα εργατικά ατυχήματα ο νόμος δε δίνει αγωγή του κοινού δικαίου στο μισθωτό (άρθρα. 60 α.ν. 1846/1951 ή τη δίνει με περιορισμούς (άρθρα. 16 ν. 551/1915) δεν σημαίνει ότι στερείται ο μισθωτός τα λοιπά ιδιωτικού δικαίου δικαιώματα που απορρέουν από την παράβαση του άρθρου 622 ΑΚ και την υποχρέωση για πρόνοια.

Η διεύρυνση του περιεχομένου των παραπάνω υποχρεώσεων μπορεί να θεμελιωθεί και στο μέτρο που συνδέονται με την προστασία της προσωπικότητας για την οποία θα μιλήσουμε χωριστά.

2. Η υποχρέωση για παροχή άδειας αναψυχής (ΑΚ 666 και α.ν. 539/1945)

3. Η υποχρέωση για την παροχή πιστοποιητικού εργασίας κατά τη λύση της σύμβασης εργασίας (ΑΚ 678). Η ανάγκη εξασφάλισης συνέχειας στη σταδιοδρομία του μισθωτού και παραπέρα εξέλιξης δημιουργεί την εύλογη αξίωση γι αυτόν να εξασφαλίσει την πιστοποίηση για την προσφορά των υπηρεσιών του σε προηγούμενο χρόνο. Έτσι δικαιολογείται η επιβολή από το νόμο υποχρέωσης σε βάρος του εργοδότη, με τη λήξη της σχέσης εργασίας, για την χορήγηση πιστοποιητικού εργασίας (άρθρο 678 ΑΚ, άρθρο 2 ν. 2112/20, άρθρο 4 β.δ. 16/18.7.1920).

Το πιστοποιητικό αναφέρεται και στο είδος της εργασίας και στην διάρκεια της εργασίας. Αυτό είναι το αναγκαίο περιεχόμενο που αφορά αντικειμενικά στοιχεία. Μπορεί όμως να αναφέρεται και στο ποιόν της εργασίας, που περιλαμβάνει αναφορά στην ικανότητα ή δεξιότητα του μισθωτού, στην εμπειρία και στις γνώσεις του καθώς και στην διαγωγή του (χαρακτήρας, συμπεριφορά, προσωπικότητα). Στην δεύτερη περίπτωση το περιεχόμενο ανάγεται σε αξιολογικές κρίσεις. Το περιεχόμενο της ελέγχεται με βάση το άρθρο 288 ΑΚ. Όμως η αναφορά σ' αυτές είναι δυνατή μόνο αν υπάρχει αντίστοιχο αίτημα. Έτσι τι περιεχόμενο της αίτησης του μισθωτού καθορίζει και τα όρια της ελευθερίας του εργοδότη στην έκταση του περιεχομένου. Αν ο μισθωτός δεν επιθυμεί αναφορά στο ποιόν της εργασίας και της διαγωγής, δεν μπορεί ο εργοδότης να επεκταθεί και σ' αυτό το στοιχείο.

Η υποχρέωση δε συνίσταται μόνο στην έκδοση πιστοποιητικού εργασίας αλλά και στην χορήγηση αληθούς κατά το περιεχόμενο πιστοποιητικού. Αυτό σημαίνει ότι ο δικαστικός έλεγχος είναι δυνατός είτε όταν υπάρχει άρνηση παροχής πιστοποιητικού, είτε όταν αμφισβητείται η αλήθεια του περιεχομένου του πιστοποιητικού.

Η υποχρέωση του εργοδότη γεννιέται κατά το νόμο κατά την λήξη της σύμβασης αλλά, όπως είπαμε, γίνεται δεκτή αντίστοιχη υποχρέωση στο πλαίσιο της υποχρέωσης για πρόνοια και κατά την διάρκεια της σύμβασης όταν επικαλείται ο μισθωτός αντίστοιχο εύλογο συμφέρον. Άρνηση του

εργοδότη να χορηγήσει το πιστοποιητικό εργασίας ή χορήγηση του όχι σύμφωνα με την αίτηση δίνει δικαίωμα στο μισθωτό για έγερση αντίστοιχης αγωγής, με την οποία θα ζητάει την καταδίκη σε αντίστοιχη πράξη, που η εκτέλεση της εκβιάζεται με απειλή χρηματικής ποινής και προσωπικής κράτησης. Παράλληλα μπορεί να ζητηθεί η καταδίκη του εργοδότη σε δήλωση βούλησης έτσι που η απόφαση να επέχει θέση πιστοποιητικού. Τέλος ο μισθωτός έχει δικαίωμα να ζητήσει και διόρθωση του πιστοποιητικού και στα αντικειμενικά του και στα υποκειμενικά του στοιχεία, οπότε το περιεχόμενο του πιστοποιητικού προσδιορίζεται με δικαστική απόφαση. Με το άρθρο 18 παρ.5ν. 1545/1985 προβλέπεται για την περίπτωση παράβασης των παραπάνω υποχρεώσεων του εργοδότη και η επιβολή διοικητικής ποινής σύμφωνα με το άρθρο 16 ν. 1264/1982.

4. Οι ειδικές υποχρεώσεις απέναντι στο οικόσιτο προσωπικό για περίθαλψη

Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις η γενικότερη θεμελίωση των αντίστοιχων υποχρεώσεων στην πρόνοια δεν είναι χωρίς πρακτική σημασία. Πραγματικά, με παρόμοια θεμελίωση επιτυγχάνουμε την ερμηνεία των σχετικών διατάξεων κατά τρόπο ευρύ και την διεύρυνση των σχετικών υποχρεώσεων ανάλογα με τις περιστάσεις. Έτσι, π.χ., ενώ ο νόμος συνδέει την υποχρέωση για έκδοση πιστοποιητικού εργασίας με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, η νομολογία αναγνωρίζει ότι υπάρχει υποχρέωση και για το ενδιάμεσο στάδιο. Ακόμα η χορήγηση άδειας χωρίς αποδοχές, που δεν προβλέπεται από το νόμο, μπορεί κάποιες φορές να είναι υποχρεωτική για τον εργοδότη. Τέλος πρέπει να παρατηρήσουμε ότι η υποχρέωση για πρόνοια πηγάζει από την ύπαρξη του ενοχικού δεσμού και όχι από την σύμβαση. Γι αυτό πρέπει να γίνει δεκτό, ότι δεσμεύει τον εργοδότη και όταν η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη.

1.3.2. Εξειδικευμένες υποχρεώσεις πρόνοιας διαμορφωμένες από την πράξη

Τέτοιες εξειδικευμένες υποχρεώσεις για πρόνοια, που επιβλήθηκαν στην πράξη, μπορούν να θεωρηθούν:

1. Η υποχρέωση του εργοδότη για σεβασμό της προσωπικότητας και της ιδιωτικής ζωής του εργαζομένου (πρβλ. ΑΚ 57 και άρθρο. 5 παρ.1,2 παρ.1, 22 παρ.1 του Συντάγματος). Με τις νεότερες συνταγματικές εξελίξεις στα θέματα κατοχύρωσης προστασίας της προσωπικότητας και την σύγχρονη νομική αντίληψη για την έκταση της προστασίας της η υποχρέωση για σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζομένου αποτελεί το ειδικότερο νομικό θεμέλιο για την προστασία και των ατομικών του δικαιωμάτων και των άυλων συμφερόντων του γενικότερα. Οι νεότερες αυτές αντιλήψεις έδωσαν στην υποχρέωση για πρόνοια νέες κατευθύνσεις και διεύρυναν το περιεχόμενο της πάνω σε νέες βάσεις. Η υποχρέωση σεβασμού της ιδιωτικής ζωής αποτελεί τόσο ειδικότερη έκφραση της υποχρέωσης πρόνοιας, όσο και συγκεκριμένη έκφανση της θεμελιώδους συνταγματικής αρχής του σεβασμού και προστασίας της αξίας του ανθρώπου, που αποτελεί « ύπατο ερμηνευτικό κριτήριο » των κοινών νομοθετικών ρυθμίσεων..
2. Η υποχρέωση του εργοδότη να παίρνει τα κατάλληλα μέτρα για την διαφύλαξη των πραγμάτων του μισθωτού. Αναγνωρίζεται μια γενικότερη ευθύνη του εργοδότη για ζημιές που υφίσταται ο μισθωτός κατά την συντέλεση της εργασίας. Μέσα στο πλαίσιο της ευθύνης αυτής θα λυθεί και το θέμα της ευθύνης για ζημιές που υφίσταται το αυτοκίνητο του μισθωτού που χρησιμοποιεί για τις ανάγκες της επιχείρησης.
3. Η ανάληψη, από τον εργοδότη, της ευθύνης για ζημιές του μισθωτού σε εργασίες που είναι επιρρεπείς σε ζημιές. Υπάρχουν ορισμένες περιπτώσεις εργασίας που περιέχουν από την φύση τους τον κίνδυνο να προκαλούν ζημιές κατά την εκτέλεση τους: ο σερβιτόρος π.χ. είναι μοιραίο να

σπάσει κανένα πιάτο ή ο οδηγός αυτοκινήτου να κάνει και καμία παράβαση. Σ' αυτές τις περιπτώσεις δεν θα ήταν σωστό, ο εργαζόμενος να φορτώνεται πάντοτε το σύνολο της ζημιάς. Ο νόμος βέβαια δεν προβλέπει περιορισμό της ευθύνης του. Αντίθετα μάλιστα, με το άρθρ.652 ΑΚ, ο νομοθέτης φαίνεται να αναγνωρίζει την αρχή της πλήρους ευθύνης του μισθωτού κατά την εκτέλεση της εργασίας του. Ωστόσο, χωρίς να αρνηθεί κανείς την αρχή αυτή, θα μπορούσε να δεχτεί ότι οι εξαιρετικές περιπτώσεις των εργασιών που είναι επιρρεπείς σε ζημιές εκφεύγουν από το πεδίο πρόβλεψης του άρθρου αυτού. Για τις περιπτώσεις αυτές η κατανομή των ευθυνών θα μπορούσε να γίνει με αξιολογήσεις που συνδέονται με την κατανομή ευθυνών με βάση την αρχή του επιχειρηματικού κινδύνου, γιατί η κύρια αιτία της ζημιάς δεν είναι το επιλήψιμο της συμπεριφοράς αλλά η φύση της εργασίας που είναι πρόσφορη για πρόκληση ζημιάς. Τις ζημιές σε μία διαρκή σχέση δεν θα μπορούσε να αποφύγει και ο άκρως επιμελής. Ο αιτιώδης σύνδεσμος με την συμπεριφορά του μισθωτού είναι συμπτωματικός. Με βάση τις σκέψεις αυτές έχουν διαπλαστεί από την θεωρία οι ακόλουθες αρχές: αν η αμέλεια του εργαζομένου είναι ιδιαίτερα ελαφριά, τις ζημιές τις φέρνει ο εργοδότης. Σε κάπως σοβαρότερες περιπτώσεις, οι ζημιές μοιράζονται ανάμεσα στον εργοδότη και στο μισθωτό και μόνο στις περιπτώσεις που υπάρχει δόλος ή βαριά αμέλεια καταλογίζονται ολότελα στον εργαζόμενο.

4. Η υποχρέωση του εργοδότη για απασχόληση. Η υποχρέωση αυτή, που είναι δημιούργημα της γερμανικής νομολογίας, έχει για περιεχόμενό της τη δέσμευση του εργοδότη να απασχολεί το μισθωτό για την εργασία για την οποία τον προσέλαβε. Και σε αντιστοιχία με αυτήν αναγνωρίζεται στον τελευταίο αξίωση εναντίον του εργοδότη του, να δέχεται την παροχή της εργασίας του. Έτσι απαγορεύεται στον εργοδότη να αρνείται τις υπηρεσίες του μισθωτού ακόμη και αν προθυμοποιείται να του καταβάλλει το μισθό. Με άλλα λόγια, όταν ο εργοδότης δεν απασχολεί το μισθωτό, δεν περιέρχεται μόνο σε υπερημερία δανειστή αλλά περιέρχεται και σε υπερημερία οφειλέτη και αυτό ανεξάρτητα από το γεγονός, αν καταβάλλει ή όχι το μισθό.

Σε όλες αυτές τις υποχρεώσεις του εργοδοτή για πρόνοια, ο μισθωτός έχει κάθε φορά αντίστοιχη αξίωση για την εκπληρωσή τους. Έτσι όταν ο εργοδότης δε συμμορφώνεται μ' αυτές, ο μισθωτός μπορεί να ζητήσει την εκτελεσή τους (άρθρο 946 ΚΠολΔ), να αρνηθεί την εργασία του και να θέσει τον εργοδότη σε υπερημερία δανειστή και εφόσον συντρέχουν οι σχετικές προϋποθέσεις, να ζητήσει την αποκατάσταση της ζημιάς. Σε σοβαρότερες περιπτώσεις η παράβαση μπορεί να αποτελέσει σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της σχέσης εργασίας.¹

¹βλ. Κουκιάδης , «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις και η κοινωνική πολιτική, 1995», σελ 644-649, 657

Ληξουριώτης, «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις», σελ 429-439

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1 Έννοια και ανάλυση του ορισμού της υγιεινής και ασφάλειας

Η παροχή της εργασίας συνδέεται με μια σειρά από κινδύνους που απειλούν τη σωματική ακεραιότητα και την υγεία των εργαζομένων. Η αντιμετώπιση αυτών των κινδύνων κατά τρόπο προληπτικό πολύ νωρίς προσήλκυσε τα ενδιαφέροντα του νομοθέτη δημιουργώντας τη λεγόμενη νομοθεσία για τους όρους υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, που αποτελεί τον κατεξοχήν τομέα δημοσιοποίησης του εργατικού δικαίου.

Η διαφύλαξη της υγείας και της φυσικής ακεραιότητας των εργαζομένων κατά την εκτέλεση της εργασίας είχε και εξακολουθεί να έχει μια σημαντική θέση στο εργατικό δίκαιο. Χαρακτηριστικό μάλιστα είναι ότι η υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας ήταν ένα από τα πρώτα ζητήματα που ήλθε να ρυθμίσει το εργατικό δίκαιο τόσο στη χώρα μας και στα άλλα εθνικά δίκαια όσο και διεθνώς. Επισημαίνουμε ότι ένας μεγάλος αριθμός Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας έχει ως άμεσο ή έμμεσο αντικείμενο θέματα που αφορούν την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων είτε κατά κατηγορία κινδύνων(ακτινοβολίες, ανθρακικός μόλυβδος, βενζόλιο, βάρος, κ.ο.κ.),είτε

κατά κατηγορία εργαζομένων(γυναίκες, ανήλικοι, μειονεκτούντα άτομα κ.ο.κ.), είτε κατά κατηγορία απασχόλησης(γεωργία, ναυτική εργασία).

Η προληπτική αυτή αντιμετώπιση περιλαμβάνει διατάξεις δημοσίου δικαίου για τις προδιαγραφές που πρέπει να τηρούνται στους χώρους της δουλειάς και κυρώσεις ποινικής φύσης. Παράλληλα ισχύουν και οι ιδιωτικού δικαίου ενοχικές υποχρεώσεις προστασίας της υγείας και ζωής των εργαζομένων. Το τρίτο σκέλος αυτής της προστασίας είναι η κάλυψη από το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης των κινδύνων από την απώλεια εισοδήματος τόσο στην περίπτωση εργατικών ατυχημάτων όσο και στην περίπτωση επαγγελματικής ασθένειας. Η όλη πολιτική για τους όρους υγιεινής και ασφάλειας έχει μπει τελευταία σε νέα τροχιά με κύριο νέο στόχο τη διαμόρφωση όρων που δεν διασφαλίζουν απλώς τη ζωή αλλά διασφαλίζουν την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Επιδιώκεται η ποιοτική αναβάθμιση του συνόλου των συνθηκών εργασίας ως αναπόσπαστο στοιχείο του σύγχρονου παραγωγικού συστήματος. Γι' αυτό και από σημείο αντιπαράθεσης έγινε το πρωταρχικό σημείο διαπραγματεύσεων.

Το πρόβλημα των όρων υγιεινής και ασφάλειας είναι πρόβλημα τεχνικό και γι' αυτό η διαμόρφωση των διάφορων προδιαγραφών απαιτεί την συνδρομή εμπειρογνομώνων εξειδικευμένων σε διάφορους τομείς. Είναι συνάμα πρόβλημα οικονομικό και στην προέκταση του πολιτικό. Οι δαπάνες που απαιτούνται για την αντιμετώπιση του αποτελούν μέρη της πολιτικής που καθορίζει τους επιτρεπτούς όρους αξιοποίησης του κεφαλαίου. Για το νομικό ιδιαίτερη σημασία έχει ο προσδιορισμός της φύσης των υποχρεώσεων και των προϋποθέσεων γέννησης της ευθύνης που σήμερα, λόγω των νέων διαστάσεων που έχει πάρει η ρύθμιση τους, αποτελεί ξεχωριστό κλάδο.

Σήμερα, πέραν της υγείας και της ασφάλειας, το ενδιαφέρον έχει επεκταθεί και στους λεγόμενους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες (stress, ηθική και σεξουαλική παρενόχληση κ.α.), έτσι ώστε πλέον να μιλάμε για την «ευζωία στην εργασία » (bien etre au travail).

Εξάλλου, όπως ήδη έχουμε αναφέρει, το ζήτημα της εξασφάλισης στους εργαζομένους υγιεινών και ασφαλών συνθηκών εργασίας αντιμετωπίζεται κατά παράδοση από το εργατικό δίκαιο στο πλαίσιο της γενικότερης εργοδοτικής υποχρέωσης πρόνοιας. Νομική βάση αποτελεί ιδίως το άρθρο 662 ΑΚ, σύμφωνα με το οποίο ο εργοδότης έχει υποχρέωση να διαρρυθμίζει τα σχετικά με την εργασία και με το χώρο της, καθώς και τα σχετικά με τη διαμονή, τις εγκαταστάσεις και τα μηχανήματα ή εργαλεία, έτσι ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζομένου. Όμως, εκτός της διάταξης αυτής, το ζήτημα της υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας έχει καταστεί αυτοτελές πεδίο δημιουργίας δικαιωμάτων και υποχρεώσεων και από πολύ παλαιά έχει αποτελέσει αντικείμενο εκτεταμένης ρυθμιστικής παρέμβασης, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο.²

2.2 Νόμος 1568/1985

Σημαντικό σταθμό αποτέλεσε η ψήφιση του Ν.1568/1985 «Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων», με τον οποίο έγινε η πρώτη ολοκληρωμένη και συστηματική προσέγγιση του ζητήματος της υγιεινής και ασφάλειας και ταυτόχρονα επιχειρήθηκε η εναρμόνιση του ελληνικού δικαίου με τις απαιτήσεις που είχε ήδη αρχίσει να θέτει το κοινοτικό δίκαιο.

Ο νόμος 1568/1985 καθορίζει μία σειρά από προδιαγραφές ασφάλειας που δημιουργούν συγκεκριμένες υποχρεώσεις δημοσίου δικαίου σε βάρος

² βλ. Κουκιάδης , «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις και η κοινωνική πολιτική, 1995», σελ 471-472

Ληξουριώτης, «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις», σελ 507-508

του εργοδότη. Αυτές καλύπτουν όλο το φάσμα του εργασιακού περιβάλλοντος.

Στη νέα σύλληψη, η πρόληψη συνιστά υποχρέωση και των τριών μερών, του Κράτους, του εργοδότη και των εργαζομένων (άρθρο 32), για τους οποίους από τη μια μεριά δημιουργούνται ευθύνες και από την άλλη προβλέπονται δικαιώματα συλλογικής παρέμβασης στο πλαίσιο διαδικασιών συνεργασίας. Συγχρόνως το κέντρο βάρους τοποθετείται πλέον στην πηγή του κινδύνου και δημιουργείται έτσι για πρώτη φορά η έννοια της ενσωματωμένης ασφάλειας, που επιβάλλει υποχρεώσεις στη φάση σύλληψης και σχεδιασμού των εγκαταστάσεων.

Με την αθρόα πρόβλεψη νέων υποχρεώσεων όχι μόνο κατά το περιεχόμενο, αλλά και κατά το είδος, όπου κυριαρχεί ο ανθρωποκεντρικός τρόπος σχεδιασμού με συνεκτίμηση των αρχών της εργονομίας, το σύστημα πρόληψης παίρνει πρωτόγνωρες διαστάσεις και θέτει στο νομικό μια σειρά από νέα προβλήματα που η επίλυση τους θα απαιτήσει μακρό χρονικό διάστημα θεωρητικής επεξεργασίας, κυρίως στο θέμα ευθύνης ιδιωτικού δικαίου, ενόψει και του γεγονότος ότι η ευθύνη διαχέεται σε πολλά πρόσωπα οι δε υποχρεώσεις από τη φύση τους είναι αόριστα διατυπωμένες. Είναι προφανές ότι νέα στοιχεία εισάγονται στο σύστημα ευθύνης που αναμφίβολα δίνουν νέες διαστάσεις στη θεωρία περί ευθύνης. Παράλληλα η αναγκαία αναφορά σε πληθώρα τεχνικών προδιαγραφών μεταθέτει κατά ένα μέρος το κέντρο ενδιαφέροντος από τη νομική ανάλυση στην τεχνική αντιμετώπιση. Η ασφάλεια είναι πρωτίστως τεχνικό ζήτημα.

Ο νόμος 1568/1985 χωρίς να καταργεί το προϋπάρχον δίκαιο, εφ' όσον δεν αντιβαίνει στις ρυθμίσεις του, συστηματοποιεί τη σχετική ύλη, επιβάλλει στον εργοδότη εξιδιασμένες υποχρεώσεις με νέα κριτήρια και νέες αρχές. Διαπιστώνουμε ότι οι υποχρεώσεις ουσιαστικού περιεχομένου που θεσπίζονται μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις ομάδες.³

³βλ. Καρακατσάνης, « Ατομικό εργατικό δίκαιο, 1995», σελ 336

2.2.1. Ταξινόμηση του νόμου 1568/1985 με βάση το ουσιαστικό περιεχόμενο των υποχρεώσεων

Η πρώτη ομάδα περιλαμβάνει τους όρους που πρέπει να ληφθούν υπ' όψιν κατά το σχεδιασμό και κατασκευή των εγκαταστάσεων, έτσι που η ασφάλεια να είναι ενσωματωμένη από την αρχική φάση λειτουργίας μιας παραγωγικής μονάδας. Ο νόμος θέτει το γενικό κανόνα ότι η μελέτη και ο σχεδιασμός των χώρων εργασίας αποβλέπει στην δημιουργία ασφαλούς και υγιεινού περιβάλλοντος και ακώλυτης ροής της εργασίας (άρθρο 17 παρ.1). Στη συνέχεια εξειδικεύεται αυτός ο κανόνας σε επιμέρους προδιαγραφές ασφαλείας με βασικό στόχο να μπορεί ο εργαζόμενος να κινείται ανεμπόδιστα κατά την εκτέλεση της εργασίας και να καθίσταται δυνατό σε περίπτωση κινδύνου η ειδοποίηση προσώπων για παροχή βοήθειας (άρθρο 17,18). Ακόμη ο εργοδότης επιβαρύνεται με μια σειρά από υποχρεώσεις αποτελεσματικής συντήρησης και άμεσης αποκατάστασης ελλείψεων που επηρεάζουν την υγιεινή ή ασφάλεια (άρθ.19) καθώς και την διατήρηση των διαδρομών κυκλοφορίας. Σε περίπτωση κινδύνου ο εργοδότης υποχρεούται να σταματήσει τη λειτουργία της εργασίας. Στις διάφορες προδιαγραφές που αφορούν το περιβάλλον (αερισμός, φωτισμός κτλ.), τίθεται ο κανόνας ότι πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η φύση της εργασίας και η σωματική προσπάθεια που απαιτείται για την εκτέλεση της, γεγονός που σημαίνει αποδοχή των αρχών της εργονομίας (άρθρο 21).

Κουκιάδης , «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις και η κοινωνική πολιτική, 1995», σελ 483-484

Ληξουριώτης, «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις», σελ513-514

Η δεύτερη ομάδα υποχρεώσεων αναφέρεται στα αναγκαία μέτρα για την πρόληψη κινδύνου από τις μηχανές με επέκταση του κύκλου του υπεύθυνου προσώπου στους κατασκευαστές, εισαγωγείς, προμηθευτές (άρθρο 22) και με λεπτομερή περιγραφή των προδιαγραφών (από μηχανικούς και ηλεκτρικούς κινδύνους άρθρο 23). Με αυτό τον τρόπο επιβεβαιώνεται η αρχή της ενσωματωμένης ασφάλειας που αγνοούσε, εκτός ελαχίστων εξαιρέσεων, το προηγούμενο δίκαιο (βλ. π. δ. 277/1964). Η διεύρυνση του κύκλου των ευθυνόμενων προσώπων συνδυάζεται και με την επέκταση των κυρώσεων και σ' αυτούς (άρθρο 32). Αναπόφευκτα θα πρέπει να δεχτούμε την επέκταση της αρμοδιότητας της επιθεώρησης εργασίας και για ελέγχους στα πρόσωπα αυτά.

Η τρίτη ομάδα αναφέρεται σε μέτρα που πρέπει να πάρει ο εργοδότης για την προστασία των εργαζομένων από παράγοντες φυσικούς, χημικούς βιολογικούς, την έννοια των οποίων προσδιορίζει (άρθρο 24). Η πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου προϋποθέτει το νομικό προσδιορισμό του κινδύνου. Βασικό σημείο αναφοράς κατά το νόμο καθίσταται η οριακή τιμή έκθεσης, που είναι το ανώτατο επίπεδο έκθεσης των εργαζομένων σ' ένα παράγοντα πέρα από την οποία δεν επιτρέπεται να εκτίθεται ο εργαζόμενος (άρθρο 24 παρ.2). Αλλά ο νόμος προχωρεί ακόμη παραπέρα και επιβάλλει «οριακή τιμή βιολογικού δείκτη», δηλ. την ανώτατη επιτρεπόμενη συγκέντρωση ενός παράγοντα (άρθρο 24 παρ.3). Ο εργοδότης οφείλει να γνωρίζει τους κινδύνους. Για την εκπλήρωση αυτών των υποχρεώσεων εξοπλίζεται με αξίωση για ενημέρωση από κάθε πρόσωπο (παρασκευαστή, εισαγωγέα, προμηθευτή), που αναμειγνύεται στη διακίνηση των αντικειμένων που φέρουν τους κινδύνους. Συγχρόνως ο νόμος επιβάλλει στα πρόσωπα αυτά πρόσθετες υποχρεώσεις (άρθρο 25). Επίσης καθορίζεται η σειρά με την οποία πρέπει να λαμβάνονται τα μέτρα (άρθρο 26), από την οποία προκύπτει έμμεση υποχρέωση για συνεχή βελτίωση των όρων εργασίας, η οποία προφανώς για να εκπληρωθεί προϋποθέτει τη λήψη, σταδιακά, διάφορων μέτρων. Ο κύκλος των υποχρεώσεων κλείνει με την υποχρέωση για ιατρικό έλεγχο των εργαζομένων που εκτίθενται σε κινδύνους, κατά την

πρόσληψη, σε τακτά χρονικά διαστήματα και σε περίπτωση αλλαγής θέσης (άρθρο 27).

Από την παραπάνω παράθεση των επιμέρους υποχρεώσεων προκύπτει ότι δημιουργείται ένα ανεπτυγμένο πλέγμα πολύπλευρων υποχρεώσεων νέου τύπου, που η παράβαση τους επισύρει κυρώσεις διοικητικές, χρηματικές, ποινικές.

Ένα βασικό ερώτημα που τίθεται είναι αν ο εργαζόμενος έχει αξίωση κατά του εργοδότη για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων αυτών ή πρόκειται απλώς για υποχρεώσεις δημοσίου δικαίου. Ο νόμος αναγνωρίζει στους εργαζόμενους αξίωση για απευθείας ενημέρωση αν δεν υπάρχει εκπρόσωπος (άρθρο 28) και για τα αποτελέσματα των ιατρικών εξετάσεων που τους ενδιαφέρουν προσωπικά. Δεν αναγνωρίζονται όμως άλλες άμεσες αξιώσεις, ούτε δικαίωμα για άρνηση εργασίας (επίσχεση).

Όμως το άρθρο 27 παρ.3 θέτει τον κανόνα ότι κανείς εργαζόμενος δεν επιτρέπεται να απασχολείται σε εργασία που συνεπάγεται έκθεση στους παράγοντες, αν αυτή είναι αντίθετη με τα πορίσματα του ιατρικού ελέγχου. Και αν ακόμη πρόκειται για απαγόρευση που η παράβαση της συνεπάγεται ευθύνη δημοσίου δικαίου για τους εργοδότες, δύσκολα μπορεί κανείς να αμφισβητήσει ότι από τις διατάξεις του ν. 1568 και κυρίως του άρθρου 32 δεν επαναπροσδιορίζεται η γενική υποχρέωση για πρόνοια (ΑΚ 622,288) και δεν παράγεται μια ειδικότερη εξειδικευμένη υποχρέωση, ενοχικής φύσης, για ασφάλεια. Ο εργοδότης έχει ενοχική υποχρέωση για την πρόληψη κάθε κινδύνου που απειλεί την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων με βάση το άρθρο 32B. Πάντως το θέμα της διαμόρφωσης νέων ενοχικών υποχρεώσεων ενόψει των παραπάνω εξελίξεων παραμένει ανοιχτό. Η οριοθέτηση τους θα πρέπει να γίνει σε μια προσεχή μεταρρύθμιση του νόμου.

Άλλα βασικά σημεία των ρυθμίσεων του Ν.1568/1985 ήταν η πρόβλεψη δημιουργίας υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης του επαγγελματικού

κινδύνου και των επαγγελματικών ασθενειών μέσα στις επιχειρήσεις, που δεν περιορίζεται μόνο στην ανάθεση του σχετικού ελέγχου εφαρμογής των ρυθμίσεων του στα αρμόδια όργανα του Υπουργείου Εργασίας (άρθρο 30,31), αλλά και η εισαγωγή ειδικών θεσμών πρόληψης, όπως του «τεχνικού ασφάλειας» και «γιατρού εργασίας» (άρθρα 4-13), ενώ παράλληλα προσέφερε στους εργαζόμενους τη δυνατότητα να παρεμβαίνουν και μέσα από εκλεγμένες «Επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας» (ΕΥΑΕ) (άρθρα 2-3) να εκφράζουν τις απόψεις τους και να συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων σχετικών με την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας στην επιχείρηση. Πέραν αυτών ο Ν.1568/1985 προέβλεψε τη δημιουργία οργάνων Κοινωνικού διαλόγου σε εθνικό και νομαρχιακό επίπεδο, όπως είναι το «Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας» (ΣΥΑΕ) (άρθρο 15) και οι «Νομαρχιακές Επιτροπές Υγιεινής και Ασφαλείας» (ΝΕΥΑΕ) (άρθρο 16), με τη συμμετοχή σ' αυτά όχι μόνο κρατικών οργάνων και εκπροσώπων των εργοδοτών και των εργαζομένων.⁴

2.3 Το σύστημα πρόληψης και η ευθύνη

Υπάρχουν αρκετές διατάξεις σχετικές με την προστασία της υγείας των εργαζομένων και την ασφάλεια τους από κινδύνους στον τόπο της δουλειάς. Οι διατάξεις αυτές χρονολογούνται από το 1911 και αναφέρονται σε μια σειρά από νομοθετήματα που εκδόθηκαν κατά καιρούς για την αντιμετώπιση επί μέρους κινδύνων ή για τη θέσπιση γενικής φύσης υποχρεώσεις. Από τη

⁴ βλ. Κουκιάδης , «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις και η κοινωνική πολιτική, 1995», σελ 484-486

διαχρονική τους αυτή εξέλιξη προκύπτει ότι δεν εκφράζουν πάντοτε την ίδια κοινωνική πολιτική.

Πάντως ο αριθμός αυτών των ειδικών νομοθετημάτων γνώρισε εντυπωσιακή αύξηση με την αντίστοιχη αύξηση των ρυθμίσεων κοινοτικού δικαίου που η επιρροή του είναι αναμφισβήτητη. Αυτή η παραγωγή κοινοτικού δικαίου διευκολύνθηκε από τη δυνατότητα που δόθηκε για τη ψήφιση των σχετικών οδηγιών με ειδική πλειοψηφία. Συγχρόνως η πρόληψη στηρίχθηκε με αναθεωρημένες βάσεις εμπνευσμένες από τη σύγχρονη κοινωνική πολιτική με αποτέλεσμα οι νεότερες ρυθμίσεις να εκφράζουν μια σαφή ποιοτική διαφοροποίηση σε σχέση με τις παραδοσιακές ρυθμίσεις.

Ο απόηχος αυτών των νέων απόψεων αποτυπώνεται για πρώτη φορά στο νόμο πλαίσιο 1568/1989 όπως τροποποιήθηκε από το άρθρ.24 και επ.ν.2224/1994

Το νομοθέτημα αυτό δεν καταργεί συγκεκριμένες προϋπάρχουσες ρυθμίσεις αλλά επαναριοθετεί το όλο σύστημα πρόληψης, πράγμα που σημαίνει ότι οι προϋπάρχουσες ρυθμίσεις συμπληρώνονται ή καθίστανται χωρίς σημασία κατά το μέτρο που υπερκαλύπτονται από τις νέες.

Το νομοθέτημα καλύπτει όλες τις δραστηριότητες του ιδιωτικού και δημοσίου τομέα με ελάχιστες εξαιρέσεις που για ειδικούς λόγους δεν προσφερόταν η άμεση ένταξη τους στις νέες ρυθμίσεις (ναυτιλία, αεροπλοΐα, χρήση εκρηκτικών υλών, εργασία με ιονίζουσες ακτινοβολίες). Προβλέπεται όμως η δυνατότητα επέκτασης των ρυθμίσεων και σε αυτές με π.δ. Για το Δημόσιο και τα Ν.Π.Δ.Δ. η επέκταση έγινε με την υπ. απ. με αρ.88555/3233/1988.

Μετά το νόμο 1568/1985 εκδόθηκε η κοινοτική οδηγία-πλαίσιο 89/391 «σχετική με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία ».Αυτή αποτελεί συμπύκνωση εμπειριών και πορισμάτων πολυετών προσπάθειών στο πλαίσιο των νέων αντιλήψεων για την πρόληψη και της όλης πολιτικής για τον εξανθρωπισμό

των όρων εργασίας. Όπως υποδηλώνει και ο τίτλος της οδηγίας, αυτή περιέχει πλαίσιο βασικών αρχών, που πρέπει να διέπουν τα νομοθετήματα για την υγιεινή και ασφάλεια, την οποία κατά τα λοιπά ρυθμίζουν οι χώρες μέλη με δικές τους επί μέρους διατάξεις. Η προσαρμογή της εθνικής νομοθεσίας μας έπρεπε να είχε γίνει μέχρι 31.12.1993. Όμως μέχρι σήμερα ο σχετικός νόμος δεν ψηφίστηκε. Ήδη με το νόμο 2224/1994 παρέχεται εξουσιοδότηση για την έκδοση σχετικού προεδρικού διατάγματος.

Με το προτεινόμενο π. δ., χωρίς να ανατρέπεται η φιλοσοφία του ν.1568/1985, επέρχονται αρκετές αλλαγές και καλύπτονται σημαντικά κενά του.⁵

2.4 Νομοθετήματα- οδηγίες Ε.Ο.Κ.

Οι διατάξεις για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας βρίσκονται διάσπαρτες στη σειρά από νομοθετήματα άλλοτε ειδικής και άλλοτε γενικής φύσης. Στη συνέχεια καταγράφονται τα νομοθετήματα αυτά και οι σχετικές οδηγίες της Κοινότητας. Σε αυτά θα πρέπει να προστεθούν τα νομοθετήματα που επηρεάζουν έμμεσα την πρόληψη όπως π.χ. αυτά που αναφέρονται στην προστασία των ανήλικων, νεαρών προσώπων, γυναικών στο χώρο εργασίας.

Νομοθετήματα

- 1) Ν. 2273/20 ΦΕΚ 145/Α/1-7-20. Περί απαγόρευσης του λευκού (κίτρινου) φωσφόρου στην βιομηχανία των πυρείων.

⁵ βλ. Κουκιάδης , «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις και η κοινωνική πολιτική, 1995», σελ 472-473

- 2) Β.Δ. 25-8-20 ΦΕΚ 200/Α/5-9-20. Περί κωδικοποίησης των περί υγιεινής και ασφάλειας των διατάξεων.
- 3) Ν. 2994/22 ΦΕΚ 162/Α/31-8-22. Περί κυρώσεως της διεθνούς συμβάσεως της Γ΄ Διεθνούς συνδιασκέψεως εργασίας της Γενεύης, της κανονισμού της χρήσιν του ανθρακικού μολύβδου εν τοις χρωματισμοίς.
- 4) Β.Δ. 16-3-23 ΦΕΚ 91/Α/5-4-23. Περί κανονισμού των μέτρων υγιεινής και καθαριότητας των σταφιδαποθηκών.
- 5) Β.Δ. 13-10-23 ΦΕΚ 321/Α/6-11-23. Περί κανονισμού των μέτρων υγιεινής και καθαριότητος των αποθηκών συσκευασίας σύκων.
- 6) Π.Δ. 30-10-24 ΦΕΚ 275/Α/3-11-24. Περί κανονισμού όρων εργασίας εν τοις εργαστηρίοις και αποθήκαις σύκων.
- 7) Π.Δ. 22-12-33 ΦΕΚ 406/29-12-33. Περί ασφάλειας εργατών και υπαλλήλων εργαζομένων επί φορητών κλιμάκων.
- 8) Π.Δ. 17/78 ΦΕΚ 3/Α/12-1-78. Περί συμπληρώσεως του από 22/29-12-33 Π.Δ./τος περί ασφάλειας εργατών και υπαλλήλων εργαζομένων επί φορητών κλιμάκων.
- 9) Π.Δ. 14-3-34 ΦΕΚ 112/Α/22-3-34 (Τρ:Ν.1414/84). Περί υγιεινής και ασφάλειας των εργατών και υπαλλήλων πάσης φύσεως βιομηχανικών και βιοτεχνικών εργοστασίων, εργαστηρίων κλπ.
- 10) Απόφαση 67288/34 ΦΕΚ 119/Β/7-9-34. Περί κανονισμού εργασίας υφαλοχρωματιστών, σφυροκόπων και λεβητοκαθαριστών.
- 11) Π.Δ. 17-9-34 ΦΕΚ 334/Α/4-10-34. Περί λειτουργίας βιομηχανικών και βιοτεχνικών εργοστασίων εν υπογείοις.
- 12) Β.Δ. 10-9-37 ΦΕΚ 405/Α/14-10-37 (Τρ:Ν.1414/84). Περί ασφαλείας των εν τοις ξυλουργικοίς εργοστασίοις ασχολουμένων εργατών και τεχνικών.
- 13) Α.Ν. 1204/38 ΦΕΚ 177/Α/29-4-38 (Κατ: Ορισμένα άρθρα με το Π.Δ. 94/87)(Τρ:Ν.1414/84). Περί απαγορεύσεως της χρήσεως των μολυβδούχων χρωμάτων.
- 14) Β.Δ. 15-4-38 ΦΕΚ 180/Α/2-5-38. Περί κανονισμού υγιεινής σφαγείων.
- 15) Β.Δ. 3-12-38 ΦΕΚ 473/Α/17-12-38. Περί κανονισμού υγιεινής εργαστηρίων αλλαντοποιΐας.

- 16) Β.Δ. 380/63 ΦΕΚ 111/Α/13-7-63. Περί κανονισμού υγιεινής και ασφαλείας αυτοκινητοστασίων.
- 17) Β.Δ.362/68 ΦΕΚ 117/Α/27-5-68.Περί κανονισμού υγιεινής και ασφαλείας εργαζομένων εν τοις βυρσοδεψίοις απάσης της χώρας.
- 18) Β.Δ. 464/68 ΦΕΚ 153/Α/12-7-68(Κατ: Ορισμένα άρθρα με το Π.Δ. 94/87)(Τρ:Ν.1414/84).Περί κανονισμού υγιεινής και ασφάλειας εργαζομένων εις τα τυπογραφεία και γενικώς εργοστάσια γραφικών τεχνών και επεξεργασίας χάρτου απάσης της χώρας.
- 19) Β.Δ. 590/68 ΦΕΚ 199/Α/11-9-68 (Τρ:Ν.1414/84). Περί κανονισμού υγιεινής και ασφαλείας των εις τα εργοστάσια και εργαστήρια κατασκευής συσσωρευτών μολύβδου εργαζομένων.
- 20) Β.Δ. 796/68 ΦΕΚ 277/Α/27-11-68. Περί κανονισμού υγιεινής και ασφαλείας των εις τας αποθήκας ακατεργάστων δερμάτων εργαζομένων.
- 21) Ν.Δ. 35/68 ΦΕΚ 284/Α/3-12-68. Περί των όρων ιδρύσεως και λειτουργίας εργαστηρίων, εργοστασίων και αποθηκών εκρηκτικών υλών.
- 22) Ν. 61/75 ΦΕΚ 132/Α/7-7-75. Περί προστασίας των εργαζομένων εκ των κινδύνων των προερχομένων εκ της χρήσεως βενζολίου ή προϊόντων περιεχόντων βενζόλιον.
- 23) Π.Δ. 212/76 ΦΕΚ 78/Α/6-4-76. Περί μέτρων υγιεινής και ασφαλείας των εργαζομένων εις μεταφορικές ταινίας και προωθητάς εν γένει.
- 24) Ν. 492/76 ΦΕΚ 332/Α/11-12-76. Περί κυρώσεως της ψηφισθείσης εν Γενεύη κατά το 1971 υπ'αριθμ.136 διεθνούς συμβάσεως εργασίας «Περί προστασίας εκ των κινδύνων δηλητηριάσεως των οφειλομένων εις το βενζόλιον».
- 25) Π.Δ.152/78 ΦΕΚ 31/Α/25-2-78 ΦΕΚ 40/Α/22-3-78. Περί μέτρων υγιεινής και ασφαλείας των εργαζομένων εις πιεστήρας διακέντρου και παρόμοιους τοιούτους.
- 26) Π.Δ. 151/78 ΦΕΚ 31/Α/25-2-78 ΦΕΚ 40/Α/22-3-78. Περί μέτρων υγιεινής και ασφαλείας των απασχολουμένων εις θερμοπλαστικούς και παρόμοιους πιεστήρας.
- 27) Π.Δ. 95/78 ΦΕΚ 20/Α/17-2-78. Περί μέτρων υγιεινής και ασφαλείας των απασχολουμένων εις εργασίαν συγκολλήσεων.
- 28) Π.Δ. 216/78 ΦΕΚ 47/Α/31-3-78. Περί μέτρων υγιεινής και ασφαλείας των εργαζομένων εις την μεταφοράν ρευστών πυρακτομένων υλών δια περονοφόρων οχημάτων.
- 29) Π.Δ. 422/79 ΦΕΚ 128/Α/15-6-79. Περί συστήματος σηματοδοτήσεως ασφαλείας εις τους χώρους εργασίας.

- 30) Π.Δ. 778/80 ΦΕΚ 193/Α/26-8-80. Περί μέτρων ασφαλείας κατά την εκτέλεσιν οικοδομικών εργασιών.
- 31) Π.Δ. 1179/80 ΦΕΚ 302/Α/30-12-80. Περί προστασίας της υγείας των εργαζομένων των εκτιθεμένων εις το μονομερές βινυλοχλωρίδιον.
- 32) Ν. 1181/81 ΦΕΚ 195/Α/24-7-81. Περί κυρώσεως της ψηφισθείσης εις Γενεύην το έτος 1960 υπ' αριθμ.115Δ. Συμβάσεως «Περί προστασίας των εργαζομένων από τας ιονιζούσας ακτινοβολίας».
- 33) Π.Δ. 1073/81 ΦΕΚ 260/Α/16-9-81 ΦΕΚ 64/Α/28-5-82. Περί μέτρων ασφαλείας κατά την εκτέλεσιν εργασιών εις εργοτάξια και πάσης φύσεως έργων αρμοδιότητος πολιτικού μηχανικού.
- 34) Π.Δ. 329/83 ΦΕΚ 118/Α/8-9-83 ΦΕΚ 140/Α/7-10-83. Ταξινόμηση, συσκευασία και επισήμανση των επικινδύνων ουσιών σε συμμόρφωση με τις οδηγίες του Συμβουλίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.
Απόφαση 279/85 ΦΕΚ 146/Β/18-3-85. Παραρτήματα σχετικά με το παραπάνω Π.Δ.
Απόφαση 2459/87 ΦΕΚ 77/Β/15-2-88. Τροποποίηση και συμπλήρωση του Π.Δ. 329/83.
Απόφαση 1228/88 ΦΕΚ 753/Β/19-10-88. Τροποποίηση και συμπλήρωση Π.Δ.329/83.
- 35) Ν. 1396/83 ΦΕΚ 126/Α/15-9-83. Υποχρεώσεις λήψης και τήρησης των μέτρων ασφαλείας στις οικοδομικές και λοιπά ιδιωτικά τεχνικά έργα.
- 36) Ν. 1414/84. Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργοστασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις.
- 37) Απόφαση 130646/84 ΦΕΚ 154/Β/19-3-84. Ημερολόγιο μέτρων ασφαλείας
- 38) Ν. 1430/84 ΦΕΚ 49/Α/18-4-84. Κύρωση της υπ' αριθμ.62 Δ. σύμβασης εργασίας που αφορά τις διατάξεις ασφαλείας στην οικοδομική βιομηχανία και τη ρύθμιση θεμάτων που έχουν άμεση σχέση με αυτή.
- 39) Π.Δ. 190/84 ΦΕΚ 64/Α/15-5-84 ΦΕΚ 95/Α/22-6-84 ΦΕΚ 114/Α/10-8-84. Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων σε ναυπηγικές εργασίες.

- 40) Απόφαση Α2στ/1539 ΦΕΚ 280/Β/3-5-85. Βασικοί κανόνες προστασίας της υγείας του πληθυσμού και των εργαζομένων από τους κινδύνους που προκύπτουν από ιοντίζουσες ακτινοβολίες (συμμόρφωση προς τις οδηγίες 80/836/EURATOM/15-7-80 και 84/467/ EURATOM/3-9-84).
- 41) Ν.1568/85 ΦΕΚ 177/Α/18-10-85 (Συμπ & Τροπ. στους:Ν.1767/88,ΦΕΚ 63/Α/6-4-88, & Ν.1682/87,ΦΕΚ 14/Α/16-2-87). Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων.
- 42) Π.Δ. 289/86 ΦΕΚ 129/Α/22-8-86. Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων σε χώρους εργασίας που εποπτεύονται από το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας.
- 43) Π.Δ. 307/86 ΦΕΚ 135/Α/29-8-86. Προστασία της υγείας των εργαζομένων που εκτίθενται σε ορισμένους χημικούς παράγοντες κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.
- 44) Π.Δ. 94/87 ΦΕΚ 54/Α/22-4-87. Προστασία των εργαζομένων που εκτίθενται στον μεταλλικό μόλυβδο και τις ενώσεις ιόντων του κατά την εργασία.
- 45) Απόφαση 131325/87 ΦΕΚ 467/Β/10-8-87 (Κυρώθηκε με τον Ν.1767/88, άρθρο 19). Σύσταση μικτών επιτροπών ελέγχου σε οικοδομές και εργοταξιακά έργα.
- 46) Π.Δ. 315/87 ΦΕΚ 149/Α/25-8-87. Σύσταση επιτροπής υγιεινής και ασφαλείας της εργασίας (Ε.Υ.Α.Ε.) σε εργοτάξια οικοδομών και εν γένει τεχνικών έργων.
- 47) Απόφαση 130879/87 ΦΕΚ 341/Β/25-6-87. Τρόπος διενέργειας περιοδικού ελέγχου για τον υπολογισμό της συγκέντρωσης βενζολίου στην ατμόσφαιρα των χωρών εργασίας.
- 48) Απόφαση 131782/87 ΦΕΚ 601/10-11-87 (Κυρώθηκε με τον Ν.1767/88, άρθρο 19). Σύσταση μικτών επιτροπών ελέγχου στη ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη Πειραιά- Δραπετσώνας-Κερατσινίου-Περάματος-Σαλαμίνας.
- 49) Π.Δ. 70α/88 ΦΕΚ 31/Α/17-2-88.Προστασία των εργαζομένων που εκτίθενται σε αμίαντο κατά την εργασία.

- 50) Απόφαση 18187/272 ΦΕΚ 256/Β/3-3-88. Καθορισμός μέτρων και περιορισμών για την αντιμετώπιση κινδύνων από ατυχήματα μεγάλης έκτασης που περικλείουν ορισμένες βιομηχανικές δραστηριότητες.
- 51) Ν.1767/88 ΦΕΚ 63/Α/6-4-88. Συμβούλια εργαζομένων και άλλες εργατικές διατάξεις-κύρωση της 135 Δ. σύμβασης εργασίας.
- 52) Π.Δ.294/88 ΦΕΚ 138/Α/21-6-88. Ελάχιστος χρόνος απασχόλησης τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας, επίπεδο γνώσεων και ειδικότητα τεχνικού ασφαλείας για τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του άρθρου 1 παρ.1 του Ν.1568/85 «Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων».
- 53) Απόφαση 131517/88 ΦΕΚ 711/Β/28-9-88 (Κυρώθηκε με τον Ν.1836/89, άρθρο 36). Τήρηση βιβλίου ημερήσιας παρουσίας απασχολούμενου προσωπικού στη ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη Πειραιά-Δραπετσώνας-Κερατσινίου-Περάματος-Σαλαμίνας.
- 54) Απόφαση 88555/3293 ΦΕΚ 721/Β/4-10-88 (Κυρώθηκε με τον Ν.1836/89, άρθρο 39). Υγιεινή και ασφάλεια του προσωπικού του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α.
- 55) Απόφαση 69613/12296/88 ΦΕΚ 587/Β/24-8-88 (Κυρώθηκε με τον Ν.1767/88, άρθρο 19). Καθορισμός αποζημίωσης εκπροσώπων εργαζομένων και Τεχνικού Επιμελητηρίου Ελλάδας που συμμετέχουν στις μικτές επιτροπές ελέγχου σε οικοδομές και εργοταξιακά έργα και σε επιτροπές ελέγχου στη ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη Πειραιά- Δραπετσώνας-Κερατσινίου-Περάματος-Σαλαμίνας.
- 56) Απόφαση 130048/89 ΦΕΚ 59/Β/31-1-89. Καθορισμός της θητείας των μελών και μικτών επιτροπών σε οικοδομές και εργοταξιακά έργα.
- 57) Ν. 1836/89 ΦΕΚ 79/Α/14-3-89. Προώθηση της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης και άλλες διατάξεις.
- 58) Ν.1837/89 ΦΕΚ 85/Α/23-3-89. Για την προστασία των ανηλίκων κατά την απασχόληση και άλλες διατάξεις.
- 59) Π.Δ. 175/89 ΦΕΚ 85/Α/23-3-89. Μετατροπή του ιδρύματος «Ινστιτούτο Ερεύνης Νοσημάτων Θώρακος» σε Ν.Π.Δ.Δ. και υπαγωγή του στις διατάξεις του Ν. 1397/83.

- 60) Π.Δ. 225/89 ΦΕΚ 106/A/2-5-89. Υγιεινή και ασφάλεια στα υπόγεια τεχνικά έργα.
- 61) Απόφαση 3232/41/89 ΦΕΚ 400/B/26-5-89. Συγκρότηση εννεαμελούς επιτροπής στη ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη Πειραιά- Δραπετσώνας-Κερατσινίου-Περάματος-Σαλαμίνας και διαδικασία ελέγχου επικίνδυνων αερίων στα πλοία και πλωτά ναυπηγήματα.
- 62) Απόφαση 130558/12-6-89 ΦΕΚ 471/B/16-6-89 (Κυρώθηκε με τον Ν.1876/8-3-90,άρθρο 27) ΦΕΚ 27/A/8-3-90. Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων στα μηχανογραφικά κέντρα του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. Απόφαση 2048842/6017/0022/6-6-89 ΦΕΚ 455/B/12-6-89. Χορήγηση ειδικού επιδόματος σε προσωπικό των κέντρων πληροφορικής του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ.
- 63) ΑΠ. 131099/29-12-89 ΦΕΚ 930/B/28-12-89. Προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους που διατρέχει η υγεία τους με την απαγόρευση ορισμένων ειδικών παραγόντων και/ή ορισμένων δραστηριοτήτων.
- 64) Π.Δ. 70/90 ΦΕΚ 31/A/14-3-90. Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων σε ναυπηγικές εργασίες.
- 65) Εγκύκλιος 130427/26-6-90. Για την προστασία εργαζομένων από την θερμική καταπόνηση.
- 66) Ν.1876/90 ΦΕΚ 27/A/8-3-91.Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις.
- 67) ΑΠ. 130627/90 ΦΕΚ 620/B/27-9-90.Καθορισμός επικίνδυνων, βαρέων ή ανθυγιεινών εργασιών για την απασχόληση ανηλίκων.
- 68) Εγκύκλιος 130444/28-6-91. Αρμοδιότητες και υποχρεώσεις τεχνικών και υγιεινομικών επιθεωρητών εργασίας.

- 69) Π.Δ. 85/91 ΦΕΚ 38/Α/18-3-91. Προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους που διατρέχουν λόγω της έκθεσης τους στο θόρυβο κατά την εργασία, σε συμμόρφωση προς την οδηγία 86/188/ΕΟΚ.⁶

Οδηγίες της ΕΟΚ για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας

- 1) Οδηγία 76/579/EURATOM περί καθορισμού των αναθεωρημένων βασικών κανόνων προστασίας της υγείας του πληθυσμού και των εργαζομένων έναντι των κινδύνων που προκύπτουν από ιοντίζουσες ακτινοβολίες.
- 2) Οδηγία 77/576/ΕΟΚ περί προσεγγίσεως των νομοθετικών, κανονιστικών, και διοικητικών διατάξεων των Κρατών μελών περί της σηματοδότησεως ασφαλείας στον τόπο εργασίας.
- 3) Οδηγία 78/610/ΕΟΚ περί προσεγγίσεως των νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων των Κρατών μελών, οι οποίες αφορούν στην υγειονομική προστασία των εργαζομένων που εκτίθεται στο μονομερές βινυλοχλωρίδιο. Οι παραπάνω Οδηγίες ήδη καταργήθηκαν με νεότερες Οδηγίες.
- 4) Οδηγία 80/1107/ΕΟΚ περί της προστασίας των εργαζομένων από τους κινδύνους που παρουσιάζονται συνέπεια εκθέσεως τους, κατά τη διάρκεια της εργασίας, σε χημικά, φυσικά και βιολογικά μέσα (καταργήθηκε με την οδηγία 98/24/ΕΚ).
- 5) Οδηγία 80/836/ EURATOM περί τροποποιήσεως των οδηγιών για τον καθορισμό των βασικών κανόνων προστασίας της υγείας του πληθυσμού και των εργαζομένων από τους κινδύνους που προκύπτουν από ιοντίζουσες ακτινοβολίες(καταργήθηκε με την Οδηγία 96/29 EURATOM του Συμβουλίου

⁶βλ. Κουκιάδης , «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις και η κοινωνική πολιτική, 1995», σελ 474-479

της 31/5/96 για τον καθορισμό των βασικών κανόνων ασφαλείας για την προστασία της υγείας των εργαζομένων και του πληθυσμού από τους κινδύνους που προκύπτουν από ιοντίζουσες ακτινοβολίες).

- 6) Οδηγία 82/605/ΕΟΚ για την προστασία των εργαζομένων από κινδύνους που παρουσιάζονται συνέπεια της εκθέσεως τους στο μεταλλικό μόλυβδο και στις ενώσεις ιόντων του κατά τη διάρκεια της εργασίας τους (έχει καταργηθεί με Οδηγία 98/24/ΕΚ).
- 7) Οδηγία 82/501/ΕΟΚ περί του κινδύνου ατυχημάτων μεγάλης έκτασης τον οποίον περικλείουν ορισμένες βιομηχανικές δραστηριότητες (καταργήθηκε με Οδηγία 96/82 του Συμβουλίου).
- 8) Οδηγία 82/884/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 3^{ης} Δεκεμβρίου 1982 για την οριακή τιμή του μολύβδου που περιέχεται στην ατμόσφαιρα.
- 9) Οδηγία 83/477/ΕΟΚ για την προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους που οφείλονται στην έκθεση τους στον αμίαντο κατά τη διάρκεια της εργασίας(έχει τροποποιηθεί με την Οδηγία 91/382/ΕΟΚ).
- 10) Οδηγία 86/188/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 12^{ης} Μαΐου 1986 σχετικά με την προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους που διατρέχουν λόγω της έκθεσής τους στο θόρυβο κατά την εργασία(τροποποιήθηκε με την Οδηγία 98/24/ΕΚ).
- 11) Οδηγία 88/610/ΕΟΚ για την τροποποίηση της οδηγίας 82/501/ΕΟΚ περί του κινδύνου ατυχημάτων μεγάλης εκτάσεως τον οποίον περικλείουν ορισμένες βιομηχανικές δραστηριότητες(καταργήθηκε με την οδηγία 96/82 του Συμβουλίου).
- 12) Οδηγία 88/364/ΕΟΚ για την προστασία των εργαζομένων με την απαγόρευση ορισμένων ειδικών παραγόντων ή/και ορισμένων δραστηριοτήτων (καταργήθηκε με οδηγία 98/24/ΕΚ)
- 13) Οδηγία 88/642/ΕΟΚ για την τροποποίηση της οδηγίας 80/1107/ΕΟΚ περί προστασίας των εργαζομένων από τους κινδύνους που παρουσιάζονται συνέπεια εκθέσεως τους, κατά τη διάρκεια της εργασίας, σε χημικά, φυσικά και βιολογικά μέσα(καταργήθηκε με την οδηγία 98/24/ΕΚ).

- 14) Οδηγία 89/654/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 30ής Νοεμβρίου 1989 σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας κι υγείας στους χώρους εργασίας (1^η ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ)
- 15) Οδηγία 89/655/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 30ής Νοεμβρίου 1989 σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας για τη χρησιμοποίηση εξοπλισμού από τους εργαζομένους κατά την εργασία τους (2^η ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ), η οποία τροποποιήθηκε με την οδηγία 95/63/ΕΚ του Συμβουλίου, της 5^{ης} Δεκεμβρίου 1995, για την τροποποίηση της οδηγίας 89/655/ΕΟΚ σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας για τη χρησιμοποίηση εξοπλισμού εργασίας από τους εργαζομένους κατά την εργασία τους (2^η ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ)
- 16) Οδηγία 89/656/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 30^{ης} Νοεμβρίου 1989 σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας για τη χρήση από τους εργαζομένους εξοπλισμών ατομικής προστασίας κατά την εργασία (3^η ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ)
- 17) Οδηγία 90/269/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 29^{ης} Μαΐου 1990 σχετικά με τις ελάχιστες απαιτήσεις ασφάλειας και υγείας κατά τη χειρωνακτική διακίνηση φορτίων που συνεπάγεται κινδύνους ιδίως για τη ράχη και την οσφυϊκή χώρα των εργαζομένων (4^η ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ)
- 18) Οδηγία 90/270/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 29^{ης} Μαΐου 1990 σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας κατά την εργασία σε εξοπλισμό με οθόνη οπτικής απεικόνισης (5^η ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ)
- 19) Οδηγία 90/394/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 28^{ης} Ιουνίου 1990 σχετικά με την προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους που συνδέονται με την

έκθεση σε καρκινογόνους παράγοντες κατά την εργασία (6^η ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ)

20) Οδηγία 90/679/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 26^{ης} Νοεμβρίου 1990 για την προστασία των εργαζομένων από κινδύνους που διατρέχουν λόγω της έκθεσής τους σε βιολογικούς παράγοντες κατά την εργασία (7^η ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ) που τροποποιήθηκε με την Οδηγία 93/88/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 12^{ης} Οκτωβρίου 1993 για τροποποίηση της Οδηγίας 90/679/ΕΟΚ για την προστασία των εργαζομένων από κινδύνους που διατρέχουν λόγω της έκθεσής τους σε βιολογικούς παράγοντες κατά την εργασία (7^η ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ) και την οδηγία 95/30/ΕΚ της επιτροπής της 30^{ης} Ιουνίου 1995 για την προσαρμογή στην τεχνική πρόοδο της οδηγίας 90/679/ΕΟΚ του Συμβουλίου για την προστασία των εργαζομένων από κινδύνους που διατρέχουν λόγω της έκθεσής τους σε βιολογικούς παράγοντες κατά την εργασία (7^η ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρο 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ) που στην συνέχεια αντικαταστήθηκαν με την Οδηγία 2000/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 18^{ης} Σεπτεμβρίου 2000, για την προστασία των εργαζομένων από κινδύνους που διατρέχουν λόγω έκθεσής τους σε βιολογικούς παράγοντες κατά την εργασία (7^η ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρο 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).

21) Οδηγία 92/57/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 24^{ης} Ιουνίου 1992 σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας που πρέπει να εφαρμόζονται στα προσωρινά ή κινητά εργοτάξια (8^η ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρο 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).

22) Οδηγία 92/58/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 24^{ης} Ιουνίου 1992 σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές για τη σήμανση ασφάλειας ή/και υγείας στην εργασία (9^η ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρο 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).

- 23) Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19^{ης} Οκτωβρίου 1992 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (10^η ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16,παράγραφος 1,της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).
- 24) Οδηγία 92/91/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 3^{ης} Νοεμβρίου 1992 περί των ελαχίστων προδιαγραφών για τη βελτίωση της προστασίας, της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων στις εξορυκτικές διά γεωτρήσεων βιομηχανίες (11^η ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16,παράγραφος 1,της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).
- 25) Οδηγία 92/104/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 3^{ης} Δεκεμβρίου 1992 περί των ελαχίστων προδιαγραφών της για τη βελτίωση της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων στις υπαίθριες ή υπόγειες εξορυκτικές βιομηχανίες (12^η ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16,παράγραφος 1,της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).
- 26) Οδηγία 93/103/ΕΚ του Συμβουλίου της 23^{ης} Νοεμβρίου 1993 σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας κατά την εργασία στα αλιευτικά σκάφη (13^η ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16,παράγραφος 1,της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).
- 27) Οδηγία 98/24/ΕΚ του Συμβουλίου της 7^{ης} Απριλίου 1998 για την προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων κατά την εργασία από κινδύνους οφειλόμενους σε χημικούς παράγοντες (14^η ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16,παράγραφος 1,της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).
- 28) Οδηγία 1999/92/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16^{ης} Δεκεμβρίου 1999, σχετικά με τις ελάχιστες απαιτήσεις για τη βελτίωση της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων οι οποίοι είναι δυνατόν να εκτεθούν σε κίνδυνο από εκρηκτικές ατμόσφαιρες (15^η ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16,παράγραφος 1,της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).
- 29) Οδηγία 2002/44/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 25^{ης} Ιουνίου 2002, περί των ελαχίστων προδιαγραφών

υγείας και ασφάλειας όσον αφορά την έκθεση των εργαζομένων σε κινδύνους προερχόμενους από φυσικούς παράγοντες (κραδασμοί) (16^η ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρο 16,παράγραφος 1,της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).

30) Οδηγία 2003/10/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 6^{ης} Φεβρουαρίου 2003, περί των ελαχίστων προδιαγραφών υγείας και ασφάλειας για την έκθεση των εργαζομένων σε κινδύνους προερχόμενους από φυσικούς παράγοντες (θόρυβος) (17^η ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρο 16,παράγραφος 1,της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).

31) Οδηγία 2004/37/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 29^{ης} Απριλίου 2004, σχετικά με την προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους που συνδέονται με την έκθεση σε καρκινογόνους ή μεταλλαξιογόνους παράγοντες κατά την εργασία (6^η ειδικά οδηγία- που αντικατέστησε την Οδηγία 90/394/ΕΟΚ- κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1,της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ) και την Οδηγία 2004/40/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 29^{ης} Απριλίου 2004,περί των ελαχίστων προδιαγραφών υγείας και ασφάλειας όσον αφορά στην έκθεση των εργαζομένων σε κινδύνους προερχόμενους από φυσικούς παράγοντες(ηλεκτρομαγνητικά πεδία)(18^η ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρο 16,παράγραφος 1,της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).⁷

2.5 Βασικές υποχρεώσεις εργοδοτών-εργαζομένων

2.5.1 Επιτροπές Υγιεινής και Ασφαλείας εργαζομένων (ΕΥΑΕ)

Σημαντική συμβολή στο θεσμό της συμμετοχής των εργαζομένων σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στάθηκε η καθιέρωση με την εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας της 12.5.1981 των διμερών επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας με πρόβλεψη να λειτουργούν ως συμβουλευτικά

⁷ βλ. Ληξουριώτης, «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις», σελ 509-512

όργανα για την δημιουργία και την διατήρηση ασφαλών υγιεινών όρων και συνθηκών εργασίας στους κλάδους ορυχείων, μεταλλείων και λατομείων βιομηχανίας και παραγωγής ηλεκτρισμού. Παράλληλα προβλεπόταν η σύσταση Κεντρικής Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας με σκοπό να παρακολουθεί και να προωθεί την εφαρμογή αυτή της συλλογικής συμβάσεως. Όμως οι όροι αυτοί της συλλογικής συμβάσεως δεν λειτούργησαν και το θέμα επανήλθε με την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας της 3.4.1991. Σύμφωνα με το άρθρο 6 συστήθηκε το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας (ΕΛ. ΙΝ. ΥΑΕ) το οποίο διοικείται από ίσο αριθμό εκπροσώπων των συμβληθέντων μερών και έχει εξασφαλισμένες τις δαπάνες λειτουργίας του από ειδικό λογαριασμό που τηρείται στον ΟΑΕΔ. Το ινστιτούτο αυτό καταρτίζει προγράμματα και αναπτύσσει δραστηριότητες σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.

Ίδια δραστηριότητα αναπτύσσει και ένα άλλο ινστιτούτο, το ινστιτούτο εργασίας (Ι.Ν.Ε.) που έχει συστήσει με δική της πρωτοβουλία η ΓΣΕΕ χωρίς τη συμμετοχή της εργοδοτικής πλευράς καθώς και το εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας που την ίδρυση του πρόβλεψε ο ν. 2150/1993 με τριμερή σύνθεση από εκπροσώπους των εργαζομένων, των εργοδοτών και του κράτους. Στους σκοπούς του τελευταίου συγκαταλέγονται μεταξύ άλλων κατά το άρθρο 2 περ ιβ και ιγ όπως συμπληρώθηκε από το άρθρο 21 παρ.2 του ν.2224/1994 η μελέτη, η έρευνα και η παροχή συμβούλων σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας. Με το νόμο 1568/1985 (άρθρα 15 και 16) ιδρύεται σε εθνικό επίπεδο ειδικό τμήμα στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας με την ονομασία Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας που θα γνωμοδοτεί σε θέματα σχετικά και σε νομαρχιακό επίπεδο αντίστοιχες γνωμοδοτικές νομαρχιακές επιτροπές.

2.5.1.1 Πεδίο Εφαρμογής

Άμεση συμμετοχή των εργαζομένων στα θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας προβλέπει και ο νόμος 1568/1985. Στις επιχειρήσεις με περισσότερους από 150 μισθωτούς θεσπίζει τη σύσταση επιτροπής υγιεινής και ασφάλειας με συμβουλευτική αρμοδιότητα (μελέτη και προστασία μέτρων). Τις επιτροπές αυτές τις απαρτίζουν μέλη του συμβουλίου των εργαζομένων (άρθρο 12 παρ 7 ν.1767/1988). Επίσης η πρόβλεψη της ΕΥΑΕ εντάσσεται στην πολιτική εκδημοκρατισμού των επιχειρήσεων που προϋποθέτει τα συμμετοχικά δικαιώματα της εργασίας και που άρχισε με το ν.1264/1982 και πήρε ολοκληρωμένη μορφή το 1988 με τον ν.1767/1988

Αν η επιχείρηση απασχολεί 20 έως 50 άτομα προβλέπεται εκλογή αντιπροσώπου των εργαζομένων με όμοια αρμοδιότητα. Για τις υπόλοιπες επιχειρήσεις προβλέπεται η σταδιακή εφαρμογή με π.δ. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να διευκολύνει την επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων ή τον αντιπρόσωπο των εργαζομένων στην άσκηση των καθηκόντων τους, να τους ενημερώνει και να τους παρέχει κάθε στοιχείο της επιχείρησης σχετικό με το έργο τους. Το άρθρο 26 του νόμου 2224/1994 εφαρμόζοντας την οδηγία-πλαίσιο 89/391 της κοινότητας εξουσιοδοτεί τον Υπουργό Εργασίας να προκαλεί ύστερα από γνωμοδότηση του Συμβουλίου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, την έκδοση προεδρικών διαταγμάτων που θα ρυθμίζουν στις λεπτομέρειες τους, τις αρμοδιότητες των επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας και του εκπροσώπου των εργαζομένων.

Με τα κριτήρια αυτά ουσιαστικά εξαιρούνται οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις που αποτελούν και την πλειονότητα των επιχειρήσεων. Το κενό αυτό έρχεται να καλύψει η οδηγία-πλαίσιο και το προτεινόμενο νομοσχέδιο που θα τροποποιήσει το ν.1568/1985 με την πρόβλεψη διεπιχειρησιακών οργάνων.

Από τα παραπάνω διαπιστώνουμε ότι η πρόληψη συντίθεται και από τα διάφορα όργανα που θεσπίζονται για την μελέτη και την αντιμετώπιση των κινδύνων που απειλούν την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων.

Από την μια μεριά η επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας (ΕΥΑΕ) με την οποία νομιμοποιούνται τα συμμετοχικά δικαιώματα των εργαζομένων στην πρόληψη και από την άλλη συγκεκριμένα όργανα ειδικά για την επιστημονική αντιμετώπιση των κινδύνων που απειλούν την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων. Πρόκειται για τον τεχνικό ασφαλείας (Τ.Α.) και τον ιατρό εργασίας (Ι.Ε.).⁸

2.5.1.2 Σύνθεση-Λειτουργία

Ο αριθμός των μελών της επιτροπής διαφοροποιείται ανάλογα με τον αριθμό του προσωπικού. Περιλαμβάνει 2 εργαζομένους για επιχειρήσεις που απασχολούν 50 έως 100 εργαζομένους και φθάνει μέχρι τα 7 μέλη για επιχειρήσεις με προσωπικό πάνω από 2000εργ. (άρθρο 2,Γ,1). Λαμβάνεται υπόψη κάθε εργαζόμενος ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης, το είδος απασχόλησης κτλ. Από τη στιγμή που συμπληρώνεται ο αριθμός, δημιουργείται το δικαίωμα για τη σύσταση της ΕΥΑΕ.

Η μονάδα υπολογισμού είναι η επιχείρηση ή και παραρτήματα, υποκαταστήματα, εγκαταστάσεις αυτόνομες, εφόσον βρίσκονται σε τέτοια απόσταση από τη βασική μονάδα της επιχείρησης που να δικαιολογεί την αυτόνομη λειτουργία ΕΥΑΕ. Σε περίπτωση διαφωνίας, η απόφαση

⁸ βλ. Καρακατσάνης , « Ατομικό εργατικό δίκαιο,1995», σελ 338-339

Κουκιάδης , «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις και η κοινωνική πολιτική, 1995», σελ 487

λαμβάνεται από τον επιθεωρητή εργασίας. Κατά της απόφασης χωρεί προσφυγή στο Ειρηνοδικείο.

Η σύσταση της ΕΥΑΕ αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων στους οποίους επιφυλάσσεται η πρωτοβουλία. Δεν εξαρτάται από κάποια ενέργεια των εργοδοτών, ούτε είναι υποχρεωτική. Αυτή η ελαστικότητα είναι χρήσιμη. Η εκλογή των μελών γίνεται ευθέως από τους εργαζομένους που συνέρχονται σε γενική συνέλευση κάθε δύο χρόνια. Οι υποψηφιότητες υποβάλλονται απευθείας από το προσωπικό χωρίς τη μεσολάβηση των συνδικάτων. Οι διαφορές που προκύπτουν από την όλη διαδικασία εκλογής επιλύονται από το Ειρηνοδικείο.⁹

2.5.1.3 Αρμοδιότητες

Ο ρόλος της επιτροπής (ή αντιπροσώπου), αφορά τις σχέσεις με τον εργοδότη, τους εμπειρογνώμονες, τις δημόσιες υπηρεσίες.

Η ΕΥΑΕ δεν αποτελεί όργανο συναπτούσης. Δεν έχει δικαίωμα αναστολής αποφάσεων του εργοδότη ή δικαίωμα VETO. Στις σοβαρότερες περιπτώσεις, όπως στην περίπτωση εμφάνισης επείγοντος και σοβαρού κινδύνου, έχει δικαίωμα να καλέσει τον εργοδότη να πάρει τα πιο κατάλληλα μέτρα.

Ο ρόλος της είναι προσανατολισμένος στην επεξεργασία μηχανισμών πληροφόρησης, έρευνας και διαβουλεύσεων. Η επιλογή αυτού του είδους συμμετοχής δεν πρέπει να υποτιμάται από τη στιγμή που η επιτροπή είναι εξοπλισμένη με ευρείες αρμοδιότητες που της επιτρέπουν να παίξει ένα

⁹ βλ. Κουκιάδης , «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις και η κοινωνική πολιτική, 1995», σελ 487

δυναμικό ρόλο. Μπορεί δια μέσου αυτού να επηρεάσει αποφασιστικά τις επιλογές του εργοδότη και ενδεχομένως να ανοίξει το δρόμο για συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Σε ότι αφορά τις σχέσεις με εμπειρογνώμονες εξωτερικούς προς την επιχείρηση η συνδρομή προϋποθέτει τη συμφωνία του εργοδότη (άρθρ. 2 Β 1). Για τη σχέση με τον ΤΑ και ΙΕ ο νόμος προβλέπει υποχρέωση συνεργασίας. Ο νόμος δεν προβλέπει δικαίωμα να καλεί η επιτροπή τον επιθεωρητή εργασίας, όπως συμβαίνει σε άλλα δίκαια. Αναγνωρίζεται όμως δικαίωμα σ' αυτόν να επιχειρεί ελέγχους, πράγμα που σημαίνει δυνατότητα να τον καλούν.

Σε σχέση με τις επιμέρους αρμοδιότητες των ΕΥΑΕ συνοπτικά μπορούμε να αναφέρουμε τα ακόλουθα:

Βασική τους αρμοδιότητα είναι η συμβολή τους στην αποτροπή του επαγγελματικού κινδύνου που περιλαμβάνει σύμφωνα με τη σύγχρονη αντίληψη τα διάφορα μέτρα για τη βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας. Έτσι, είναι επιφορτισμένη με έρευνες για το σύνολο των όρων εργασίας με δικαίωμα να κάνει προτάσεις που αποσκοπούν όχι μόνο στην αποτροπή του κινδύνου, αλλά και στον εξανθρωπισμό των όρων εργασίας (άρθρ. 2 Β 1). Έχει αρμοδιότητα να προβαίνει σε αναλύσεις των διαφόρων παραγόντων που είναι καθοριστικοί στην παραγωγή (χρησιμοποίηση μηχανών, μέθοδοι εργασίας κτλ.). Για τον ίδιο σκοπό έχει δικαίωμα για ενημέρωση, πέρα από τα θέματα που συνδέονται με ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες, για θέμα που αφορά την παραγωγή κατά το μέτρο που ασκεί επιρροή στους όρους εργασίας.

Ο νόμος δεν προσδιορίζει τους τρόπους με τους οποίους συγκεκριμενοποιείται αυτό το δικαίωμα, αλλά αρκείται γι' αυτό στις συνήθειες και την πρακτική. Φαίνεται ότι η ΕΥΑΕ, σύμφωνα με το άρθρο 28 παρ.1, έχει δικαίωμα άμεσης πρόσβασης στα υπάρχοντα έγγραφα μόνο προκειμένου να εκτιμήσει τις συνέπειες από την έκθεση σε κινδύνους και τα γενικά

αποτελέσματα από τις βιολογικές εξετάσεις. Πάντως, με βάση το δεδομένο ότι ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να παρέχει συγκεκριμένες πληροφορίες, η απόκρυψη στοιχείων και πληροφοριών αποτελεί παράβαση υποχρέωσης. Σε ένα άλλο τομέα, στον οποίο η επιτροπή φαίνεται να έχει ορισμένα δικαιώματα, είναι ο τομέας του ελέγχου.¹⁰

2.5.2 Εμπειρογνώμονες

Βασικό στοιχείο στην πολιτική πρόληψης είναι η πρόβλεψη οργάνων ικανών να αντιμετωπίσουν τεχνικά προβλήματα. Τέτοια όργανα είναι ο τεχνικός ασφαλείας (ΤΑ) και ο ιατρός εργασίας (ΙΕ).

Ειδικότερα η πρόβλεψη απασχόλησης τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας εισήχθη, όπως ήδη αναφέρθηκε, με το άρθρο 4 Ν. 1568/1985 και κάλυπτε όλες τις επιχειρήσεις που απασχολούσαν προσωπικό άνω των 50 ατόμων. Με το προεδρικό διάταγμα 17/1996, η υποχρέωση απασχόλησης Τεχνικού Ασφαλείας επεκτάθηκε σε κάθε επιχείρηση (ανεξαρτήτως αριθμού απασχολουμένων), ενώ η υποχρέωση απασχόλησης Γιατρού Εργασίας αφορά πλέον τις επιχειρήσεις που απασχολούν προσωπικό άνω των 50 ατόμων. Πάντως, στις επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν μόλυβδο, αμίαντο, καρκινογόνες ουσίες ή βιολογικούς παράγοντες και από την εκτίμηση των κινδύνων καταδεικνύεται κίνδυνος για την υγεία ή την ασφάλεια των εργαζομένων, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες του γιατρού εργασίας, ανεξάρτητα από τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούνται στην επιχείρηση.¹¹

¹⁰ βλ. Κουκιάδης, «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις και η κοινωνική πολιτική, 1995», σελ 488-489

¹¹ βλ. Ληξουριώτης, «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις», σελ 517-518

2.5.2.1 Τεχνικός Ασφαλείας (ΤΑ)

Τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα του τεχνικού ασφαλείας καθορίζονται ειδικότερα ύστερα από σχετική εξουσιοδότηση του π.δ. 294/1988 και παραλλάσσουν ανάλογα με το είδος της επιχείρησης και τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολεί. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση προτού προβεί στην πρόσληψη τεχνικού ασφαλείας να την γνωστοποιήσει στην Τοπική Επιθεώρηση Εργασίας. Μεταξύ του εργοδότη και του τεχνικού ασφαλείας καταρτίζεται γραπτή σύμβαση και αντίγραφο της κοινοποιεί ο εργοδότης στην τοπική επιθεώρηση εργασίας.

Έργο του τεχνικού ασφαλείας είναι να παρέχει στον εργοδότη υποδείξεις και συμβουλές, γραπτά ή προφορικά, σε θέματα σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων, συμβουλευόντας αυτόν ειδικότερα:

α) σε θέματα σχεδιασμού, προγραμματισμού, κατασκευής και συντήρησης των εγκαταστάσεων, εισαγωγής νέων παραγωγικών διαδικασιών, προμήθειας μέσων και εξοπλισμού, επιλογής και ελέγχου της αποτελεσματικότητας των ατομικών μέσων προστασίας, καθώς και διαμόρφωσης και διευθέτησης των θέσεων και του περιβάλλοντος εργασίας και γενικά οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας και

β) ελέγχοντας την ασφάλεια των εγκαταστάσεων και των τεχνικών μέσων, πριν από την λειτουργία τους, καθώς και των παραγωγικών διαδικασιών και μεθόδων εργασίας πριν από την εφαρμογή τους και επιβλέποντας την εφαρμογή των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και πρόληψης των ατυχημάτων. Κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων του ο τεχνικός ασφαλείας οφείλει να τηρεί το επιχειρηματικό απόρρητο

Η επιχείρηση τηρεί ειδικό βιβλίο τεχνικού ασφαλείας, όπου καταχωρούνται οι γραπτές υποδείξεις του σελιδομετρείται και θεωρείται από την Επιθεώρηση Εργασίας. Ο τεχνικός ασφαλείας δεν είναι απαραίτητο να

συνδέεται με την επιχείρηση με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, όπως προκύπτει από το άρθρο 26 του ν.2224/1194.

Το άρθρο αυτό προβλέπει την ίδρυση εταιριών που θα παρέχουν υπηρεσίες τεχνικού ασφάλειας, προφανώς με σκοπό να επεκταθεί η υποχρέωση προσλήψεως τεχνικού ασφάλειας και σε επιχειρήσεις με λιγότερους από 150 μισθωτούς. Οι όροι και οι προϋποθέσεις της λειτουργίας τους θα ρυθμίζονται με προεδρικά διατάγματα. Σε τέτοια περίπτωση δεν αποκλείεται ο τεχνικός ασφάλειας να καταρτίζει με την επιχείρηση σύμβαση είτε έργου είτε παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών ή ακόμα να δημιουργείται τριγωνική έννομη σχέση ανάμεσα στην εταιρεία παροχής υπηρεσιών ασφάλειας, τον εργοδότη και τον τεχνικό ασφάλειας.

Πάντως ο τύπος της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας, χωρίς να αποκλείονται άλλες μορφές συμβατικής σχέσεως, προσιδιάζει στην όλη οικονομία του ν.1568/1985, αν η σχέση της επιχειρήσεως και του τεχνικού ασφάλειας δημιουργείται χωρίς να παρεμβληθεί εταιρία παροχής υπηρεσιών τεχνικού ασφάλειας. Η επιλογή εναπόκειται τελικά στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη.

Ο τεχνικός ασφάλειας υπάγεται απευθείας στη διοίκηση της επιχειρήσεως και είναι υποχρεωμένος να τηρεί το επιχειρησιακό απόρρητο. Έχει όμως ηθική ανεξαρτησία έναντι και του εργοδότη και των εργαζομένων. Για την πλήρη κατοχύρωση αυτής της ανεξαρτησίας τους ο νόμος προστατεύει σε μεγάλο βαθμό τη θέση εργασίας του. Έτσι, η διαφωνία του εργοδότη με τον τεχνικό ασφάλειας για θέματα της αρμοδιότητας του τελευταίου δεν είναι δυνατό κατά το νόμο να αποτελέσει λόγο καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας του. Σε κάθε περίπτωση η απόλυση τεχνικού ασφάλειας πρέπει να είναι αιτιολογημένη (άρθρο 7 παρ.4 ν.1568/1985).

Με βάση το σκοπό αυτής της διατάξεως πρέπει να γίνει δεκτό, ότι ο εργοδότης οφείλει με σαφήνεια να δηλώνει στο έγγραφο της καταγγελίας τον συγκεκριμένο λόγο, στον οποίο στηρίζει τη λύση της συμβάσεως, χωρίς να

χρειάζεται γι' αυτό παρότρυνση ή απαίτηση από την πλευρά του τεχνικού ασφάλειας. Ο λόγος της καταγγελίας πρέπει να είναι σαφής και ν' αναφέρεται σε πραγματικά γεγονότα, από τα οποία να προκύπτει με τρόπο αναμφισβήτητο για ποιό λόγο λύνεται η σύμβαση. Απλές αξιολογικές κρίσεις δε θα πρέπει να θεωρούνται ότι πληρούν την απαίτηση του νόμου για αιτιολόγηση της καταγγελίας.

Η μη αναγραφή στο έγγραφο της καταγγελίας του λόγου της καταγγελίας συνεπάγεται την ακυρότητα της καταγγελίας. Η ακυρότητα αυτή δε θεραπεύεται με την εκ των υστέρων προβολή λόγων καταγγελίας. Έχει ωστόσο δικαίωμα ο εργοδότης κατά τη σχετική δίκη να συμπληρώνει και να διευκρινίζει τους λόγους που περιέχονται στο έγγραφο της καταγγελίας. Δε δικαιούται όμως να προσθέσει νέους λόγους καταγγελίας, παρά μόνο αν αποδείξει ότι υπήρχαν κατά το χρόνο της καταγγελίας αλλά δε του ήταν γνωστοί.

Κατά τα λοιπά η καταγγελία παραμένει αναίτιώδης και δεν επέρχεται καμία μεταβολή του βάρους της αποδείξεως στη σχετική δίκη.¹²

2.5.2.2 Ιατρός Εργασίας (ΙΕ)

Οι επιχειρήσεις είναι υποχρεωμένες να προσλάβουν γιατρό εργασίας όταν απασχολούν προσωπικό με τουλάχιστον 150 εργαζομένων την υποχρέωση να προσλαμβάνουν γιατρό εργασίας με ειδικότητα ιατρικής της εργασίας ή ώσπου να καθιερωθεί αυτή η ειδικότητα, γιατρό με ειδικότητα παθολογίας , ο οποίος όμως θα έχει παρακολουθήσει ειδικό σεμινάριο στην ιατρική εργασίας.

Με το άρθρο 26 του νόμου 2224/1994 προβλέπεται η έκδοση προεδρικών διαταγμάτων, τα οποία στα πλαίσια της εναρμονίσεως του ελληνικού δικαίου

¹² βλ. Ληξουριώτης, «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις», σελ 518

με την οδηγία-πλαίσιο 89/391 θα ρυθμίζουν λεπτομερώς όλα τα θέματα που αφορούν στο γιατρό εργασίας, ώστε αφενός να εμπεδωθεί η ανάγκη χρησιμοποίησής του και από μικρές επιχειρήσεις και αφετέρου να προσαρμοστεί η προστασία της υγείας των εργαζομένων στις νέες εξελίξεις.

Βασικές υποχρεώσεις του γιατρού ασφάλειας είναι ο περιοδικός και έκτακτος ιατρικός έλεγχος της υγείας των εργαζομένων, η διενέργεια ιατρικών εξετάσεων και μετρήσεων παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος σε εφαρμογή των διατάξεων που ισχύουν κάθε φορά και γενικότερα οφείλει να επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων προστασίας της υγείας των εργαζομένων και πρόληψης των ατυχημάτων. Στο πλαίσιο της άσκησης των αρμοδιοτήτων του, ο γιατρός εργασίας οφείλει να τηρεί το ιατρικό και επιχειρηματικό απόρρητο, να αναγγέλλει μέσω της επιχείρησης στην επιθεώρηση εργασίας ασθένειες των εργαζομένων που οφείλονται στην εργασία, ενώ ο εργοδότης, αλλά και οι εργαζόμενοι οφείλουν να τον ενημερώνουν για οποιοδήποτε παράγοντα στο χώρο εργασίας που έχει επίπτωση στην υγεία.

Η σύμβαση προσλήψεως γιατρού εργασίας και γενικά όλη η διαδικασία για την πρόσληψη του, καθώς και η κατοχύρωση της θέσεως του είναι όμοια με αυτή του τεχνικού ασφαλείας.

Η σύμβαση εργασίας του γιατρού εργασίας μπορεί να λήξει με καταγγελία, αλλά με τους περιορισμούς που θεσπίστηκαν για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του τεχνικού ασφαλείας (άρθρο 7 παρ. 4 σε συνδυασμό με το άρθρο 10 παρ 7 του ν. 1568/1985). Η ρύθμιση αυτή ενισχύει την ανεξαρτησία του γιατρού εργασίας έναντι του εργοδότη και τη σχέση εμπιστοσύνης που πρέπει να τον συνδέει με τους εργαζομένους.¹³

¹³ Καρακατσάνης , « Ατομικό εργατικό δίκαιο,1995», σελ 343-344

2.5.2.3 Κοινά χαρακτηριστικά του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας

Η πρόσληψη ΤΑ και ΙΕ είναι υποχρεωτική με τις ίδιες προϋποθέσεις που προβλέπεται η σύσταση ΕΥΑΕ με τη διαφορά ότι κρίνεται χωριστά για κάθε εκμετάλλευση.

Η επιλογή ανήκει στον εργοδότη, αλλά με ορισμένους περιορισμούς. Αυτός είναι υποχρεωμένος, πριν την οριστική επιλογή, να γνωστοποιήσει στην Επιθεώρηση Εργασίας ορισμένα στοιχεία (άρθρ.4 παρ 3). Αυτό σημαίνει ότι η επιθεώρηση μπορεί να εκφράσει τις παρατηρήσεις της.

Συγχρόνως ο νόμος καθορίζει τα προσόντα που πρέπει να έχουν τα πρόσωπα αυτά(άρθρ. 5,8) που προσδιορίζονται με λεπτομέρειες από π.δ. Η πρόσληψη γίνεται με έγγραφη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Ένα αντίγραφο κοινοποιείται στην επιθεώρηση εργασίας.

Τα πρόσωπα αυτά υπάγονται κατ' ευθείαν στην ανώτατη διεύθυνση της επιχείρησης (άρθρ.4,6), έτσι που να αποκλείεται η εξάρτηση τους από ενδιάμεσα πρόσωπα της ιεραρχίας και να διευκολύνεται η ταχεία εκπλήρωση της αποστολής τους.

Με το π.δ. 294/1988 καθορίστηκαν ο ελάχιστος χρόνος απασχόλησης, το επίπεδο των γνώσεων τους για την εκπλήρωση της αποστολής τους, που διαβαθμίζονται ανάλογα με το βαθμό κινδύνου που παρουσιάζουν οι επιχειρήσεις

Άλλο χαρακτηριστικό της ιδιορρυθμίας της σύμβασης τους είναι η κατοχύρωση της «ηθικής» ανεξαρτησίας τους απέναντι στον εργοδότη. Αυτό σημαίνει ότι τα θέματα της αρμοδιότητάς τους δεν υπόκεινται στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη γι' αυτό και η τυχόν διαφωνία τους με τον εργοδότη δεν αποτελεί λόγο καταγγελίας της σύμβασης (άρθρ. 7 παρ 4, 10 παρ 7). Παρέχεται όμως δικαίωμα στον εργοδότη, σε περίπτωση διαφωνίας με τις

υποδείξεις τους, να την κοινοποιεί στην ΕΥΑΕ και να υποβάλλει τη διαφωνία προς τελική κρίση στον Επιθεωρητή Εργασίας (άρθρ.11 παρ.4). Σε κάθε περίπτωση η καταγγελία της σύμβασης πρέπει να είναι αιτιολογημένη.

Για την διευκόλυνση της αποστολής τους, προβλέπονται δύο πρόσθετες υποχρεώσεις σε βάρος του εργοδότη.

Πρόκειται:

1)για την υποχρέωση για παροχή αναγκαίου βοηθητικού προσωπικού (άρθρ. 4 παρ. 5), 2) για την υποχρέωση να διευκολύνει την εκ μέρους τους παρακολούθηση μαθημάτων εκπαίδευσης και επιμόρφωσης, που σημαίνει υποχρέωση για παροχή πρόσθετης άδειας που δε συμψηφίζεται με την άδεια αναψυχής (άρθρ.13 παρ.4).

Οι ΤΑ και ΙΕ αποτελούν στο όλο σύστημα πρόληψης επαγγελματικών κινδύνων τον τρίτο πόλο. Οι δύο άλλοι είναι ο εργοδότης και η ΕΥΑΕ.

Πρόκειται για δύο διαφορετικές ειδικότητες και αντίστοιχα καθορίζονται τα καθήκοντα τους (άρθρ. 6 και 9 αντίστοιχα). Όμως ο ρόλος στην πρόληψη είναι κοινός. Η ιδιαιτερότητα του ρόλου τους είναι έκδηλη. Άλλοτε ενεργούν ως αυτόνομοι εμπειρογνώμονες με συμβουλευτική κατά κύριο λόγο αρμοδιότητα (άρθρ.6 παρ.1) και συμπληρωματικά με καθήκοντα ελέγχου (άρθρ. 6 παρ. 2β) και έρευνας (άρθρ. 10,11). Άλλοτε ενεργούν ως μέλη των κοινών συναντήσεων εργοδότη και ΕΥΑΕ 9 άρθρ.3Bπαρ.2).

Δεν είναι όμως μέλη της ΕΥΑΕ. Ο στόχος με την ΕΥΑΕ είναι κοινός. Ο ρόλος για την επιτυχία του στόχου διαφορετικός. Για τις σχέσεις τους με την ΕΥΑΕ, ο νόμος προβλέπει συνεργασία για συνεργασία (άρθρ.11 παρ. 2) πράγμα που σημαίνει ότι η ΕΥΑΕ δικαιούται να ζητήσει τη συνδρομή τους και αντιστρόφως υποχρεούται να δώσει τη συνδρομή της.

Όσον αφορά τα καθήκοντά τους ως αυτόνομα όργανα, μπορούμε να παρατηρήσουμε τα παρακάτω κύρια σημεία: Ο συμβουλευτικός ρόλος εκδηλώνεται σε τρεις κατευθύνσεις, προς τον εργοδότη, τους εργαζομένους,

την ΕΥΑΕ. Αυτός αναλύεται σε συστάσεις, οδηγίες, γραπτές ή προφορικές, προς τον εργοδότη, που μπορεί να αναφέρονται σε κάθε σημείο της πορείας της επιχείρησης, ακόμη και στο σχεδιασμό ή την εισαγωγή νέων τεχνολογιών. Οι γραπτές συστάσεις καταγράφονται σε ειδικό βιβλίο. Παρέχονται ακόμη πληροφορίες στους εργαζομένους, ατομικά ή συλλογικά (άρθρ. 7 παρ.2,9, 10 παρ.2). Ειδικά ο Ιατρός πρέπει να ανακοινώνει μέσω του εργοδότη στον Επιθεωρητή Εργασίας την επαγγελματική ασθένεια (άρθρ. 10 παρ. 2).

Τα καθήκοντα ελέγχου περιλαμβάνουν τον έλεγχο του συνόλου της παραγωγικής διαδικασίας, τον έλεγχο της εφαρμογής των μέτρων ασφαλείας και την πρόοδο ως προς την βελτίωση των όρων εργασίας.

Ο νόμος ορίζει ότι οι συστάσεις πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τα πορίσματα της φυσιολογίας, ψυχολογίας, εργονομίας, γεγονός που υποδηλώνει το σκοπό του νομοθέτη για την ποιοτική βελτίωση της παραμονής των εργαζομένων στους χώρους εργασίας (άρθρ. 6 παρ. 1,7 παρ.1 α, β, παρ.2, άρθρ. 11 παρ. 1). Έλεγχος ιατρικός μπορεί να πραγματοποιηθεί από τον ιατρό εργασίας κάθε φορά που θα ζητηθεί από την Επιθεώρηση Εργασίας μετά από αίτηση της ΕΥΑΕ (άρθρ.10 παρ.1).

Η ερευνητική αποστολή εκπληρώνεται με τις έρευνες για τα αίτια των ατυχημάτων (άρθρ. 7,10), για την αξιολόγηση των επικίνδυνων παραγόντων και με τη συμμετοχή στα προγράμματα εκπαίδευσης των εργαζομένων (άρθρ. 7 παρ. 2 β, 4, άρθρ. 10 παρ. 2).

Θα πρέπει να διευκρινίσουμε ότι ο ΙΕ δεν έχει καθήκοντα θεραπευτικά, εκτός από τις επείγουσες περιπτώσεις. Ούτε ανήκει σ' αυτόν το έργο να πιστοποιεί τις απουσίες που οφείλονται σε ασθένεια. Ούτε ακόμη να αναμειγνύεται στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη για απολύσεις κτλ. Έμμεσα όμως ασκεί επιρροή, εφόσον αυτός αξιολογεί την καταλληλότητα των εργαζομένων για τη συγκεκριμένη εργασία (άρθρ. 10

παρ.1) και παρέχει γνώμη για θέματα αλλαγής προσωρινών ή οριστικώς, είδους εργασίας για λόγους υγιεινής (άρθρ.9 παρ.2).

Το αν μέσα σ' αυτό το πλέγμα των νέων καταστάσεων δημιουργείται και δικαίωμα του εργαζομένου να ζητήσει για λόγους υγιεινής να αλλάξει θέση δεν προκύπτει από το νόμο ευθέως.

Στο πλαίσιο της άσκησης των αρμοδιοτήτων τους, ο γιατρός εργασίας και ο τεχνικός ασφαλείας οφείλουν να συνεργάζονται μεταξύ τους ,πραγματοποιώντας κοινούς ελέγχους των χώρων εργασίας. Οφείλουν επίσης να συνεργάζονται με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, να ενημερώνουν αυτούς για κάθε σημαντικό ζήτημα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στην επιχείρηση και να τους παρέχουν συμβουλές σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας. Πάντως για την αποτελεσματικότερη άσκηση των καθηκόντων του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας, ο εργοδότης, πρέπει να θέτει στη διάθεση τους το αναγκαίο βοηθητικό προσωπικό, χώρους, εγκαταστάσεις, συσκευές και γενικά τα απαραίτητα μέσα και βαρύνεται με όλες τις σχετικές δαπάνες.¹⁴

¹⁴ βλ. Κουκιάδης , «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις και η κοινωνική πολιτική, 1995», σελ 490-493

Ληξουριώτης, «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις», σελ 519

2.5.3 Κρατικός έλεγχος και καταστολή

Για τον έλεγχο εφαρμογής των κανόνων υγιεινής και ασφαλείας ο νομοθέτης επαφίεται στα παραδοσιακά όργανα του Υπουργείου Εργασίας.

Πάντως, για τις επιχειρήσεις που εποπτεύονται από άλλα Υπουργεία, ο νόμος προβλέπει τη δυνατότητα μεταφοράς των ευθυνών στα αντίστοιχα υπουργεία με υπουργική απόφαση. Φορέας ελέγχου είναι και το ΙΚΑ. Παραδοσιακά, το κύριο όργανο ελέγχου είναι ο επιθεωρητής εργασίας (π.δ. 17/29/32 Ν. 2914/1956 ειδικά για τα θέματα ασφαλείας.

Βασικές υπηρεσίες σ' εθνικό επίπεδο είναι α) οι Κεντρικές Διευθύνσεις Συνθηκών Εργασίας, β) το Κέντρο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΚΥΕΑ) με

ερευνητικές δραστηριότητες, γ) οι Νομαρχιακές Διευθύνσεις Επιθεωρήσεων Εργασίας και οι Τοπικές Επιθεωρήσεις. Η πρόσφατη σύσταση του Εθνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας Εργασίας θα συμβάλλει με τη διαρκή ενημέρωση και έρευνα, στην αναβάθμιση των αντιλήψεων εργοδοτών και εργαζομένων για τα θέματα τα σχετιζόμενα με την υγιεινή και ασφάλεια.

Ο νέος νόμος θεσπίζει νέες διατάξεις για να διευκολύνει την προσαρμογή του έργου του Επιθεωρητή Εργασίας στο νέο πνεύμα των ρυθμίσεων του. Έτσι ο Επιθεωρητής Εργασίας αποκτά το δικαίωμα να ζητεί συνεργασία με άλλες δημόσιες υπηρεσίες, που περιλαμβάνει και το δικαίωμα να ζητεί αντίστοιχες πληροφορίες και σχετικά έγγραφα (άρθρ. 30 παρ.2). Ακόμη οι επιχειρήσεις είναι υποχρεωμένες να προσφέρουν κάθε στοιχείο και κάθε πληροφορία σχετική με την παραγωγή και τις πρώτες ύλες, χωρίς να μπορεί ο εργοδότης να τις αρνηθεί με επίκληση του απορρήτου (άρθρ. 31 παρ. 1,2). Το απόρρητο υποχρεώνει τον Επιθεωρητή σε εχεμύθεια, εκτός αν εμποδίζει η αποτελεσματικότητα του ελέγχου (άρθρ.31 παρ.2).

Υποχρέωση για παροχή πληροφοριών έχουν και οι παραγωγοί, προμηθευτές, εισαγωγείς (άρθρ.25).

Συγχρόνως ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται με τις υποδείξεις του Επιθεωρητή Εργασίας (άρθρ. 32 παρ. 2) και να διευκολύνει το έργο του, που περιλαμβάνει και το δικαίωμα ελεύθερης εισόδου.

Ο επιθεωρητής μπορεί να επιβάλει διοικητικές ποινές και τέλος, έχει και ρόλο διαιτητή, σε περίπτωση ασυμφωνίας μεταξύ εργοδότη και ΕΥΑΕ (άρθρ. 2 παρ. 2, 4 παρ. 2)

Στο θέμα της καταστολής ο νόμος προβλέπει διοικητικές κυρώσεις, όπως πρόστιμο, κλείσιμο επιχείρησης, οριστικό ή μόνιμο, ολικό ή μερικό (άρθρ. 24 ν. 2224/1994) και ποινικές κυρώσεις (άρθρ. 25 ν. 2224/1994).¹⁵

¹⁵ βλ. Κουκιάδης , «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις και η κοινωνική πολιτική, 1995», σελ 493-494

2.5.4 Αντιμετώπιση των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών

Πρώτη στοιχειώδης μέριμνα της κοινωνικής πολιτικής στο θέμα των όρων εργασίας είναι να αποτρέψει την ύπαρξη ζημιογόνων για την υγεία και την ασφάλεια του εργαζομένου όρων εργασίας. Η αποτροπή όμως αυτή δεν είναι και σήμερα ακόμα, παρά την εξέλιξη και την διεύρυνση των στόχων της κοινωνικής πολιτικής, αποτελεσματική. Ουσιαστικά εδώ πρόκειται για την πρόληψη από τους κινδύνους που επιφέρουν επιβλαβείς για την υγεία καταστάσεις, ανικανότητα για την εργασία, πρόσκαιρη ή οριστική, ολική ή μερική, και θάνατο του εργαζομένου. Άλλες από τις καταστάσεις αυτές συνιστούν τα εργατικά ατυχήματα και άλλες τις επαγγελματικές ασθένειες που μαζί με το ενδεχόμενο της πρώιμης βιολογικής φθοράς συνθέτουν τον επαγγελματικό κίνδυνο. Η κοινωνική πολιτική στο σημείο αυτό είναι πολιτική κάλυψης του κινδύνου και συνδέεται με τις κοινωνικές ασφαλίσεις.

Το πρόβλημα των εργατικών ατυχημάτων είναι καίριο ανθρώπινο πρόβλημα γιατί τα εργατικά ατυχήματα θίγουν την ανθρώπινη υπόσταση στην πιο κοινωνική τους αποστολή, κατά τη συμβολή δηλ. του ανθρώπου στην παραγωγική διαδικασία πάνω στην οποία οικοδομείται η ευημερία όλων των υπόλοιπων μελών της κοινωνίας. Το τίμημα με αίμα από τα εργατικά ατυχήματα ξεπερνάει στατιστικά και αυτά τα αυτοκινητιστικά ατυχήματα. Συνεπώς πρόκειται για την μεγαλύτερη αφαίμαξη που οφείλεται σε κοινωνικούς λόγους σε περίοδο ειρήνης. Έτσι η αντιμετώπιση των εργατικών ατυχημάτων δεν αποτελεί μόνο πρόβλημα ανθρωπιστικό αλλά είναι και πρόβλημα κοινωνικό. Έχει τέλος και οικονομική διάσταση γιατί το οικονομικό κόστος από τις συνέπειες που προκαλούν τα εργατικά ατυχήματα είναι τόσο μεγάλο που υπερφαλαγγίζει το αντίστοιχο κόστος της σωστής πρόληψής τους. Τα ίδια ισχύουν αντιστοίχως και για τις επαγγελματικές ασθένειες. Και στις δύο περιπτώσεις δημιουργούνται θύματα ή και ήρωες στο βωμό της ειρήνης και της προόδου. Έχει λεχθεί ότι κάθε 40 ώρες έχουμε ένα νεκρό και

κάθε 12 ώρες έχουμε ένα προσωρινό ανάπηρο στη χώρα μας από εργατικό ατύχημα. Πιο βαρύς φαίνεται ο απολογισμός για τις επαγγελματικές ασθένειες. Δεν γνωρίζουμε αν οι αριθμοί αυτοί είναι απόλυτα ακριβείς. Εκείνο όμως που πρέπει οπωσδήποτε να δεχτούμε είναι ότι η αυξημένη συλλογική συνειδητοποίηση για το παραπάνω κοινωνικό πρόβλημα αποτελεί πρωταρχική επιταγή.¹⁶

¹⁶ βλ. Κουκιάδης , «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις και η κοινωνική πολιτική, 1995», σελ 494-495

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΠΕΡΙ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

3.1 Υποχρέωση σύνταξης Γραπτής Μελέτης Εκτίμησης του Επαγγελματικού Κινδύνου (ΜΕΕΚ)

Μία σημαντική υποχρέωση κάθε επιχείρησης είναι να έχει στη διάθεση της μία γραπτή μελέτη εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου (ΜΕΕΚ), όπου θα πρέπει να περιλαμβάνει ιδίως: α) την αναγνώριση των πιθανών κινδύνων, β) την αξιολόγηση των κινδύνων αυτών και γ) την αξιολόγηση των λαμβανομένων μέτρων προστασίας και τις σχετικές προτάσεις. Η ΜΕΕΚ μπορεί να εκπονηθεί είτε από άτομο εντός της επιχείρησης (τεχνικό ασφαλείας, γιατρό εργασίας), είτε από φορέα εκτός αυτής (ΕΞ.Υ.Π.Π.).

3.2 Υποχρέωση ενημέρωσης των εργαζομένων και πληροφόρησης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους τους επί ζητημάτων ΥΑΕ.

Οι εργοδότες οφείλουν να ζητούν τη γνώμη των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους και διευκολύνουν τη συμμετοχή τους στα πλαίσια όλων των ζητημάτων που άπτονται της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία. Αυτό συνεπάγεται: α) Διαβούλευση με τους εργαζόμενους. β) Δικαίωμα των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους να υποβάλλουν προτάσεις. γ) Ισόρροπη συμμετοχή σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία ή /και την πρακτική.

Εξάλλου, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν το δικαίωμα να ζητούν από τον εργοδότη να λάβει τα ενδεδειγμένα μέτρα και να του υποβάλλουν σχετικές προτάσεις κατά τρόπον ώστε να αντιμετωπίζεται οποιοσδήποτε κίνδυνος για τους εργαζόμενους ή/ και να εξαλειφθούν οι πηγές του κινδύνου.

Ειδικότερα, ο εργοδότης πρέπει να παίρνει τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποι τους στην επιχείρηση να λαμβάνουν, όλες τις απαραίτητες πληροφορίες όσον αφορά: α) τη νομοθεσία που ισχύει σχετικά με την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας και για τον τρόπο εφαρμογής της από την επιχείρηση, β) τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και τα μέτρα και τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης που αφορούν είτε την επιχείρηση ενώνει, είτε κάθε είδος θέσης εργασίας ή/ και καθυκόντων, γ) τα μέτρα πρώτων βοηθειών, πυρασφάλειας και εκκένωσης των χώρων από τους εργαζόμενους. Στο πλαίσιο της γενικότερης αυτής υποχρέωσης εντάσσεται και η υποχρέωση ενημέρωσης και εκπαίδευσης των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους.

3.3 Υποχρέωση του εργοδότη να συνεδριάζει με την ΕΥΑΕ, παρουσία του Γιατρού Εργασίας (ΓΕ) και του Τεχνικού Ασφαλείας (ΤΑ)

Η επιτροπή της υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας (ΕΥΑΕ) ή ο αντιπρόσωπος των εργαζομένων συνεδριάζει με τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπό του μέσα στο πρώτο δεκαήμερο κάθε τριμήνου, σε ημέρα και ώρα που ορίζεται από κοινού, για την διευθέτηση των θεμάτων που ανακύπτουν μέσα στην επιχείρηση και σχετίζονται με τις αρμοδιότητες της προηγούμενης παραγράφου. Στις κοινές συνεδριάσεις μετέχουν ο τεχνικός ασφαλείας και ο γιατρός εργασίας της επιχείρησης.

3.4 Υποχρέωση Θέσπισης Κανονισμού (ΥΑΕ)

Η Θέσπιση Κανονισμού Υγιεινής και Ασφάλειας στην επιχείρηση μπορεί να γίνει είτε με συμφωνία εργοδότη και συμβουλίου των εργαζομένων, είτε με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας.

3.5 Υποχρέωση εφοδιασμού με Ατομικό Βιβλιάριο Επαγγελματικού Κινδύνου

Το «ατομικό βιβλιάριο επαγγελματικού κινδύνου» αποτελεί ένα επιπλέον «πληροφοριακό μέσο», που είναι απαραίτητο για την παρακολούθηση από τον ίδιο τον εργοδότη, τον γιατρό εργασίας, αλλά και τα κρατικά όργανα ελέγχου, της σωματικής, ψυχικής, διανοητικής και κοινωνικής ευεξίας των εργαζομένων καθ' όλη την διάρκεια της εργασιακής τους ζωής. Ωστόσο, η συμπλήρωση του βιβλιαρίου αυτού καθώς και η τήρηση των σχετικών ιατρικών δεδομένων των εργαζομένων θα πρέπει να γίνεται με τέτοιο τρόπο ώστε να μην παραβιάζονται οι αρχές περί προστασίας των ατομικών δεδομένων.¹⁷

3.6 Μέτρα προστασίας των εργαζομένων

Τα μέτρα προστασίας που προβλέπονται από την νομοθεσία περί υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας μπορούν να χωριστούν σε γενικά μέτρα, σε μέτρα που αφορούν την αντιμετώπιση ειδικών παραγόντων ή αναφέρονται σε ειδικές εργασίες ή τέλος αφορούν συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων.

Τα γενικά μέτρα αναφέρονται στις προδιαγραφές που πρέπει γενικώς να τηρούνται σχετικά με την διαμόρφωση των χώρων εργασίας (όροι διαφυγής και έξοδοι κινδύνου, πυρανίχνευση και πυρόσβεση, θερμοκρασία, φωτισμός,

¹⁷ βλ. Ληξουριώτης, «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις», σελ 519-521

χώροι ανάπαυσης των μισθωτών κ.ο.κ), τον τακτικό καθαρισμό και εξαερισμό αυτών, την αναγκαία σήμανσή τους, καθώς και την οργάνωση γενικότερα του χρόνου εργασίας.

Πέραν των γενικών αυτών προστατευτικών μέτρων η νομοθεσία περί υγιεινής και ασφάλειας περιέχει και ρυθμίσεις που αφορούν ειδικούς παράγοντες (φυσικούς, χημικούς ή βιολογικούς παράγοντες), συγκεκριμένα εργασιακά μέσα (π.χ. φορητές κλίμακες, μεταφορά ρευστών υλών με περονοφόρα οχήματα, μεταφορικές ταινίες, θερμοπλαστικές πρέσες, πρέσες με έκκεντρο, χρήση εξοπλισμών εργασίας, χρήση εξοπλισμών ατομικής προστασίας) ή και ρυθμίσεις που αφορούν συγκεκριμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας ή ειδικές εργασίες και δραστηριότητες (π.χ. εργασία σε υπόγειους χώρους, οικοδομικές εργασίες και τεχνικά έργα, προσωρινά ή κινητά εργοτάξια, εξορυκτικές εργασίες, ναυπηγικές εργασίες, εργασίες συγκόλλησης, σταφιδαποθήκες, ξυλουργικά εργοστάσια, αποθήκες και εργαστήρια σύκων, σφαγεία, αλλαντοποιία, αυτοκινητοστάσια, βυρδοσεψία, τυπογραφεία, εργοστάσια κατασκευής συσσωρευτών, αποθήκες ακατέργαστων δεμάτων κ.ο.κ.).

Τέλος ειδικά προστατευτικά μέτρα προβλέπονται για ειδικές κατηγορίες εργαζομένων όπως είναι οι ανήλικοι και οι νέοι εργαζόμενοι, οι γυναίκες και ειδικότερα αυτές που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης, καθώς και άλλες κατηγορίες προσώπων όπως είναι τα άτομα με ειδικές ανάγκες.¹⁸

3.7 Ειδικά μέτρα για την προστασία των εγκύων γυναικών

Ειδικές ρυθμίσεις για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων περιέχονται στο Π.Δ. 176/1997 (το διάταγμα αυτό τροποποιήθηκε με το Π.Δ. 41/2003), με το οποίο προσαρμόστηκε η ελληνική νομοθεσία στις διατάξεις της οδηγίας

¹⁸ βλ. Ληξουριώτης, «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις», σελ 521-524

92/85/ΕΟΚ της 19^{ης} Οκτωβρίου 1992 «σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων».

Σύμφωνα με τις διατάξεις του διατάγματος αυτού (άρθρο 3), για κάθε δραστηριότητα που ενδέχεται να εγκλείει συγκεκριμένο κίνδυνο έκθεσης των υπαγομένων εργαζομένων γυναικών στους παράγοντες, τις ειδικές παραγωγικές διαδικασίες και τις ειδικές συνθήκες εργασίας, που περιλαμβάνονται σε σχετικό μη εξαντλητικό κατάλογο παράρτημα, ο εργοδότης οφείλει να έχει στη διάθεση του μία γραπτή εκτίμηση των υφισταμένων κατά την εργασία κινδύνων, σύμφωνα με το άρθρο 8 παράγραφος 1 του Π.Δ. 17/96 «Μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία σε συμμόρφωση με τις οδηγίες

89/391/ΕΟΚ και 91/383/ΕΟΚ (11/Α). Στην εκτίμηση αυτή προσδιορίζεται η φύση, ο βαθμός και η διάρκεια της έκθεσης των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2, ώστε να είναι δυνατό να αξιολογηθούν όλοι οι κίνδυνοι για την ασφάλεια ή την υγεία τους, καθώς και κάθε επίπτωση στην εγκυμοσύνη ή γαλουχία των γυναικών αυτών στη συγκεκριμένη επιχείρηση ή και εγκατάσταση, είτε άμεσα είτε έμμεσα, και να καθοριστούν τα ληπτέα μέτρα.

Με βάση την παραπάνω εκτίμηση και αξιολόγηση των κινδύνων, θα πρέπει στη συνέχεια να ενημερώνονται οι ενδιαφερόμενες γυναίκες (άρθρο 4) και ασφαλώς να λαμβάνονται από τον εργοδότη τα απαιτούμενα μέτρα ή εάν η λήψη μέτρων είναι τεχνικά ή και αντικειμενικά αδύνατη θα πρέπει ο εργοδότης να λάβει τα μέτρα που απαιτούνται ώστε να εξασφαλισθεί για την εργαζόμενη αλλαγή θέσης (άρθρο 5). Εάν η αλλαγή θέσης είναι τεχνικά ή και αντικειμενικά αδύνατη, η εργαζόμενη απαλλάσσεται από την εργασία επί όλο το διάστημα που χρειάζεται για την προστασία της ασφάλειας ή της υγείας της.

Επίσης οι υπαγόμενες στο νομοθέτημα αυτό εργαζόμενες με πλήρη ή μερική απασχόληση, εφόσον απασχολούνται κατά τη νύχτα πρέπει να

μετακινηθούν σε αντίστοιχη θέση ημέρας, εφόσον υποβάλλουν ιατρικό πιστοποιητικό που βεβαιώνει την ανάγκη λήψης αυτού του μέτρου για λόγους που αφορούν την ασφάλεια και την υγεία τους (άρθρο 7).

Εξάλλου, η προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή και του χρόνου εργασίας, η μετακίνηση από νυκτερινή εργασία σε θέση εργασίας ημέρας και η αλλαγή θέσης εργασίας, που προβλέπονται στις διατάξεις του εν λόγω διατάγματος, σε καμία περίπτωση δεν συνεπάγεται απώλεια των πάσης φύσεως αποδοχών ή άλλων δικαιωμάτων από τη σύμβαση ή από τη σχέση εργασίας (άρθρο 11).¹⁹

3.8 Όργανα ελέγχου, ενημέρωσης και πληροφόρησης επί θεμάτων ΥΑΕ

Βασική προϋπόθεση για την εφαρμογή των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας είναι η δόμηση ενός συστήματος συμβουλευτικής παρέμβασης και υποδείξεων στον εργασιακό χώρο αλλά και ο αποτελεσματικός έλεγχος των υποκειμένων εργοδοτών από κατάλληλα δημόσια όργανα.

Το έργο αυτό σήμερα επιτελεί η Διεύθυνση Συνθηκών Εργασίας που ανήκει στις Κεντρικές υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας (ή του «Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας» όπως έχει σήμερα μετονομαστεί). Ειδικότερα οι «Τεχνικοί Επιθεωρητές Εργασίας», που αποτελούν όργανα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.), έχουν ως έργο να διενεργούν ελέγχους για την εφαρμογή κυρίως της εργατικής νομοθεσίας για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, να ερευνούν τις αιτίες των σοβαρών και θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων, να υποδεικνύουν μέτρα για την αποφυγή επανάληψης τους και να παρέχουν συμβουλές, οδηγίες και υποδείξεις στους εργαζόμενους και στους εργοδότες για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας. Επίσης, οι

¹⁹ βλ. Ληξουριώτης, «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις», σελ 524-525

«Υγειονομικοί Επιθεωρητές Εργασίας», έχουν ως έργο να διενεργούν ελέγχους για την εφαρμογή κυρίως της εργατικής νομοθεσίας για την υγεία των εργαζόμενων, να ερευνούν τη φύση και τις αιτίες των επαγγελματικών νόσων, να υποδεικνύουν μέτρα για την διαφύλαξη της υγείας των εργαζόμενων και να παρέχουν συμβουλές, οδηγίες και υποδείξεις στους εργαζόμενους και στους εργοδότες για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας.

Τα ανωτέρω όργανα, λειτουργούν στο πλαίσιο του «Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας» (Σ.ΕΠ.Ε., άρθρο 8 Ν.2639/1998), και μπορούν να επιβάλλουν διοικητικές κυρώσεις στον εργοδότη που παραβιάζει τη νομοθεσία περί υγιεινής και ασφάλειας. Έχουν δικαίωμα να επιβάλλουν ως διοικητική κύρωση χρηματικά πρόστιμα από 500 μέχρι 30.000 ευρώ για κάθε παράβαση και να εισηγούνται στο Υπουργείο Εργασίας την προσωρινή διακοπή λειτουργίας των επιχειρήσεων για χρονικό διάστημα μέχρι 6 ημέρες ή και την οριστική διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης (άρθρο 24 Ν.2224/1994). Εξάλλου, παράλληλα και ανεξάρτητα από τις τυχόν διοικητικές κυρώσεις, ο νόμος απειλεί κατά του παραβάτη εργοδότη και ποινικές κυρώσεις (άρθρο 25 Ν.2224/1994).

Για την γενικότερη εποπτεία της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, υφίσταται στο Υπουργείο Εργασίας ειδική διεύθυνση (Γενική Διεύθυνση Συνθηκών και Υγιεινής της Εργασίας), ενώ στο ίδιο Υπουργείο έχει συσταθεί και λειτουργεί το πολυμερούς σύνθεσης Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΣΥΑΕ) αρμόδιο να γνωμοδοτεί σε θέματα ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων.

Τέλος, σημαντικό έργο στον τομέα της επαγγελματικής ασφάλειας προσφέρει το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.), που αποτελεί μη κερδοσκοπικό οργανισμό, ο οποίος ιδρύθηκε με την συνεργασία των κύριων εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων της χώρας. Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. δημιουργήθηκε με το άρθρο 6 από 3/4/1991 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Στη συνέχεια συστήθηκε μικτή επιτροπή εμπειρογνομόνων της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας

(Γ.Σ.Ε.Ε.), του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.) και της Ένωσης Εμπορικών Συλλόγων Ελλάδος (Ε.Ε.Σ.Ε.) που κατέθεσε πόρισμα τον Ιούλιο του 1991 με τα βασικά έγγραφα για την ίδρυση του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. Ακολούθως, συντάχτηκε το καταστατικό του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. το οποίο την 25^η Ιουνίου 1992 κατατέθηκε στο Πρωτοδικείο Αθηνών και συστήθηκε Αστική Εταιρεία μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα. Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες και υπηρεσίες εμπειρογνώμονα σε επιχειρήσεις, συνδικαλιστικές οργανώσεις και άλλους φορείς σε θέματα ασφάλειας και υγείας της εργασίας, δραστηριοποιούμενο κυρίως στους τομείς της πληροφόρησης, εφαρμοσμένης έρευνας, επιμόρφωσης και εκπαίδευσης.²⁰

3.9 Εργοδοτική ευθύνη από την παράβαση των υποχρεώσεων

Για να εξασφαλιστεί κατά το δυνατό η εφαρμογή της ειδικής νομοθεσίας για την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας ο Ν. 1568/1985 προβλέπει για τους παραβάτες της διοικητικές και ποινικές κυρώσεις.²¹

α) Διοικητικές κυρώσεις:

Σχετικά με την απειλή διοικητικών κυρώσεων υφίσταται μία γενική διάταξη που αφορά κάθε περίπτωση ειδικότερης παράβασης στο πεδίο της νομοθεσίας περί υγιεινής και ασφάλειας και απευθύνεται γενικώς σε κάθε εργοδότη, κατασκευαστή, παρασκευαστή, εισαγωγέα, προμηθευτή που παραβαίνει τις διατάξεις και ρυθμίσεις της νομοθεσίας για την υγιεινή και

²⁰ βλ. Ληξουριώτης, «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις», σελ 533-534

²¹ βλ. Καρακατσάνης, « Ατομικό εργατικό δίκαιο,1995», σελ 344

ασφάλεια της εργασίας και των προεδρικών διαταγμάτων και υπουργικών αποφάσεων, που εκδίδονται σε εκτέλεση της. Πρόκειται για το άρθρο 24 Ν. 2224/1994, όπως ισχύει μετά το άρθρο 4 Ν.3227/2004. Σημειωτέον ότι για τις διοικητικές κυρώσεις που επιβάλλονται στο δημόσιο, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ πρέπει να ληφθούν υπόψη οι ειδικές προβλέψεις που περιλαμβάνονται στην ΚΥΑ 88555/3293/1988 που κυρώθηκε με το άρθρο 39 Ν. 1836/1989.

Οι (διοικητικές) κυρώσεις που μπορούν να επιβληθούν με βάση την διάταξη αυτή από τον αρμόδιο επιθεωρητή εργασίας είναι: α) πρόστιμο για κάθε μία παράβαση, από πεντακόσια ευρώ μέχρι τριάντα χιλιάδες ευρώ, β) προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι έξι (6) ημερών. Επίσης, ο Υπουργός Εργασίας μπορεί ύστερα από αιτιολογημένη εισήγηση του αρμόδιου επιθεωρητή εργασίας, να επιβάλλει στον παραβάτη εργοδότη προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των έξι (6) ημερών ή και οριστική διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Για την επιλογή των κυρώσεων αυτών λαμβάνεται υπόψη η αμεσότητα ή η σοβαρότητα και η έκταση του κινδύνου, η σοβαρότητα της παραβάσεως, η τυχόν επαναλαμβανόμενη μη συμμόρφωση του εργοδότη στις υποδείξεις των αρμόδιων οργάνων, παρόμοιες παραβάσεις στο παρελθόν για τις οποίες του είχαν επιβληθεί κυρώσεις και ο βαθμός υπαιτιότητας (άρθρο 24 Ν. 2224/1994).

Ωστόσο, πριν από την επιβολή των παραπάνω διοικητικών κυρώσεων μπορεί να χορηγηθεί εύλογη προθεσμία μέχρι τριάντα (30) ημερών για συμμόρφωση ή να παραταθεί μία μόνο φορά η προθεσμία και ως δέκα (10) ημέρες, αν κριθεί ότι εκείνη που χορηγήθηκε αρχικά δεν ήταν επαρκής (για την διαδικασία επιβολής των κυρώσεων αυτών εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις του άρθρου 16 Ν. 2639/1998).

β) Ποινικές κυρώσεις:

Αντίστοιχη γενική ποινική απειλή υφίσταται και στην περίπτωση της παράβασης των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας που αφορούν την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων (πρόκειται για την διάταξη του άρθρου 25 Ν. 2224/1994). Σύμφωνα λοιπόν με την σχετική διάταξη κάθε εργοδότης, κατασκευαστής ή παρασκευαστής ή προμηθευτής, που παραβαίνει με πρόθεση τις διατάξεις της νομοθεσίας για την υγιεινή και ασφάλειας της εργασίας του νόμου αυτού και των κανονιστικών πράξεων, που εκδίδονται με εξουσιοδότηση της τιμωρείται με φυλάκιση ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον εκατό χιλιάδων (100.000)δραχμών (που πρέπει να μετατραπούν σε ευρώ) ή και με τις δύο αυτές ποινές. Σε περίπτωση παράβασης των διατάξεων από αμέλεια οι παραπάνω δράστες τιμωρούνται με φυλάκιση μέχρι ενός (1) έτους ή με χρηματική ποινή. Η υπόθεση εισάγεται προς εκδίκαση με απευθείας κλήση. Σε περίπτωση αναβολής της δίκης, στις υποθέσεις της παραγράφου 1 αυτού του άρθρου το δικαστήριο με απόφαση του ορίζει ρητή δικάσιμο, μέσα σε είκοσι μία (21) ημέρες. Επισημαίνεται ότι πλήθος ειδικών νομοθετημάτων και ιδίως Προεδρικά Διατάγματα που έχουν εκδοθεί για την ενσωμάτωση των κοινοτικών οδηγιών περί υγιεινής και ασφάλειας, παραπέμπουν στις διατάξεις του άρθρου 25 Ν.2224/1994 (βλ. π.χ. Π.Δ. 105/1995, 16/1996, 17/1996, 396/1994, 397/1994, 398/1994, 176/1997, 88/1999, 42/2003).²²

²² βλ. Ληξουριώτης, «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις», σελ 534-535

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΤΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ

1.1 Γενικά

Κατά τη διάρκεια εκτέλεσης της εργασίας ή επ' ευκαιρία αυτής, στο χώρο παροχής της εργασίας ή και εκτός αυτού, είναι δυνατόν ο μισθωτός να υποστεί κάποιο ατύχημα ή να εκδηλωθεί σ' αυτόν κάποια ασθένεια, από λόγους που συνδέονται είτε με την ίδια την παρεχόμενη εργασία, είτε από εξωγενείς προς τη συγκεκριμένη εργασία αιτία, με αποτέλεσμα την βλάβη του σώματος ή της υγείας του ή και ακόμη με προσβολή της ίδιας του της ζωής.

Το περιστατικό αυτό που συνηθίζεται να χαρακτηρίζεται ως «εργατικό ατύχημα» ή «επαγγελματική ασθένεια», στο μέτρο που αμέσως ή εμμέσως συνδέεται με το γεγονός της παροχής της εργασίας, είναι δυνατόν να οφείλεται είτε σε ππαίσμα του εργοδότη (ή των προστηθέντων από αυτών προσώπων), είτε σε ππαίσμα του ίδιου του μισθωτού ή ακόμα σε ππαίσμα τρίτου προσώπου σχετικού ή και άσχετου προς την εκτέλεση της εργασίας ή το εργασιακό περιβάλλον. Επίσης, στην πρόκληση του ατυχήματος δεν αποκλείεται να υφίσταται συνυπαιτιότητα τόσο του εργοδότη όσο και του μισθωτού ή και τρίτου προσώπου σχετικό ή άσχετο προς την παροχή της εργασίας, ενώ υπάρχει ακόμα περίπτωση ένα ατύχημα να είναι συνέπεια τυχαίου περιστατικού ή ακόμη να οφείλεται σε ανώτερη βία (π.χ. σεισμός κατά το χρόνο εργασίας).

Εξάλλου, το ατύχημα αυτό είναι δυνατό να είναι αποτέλεσμα εργοδοτικών παραλείψεων που έχουν να κάνουν με τα μέτρα ασφαλείας που πρέπει να λαμβάνονται στο χώρο εργασίας κατ' επιταγή επιτακτικών κανόνων δικαίου, αλλά μπορεί να είναι αποτέλεσμα παραλείψεων που δεν συνδέονται με συγκεκριμένες νομικές διατάξεις, αλλά προκύπτουν από τη γενικότερη εργοδοτική υποχρέωση πρόνοιας.

Λαμβανομένων υπόψη όλων των παραπάνω εκδοχών, είναι προφανές ότι κατά το κοινό αστικό δίκαιο (άρθρο 914 ΑΚ), ο εργοδότης θα είχε ευθύνη για την αποκατάσταση των ζημιών που υπέστην ο παθών κατά την εργασία ατύχημα μόνο στην περίπτωση κατά την οποία θα μπορούσε να θεμελιωθεί υπαιτιότητα αυτού ή των προστηθέντων από αυτόν (άρθρο 922 ΑΚ). Εφόσον όμως το ατύχημα οφειλόταν σε υπαιτιότητα τρίτου, ο παθών μισθωτός θα έπρεπε να στραφεί κατ' αυτού και εφόσον βεβαίως υπαίτιος του ατυχήματος θα ήταν αποκλειστικά ο ίδιος ο μισθωτός δεν θα μπορούσε να τύχει καμίας αποζημίωσης. Εάν πάλι ο μισθωτός ήταν συνυπαίτιος στην πρόκληση του ατυχήματος, η σχετική αξίωσή του θα μειωνόταν ανάλογα, σύμφωνα με τη γενική διάταξη του άρθρου 300 ΑΚ. Τα παραπάνω σημαίνουν ότι προκειμένου να τύχει ο μισθωτός οποιαδήποτε αποζημίωση από ατύχημα που υπέστη ή από ασθένεια που προκλήθηκε σ' αυτόν κατά την παροχή της εργασίας του ή επ' ευκαιρία αυτής θα έπρεπε να αναλάβει ένα δύσκολο δικαστικό αγώνα κατά του εργοδότη ή κατά ενός τρίτου (και μάλιστα σε μία δύσκολη χρονική στιγμή λόγω του ίδιου του ατυχήματος και των προσωπικών και οικονομικών προβλημάτων του που του προκάλεσε αυτό) επικαλούμενος και αποδεικνύοντας υπαιτιότητα του ενός ή του άλλου.

Για να αντιμετωπισθεί το ζήτημα αυτό και προκειμένου να διευκολυνθεί ο εργαζόμενος να υπερβεί τις δυσκολίες που προκαλούνται από μία τέτοια συγκυρία, ο νομοθέτης θεώρησε σκόπιμο στην περίπτωση «εργατικού ατυχήματος» να «αντικειμενοποιήσει» την εργοδοτική ευθύνη και να θεσπίσει αποζημιωτική αξίωση του μισθωτού κατά του εργοδότη του ανεξάρτητα από το πταίσμα (δόλο ή αμέλεια) του τελευταίου. Έτσι με την θέσπιση ειδικών νόμων (Ν.551/1915 και Β.Δ. 24.7/25.8.1920 που τον συμπλήρωσε και τον

κωδικοποίησε) ρυθμίστηκε το ζήτημα της αποζημίωσης του μισθωτού λόγω «εργατικού ατυχήματος» με βάση την «αντικειμενική ευθύνη» του εργοδότη, η έννοια δε αυτού και οι προϋποθέσεις επέλευσής του αποτέλεσαν στη συνέχεια αντικείμενο εκτεταμένης νομολογιακής επεξεργασίας.

Το ζήτημα του εργατικού ατυχήματος και των συνεπειών του δεν απασχόλησε βέβαια μόνο τον έλληνα νομοθέτη, αλλά αποτέλεσε αντικείμενο ευρύτερου ενδιαφέροντος στο πλαίσιο της διεθνούς κοινωνίας και έτσι δεν άργησαν να θεσπιστούν κανονιστικά κείμενα στο πλαίσιο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) με τα οποία τέθηκαν τα πλαίσια αποζημίωσης και ασφαλιστικής κάλυψης των περιστατικών που έχουν τέτοιο χαρακτήρα.²³

1.2 Έννοια του εργατικού ατυχήματος

Σύμφωνα με το Ν. 551/1915 « **εργατικό ατύχημα** » θεωρείται ένα βίαιο συμβάν που πλήττει τον συνδεδεμένο με τον εργοδότη του με σχέση εξαρτημένης εργασίας μισθωτού (εργάτη ή υπάλληλο) κατά την εκτέλεση της εργασίας του ή εξ αφορμής αυτής και έχει ως συνέπεια την ανικανότητα του προς εργασία για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 4 ημερών ή ακόμα και το θάνατο αυτού, εφόσον όμως το συμβάν αυτό δεν προκλήθηκε με πρόθεση από τον ίδιο τον παθόντα.

Με βάση τον νομολογιακά επεξεργασμένο ορισμό του «εργατικού ατυχήματος» του άρθρου 1 Ν. 551/1915 τρία είναι τα βασικά στοιχεία που πρέπει να συντρέχουν για την θεμελίωσή του:

- α) η επέλευση κάποιου «βίαιου συμβάντος»,
- β) η ύπαρξη αιτιώδους συνδέσμου μεταξύ βίαιου συμβάντος και παρεχόμενης εργασίας και

²³ βλ. Ληξουριώτης, «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις», σελ 493-495

γ) η πρόκληση στο μισθωτό ανικανότητας για εργασία ή θάνατος αυτού εξαιτίας του ατυχήματος.²⁴

α) Βίαιο συμβάν: Ως «βίαιο συμβάν» θεωρείται μία αιφνίδια βίαιη επενέργεια επί του μισθωτού, με αίτιο ξένο προς τον οργανισμό αυτού και άσχετο προς τη βαθμιαία και προοδευτική εξασθένηση και φθορά που μπορεί να προκαλεί η φύση και το είδος της εργασίας του και οι σύμφυτες προς αυτή δυσμενείς επαγγελματικοί όροι, το οποίο (βίαιο συμβάν) έχει ως άμεσο αποτέλεσμα την ανικανότητα προς εργασία ή το θάνατο του μισθωτού. Με βίαιο συμβάν εξισώνονται και οι συνέπειες στο σώμα ή την υγεία του μισθωτού (νόσος) από την εργασιακή διαβίωση του υπό έκτακτες ή ανθυγιεινές συνθήκες (επαγγελματική ασθένεια). Οι συνέπειες αυτές μπορεί να προκλήθηκαν από τις ασυνήθιστες ή τις έκτακτες συνθήκες εργασίας ή και να συνιστούν επιδείνωση υφισταμένης νόσου αυτού. Συνεπώς δεν συντρέχει περίπτωση εργατικού ατυχήματος όταν η εργασία παρεχόταν κάτω από τους συνηθισμένους όρους και η ασθένεια εμφανίστηκε ή επιδεινώθηκε χωρίς να μεσολαβεί κάποιο έκτακτο και εξωτερικό αίτιο.²⁵

β) Αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ του βίαιου συμβάντος και της εργασίας: Ο νόμος εκλαμβάνει ως εργατικό ατύχημα μόνο την βλάβη που προκλήθηκε στο μισθωτό από βίαιο συμβάν κατά την διάρκεια της εργασίας του ή εξ αφορμής αυτής. Δηλαδή το βίαιο ζημιογόνο περιστατικό θα πρέπει να επέλθει στο μισθωτό είτε «κατά την εκτέλεση» της εργασίας του, πράγμα που σημαίνει στο συμφωνημένο τόπο εργασίας και κατά το χρόνο απασχόλησης αυτού, είτε με «αφορμή αυτής», πράγμα που σημαίνει ότι εργατικό ατύχημα μπορεί να υπάρξει και εκτός χρόνου και τόπου εργασίας

²⁴ βλ. Ληξουριώτης, «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις», σελ 495

²⁵ βλ. Ληξουριώτης, «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις», σελ 496-497

όταν το βίαιο συμβάν συνδέεται με την εργασία. Με άλλα λόγια εργατικά ατύχημα μπορεί να επέλθει πριν, κατά ή και μετά την εκτέλεση της εργασίας, αλλά οπωσδήποτε με αφορμή αυτή, έτσι ώστε το εξωτερικό αίτιο που το προκάλεσε να αποτελεί την πρόσφορη αιτία της βλάβης της υγείας ή του θανάτου του μισθωτού. Χαρακτηριστική περίπτωση εργατικού ατυχήματος που λαμβάνει χώρα όχι κατά το χρόνο και τον τόπο της εργασίας αποτελεί το αυτό που επέρχεται κατά την μετάβαση του μισθωτού από την οικία στην εργασία του και την επιστροφή του από αυτήν στην οικία του.²⁶

γ) Πρόκληση ανικανότητας για εργασία ή θάνατο: Για να αναγνωρισθεί η κατά το Ν. 551/1915 συνδρομή εργατικού ατυχήματος θα πρέπει το βίαιο συμβάν να επιφέρει στο μισθωτό ανικανότητα προς εργασία που να διαρκέσει πάνω από τέσσερις (4) ημέρες ή να προκαλέσει το θάνατό του. Η ανικανότητα αυτή μπορεί να είναι συνέπεια σωματικής κακώσεως ή βλάβης, ή και πνευματικής ή ψυχικής διαταραχής από το ατύχημα. Ο νόμος (άρθρο 3 Ν. 551/1915) διαβαθμίζει από πλευρά σοβαρότητας την ανικανότητα σε τέσσερα επίπεδα με άξονες τον πρόσκαιρο ή τον διαρκή χαρακτήρα αυτής. Έτσι προκύπτουν τέσσερις ειδικότερες περιπτώσεις ανικανότητας: α) Μερική πρόσκαιρη, β) Πλήρης πρόσκαιρη, γ) Μερική διαρκής και δ) Πλήρης διαρκής ανικανότητα. Στην τελευταία αυτή περίπτωση ο μισθωτός θεωρείται ότι είναι παντελώς ανίκανος για την παροχή κάθε εργασίας.²⁷

²⁶ βλ. Ληξουριώτης, «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις», σελ 497

²⁷ βλ. Ληξουριώτης, «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις», σελ 498

1.2.1. Περιπτώσεις που θεωρούνται εργατικό ατύχημα

Από την νομολογία αναφέρουμε ενδεικτικά τις ακόλουθες περιπτώσεις που κρίθηκαν ότι συνιστούν εργατικό ατύχημα:

- Ø Έμφραγμα καρδιάς ή άλλη πάθηση αν συνδέεται με υπέρμετρες προσπάθειες που κατεβλήθησαν κατά την εκτέλεση της εργασίας. (ΑΠ 275/91 ΕΕΔ 1993.162, ΑΠ 1732/90 ΕΕΔ 1991.692, ΑΠ 1019/90 ΕΕΔ 1991.378, ΣΕ 2006/88 ΔΕΝ 1989.1124 (οξύ έμφραγμα), ΣΕ 3350/86 ΔΕΝ 1987.552).
- Ø Θάνατος από ηλεκτροπληξία οφειλόμενη σε διαρροή ηλεκτρικού ρεύματος συνέπεια μη νομίμου ηλεκτροδοτήσεως οικοδομικού έργου, παραβιασθέντων των σχετικών κανόνων ασφαλείας. (ΑΠ 1609/2001).
- Ø Βαρύτατη αναπηρία οδηγού φορτηγού αυτοκινήτου όταν αυτό ξέφυγε από την πορεία του, της εκτροπής από την πορεία του οφειλόμενη σε πταίσμα του εργοδότη πλημμελή συντήρηση και επισκευή του με συνέπεια ύπαρξη βλάβης στο σύστημα του συμπλέκτη. (Μον. Αθ. 1650/2000).
- Ø Προϋπάρχουσα πάθηση επιδεινωθείσα από πτώση. (ΑΠ 233/75 ΕΕΔ 1975.1190).
- Ø Καταπόνηση οργανισμού με παρατεταμένες υπερωρίες (ΑΠ 845/83 ΕΕΔ 1984.309, ΑΠ 650/79 ΔΕΝ 1980.309) ως και ατύχημα οφειλόμενο σε υπέρμετρη προσπάθεια που κατέβαλε ο μισθωτός για να ανταποκριθεί σε ασυνήθεις όρους εργασίας ή όταν υποχρεώθηκε να εργασθεί επί ορισμένο χρονικό διάστημα κάτω από εξαιρετικά δυσμενείς συνθήκες. (ΣΕ 2399/94 ΔΕΝ 1995.1140, ΣΕ 3602/86 ΔΕΝ 1987.1124).

- Ø Επιδείνωση προϋπάρχουσας νοσηρής καταστάσεως του οργανισμού, που οφείλεται σε έκτακτες και εξαιρετικές συνθήκες εργασίας (ΣτΕ 3602/86 ΔΕΝ 1988.1124, ΣτΕ 3660/86 ΔΕΝ 1987.830, Ολ. ΑΠ 1287/85 ΕΕΔ 1987.73), ή οποία (νοσηρή κατάσταση ή νόσος) δεν εμπόδιζε την απασχόληση του εργαζομένου υπό τους συνηθισμένους όρους εργασίας. (ΣΕ 762/88 ΔΕΝ 1988.1136).
- Ø Οξεία ηπατίτιδα τύπου Β μισθωτού προσληφθέντος ως φύλακας ασθενών θεραπευτηρίου ο οποίος πρόσφερε υπηρεσίες νοσοκόμου, αφού έκανε ενέσεις, έδινε φάρμακα, ελάμβανε την θερμοκρασία κλπ. (επομένως εργαζότανε υπό εξαιρετικές συνθήκες). (ΑΠ 1048/89 ΔΕΝ 1990.1017).
- Ø Ο πνιγμός ναυτικού που έπασχε από νευρασθένεια, για τον οποίο δεν είχαν ληφθεί μέτρα θεραπείας και επιτηρήσεως. (ΑΠ 153/68 ΔΕΝ 1968.401).
- Ø Ο θάνατος που προκλήθηκε από φόβο κατά την εργασία (ΑΠ 72/60 ΔΕΝ 1960.197).
- Ø Κάθε πράξη του μισθωτού στρεφόμενη αμέσως κατά του εαυτού του αν κατά την ενέργειά της βρισκόταν σε κατάσταση που του αφαιρούσε την ικανότητα για καταλογισμό η πράξη δε αυτή προκλήθηκε από εξωτερικό γεγονός και ειδικότερα κάτω από εξαιρετικά δυσμενείς συνθήκες που προέκυψαν κατά την εκτέλεση της εργασίας του ή εξ αφορμής αυτής. (ΑΠ 71/91 περ. ΔΕΝ 1995.120).
- Ø Η αυτοκτονία όταν οφείλεται σε έκτακτο συμβάν κατά την διάρκεια της εργασίας, που κλόνησε την ψυχική ισορροπία του αυτόχειρα ή επιδείνωσε ψυχική ασθένεια από την οποία έπασχε τότε θεωρείται εργατικό ατύχημα. (ΑΠ 1119/76 ΔΕΝ 1977.70, ΑΠ 301/77 ΔΕΝ 1977.586, ΑΠ 627/76 ΔΕΝ 1976.795).

- Ø Εργατικό ατύχημα πρέπει να θεωρείται και το ατύχημα μισθωτού συνδικαλιστή κατά την διάρκεια της συνδικαλιστικής του δραστηριότητας.
- Ø Ως εργατικό ατύχημα χαρακτηρίζεται και το βίαιο επισυμβάν κατά την διάρκεια της νόμιμης απεργίας, άποψη αναμφίβολα ορθή διότι κατά την διάρκεια της απεργίας δεν αναστέλλεται η υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη αλλά και διότι ο έμμεσος σύνδεσμος με την εργασία υπάρχει αφού η απεργία είναι μέσο διαφύλαξης του δικαιώματος εργασίας.²⁸

1.2.2 Περιπτώσεις που δεν θεωρούνται εργατικό ατύχημα

Αντίθετα κρίθηκε ότι **δεν συνιστούν εργατικό ατύχημα** οι ακόλουθες περιπτώσεις:

- Ø Ο θάνατος από πνευμονικό οίδημα ή από υπηρεσιακή στεναχώρια, εφόσον η εργασία που είχε προηγηθεί δεν ήταν ασυνήθιστη.(ΑΠ 122/79 ΔΕΝ 1983.232, ΑΠ 1529/81 ΕΕΔ 41.107).
- Ø Ο θάνατος από καρκίνο υπό κανονικές συνθήκες εργασίας. (ΑΠ 221/79 ΔΕΝ 1980.164).
- Ø Ο θάνατος από καρδιά κατά την εκτέλεση της κανονικής εργασίας με τις συνηθισμένες συνθήκες, έστω και αν είναι δυσμενείς.(ΑΠ 383/55 ΔΕΝ 1955.391).
- Ø Ο θάνατος μισθωτού (τραπεζικού υπαλλήλου) πάσχοντος από ισχαιμική και υπερτασική καρδιοπάθεια, που προσέφερε απολύτως οικειοθελώς

²⁸ βλ. Πίκουλας , «Το εργατικό ατύχημα, ΔΕΝ 2003», σελ 68-69

υπερεργασία και υπερωριακή εργασία χωρίς να εξαναγκασθεί ή να πιεστεί από τον εργοδότη. (ΑΠ 541/92 ΔΕΝ 1993.74).

- Ø Η επιδείνωση της νόσου λόγω συνέχισης της εργασίας στην περίπτωση που ο εργοδότης αγνοούσε την ασθένεια του μισθωτού. (ΑΠ 226/87 ΔΕΝ 1988.301).
- Ø Η εκδήλωση ή επιδείνωση προϋπάρχουσας ασθένειας κατά την εκτέλεση της εργασίας, στο μέτρο που η εργασία παρέχεται σύμφωνα με την σύμβαση, υπό κανονικές συνθήκες, χωρίς την μεσολάβηση άλλου εξωτερικού γεγονότος ξένου προς τον οργανισμό του παθόντος. (ΑΠ 550/97 ΕΕΔ 1998.752, ΑΠ 528/97 ΔΕΝ 2000.501).
- Ø Το βίαιο συμβάν μπορεί να είναι τυχηρό γεγονός (ακόμα δε και γεγονός μη οφειλόμενο καν σε συγκεκριμένη πράξη ή παράλειψη του εργοδότη ή του εργαζομένου ή τρίτου- ΑΠ 1149/94 ΕΕΔ 1995.937-). Μπορεί ακόμα να οφείλεται σε δόλο ή αμέλεια του εργοδότη ή των προστηθέντων του ή σε δόλο ή αμέλεια τρίτων προσώπων ή σε αμέλεια του ίδιου του εργαζομένου (βλ. π.χ. ΑΠ 303/68 ΔΕΝ 1968.753 που έκρινε εργατικό ατύχημα το φόνο μηχανικού πλοίου από τον αρχιθερμαστή όπως και την κατωτέρω μνημονευόμενη ΣΕ 3475/87 ΔΕΝ 1988.895 που έκρινε εργατικό ατύχημα τον τραυματισμό του μισθωτού από εκπυρσοκρότηση του κυνηγετικού του όπλου οφειλόμενη σε αμέλεια του). Μόνο σε δόλο του εργαζομένου, όπως προαναφέρθηκε, δεν μπορεί να οφείλεται (αν υπάρχει δόλος του μισθωτού δεν στοιχειοθετείται εργατικό ατύχημα).²⁹

²⁹ βλ. Πίκουλας, «Το εργατικό ατύχημα, ΔΕΝ 2003», σελ 69-70

1.3 Εργατικό ατύχημα κατά την διάρκεια της απεργίας

Ως εργατικό ατύχημα θεωρείται και το επισυμβάν στον ασφαλισμένο βίαιο γεγονός κατά την διάρκεια απεργίας, εφόσον το γεγονός αυτό σχετίζεται με την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, κατά την οποία εξακολουθεί υφιστάμενη η εργασιακή σχέση. Η απεργία είναι εξ ορισμού αντίθετη προς την εργασία και συνεπώς οποιοδήποτε ατύχημα συμβεί σε απεργό κατά τη συμμετοχή του σ' αυτή ή σε συναφείς προς αυτήν εκδηλώσεις η εξ αφορμής της συμμετοχής αυτής εντός ή εκτός του εργασιακού χώρου δεν μπορεί να χαρακτηρισθεί ως εργατικό.

Η πλειοψηφία του Συμβουλίου σύμφωνα με την απόφαση του Α.Π. 630/1976 Ε.Εργ.Δ 35, 755, Α.Π. 1635/1981 Ε.Εργ.Δ 41, 189 έκρινε ότι ο τραυματισμός του μισθωτού από συνάδελφο του που συνέβη κατά την διάρκεια της συμμετοχής σε απεργία, εντός του ευρύτερου χώρου της εργασίας του θεωρείται εργατικό ατύχημα. Πράγματι, η συμμετοχή του εργαζόμενου σε απεργία, ούτε λύνει την υφιστάμενη εργασιακή σχέση ούτε βεβαίως αποξενώνει αυτόν από τον εργασιακό του δεσμό με τον εργοδότη. Κατά την διάρκεια της απεργίας δεν παύει να υφίσταται η εργασιακή σχέση, αλλά αναστέλλεται η λειτουργία της ειδικά και μόνο ως προς τις δύο κύριες υποχρεώσεις των μερών δηλαδή την παροχή εργασίας και την καταβολή του μισθού. Όπως γίνεται ομόφωνα δεκτό, τα υπόλοιπα στοιχεία απ' τον ενοχικό δεσμό, εξακολουθούν να ενεργούν, χωρίς να επηρεάζονται τα λοιπά δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των μερών.

Εφόσον η διατύπωση του Ν. 551/1915 και η αντίστοιχη του Ν.1846/1951 επιτρέπει την ένταξη στην έννοια του εργατικού ατυχήματος και αυτού που έγινε εκτός τόπου και χρόνου εργασίας, αρκεί το βίαιο συμβάν που προκάλεσε το ατύχημα να σχετίζεται με την εργασία η οποία και να αποτέλεσε την αφορμή για την επέλευση του, τότε το ατύχημα που επήλθε στο μισθωτό κατά το χρόνο της συμμετοχής του σε απεργιακή εκδήλωση και μάλιστα στον ευρύτερο

εργασιακό χώρο, αποτελεί παραδειγματική περίπτωση συνδρομής του παραπάνω αιτιώδη συνδέσμου μεταξύ βίαιου συμβάντος και επαγγελματικής απασχόλησης αυτού. Η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας έχει ένα και μοναδικό λόγο: να διασφαλίσει ή να προαγάγει την εργασιακή θέση και τα συναφή μ' αυτήν συμφέροντα του εργαζόμενου. Αυτός περιέχεται στην κατάσταση του απεργού ακριβώς επειδή είναι εργαζόμενος και συνεπώς μόνο επιφανειακά εκφράζει την πραγματικότητα η άποψη της μειοψηφίας της σχολιαζόμενης απόφασης ότι «η απεργία είναι εξ ορισμού αντίθετη προς την εργασία», ίσως δε γίνεται σύγχυση μεταξύ της νομικής έννοιας του δικαιώματος της απεργίας με την μη νομική έννοια της « απεργίας » για την οποία ενδεχομένως θα μπορούσαμε να πούμε ότι αποτελεί το αντίθετο της εργασίας.

Είναι προφανές λοιπόν ότι μία τέτοια άποψη παραβλέπει την φύση του απεργιακού δικαιώματος και τον άρρηκτο δεσμό του με την μισθωτή εργασία απ' την οποία προκύπτει και εξαιτίας αυτής λειτουργεί. Αυτή την ουσία των πραγμάτων αναγνώρισε η πλειοψηφία του ανώτατου ακυρωτικού διοικητικού μας δικαστηρίου, και ορθώς, θεώρησε ως εργατικό ατύχημα τον τραυματισμό απεργού που συνέβη κατά την διάρκεια απεργιακής εκδήλωσης στον ευρύτερο εργασιακό χώρο.³⁰

1.4 Ναυτικό ατύχημα

Για τα εργατικά ατυχήματα των ναυτικών έχει σχηματιστεί πάγια νομολογία, η οποία λόγω της φύσεως του ναυτικού επαγγέλματος κρίνει με μεγάλη ελαστικότητα υπέρ των ναυτικών τον αιτιώδη σύνδεσμο μεταξύ ατυχήματος και εργασίας. Έτσι επανειλημμένα κρίθηκε ότι αποτελεί εργατικό ατύχημα ο θάνατος ή ο τραυματισμός ναυτικού κατά την ψυχαγωγία του έξω από το πλοίο. Η απόφαση αυτή δέχεται συγκεκριμένα ότι είναι εργατικό

³⁰ Ληξουριώτης , « Έννοια εργατικού ατυχήματος, ΕΕΔ 1990», σελ 361, 363-364

ατύχημα ο θάνατος ή ο τραυματισμός του ναυτικού όταν συμβαίνει κατά την διάρκεια του χρόνου που είναι αναγκαίος:

α) για την απομάκρυνσή του από το πλοίο προκειμένου να επικοινωνήσει τηλεφωνικά με τους οικείους του,

β) για ψυχαγωγία του εκτός του πλοίου και την επιστροφή του σε αυτό, εφόσον ως εκ των συγκεκριμένων συνθηκών της εργασίας. Τόσο η επικοινωνία του με τους οικείους του επιβάλλεται για συγκεκριμένο σπουδαίο λόγο, όσο και η ψυχαγωγία του ως εκ των συγκεκριμένων συνθηκών της εργασίας του ήταν αναγκαία για την αποκατάσταση ή διατήρηση της ψυχικής του ισορροπίας. Αντίθετα ο τραυματισμός από βίαιο συμβάν που εκδηλώθηκε σε χρόνο ψυχαγωγίας του μισθωτού αναληφθείσης ή συνεχισθείσης με ασυνήθη μέσα δεν συνιστά εργατικό ατύχημα.

Επίσης έχει γίνει δεκτό ότι συντρέχει περίπτωση εργατικού ατυχήματος και μετά την λύση της σύμβασης εργασίας του ναυτικού, κατά την διάρκεια της παλιννόστησης του που πραγματοποιήθηκε με συγκοινωνιακό μέσο που επιλέχθηκε από τον πλοίαρχο (Ολομ. ΑΠ 178/1976 ΕΕΔ 35,514).³¹

1.5 Η νόσος ως εργατικό ατύχημα - Επαγγελματικές ασθένειες

Η επαγγελματική νόσος για το εργατικό δίκαιο δεν αποτελεί καταρχήν «εργατικό ατύχημα». Γίνεται ωστόσο δεκτό ότι στην έννοια του εργατικού ατυχήματος εμπίπτει η νόσος που είχε ως συνέπεια την ανικανότητα του μισθωτού προς εργασία ή το θάνατο αυτό και η οποία προκλήθηκε, εκδηλώθηκε ή επιδεινώθηκε κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξ αφορμής αυτής από έκτακτη και αιφνίδια επενέργεια εξωτερικού αιτίου, άσχετου προς την ιδιοσυστασία του οργανισμού του παθόντος και την βαθμιαία και προοδευτική εξασθένηση και φθορά του που μπορεί να προέλθει λόγω της

³¹ βλ. Καρακατσάνης , « Ατομικό εργατικό δίκαιο,1995», σελ 351

φύσης και του είδους της εργασίας του και των συνδεόμενων με αυτή δυσμενών όρων παροχής της (ΑΠ 650/1979 ΕΕΔ 39,161, ΑΠ 1529/1981 ΕΕΔ 41,107, ΑΠ 845/1983 ΕΕΔ 43,309, ΑΠ 1286/1984 ΕΕΔ 44, 779, ΑΠ 156/1986 ΕΕΔ 45, 842, Ολομ. ΑΠ 1286/1986 ΕΕΔ 46,73,ΑΠ 226/1987 ΕΕΔ 47,18,ΑΠ 71/1991 ΕΕΔ 51, 809).

Αντίθετα, όπως αναφέραμε, δεν πρόκειται για εργατικό ατύχημα όταν η επιδείνωση ή η εκδήλωση της νόσου που προκάλεσαν την ανικανότητα ή το θάνατο, είναι μεν συνέπεια της συμβατικής αναληφθείσης εργασίας που παρέχεται κάτω από δυσμενείς όρους και συνθήκες απασχόλησης (π.χ. βαριές και ανθυγιεινές εργασίες), πλην όμως αυτοί οι όροι αποτελούν τη συνήθη κατάσταση και προσιδιάζουν προς την ίδια φύση της εργασίας, εφόσον βέβαια δεν μεσολαβεί άλλο εξαιρετικό γεγονός με το χαρακτήρα βίαιου συμβάντος, το οποίο ακριβώς προσδίδει στα περιστατικά την έννοια του εργατικού ατυχήματος (Ολομ. ΑΠ 937/1975 ΕΕΔ 35,5 ΑΠ 650/1979 ΕΕΔ 39,161, ΑΠ 1529/1980 ΕΕΔ 40,314 ΑΠ 519/1983 ΕΕΔ 42, 852, ΑΠΟ 1673/1983 ΕΕΔ 44,51, ΑΠ 226/1987 ΕΕΔ 47,18, ΑΠ 305/1987 ΕΕΔ 47,20, ΑΠ 1204/1988 ΕΕΔ 1008, ΑΠ 1019/1990 ΕΕΔ 50,378).

Ωστόσο, εργατικό ατύχημα θεωρείται και η μετά την εκδήλωση νόσου του εργαζομένου εξακολούθησή της αυτής, όπως και πριν την απασχόληση αυτού που προσφέρεται υπό τις συμφωνημένες και συμφυείς προς τη φύση της συγκεκριμένης απασχόλησης κανονικές συνθήκες εργασίας αν αυτή ως πρόσφορη αιτία επέφερε την περαιτέρω επιδείνωση της νόσου, γιατί, εν όψει και των διατάξεων των άρθρων 288 και 622 ΑΚ, με τις οποίες επιβάλλεται στον εργοδότη η εκπλήρωση των υποχρεώσεων του που πηγάζουν από τη σύμβαση εργασίας σύμφωνα με την καλή πίστη και ιδιαιτέρως η ρύθμιση της εργασίας κατά τέτοιο τρόπο ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζομένου (υποχρέωση πρόνοιας), η εξακολούθηση της ίδιας εργασίας μετά την εξασθένηση των δυνάμεων του εργαζομένου, δημιουργεί συνθήκες οι οποίες μολονότι προηγουμένως ήταν κανονικές γίνονται μετά τον κλονισμό της υγείας του ασυνήθιστες και εξαιρετικές, δηλαδή συνιστούν πλέον βίαιο συμβάν. Στην περίπτωση όμως αυτή θα πρέπει ο εργοδότης να γνώριζε την

κλωνισμένη από ασθένεια υγεία του μισθωτού και τον κίνδυνο που ενείχε γι' αυτή η συνέχιση της εργασίας με τους ίδιους όρους, γιατί μόνο η γνώση αυτή δημιουργεί την αντίστοιχη πιο πάνω υποχρέωση.

Η χαρακτηριζόμενη ως εργατικό ατύχημα νόσος δεν είναι αναγκαίο να έχει το χαρακτήρα παθολογικής βλάβης της υγείας, αλλά μπορεί να έχει και την μορφή πνευματικών ή ψυχικών διαταραχών (ψυχική νόσος), όπως για παράδειγμα η εμφάνιση παρανοειδούς συνδρόμου, υπό την προϋπόθεση όμως πάντοτε η εκδήλωση αυτής να μην έχει ως αιτία ενδογενείς παράγοντες που συνίστανται στην ειδική δομή της προσωπικότητας του μισθωτού ή σε παράγοντες που δεν έχουν καμία σχέση ή συνάφεια με τις συνθήκες εκτέλεσης της εργασίας, όπως είναι η πληροφόρησή του για την ύπαρξη οικογενειακών προβλημάτων (ΑΠ 650/1979 ΕΕΔ 39,161). Εφόσον όμως η αγχώδης νεύρωση που παρουσίασε ο εργαζόμενος είναι ενδογενούς φύσης που προϋπήρχε του βίαιου συμβάντος και δεν προκλήθηκε ούτε επιτάθηκε απ' αυτό, δεν συντρέχει περίπτωση εργατικού ατυχήματος (ΑΠ 782/1991 ΕΕΔ 52,603).

Συναφής με τα επαγγελματικά ατυχήματα επαγγελματικός κίνδυνος είναι και οι επαγγελματικές ασθένειες (άρθρο 34 α.ν. 1846/1951). Στη σύγχρονη κοινωνική πολιτική η τάση είναι να μην υπολείπεται η αντιμετώπιση των επαγγελματικών ασθενειών από την αντιμετώπιση των εργατικών ατυχημάτων.

Υπάρχουν όμως ορισμένα τεχνικής φύσης προβλήματα που παρουσιάζουν ιδιαιτερότητα. Για τον προσδιορισμό των επαγγελματικών ασθενειών τρία είναι τα βασικά συστήματα. Ο καθορισμός ενός καταλόγου ασθενειών που απαλλάσσει το θύμα από το βάρος της απόδειξης, η γενική κάλυψη κάθε ασθένειας, οπότε όμως θα πρέπει να αποδειχτεί η σύνδεσή της με την εργασία και το μικτό σύστημα. Πρόβλημα παραμένει σε κάθε περίπτωση το κριτήριο επιλογής. Το ερώτημα είναι αν θα πρέπει η ασθένεια να οφείλεται στην εργασία, αν αρκεί το ότι επιδεινώθηκε από την εργασία ή ότι απλώς έχει κάποια σχέση με την εργασία.

Σύμφωνα με τον κανονισμό ασθένειας (άρθρο 40, όπως αντικαταστάθηκε από την 416/1759/1979 απόφ. Του Υπ. Κοιν. Υπηρ.), ως επαγγελματική ασθένεια αναγνωρίζεται: «η εξ οξείας ή χρόνιας δηλητηρίασεως ή νόσου, περιλαμβανομένης εις τον κατώτερο πίνακα προσβολή του ασφαλισμένου» εφόσον: α) ο εργαζόμενος απασχολήθηκε ή απασχολείται στις επιχειρήσεις, εργασίες ή επαγγέλματα, που αναφέρονται στο πίνακα για χρονικό διάστημα ίσο με αυτό που αναφέρεται για κάθε ασθένεια, β) η προσβολή του ασφαλισμένου διαπιστώθηκε ιατρικώς «είτε διαρκούσης της τοιαύτης απασχολήσεώς του, μετά την παρέλευσιν πάντως του ανωτέρου χρονικού διαστήματος, είτε, επί διακοπής ταύτης, εντός του κατ' ασθένεια οριζομένου αντιστοίχως εν τω πινάκι μεγίστου χρόνου από της διακοπής της απασχολήσεως».

Όπως και για τα εργατικά ατυχήματα προβλέπεται και εδώ υποχρεωτική αναγγελία στο ΙΚΑ, δικαίωμα έρευνας από αυτό με συμμετοχή και εκπροσώπου της επιθεώρησης εργασίας, και υποχρεωτικές ανακοινώσεις στον Υπουργό Εργασίας των επαγγελματικών ασθενειών του προηγούμενου έτους. Δεν προβλέπεται όμως αυτοτελής υποχρέωση αναγγελίας στην επιθεώρηση εργασίας όπως επί εργατικών ατυχημάτων.

Για την πρόληψη γενικά των ασθενειών υπάρχει μία γενική ρύθμιση, με την οποία προβλέπονται μόνο ορισμένες προληπτικές ενέργειες, όπως εμβολιασμοί, ιατρική εξέταση για ορισμένο μικρό αριθμό εργαζομένων. Μία σύσταση της Ε.Ε. της 22 Μαΐου 1990 καθιερώνει ευρωπαϊκή λίστα (πίνακα) επαγγελματικών ασθενειών εκσυγχρονίζοντας παλαιότερη σύσταση.³²

1.6 Νομοθεσία επί του εργατικού ατυχήματος

Ενώ γενικά στο χώρο του εργατικού δικαίου οι αλλαγές του νομοθετικού πλαισίου είναι συνεχείς και αλληπάλληλες δημιουργώντας μάλιστα για το

³² βλ. Ληξουριώτης, « Έννοια εργατικού ατυχήματος, ΕΕΔ 1994 », σελ 465-466

λόγο αυτό ακόμα και στους διαρκώς απασχολούμενους με τη θεραπεία του μία κάποια ανασφάλεια για το τι ισχύει κάθε φορά υπάρχουν κάποιοι «εργατικοί νόμοι» οι οποίοι έχουν μία

αξιοθαύμαστη αντοχή στο χρόνο. Τέτοια περίπτωση αποτελεί και η σχετική με την ευθύνη του εργοδότη από εργατικά ατυχήματα νομοθεσία η οποία εδώ και 80 περίπου έτη παραμένει αναλλοίωτη στηριζόμενη στο βασικό νόμο 551/1915 ο οποίος ενσωματώθηκε στη συνέχεια μαζί με κάποιες τροποποιήσεις του στο β.δ της 24/7-25/8/1920 που κωδικοποίησε τις διατάξεις για την ευθύνη προς αποζημίωση των εργατοϋπαλλήλων λόγω εργατικού ατυχήματος του νόμου αυτού. Από τότε ελάχιστες μεταβολές υπέστη το νομοθετικό αυτό πλαίσιο και μάλιστα σε απώτερο χρόνο του παρελθόντος, με τελευταίες αυτές που επήλθαν με το άρθρο 1 του Ν. 6234/1934.

Κατά την εκτέλεση της εργασίας είναι δυνατό να συμβεί ατύχημα με συνέπεια την προσβολή της σωματικής ακεραιότητας ή της υγείας ή και της ζωής του μισθωτού. Το ατύχημα μπορεί να οφείλεται σε ππαίσμα του εργοδότη ή του μισθωτού ή τρίτου προσώπου σε παράλειψη μέτρων ασφαλείας που επιβάλλουν νόμιμες διατάξεις ή κανονισμοί ασφαλείας ή που πρέπει να λαμβάνει ο εργοδότης ανεξάρτητα από τέτοιες διατάξεις, με βάση την υποχρέωση πρόνοιας. Το ατύχημα ακόμα μπορεί να οφείλεται σε τυχαία περιστατικά ή ανωτέρα βία. Τα ατυχήματα στην εργασία δυστυχώς είναι πολλά. Για τον περιορισμό τους έχουν κινητοποιηθεί το κοινοτικό δίκαιο και η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) επιβάλλοντας στους εργοδότες την λήψη προληπτικών μέτρων υγιεινής και ασφάλειας.

Ο Ν. 551/1915 εφαρμόζεται σε κάθε περίπτωση εργατικού ατυχήματος που συνέβη σε εργαζόμενο που ασχολείται με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε εργασίες και εργοδότες που αναφέρονται στο άρθρο 2 αυτού, χωρίς να έχει σημασία το κύρος της σύμβασης εργασίας. Ειδικότερα στην προβλεπόμενη από την διάταξη αυτή αποζημίωση υποχρεούνται οι εργοδότες οικοδομικών και άλλων τεχνικών έργων, βιομηχανιών και

βιοτεχνικών εργοστασίων, εργαστηρίων και άλλων τόπων εργασίας ή συνεργείων όπου γίνεται χρήση μηχανικών εργαλείων, οι κάθε είδους επιχειρήσεις φόρτωσης-εκφόρτωσης και αποθήκευσης καθώς και κάθε επιχείρηση στην οποία κατασκευάζονται ή χρησιμοποιούνται εκρηκτικές ή τοξικές ύλες ή γίνεται χρήση μηχανών. Επίσης στις ρυθμίσεις του Ν. 551/1915 υπάγεται και η ναυτική εργασία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΛΟΙΠΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΕΠΙ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ

2.1 Γενικά

Πέραν της υποχρέωσης προς αποζημίωση (κατά το Ν. 551/1915 ή κατά το κοινό αστικό δίκαιο), σημαντικό ζήτημα αποτελούν και οι συναφείς προς το εργατικό ατύχημα εργοδοτικές υποχρεώσεις έναντι διαφόρων αρχών, οι οποίες με τον ένα ή άλλο τρόπο εμπλέκονται (ελεγκτικά ή άλλως) στο περιστατικό αυτό.

Πρέπει να παρατηρήσουμε ότι λόγω των επάλληλων σχετικών νομοθετικών ρυθμίσεων που σε σημαντικό βαθμό αλληλοκαλύπτονται , οι συναφείς προς το περιστατικό του εργατικού ατυχήματος εργοδοτικές υποχρεώσεις ρυθμίζονται τελικώς με έναν τρόπο ασαφή και προβληματικό. Το ένα πρόβλημα αφορά την πληθώρα των φορέων που τα διάφορα κατά καιρούς εκδοθέντα σχετικά νομοθετήματα ορίζουν ως παραλήπτες της εργοδοτικής υποχρέωσης αναγγελίας του ατυχήματος. Το δεύτερο πρόβλημα είναι ότι οι διατάξεις αυτές πολλές φορές αναφέρονται σε διαφορετικές προθεσμίες ή διαφορετικές ειδικότερες διατυπώσεις , έτσι ώστε να επιτείνεται η αβεβαιότητα σχετικά με το περιεχόμενο και τον τρόπο πραγμάτωσης των διάφορων εργοδοτικών

υποχρεώσεων. Εν πάση περιπτώσει, μπορούμε να κατατάξουμε τις διαδικαστικές εργοδοτικές υποχρεώσεις ως έξης:³³

2.1.1 Υποχρέωση βεβαίωσης ή αναγγελίας του ατυχήματος

Στον ειρηνοδίκη:

Ο Νόμος 551/1915 (άρθρο 10) υποχρεώνει με απειλή κυρώσεως (προστίμου) τους υπαγόμενους στις ρυθμίσεις τους εργοδότες να βεβαιώνουν εγγράφως και ενόρκως εντός προθεσμίας 15 ημερών από το ατύχημα, ενώπιον του Ειρηνοδίκη τον τόπο του ατυχήματος, τις λεπτομέρειες του ατυχήματος, την ημέρα κατά την οποία συνέβη, το όνομα και τον τόπο της καταγωγής του παθόντος. Σημειώνεται ότι η κατά του τηρήσαντος την υποχρέωση αυτή εργοδότη αγωγή που στηρίζεται στο Ν. 551/1915 υπόκειται σε σύντομη (3ετη) παραγραφή. Επίσης οι συγγενείς του παθόντος ή ο ίδιος ο παθών οφείλουν εντός 3 ημερών από τότε που αντιλήφθηκαν το ατύχημα να το αναγγείλουν στον εργοδότη καθώς και στον αστυίατρο του τόπου άρθρο 11 του Ν. 551/1915. Οι εν λόγω ειδικές διατάξεις του Ν. 551/1915 περί της υποχρεώσεως του εργοδότη ή του αναπληρωτού του περί αναγγελίας του επισυμβάντος εργατικού ατυχήματος στις προαναφερόμενες αρμόδιες αρχές δεν έχουν καταργηθεί, στην πράξη όμως εφαρμόζονται σχετικά, μέχρι τουλάχιστον την έναρξη ισχύος του Π.Δ 17/96 (ΔΕΝ 1996.189) δηλ έως 18.01.96.³⁴

Στην επιθεώρηση εργασίας και στην αστυνομική αρχή:

³³ Ληξουριώτης, «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις», σελ 504-505

³⁴ βλ. Πίκουλας, «Το εργατικό ατύχημα, ΔΕΝ 2003», σελ 83

Υποχρέωση αναγγελίας του εργατικού ατυχήματος εντός 14 ωρών στην Επιθεώρηση Εργασίας και χωρίς αναβολή και με το ταχύτερο μέσο στην πλησιέστερη αστυνομική αρχή. Εάν δεν υπάρχει επιθεώρηση εργασίας η αναγγελία γίνεται μόνο στην αστυνομική αρχή (άρθρο 10 Ν.Δ 2954/1954 και άρθρο 41 Π.Δ 13/22.3.1934). Υποχρέωση αναγγελίας του εργατικού ατυχήματος στις αρμόδιες Επιθεωρήσεις Εργασίας και στις « πλησιέστερες αστυνομικές αρχές » καθώς και στις αρμόδιες υπηρεσίες του ασφαλιστικού οργανισμού στον οποίο υπάγεται ο εργαζόμενος εντός 24ωρών ορίζεται και στο άρθρο 8 παρ.2 περ. α Π.Δ 17/1996. Υποχρέωση αναγγελίας στην Επιθεώρηση Εργασίας επιβάλλει και το β.δ 437/1961 για τις επιχειρήσεις που υπάγονται στην εισφορά επαγγελματικών κινδύνων οι οποίες υποχρεούνται να τηρούν βιβλίο δήλωσης ατυχημάτων.³⁵

Στο ΙΚΑ:

Για τις επιχειρήσεις που υπάγονται στο ΙΚΑ, ο τρόπος, ο χρόνος και η διαδικασία βεβαίωσης του ατυχήματος καθορίζονται με τον Κανονισμό ασφαλιστικής αρμοδιότητας ΙΚΑ. Σύμφωνα με τα άρθρα 21 και 22 του Κανονισμού Ασφαλιστικής Αρμοδιότητας του ΙΚΑ (όπως ισχύουν) ο εργοδότης υποχρεούται εντός 5 ημερών να προβαίνει σε δήλωση αναγγελίας του εργατικού ατυχήματος ή της επαγγελματικής ασθένειας στο αρμόδιο υποκατάστημα του ΙΚΑ ή στο πλησιέστερο αστυνομικό τμήμα στην περίπτωση που δεν υπάρχει στον τόπο του ατυχήματος αντίστοιχη υπηρεσία του ΙΚΑ. Η δήλωση αναγγελίας του ατυχήματος πρέπει να περιέχει ορισμένα στοιχεία (Καθορισμός Ασφαλιστικής Αρμοδιότητας Απ. Υπουργείου Εργασίας 57440/1938). Σε περίπτωση παράλειψης της υποχρέωσης αυτής οι υπεύθυνοι της επιχείρησης

³⁵ βλ. Ληξουριώτης, «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις», σελ 505

απειλούνται με ποινική δίωξη. Οι προβλεπόμενες προθεσμίες για την αναγγελία είναι αποκλειστικές, αναστέλλονται όμως όταν συντρέχει γεγονός ανώτερης βίας. Η ΤΔΕ μπορεί να δεχτεί και εμπρόθεσμες δηλώσεις όταν πείθεται ότι λόγοι εντελώς ανεξάρτητοι από την θέληση των δηλούντων παρεμπόδισαν την έγκαιρη αναγγελία. Το ΙΚΑ διενεργεί έρευνα στην οποία καλείται να παραστεί και ο Επιθεωρητής Εργασίας. Το ΙΚΑ ενδιαφέρεται κυρίως για την κίνηση της περαιτέρω διαδικασίας απονομής των ασφαλιστικών παροχών. Για λόγους ενημέρωσης και στατιστικής το ΙΚΑ είναι υποχρεωμένο να δηλώσει στον Υπουργό Εργασίας όλα τα δηλωθέντα ατυχήματα του προηγούμενου ημερολογιακού έτους εφόσον προέκυψε για το θύμα ανικανότητα πάνω από 7 ημέρες. Ειδικές διατάξεις ισχύουν για ατυχήματα των εργαζομένων στην ναυτιλία (βλ. κωδ. ν. 792/1978, π.δ. 477/1980, ν. 1045/1980).³⁶

2.1.2 Υποχρέωση τήρησης αμετάβλητων των στοιχείων

Η τήρηση των αμετάβλητων στοιχείων μπορούν να χρησιμεύσουν για εξακρίβωση των αιτίων του ατυχήματος, εφ' όσον πρόκειται περί σοβαρού τραυματισμού ή θανάτου (άρθρο 8 παρ. 2 περιπτ. β.δ. 17/1996).³⁷

2.1.3 Υποχρέωση τήρησης βιβλίων εργατικών ατυχημάτων

Ο εργοδότης υποχρεούται να τηρεί ειδικό βιβλίο ατυχημάτων (άρθρο 8 παρ.2 περιπτ. β'Π.Δ. 17/1996) όπου πρέπει να αναγράφονται τα αίτια

³⁶ βλ. Κουκιάδης , «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις και η κοινωνική πολιτική, 1995», σελ 498

³⁷ βλ. Ληξουριώτης, «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις», σελ 505

και η περιγραφή του εκάστου ατυχήματος και να θέτει αυτό στην διάθεση των αρμόδιων Αρχών. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να τηρεί στην επιχείρησή του « ειδικό βιβλίο » το οποίο θεωρείται από την Επιθεώρηση Εργασίας και στο οποίο ο μεν τεχνικός ασφαλείας καταχωρίζει τις γραπτές υποδείξεις του σε θέματα σχετικά με την υγιεινή

και την ασφάλεια της εργασίας και την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων, ο δε γιατρός εργασίας, τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται για την σωματική και ψυχική εργασία των εργαζομένων (άρθρο 6 παρ.1 και άρθρο 9 παρ.1 του Ν. 1568/85).³⁸

2.1.4 Υποχρέωση τήρησης καταλόγου εργατικών ατυχημάτων

Ο εργοδότης οφείλει να τηρεί κατάλογο των εργατικών ατυχημάτων που είχαν ως συνέπεια για τον εργαζόμενο ανικανότητα εργασίας μεγαλύτερη των 3 εργάσιμων ημερών (άρθρο 8 παρ. 2 περιπτ. β.δ. 17/1996).

2.1.5 Για την αναγγελία μη εργατικού ατυχήματος

Για την αναγγελία «μη εργατικού ατυχήματος» αρκεί η δήλωση σε οποιοδήποτε όργανο του ΙΚΑ του βίαιου συμβάντος και της αποτόκου παθήσεως (ΣΕ 3794/92 ΔΕΝ 1993.663).³⁹

³⁸Βλ. Πίκουλας , «Το εργατικό ατύχημα, ΔΕΝ 2003», σελ 84

³⁹ Βλ. Πίκουλας , «Το εργατικό ατύχημα, ΔΕΝ 2003», σελ 85

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

3.1 Γενικά

Η διάταξη του άρθρου 16 του κωδικοποιημένου Ν. 551/1915 ρητώς ορίζει ότι σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος, ο παθών εργαζόμενος έχει το εκλεκτικό δικαίωμα να ασκήσει είτε την αγωγή του νόμου αυτού που έχει ως βάση την αντικειμενική ευθύνη του εργοδότη είτε, εφόσον συντρέχουν οι όροι της αδικοπραξίας του εργοδότη, τη σχετική αγωγή του κοινού αστικού δικαίου (σχετικά με την παραγραφή των σχετικών αγωγών αλλά και την σχέση ποινικής και αστικής δίκης με αντικείμενο την ευθύνη του εργοδότη από εργατικό ατύχημα). Είναι αυτονόητο ότι όσοι εργοδότες δεν υπάγονται στο Ν.551/1915 όπως είναι για παράδειγμα αυτοί που απασχολούν οικιακούς μισθωτούς, ευθύνονται έναντι του μισθωτού από ατύχημα που συνέβη κατά την εργασία μόνο με τις διατάξεις του κοινού αστικού δικαίου, δηλ με βάση την υποκειμενική ευθύνη αυτών.

3.2 Αντικειμενική ευθύνη του εργοδότη

Η ευθύνη του εργοδότη για αποζημίωση του παθόντος κατά το Ν. 551/1915 ή κατά το άρθρο 6 του ίδιου νομοθετήματος δικαιούχων προσώπων είναι αντικειμενική, δεν απαιτείται δηλαδή ππείσμα του εργοδότη ή των προστηθέντων απ' αυτόν.

Αν ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο υπάρχει αλληλέγγυος και εις ολόκληρο συνενοχή των καταστατικών του οργάνων (βλ. ΑΠ 217/76, ΔΕΝ 1976.527).

Στις εργασίες και στις επιχειρήσεις στις οποίες μεσολαβούν εργοδότες ή υπεργολάβοι, η αποζημίωση βαρύνει αλληλεγγύως μετά του κυρίου της επιχειρήσεως τον υπεργοδότη ή υπεργολάβο, δικαιουμένου του καταβάλλοντος εις αναγωγή κατά τις διατάξεις του Αστικού Δικαίου (άρθρο 8 παρ. 1 του Ν. 551). Αν όμως το ατύχημα συνέβη σε εργασίες ή επιχειρήσεις που εκτελούνται για λογαριασμό του Δημοσίου ή άλλων νομικών προσώπων, αλλά δια παραχωρήσεως ή εργολαβίας, η αποζημίωση οφείλεται μόνο από τον ανάδοχο ή τον εργολάβο ή υπεργολάβο ή επί πλειόνων ανάδοχων εργολάβων και υπεργολάβων αλληλεγγύως (άρθρο 8 παρ.2 του Ν. 551).

Η αποζημίωση που δικαιούται ο μισθωτός που υπέστη εργατικό ατύχημα ή σε περίπτωση θανάτου του οι συγγενείς του, με βάση την αντικειμενική ευθύνη του εργοδότη, ορίζεται στο άρθρο 3 του κωδικοποιημένου νόμου 551/1915, υπολογίζεται δε με βάση το μισθό που ελάμβανε ο παθών κατά το τελευταίο προ του αδικήματος δωδεκάμηνο σε συνάρτηση με κάποιο διαβαθμισμένο σε σχέση με την σοβαρότητα και της συνέπειες του ατυχήματος χρονικό συντελεστή. Έτσι, σύμφωνα με την διάταξη αυτή, έχουμε μία κατάταξη των περιπτώσεων αποζημίωσης σε τέσσερις κατηγορίες ανάλογα με την έκταση και την διάρκεια της ανικανότητας προς εργασία που έχει επιφέρει το ατύχημα και μία πέμπτη κατηγορία που αφορά την περίπτωση του θανατηφόρου ατυχήματος, που ορίζονται από το νόμο ως εξής: πλήρης διαρκής ανικανότητα, μερική διαρκής ανικανότητα, πλήρης πρόσκαιρη ανικανότητα, μερική πρόσκαιρη ανικανότητα, θάνατος.

Σύμφωνα με το άρθρο 60 παρ.3 του α.ν. 1846/1951, εάν ο παθών σε εργατικό ατύχημα είναι ασφαλισμένος στο Ι.Κ.Α. και συνεπώς δικαιούται τις σχετικές παροχές του ιδρύματος, ο εργοδότης, ανεξαρτήτως εάν είχε

εγγραφεί στα μητρώα του Ι.Κ.Α., απαλλάσσεται απ' την αντικειμενική ευθύνη αποζημίωσης που οργανώνει ο κωδικοποιημένος ν. 551/1915, απαλλάσσεται δε και από την ευθύνη του κοινού αστικού δικαίου, αλλά στην τελευταία περίπτωση μόνο εάν το ατύχημα οφείλεται σε πταίσμα του ή των προστηθέντων απ' αυτών όχι όμως και αν οφείλεται σε δόλο ή στην ειδική αμέλεια του άρθρου 16 του κωδ. Ν. 551/1915 με την προϋπόθεση βεβαίως ότι η ασφάλιση αφορά και τον κίνδυνο του εργατικού ατυχήματος. Ακόμα και όταν απαλλάσσεται ο εργοδότης από την υποχρέωση καταβολής των παροχών του ν. 551/1915, επειδή ο μισθωτός είναι ασφαλισμένος ή ασφαλιστέος στο Ι.Κ.Α., ο παθών διατηρεί απέναντι του την τυχόν αξίωση χρηματικής ικανοποίησης για ηθική βλάβη, αν το ατύχημα μπορεί να αποδοθεί σε υπαιτιότητα του. Ισχύει όμως τότε το άρθρο 300 Α.Κ περί συνυπαιτιότητας. Για να ισχύσει η παραπάνω απαλλαγή του εργοδότη της ευθύνης του ν. 551/1915 θα πρέπει ο μισθωτός να είναι ασφαλισμένος στο Ι.Κ.Α., και όχι σε άλλο ασφαλιστικό φορέα.

3.3 Υποκειμενική ευθύνη του εργοδότη

Όταν το ατύχημα οφείλεται σε δόλο (εργοδότη ή προστηθέντων) ή και σε μη τήρηση των όρων ασφαλείας, που έπρεπε να είχαν τηρηθεί σύμφωνα με τις διατάξεις των νόμων κ.τ.λ. το θύμα έχει το εκλεκτικό δικαίωμα αντί για την αποζημίωση του Ν.551 να ζητήσει πλήρη αποζημίωση σύμφωνα με τις διατάξεις του κοινού δικαίου. Η ευθύνη σε αυτή την περίπτωση είναι υποκειμενική και η αποζημίωση πλήρης. Στο σημείο αυτό ο Ν. 551 είναι πιο αποτελεσματικός από το α.ν. 1846/1951, γιατί προβλέπει την δυνατότητα για πλήρη ευθύνη στους εργοδότες όταν το ατύχημα οφείλεται σε παράβαση νόμου που καθορίζει τα μέτρα ασφαλείας κτλ στην επιχείρηση. Τα δικαστήρια προσπαθούν μερικές φορές να εκτείνουν την πλήρη ευθύνη και για τους ασφαλισμένους στο

ΙΚΑ. Αν υπάρχει συντρέχον πταίσμα του παθόντος και σαν τέτοιο θεωρείται μόνο η ρητά κατονομαζόμενη ειδική περίπτωση αμέλειας δεν διακόπτεται ο αιτιώδης σύνδεσμος αλλά δικαιολογεί μείωση της αποζημίωσης μέχρι το μισό (άρθρο 16 παρ.4 α.ν. 551/1915). Ο μισθωτός μπορεί να ασκήσει τις αξιώσεις που του παρέχει το κοινό αστικό δίκαιο, απαιτώντας κάθε ζημιά που αυτός υπέστη από το ατύχημα, δηλαδή θετική ζημιά (298 εδ. α' Α.Κ.), διαφυγόν κέρδος (298 εδ. β' Α.Κ.), άμεση και έμμεση, ενεστώσα και μέλλουσα ζημιά και βεβαίως, αφού έτσι κι αλλιώς υπάρχει προσβολή της υγείας του μισθωτού, χρηματική ικανοποίηση λόγω βλάβης (άρθρο 932 Α.Κ.). Ασκώντας ο μισθωτός έναντι του εργοδότη του τις απ' το κοινό δίκαιο παραπάνω αξιώσεις, και εφόσον βεβαίως συντρέχουν οι όροι της κοινής αδικοπρακτικής ευθύνης του τελευταίου (χωρίς όμως να αρκεί αμέλεια αλλά απαιτούμενου δόλου ή της συνδρομής της ειδικής αμέλειας του άρθρου 16 ν. 551/1915), δεν χρειάζεται να επικαλεσθεί και την συνδρομή των στοιχείων εκείνων που χαρακτηρίζουν τη ζημιογόνα βλάβη του σώματος ή της υγείας του ως εργατικό ατύχημα κατά το ν. 551/1915 (Α.Π. 305/1987 Ε.εργ.Δ 47,20). Επίσης, τις αξιώσεις τους από το κοινό αστικό δίκαιο μπορούν να ασκήσουν και οι μισθωτοί για τους οποίους ισχύουν ειδικές περί εργοδοτικής αντικειμενικής ευθύνης σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος και αποζημίωσης της διατάξεις, όπως π.χ. αυτές του κανονισμού προσωπικού του Η.Σ.Α.Π. (Α.Π.175/1990 ΔΕΝ 47,1147).

Όταν το ατύχημα οφείλεται σε δόλο του εργοδότη ή των απ' αυτόν προστηθέντων προσώπων, ο μισθωτός δικαιούται να στραφεί εναντίον του για να αποζημιωθεί με βάση το κοινό δίκαιο, χωρίς να απαιτείται να συντρέχουν οι προϋποθέσεις του ν. 551/1915, δηλαδή η αδικοπραξία να χαρακτηριστεί εργατικό ατύχημα. Στη περίπτωση αυτή ο εργοδότης, κατά το άρθρο 34 παρ. 2 α.ν. 1846/1951 υποχρεούται να καταβάλει στον παθόντα την διαφορά μεταξύ του ποσού των παροχών του Ι.Κ.Α. και του ποσού της κατά το κοινά αστικό δίκαιο οφειλόμενης

αποζημίωσης. Επίσης οφείλει να καταβάλλει και στο Ι.Κ.Α. κάθε δαπάνη που έκανε αυτό απ' την χορήγηση παροχών λόγω του ατυχήματος (άρθρο 34 παρ.2 ν. 1846/1951).

3.4 Ένσταση συνυπαιτιότητας του παθόντος

Η ένσταση αυτή μπορεί να προβληθεί από τον εργοδότη τόσο στην περίπτωση της αποζημίωσης που στηρίζεται στην αντικειμενική ευθύνη του νόμου 551/1915 όσο και της αγωγής αποζημίωσης ή της αξίωσης για χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης του κοινού αστικού δικαίου. Στην πρώτη περίπτωση δεν εφαρμόζεται η γενική διάταξη του άρθρου 300 Α.Κ., αλλά η ειδική διάταξη του άρθρου 16 παρ. 4 του κωδ. Ν. 551/1915 που ορίζει ότι εάν ο υπόχρεος σε αποζημίωση αποδείξει πως το ατύχημα προήλθε εξ' αμελείας του παθόντος, ο δικαστής έχει το δικαίωμα να μειώσει, κατά την κρίση του, το ποσό της οφειλόμενης αποζημίωσης, όχι όμως κάτω από το μισό αυτής. Αμέλεια του παθόντος μισθωτού υπάρχει κατά την ίδια διάταξη, μόνο εάν ο ίδιος αδικαιολόγητα είχε παραβεί διατάξεις νόμων ή κανονισμών εργασίας για τους όρους ασφάλειας της εργασίας, ενώ η ένσταση συνυπαιτιότητας δεν επιτρέπεται να προβληθεί από εργοδότη που προκάλεσε με δόλο το ατύχημα ή ευθύνεται κατά την ειδική αμέλεια του πρώτου εδαφίου του παραπάνω άρθρου. Η μείωση πάντως της αποζημίωσης είναι δυνατή για το δικαστήριο, ενώ γίνεται δεκτό ότι δεν αναιρείται η έννοια του εργατικού ατυχήματος ακόμη και αν αυτό οφείλεται στην αποκλειστική αμέλεια του παθόντος όχι όμως και σε δόλο αυτού. Στην δεύτερη περίπτωση η ένσταση για συνυπαιτιότητα του παθόντος στην επέλευση και την έκταση της ζημιάς στηρίζεται στην γενική διάταξη του άρθρου 300 Α.Κ.⁴⁰

⁴⁰ βλ. Ληξουριώτης, «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις», σελ 499

3.5 Συντρέχουσα ευθύνη τρίτου

Ρητώς η διάταξη του άρθρου 6 εδ. γ' του κωδ. Ν.551/1915 ορίζει ότι σε περίπτωση που επιλεγεί η αποζημίωση του νόμου αυτού, τα δικαιούχα πρόσωπα διατηρούν την κατά το κοινό αστικό δίκαιο αξίωση εναντίον του προσώπου που είναι υπαίτιο για το ατύχημα εάν αυτό είναι διάφορο του εργοδότη.⁴¹

3.6 Παραγραφή αξίωσης

Η αξίωση αποζημίωσης του Ν. 551/1915 παραγράφεται κατά το άρθρο 17 αυτού μετά παρέλευση τριών ετών από το ατύχημα, αλλά η βραχεία αυτή παραγραφή χωρεί υπό την προϋπόθεση ότι έχουν τηρηθεί τα επιτασσόμενα στο άρθρο 10 του ίδιου νόμο, δηλαδή ο εργοδότης έχει βεβαιώσει το περιστατικό έγγραφα και ενόρκως εντός 15 ημερών από το ατύχημα. Εάν δεν έχει τηρηθεί η υποχρέωση αυτή, δεν ισχύει η ως άνω τριετής παραγραφή, αλλά η παραγραφή του κοινού δικαίου που είναι πάντα πενταετής (άρθρο 937 Α.Κ.).⁴²

3.7 Τελικές παρατηρήσεις

Η πρακτική σημασία για το μισθωτό της επιλογής της μιας ή της άλλης βάσεως είναι η ακόλουθη:

Αν επιλέξει τα δικαιώματά του από το ν. 551/1915 δεν χρειάζεται να επικαλεστεί υπαιτιότητα του εργοδότη, και η αποζημίωση του θα είναι

⁴¹ βλ. Ληξουριώτης, «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις», σελ 500

⁴² βλ. Ληξουριώτης, «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις», σελ 500

όση χορηγείται μ' αυτό το νόμο ανάλογα με την ανικανότητα που του προκάλεσε το ατύχημα.

Αν επιλέξει το κοινό δίκαιο (άρθρα 914 επ. Α.Κ.), έχει την δυνατότητα να αξιώσει αποκατάσταση όλης της ζημιάς του (λ.χ. αποζημίωση χωρίς τους πιο πάνω χρονικούς περιορισμούς), αλλά θα πρέπει να επικαλεστεί και να αποδείξει την υπαιτιότητα του εργοδότη και το μέγεθος της ζημιάς του. Σ' αυτές τις περιπτώσεις ο εργοδότης δεν επιτρέπεται να προβάλλει την ένσταση συνυπαιτιότητας από άρθρο 300 Α.Κ., και να προσπαθήσει εξαιτίας αυτού του λόγου να μειώσει το ποσό της οφειλόμενης αποζημίωσης.

Η επιλογή των δικαιωμάτων του ν. 551/1915 δεν αποκλείει πάντως αξιώσεις αποζημίωσης, που μπορεί να έχει ο παθών μισθωτός από άλλα, εκτός του εργοδότη, πρόσωπα, τα οποία ενδέχεται να τα βαρύνει δόλος ή αμέλεια σχετικά με το ατύχημα (άρθρο 16 παρ.3 έδ. 1^ο ν. 551/1915). Σε τέτοια περίπτωση, αξίωση κατά του τρίτου υπαιτίου για αποζημίωση θα έχει κατά το κοινό δίκαιο και ο εργοδότης, που θα υποχρεωθεί λόγω του ατυχήματος, με οποιαδήποτε νομική βάση, να καταβάλει αποζημιώσεις στον παθόντα μισθωτό. Πάντως η επέκταση της ασφάλισως του Ι.Κ.Α., σ' όλη την χώρα (ν.1305/1983) έχει περιορίσει ακόμα περισσότερο την πρακτική εφαρμογή του ν. 551/1915.

Οι αξιώσεις αποζημίωσης των μισθωτών με βάση τον ν. 551/1915 ούτε συμψηφίζονται, ούτε κατάσχονται, ούτε εκχωρούνται, ούτε περιορίζονται με συμφωνία, κατατάσσονται δε προνομιακά σε περίπτωση αναγκαστικής εκτελέσεως στην περιουσία του εργοδότη (άρθρα 15,14 και 9 ν. 551/1915).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

4.1 Αποζημίωση με βάση την εργατική νομοθεσία

Ο Ν.551/1915 προβλέπει αποζημίωση, που στηρίζεται στην «αντικειμενική ευθύνη» του εργοδότη ή των προστεθέντων από αυτόν (922 Α.Κ.), δηλαδή υπάρχει υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλει την αποζημίωση που προσδιορίζει ο νόμος αυτός ανεξάρτητα από τυχόν πταίσμα του ή από το πταίσμα των προστεθέντων. Υπό την έννοια αυτή το βίαιο συμβάν που αποτελεί τον πυρήνα του εργατικού ατυχήματος μπορεί να είναι και ένα απλό φυσικό γεγονός άσχετο με οποιαδήποτε ανθρώπινη συμπεριφορά πράγμα που σημαίνει ότι ένα εργατικό ατύχημα δεν είναι νομικά αναγκαία να φέρει το χαρακτήρα αδικήματος κατά την έννοια των άρθρων 26 κ 914 Α.Κ.

Η διάταξη του άρθρου 16 του κωδικοποιημένου ν.551/1915 ρητώς ορίζει ότι σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος ο παθών εργαζόμενος έχει το εκλεκτικό δικαίωμα να ασκήσει είτε αγωγή του νόμου αυτού που έχει ως βάση την αντικειμενική ευθύνη του εργοδότη είτε τη σχετική αγωγή του κοινού αστικού δικαίου(....)

Η οφειλόμενη από τον εργοδότη αποζημίωση είναι ανάλογη με την έκταση και τη διάρκεια της ανικανότητας του παθόντος (άρθρο 3 ν.551/1915).⁴³

4.1.1 Προσδιορισμός της αποζημίωσης με βάση το Ν.551/1915

Σύμφωνα με την διάταξη 551/1915 έχουμε μια κατάταξη των περιπτώσεων αποζημίωσης σε 4 κατηγορίες, ανάλογα με το βαθμό και τη διάρκεια της ανικανότητας προς εργασία που έχει επιφέρει το ατύχημα και μια πέμπτη κατηγορία που αφορά την περίπτωση του θανατηφόρου ατυχήματος: πλήρης διαρκής ανικανότητα, μερική διαρκής ανικανότητα, πλήρης πρόσκαιρη ανικανότητα, μερική πρόσκαιρη ανικανότητα και θάνατος. Είναι βεβαίως προφανές ότι δεν είναι δυνατή η αθροιστική αποζημίωση για πρόσκαιρη πλήρη ανικανότητα και για μερική διαρκή ανικανότητα αλλά ο παθών δικαιούται αποζημίωση για την κατάσταση του όπως τελικώς διαμορφώθηκε. (εφ. Πειρ.1112/1992 Ε. ΕργΔ 52, 554).⁴⁴

⁴³ βλ. Καρακατσάνης , « Ατομικό εργατικό δίκαιο,1995», σελ 354

Ληξουριώτης, «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις», σελ 498

Ληξουριώτης , « Έννοια εργατικού ατυχήματος, ΕΕΔ 1994 », σελ 466

⁴⁴ βλ. Ληξουριώτης , « Έννοια εργατικού ατυχήματος, ΕΕΔ 1994 », σελ 467

4.1.2 Ανάλυση των περιπτώσεων αποζημίωσης σύμφωνα με το Ν.551/1915

4.1.2.1 Πλήρης - διαρκής ανικανότητα

Υπάρχει όταν ο μισθωτός αδυνατεί να επιδοθεί όχι μόνο στο επάγγελμα που έκανε αλλά και σε οποιαδήποτε άλλη εργασία. Η ανικανότητα αυτή διαρκεί πέραν των 2 ετών: Η αποζημίωση για την πλήρη διαρκή ανικανότητα είναι εφάπαξ αποζημίωση 6 ετών που δεν μπορεί να είναι μικρότερη των 1027,15€ (350.000 δρχ.) εάν δε το σύνολο των μισθών υπερβαίνει το ένα εκατομμύριο, προστίθεται στο ποσό αυτό το αυτό της υπέρβασης.⁴⁵

4.1.2.2 Μερική διαρκής ανικανότητα

Υπάρχει όταν ο μισθωτός δε μπορεί να ασκήσει το επάγγελμα του αλλά μπορεί να απασχοληθεί σε άλλη εργασία. Η αποζημίωση για την μερική διαρκή ανικανότητα είναι το εξαπλάσιο του ποσού κατά το οποίο ελαττώθηκε ή μπορεί να ελαττωθεί το ετήσιο εισόδημα του μισθωτού.⁴⁶

⁴⁵ βλ. Καρακατσάνης , « Ατομικό εργατικό δίκαιο,1995», σελ 354

Ληξουριώτης, «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις», σελ 498

⁴⁶ βλ. Καρακατσάνης , « Ατομικό εργατικό δίκαιο,1995», σελ 354

Ληξουριώτης, «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις», σελ 499

4.1.2.3 Πλήρης πρόσκαιρη ανικανότητα

Δεν παρατείνεται πέραν των 2 ετών. Η αποζημίωση είναι ημερήσια και ισούται με το μισό του μισθού που έπαιρνε ο παθών κατά την ημέρα του ατυχήματος.⁴⁷

4.1.2.4 . Μερική πρόσκαιρη ανικανότητα

Δεν παρατείνεται πέραν των 2 ετών. Η αποζημίωση είναι επίσης ημερήσια και ισούται με το μισό της ελάττωσης του μισθού που υφίσταται ή μπορεί να υποστεί ο παθών κατά την ημέρα του ατυχήματος. Μετά την παρέλευση των 2 ετών η ανικανότητα θεωρείται ως διαρκής και το ποσό που καταβλήθηκε λόγω πρόσκαιρης ανικανότητας εκπίπτει από το ποσό που πρέπει να καταβληθεί για διαρκή μερική ανικανότητα.⁴⁸

Το έτος λογίζεται πλήρες ή δε αποζημίωση σε περίπτωση πλήρους πρόσκαιρης ή μερικής ανικανότητας υπολογίζεται για όλες τις ημέρες ανεξάρτητα από το αν είναι εργάσιμες.⁴⁹

⁴⁷ βλ. Ληξουριώτης, «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις», σελ 499

⁴⁸βλ. Ληξουριώτης, «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις», σελ499

⁴⁹ Πίκουλας ,«Το εργατικό ατύχημα, ΔΕΝ 2003», σελ 74

4.1.2.5.Θάνατος

Στην περίπτωση του θανάτου η αποζημίωση είναι εφάπαξ ίση με τους μισθούς 5 ετών, που δεν μπορεί να είναι μικρότερη των 1027,15€ (350.000 δρχ.), εάν δε το σύνολο των μισθών υπερβαίνει το ένα εκατομμύριο προστίθεται στο ποσό αυτό το αυτής της υπέρβασης.

Δικαιούχοι της αποζημίωσης είναι οι συγγενείς του, δηλαδή σύζυγος, παιδιά και ενδεχομένως ανιόντες ή και αδελφοί κατά αναλογίες που ορίζονται ειδικότερα στο άρθρο 6 του ν. 551/1915. Το δικαίωμα αυτό της αποζημιώσεως γεννάται απευθείας στο πρόσωπο τους δεν είναι κληρονομικό. Εκτός από αυτές τις αποζημιώσεις ο εργοδότης βαρύνεται επίσης και με τα έξοδα ιατροφαρμακευτικής περιθάλψεως και γενικά της νοσηλείας και σε περίπτωση θανάτου με τα έξοδα κηδείας (αρ. 7 ν. 551/1915). Ακόμα αν συντρέχουν οι προϋποθέσεις, είναι υποχρεωμένος να πληρώσει και αποζημίωση στον παθόντα για ηθική βλάβη ή σε περίπτωση θανάτου του στην οικογένεια του για ψυχική οδύνη σύμφωνα με το άρθρο 932 Α.Κ. Το ύψος της παραπάνω αποζημίωσης που δικαιούται ο παθών με βάση την αντικειμενική ευθύνη διέπεται από την αντίληψη ενός κατώτερου και ανώτατου ορίου.⁵⁰

4.1.3 Όρια αποζημίωσης

Πρέπει να σημειωθεί ότι τα κατώτατα και ανώτατα όρια εφ' άπαξ αποζημιώσεως για εργατικό ατύχημα, τα οποία έχουν αναπροσαρμοσθεί με την 15231/873/74 κοινή απόφαση των Υπουργών

⁵⁰ βλ. Ληξουριώτης, «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις», σελ 499

Οικονομικών, Απασχολήσεως, Δημ. Έργων, Μεταφορών και Επικοινωνιών και Εμπορικής Ναυτιλίας σε 30.000 και 100.000 δραχμές αντιστοίχως, παρέμειναν στα επίπεδα αυτά επί πολλά έτη (έως το 1998), γι' αυτό και επειδή σκοπός της ανωτέρω απόφασεως ήταν η ωφέλεια και όχι η εις βάρος των μισθωτών καθορισμός υψηλότερων κατωτάτων και ανωτάτων ορίων, ορθό ήταν να γίνει δεκτό, κατά τελολογική συστολή του γράμματος της ανωτέρου απόφασης, για όσο χρόνο ίσχυσε, και γι' αυτό καθορίστηκαν σε 88,04€ (30.000) και 293,50€ (100.000 δραχμές) μόνο στα επί μερικής διαρκούς ανικανότητας προς εργασία προηγουμένως τα προβλεπόμενα των 48,42€ και 161,40€ (16.500 και 55.000 δραχμών) κατώτατα και ανώτατα όρια και ότι δεν εθίγησαν από την αυτήν την απόφαση τα υπό του νόμου προβλεπόμενα κατώτατα και ανώτατα όρια εφ' άπαξ αποζημιώσεως επί θανάτου και πλήρους διαρκούς ανικανότητας προς εργασία, τα οποία ήταν ανώτερα στις θεσπιζόμενες αποφάσεις.

Τα ανωτέρω πενιχρά κατώτατα και ανώτατα όρια δεν αναπροσαρμόστηκαν για πολλά έτη, προφανώς λόγω της μεταξύ επέκτασης της ασφαλίσεως του ΙΚΑ, με το άρθρο 3 του Ν. 1305/83 (ΔΕΝ 1982.1179), σε όλη την χώρα. Από την μη αναπροσαρμογή τους ωστόσο αδικούνται οι μισθωτοί που ήταν ασφαλισμένοι σε άλλα ασφαλιστικά ταμεία εκτός του ΙΚΑ.

Ήδη, με την 12406/98 κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών, Χωροταξίας και Δημοσίων Έργων, Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Εμπορικής Ναυτιλίας και Μεταφορών και Επικοινωνιών, με τον τίτλο « Αναπροσαρμογή κατωτάτων και ανωτάτων ορίων αποζημίωσης από εργατικά ατυχήματα», τα ανώτερα(προβλεπόμενα από το άρθρο 1 του Ν.4705/30) κατώτατα και ανώτατα όρια της εφ' άπαξ αποζημίωσης από εργατικά ατυχήματα, τροποποιούμενης της άνω 15231/873/74 ΚΥΑ, αναπροσαρμόστηκαν σε 1027,15€ (350.000 δραχμές) και 2934,7€ (1.000.000 δραχμές) αντίστοιχα.

4.2 Αποζημίωση μισθωτών που καλύπτονται από το ΙΚΑ

Η έκταση της εφαρμογής της ειδικής νομοθεσίας για τα εργατικά ατυχήματα έχει περιοριστεί σημαντικά. Η κάλυψη των εργατικών ατυχημάτων έγινε κλάδος ασφάλισης του ΙΚΑ.

Έτσι εφόσον ο παθών μισθωτός υπάγεται στο ΙΚΑ, ο εργοδότης από την αντικειμενική ευθύνη αποζημίωσης που οργανώνει ο Ν.551/1914, απαλλάσσεται δε από την ευθύνη του κοινού αστικού δικαίου αλλά στην τελευταία περίπτωση μόνο εάν το ατύχημα οφείλεται σε ππαΐσμα του ή των προστεθέντων απ' αυτόν όχι όμως και εάν οφείλεται σε δόλο ή στην ειδική αμέλεια του αρ.16 Ν.551/1914. Όταν αντίθετα το ατύχημα οφείλεται σε δόλο του εργοδότη ή των από αυτόν προστεθέντων, συντρέχει υποχρέωση καταβολής ως πρόσθετης αποζημίωσης στον εργαζόμενο της διαφοράς που προκύπτει από το ολικό ποσό παροχών που χορηγεί το ΙΚΑ κατά το άρθρο 34 παρ. 2 Α.Ν. 1841/1951 και της κατά το κοινό δίκαιο αποζημίωσης.⁵¹

⁵¹ βλ. Καρακατσάνης , « Ατομικό εργατικό δίκαιο,1995», σελ 357

Ληξουριώτης, «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις», σελ 501

4.3 Απαλλαγή εργοδότη από την υποχρέωση αποζημίωσης σε μισθωτούς που υπάγονται στο ΙΚΑ

Ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση αποζημίωσης του μισθωτού για εργατικό ατύχημα εφ' όσον α) ο τόπος παροχής της συνήθους εργασίας του παθόντος μισθωτού ευρίσκεται εντός ασφαλιστικής παροχής του ΙΚΑ οπότε ο μισθωτός θεωρείται ασφαλισμένος σε αυτό ακόμα και αν δεν έχει λάβει χώρα η τυπική υπεισέλευση του στην ασφάλιση του ΙΚΑ και β) δεν οφείλεται το ατύχημα σε δόλο του εργοδότη ή των προστεθέντων αυτού προσώπων.

Η απαλλαγή του εργοδότη καλύπτει αποκλειστικά περιουσιακού χαρακτήρα αξιώσεις όχι και τυχόν αξίωση του μισθωτού κατά του εργοδότη αναφερόμενη σε ηθική βλάβη ή επί θανατώσεως του μισθωτού σε ψυχική οδύνη των μελών της οικογενείας του.⁵²

4.4 Αποζημίωση με βάση το κοινό αστικό δίκαιο

Εφόσον το ατύχημα μπορεί να αποδοθεί σε δόλο του εργοδότη ή των προστεθέντων απ' αυτόν προσώπων και κατά τα λοιπά έχουν συντρέξει οι προϋποθέσεις της αδικοπραξίας, προς την οποία ο νόμος ρητώς εξομοιώνει και την περίπτωση της ειδικής αμέλειας για ατύχημα που επήλθε σε εργασία ή επιχείρηση όπου έπρεπε να τηρηθούν οι διατάξεις νόμων, διαταγμάτων ή κανονισμών περί όρων ασφαλείας και δεν τηρήθηκαν αυτοί, ο μισθωτός μπορεί να ασκήσει τις αξιώσεις που του παρέχει το κοινό αστικό δίκαιο, απαιτώντας κάθε ζημιά που αυτός

⁵² βλ. Πίκουλας, «Το εργατικό ατύχημα, ΔΕΝ 2003», σελ 80-81

υπέστη από το ατύχημα, δηλαδή θετική ζημιά(298 εδ. Α Α.Κ.), διαφυγόν κέρδος(298 εδ. β Α.Κ.) , άμεση και έμμεση, ενεστώσα και μέλλουσα ζημιά και βεβαίως, αφού έτσι κι αλλιώς υπάρχει προσβολή της υγείας του μισθωτού, χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης (άρθρο 932 Α.Κ.). Ασκώντας ο μισθωτός έναντι του εργοδότη του τις απ' το κοινό δίκαιο παραπάνω αξιώσεις, και εφόσον βεβαίως συντρέχουν οι όροι της κοινής αδικοπρακτικής ευθύνης του τελευταίου, δεν χρειάζεται επικαλεσθεί και τη συνδρομή στοιχείων εκείνων που χαρακτηρίζουν τη ζημιογόνα βλάβη του σώματος ή της υγείας του ως εργατικό ατύχημα κατά το ν. 551/1915. Επίσης, τις αξιώσεις τους απ' το κοινό αστικό δίκαιο μπορούν να ασκήσουν και οι μισθωτοί για τους οποίους ισχύουν ειδικές περί εργοδοτικής αντικειμενικής ευθύνης σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος και αποζημίωσης της διατάξεις, όπως π.χ. αυτές

του κανονισμού προσωπικού του Η.Σ.Α.Π. (Α.Π. 175/1990 ΔΕΝ 47, 1147).

Επιπλέον ο εργαζόμενος δύναται επί πλέον να σωρεύσει στην αγωγή του και το αίτημα χρηματικής ικανοποίησης για ηθική βλάβη ή επί θανάτου αυτού να ζητήσουν τα μέλη της οικογενείας του χρηματική ικανοποίηση για ψυχική οδύνη. Σημειώνεται ότι ο προσδιορισμός του ποσού της χρηματικής ικανοποίησης γίνεται κατ' ελεύθερη κρίση του δικαστηρίου και ότι η κρίση αυτή δεν υπόκειται σε ακυρωτικό έλεγχο.⁵³

⁵³ Βλ. Ληξουριώτης , « Έννοια εργατικού ατυχήματος, ΕΕΔ 1994 », σελ 467 Πίκουλας , «Το εργατικό ατύχημα, ΔΕΝ 2003», σελ 79

4.5 Αποζημίωση για υλικές ζημιές

Κατά το κοινό αστικό δίκαιο (άρθρο 914 Α.Κ.) η ευθύνη για την αποκατάσταση της ζημιάς που έπαθε ο μισθωτός από ατύχημα κατά την εκτέλεση της εργασίας, βαρύνει τον υπαίτιο εργοδότη ο οποίος ευθύνεται και για το πταίσμα των προσώπων που χρησιμοποιεί (άρθρο 922 Α.Κ.) ή τον υπαίτιο τρίτο. Εάν υπαίτιος είναι αποκλειστικά ο ίδιος ο μισθωτός που έπαθε τότε δεν έχει αξίωση αποζημιώσεως εάν πάλι μερικά μόνο είναι και ο ίδιος υπαίτιος, η αξίωση του θα είναι μειωμένη ανάλογα. Με την εφαρμογή αυτών των διατάξεων του κοινού δικαίου ή ευθύνη του υπόχρεου καλύπτει όλη την έκταση της ζημιάς του μισθωτού (θετική ζημιά και διαφυγόν κέρδος, άρθρο 298 Α.Κ.)⁵⁴

4.6 Αποζημίωση για ηθική βλάβη- ψυχική οδύνη

Εξάλλου η απαλλαγή του εργοδότη από την ευθύνη του δεν εκτείνεται και σε αξιώσεις που αφορούν την ηθική βλάβη του παθόντος ή σε περίπτωση θανάτου αυτού, την τυχόν ψυχική οδύνη των μελών της οικογενείας του.

Ειδικότερα από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 299,288,662,214, 922 και 932 Α.Κ. προκύπτει ότι σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος το οποίο οφείλεται σε πταίσμα του εργοδότη ή των προστεθέντων απ' αυτόν προσώπων, τα οποία παρανόμως παρέλειψαν να ρυθμίσουν σύμφωνα με το άρθρο 662 Α.Κ. ή με βάση

⁵⁴ βλ. Καρακατσάνης, « Ατομικό εργατικό δίκαιο,1995», σελ 348

άλλα ειδικότερα νομοθετήματα για την ασφάλεια της εργασίας τα σχετικά με την εργασία και το χώρο παροχής αυτής, καθώς και τα σχετικά με τις εγκαταστάσεις και τα μηχανήματα ή τα εργαλεία έτσι ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζομένου παρέχεται αξίωση στον παθόντα να απαιτήσει την πληρωμή χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης. Είναι προφανές ότι δεν αποκλείεται να απαλλάσσεται μεν ο εργοδότης από την ευθύνη του Ν.551/1915 ή ακόμη και από την ευθύνη αποζημίωσης του κοινού αστικού δικαίου όχι όμως και από την ευθύνη για χρηματική ικανοποίηση προς αποκατάσταση της ηθικής βλάβης, για την οποία αρκεί αμέλεια οποιασδήποτε μορφής.

Χρηματική ικανοποίηση για ηθική βλάβη ή ψυχική οδύνη οφείλεται και επί συνυπαιτιότητας του θύματος μισθωτού. Όμως για τον προσδιορισμό του ύψους της «εύλογης» χρηματικής ικανοποίησης δεν εφαρμόζεται η διάταξη του άρθρου 16 παρ.4 Ν.551/1915, κατά την οποία το συντρέχουν πταίσμα του παθόντος μισθωτού αντιτάσσεται νομίμως μόνο εάν αφορά παραβίαση διατάξεων ή κανονισμών που θέτουν όρους ασφαλείας στην εργασία. Επομένως σε περίπτωση συντρέχοντος πταίσματος του μισθωτού που αξιώνει χρηματική ικανοποίηση εφαρμόζεται αποκλειστικά το άρθρο 300 Α.Κ. ανεξάρτητα από τη συνδρομή των προϋποθέσεων της παραπάνω διάταξης του άρθρου 16 παρ.4 Ν.551/1915

Εξάλλου το άρθρο 932 Α.Κ. παρέχει στο δικαστήριο της ουσίας τη δυναμική ευχέρεια όπως με γνώμονα την κοινή πείρα και λογική εκτιμώντας τα πραγματικά περιστατικά που τέθηκαν υπόψη του στη συγκεκριμένη περίπτωση και ιδίως το βαθμό του πταίσματος, το είδος και τη σοβαρότητα της σωματικής βλάβης του παθόντος, τον σωματικό και ψυχικό πόνο αυτού και την περιουσιακή κατάσταση των μερών να προσδιορίζει το ποσό της χρηματικής ικανοποίησης, το οποίο θεωρεί εύλογο. Πάντως το στοιχείο της οικονομικής κατάστασης και θέσης των

μερών δεν αποτελεί αναγκαίο στοιχείο για τη θεμελίωση της σχετικής αξίωσης, αλλά απλώς αποτελεί, όπως αναφέρθηκε, βοηθητικό στοιχείο για τον καθορισμό του ποσού της χρηματικής ικανοποίησης. Τα παραπάνω ισχύουν βεβαίως αναλόγως και στην περίπτωση που το ατύχημα προκάλεσε το θάνατο του μισθωτού, προκειμένου να επιδικασθεί στην οικογένεια του θύματος χρηματική ικανοποίηση λόγω ψυχικής οδύνης.⁵⁵

⁵⁵ Ληξουριώτης, «Εργατικό δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις», σελ 503

Ληξουριώτης, « Έννοια εργατικού ατυχήματος, ΕΕΔ 1994 », σελ 468-469

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Συλλογή δικαστικών αποφάσεων τελευταίας δεκαετίας από το Δ.Ε.Ν. και την Ε.Ε.Δ.

1^η Δικαστική απόφαση

Ε.Ε.Δ. 2008, σελ. 536

Αρείου Πάγου 793/2007, Τμ.Β/II

Το Εφετείο δέχθηκε με την προσβαλλόμενη απόφαση τα εξής: Η πρώτη αναιρεσείουσα εταιρεία, Πρόεδρος του Δ.Σ. της οποίας είναι ο δεύτερος αναιρεσείων και διευθύνων σύμβουλος ο τρίτος, είναι βιομηχανική εταιρεία και δραστηριοποιείται στον κλάδο της κυτιοποιίας. Τον Μάιο του 1986 προσέλαβε με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου την αναιρεσίβλητη, για να απασχοληθεί σ' αυτήν ως εργάτρια στην ως άνω επιχείρηση της .Από την έναρξη της συμβάσεως εργαζόταν ως χειρίστρια πρεσών κοπής και διαμόρφωσης πλακών λευκοσιδήρου. Με την ειδικότητα αυτή προσέφερε τις υπηρεσίες της στους αναιρεσεύοντες μέχρι τις 23.11.2001, οπότε υπέστη σοβαρό τραυματισμό στο αριστερό χέρι της, κατά τη διάρκεια της εργασίας της, υπό τις ακόλουθες συνθήκες: Την προαναφερθείσα ημερομηνία και περί ώρα 20:00, η αναιρεσίβλητη εργαζόταν στην απογευματινή βάρδια, ως χειρίστρια της κοπτικής-διαμορφωτικής πρέσας πάτου, τύπου Φ290.

Πλέον συγκεκριμένα, έπαιρνε με το δεξί της χέρι μία κάθε φορά λωρίδα λευκοσιδήρου από ένα πακέτο τέτοιων λωρίδων, το οποίο βρισκόταν στα δεξιά από τη θέση εργασίας της στο πλάι της πρέσας. Ακολούθως σταθεροποιούσε το προς κατεργασία έλασμα με τα δύο χέρια της, ώστε αυτό να τοποθετηθεί στην κατάλληλη θέση για κοπή και διαμόρφωση. Το σημείο κατεργασίας ήταν προσβάσιμο από την εργαζομένη, καθώς την ημέρα τουλάχιστον του ατυχήματος δεν υπήρχε κάποιο προστατευτικό μέσο ή μηχανισμός. Η απόσταση του εμβόλου της πρέσας από τη μήτρα ήταν αρκετά μεγάλη, ώστε να χωράνε στην επικίνδυνη ζώνη τα δάκτυλα της χειρίστριας. Ο χειρισμός εξάλλου της πρέσας γινόταν μόνο με τη χρήση ποδομοχλού, γιατί δεν υπήρχε από κατασκευής σύστημα χειρισμού με ταυτόχρονη απασχόληση και των δύο χεριών. Με το πάτημα του ποδομοχλού το έμβολο της πρέσας κατέβαινε επιτυγχάνοντας την επιθυμητή διαμόρφωση. Η λειτουργία της συγκεκριμένης πρέσας επέτρεπε την αδιάκοπη παλινδρομική κίνηση του εμβόλου από το άνω στο κάτω νεκρό σημείο και αντίστροφα, όταν ο ποδομοχλός ήταν συνεχώς πατημένος. Το έτοιμο προϊόν, ένα καπάκι, κανονικά απομακρυνόταν πίσω από το έμβολο. Όμως μερικές φορές κολλούσε στο έμβολο, με αποτέλεσμα να απαιτείται επί πλέον ώθηση για την απομάκρυνσή του. Αυτό συνέβαινε κυρίως για τον λόγο ότι δεν υπήρχε κάποιος ιδιαίτερος μηχανισμός ή κατασκευή που να βοηθά στην απομάκρυνση του καπακιού από το σημείο κατεργασίας.

Στη συγκεκριμένη περίπτωση, η αναιρεσίβλητη τοποθέτησε το έλασμα κάτω από το έμβολο και πίεσε με το δεξί της πόδι τον ποδομοχλό, όπως, σύμφωνα με τα παραπάνω εκτεθέντα, ήταν επιβεβλημένο να γίνει για να λειτουργήσει ο μηχανισμός της πρέσας. Στη δεύτερη επανάληψη της κίνησης αυτής, το κομμάτι κόλλησε στο έμβολο και, ενώ η αναιρεσίβλητη προσπαθούσε με το αριστερό της χέρι να το απομακρύνει, το έμβολο κατέβηκε, με αποτέλεσμα να ακρωτηριασθούν τα τέσσερα δάκτυλα του χεριού της. Μετά τον τραυματισμό της διακομίσθηκε στο νοσοκομείο, όπου διαπιστώθηκε ότι δεν ήταν δυνατή

η επανασυγκόλληση των δακτύλων λόγω της πολυτοποίησής τους και έγινε χειρουργική διαμόρφωση των κολοβομάτων του δείκτου, του μέσου και του παράμεσου δακτύλου. Εξαιτίας του τραυματισμού της κατέστη ανάπηρη σε ποσοστό 67%. Επίσης, υπέστη σοβαρή ψυχολογική πίεση και περιέπεσε σε κατάθλιψη.

Δεν είχαν μεριμνήσει α) για την τοποθέτηση προφυλακτήρα μπροστά από τα κινούμενα στοιχεία, για την προστασία των χεριών του χειριστή της πρέσας, ή σύστημα που να εμποδίζει την πρόσβαση στην επικίνδυνη ζώνη ή να σταματά την κίνηση των επικίνδυνων στοιχείων πριν την πρόσβαση στις επικίνδυνες περιοχές, β) δεν υπήρχε σύστημα προφύλαξης των χεριών του χειριστή της πρέσας, δηλαδή ούτε σταθερός προφυλακτήρας, ούτε φωτοηλεκτρικός μηχανισμός διακοπής της λειτουργίας εάν τυχόν εισήρχετο οτιδήποτε στο διάκενο διάστημα κάτω από το έμβολο ή παρέμενε ανοικτή η θυρίδα, ούτε σύστημα ασφαλούς προσαγωγής και απαγωγής των τεμαχίων λευκοσιδήρου, τα οποία πολλές φορές κολλούσαν στο έμβολο και η απομάκρυνσή τους γινόταν αναγκαστικά με τη χρήση των χεριών. Το προαναφερθέν εργατικό ατύχημα οφείλεται αποκλειστικά στην υπαιτιότητα (αμέλεια) των νομίμων εκπροσώπων της πρώτης αναιρεσείουσας και των προστηθέντων απ' αυτήν υπευθύνων νομίμων εκπροσώπων της (δευτέρου και τρίτου των αναιρεσειόντων) και λοιπών προϊσταμένων της αναιρεσείουσας.

Με βάση τις παραδοχές αυτές του Εφετείου επιδικάσθηκε με την προσβαλλόμενη απόφαση στην αναιρεσίβλητη χρηματική ικανοποίηση λόγω της ηθικής βλάβης που υπέστη από το παραπάνω εργατικό ατύχημα το ποσό των 200.000 ευρώ. Ειδικότερα, το Εφετείο δέχθηκε ότι δεν αποδείχθηκε συνυπαιτιότητα της αναιρεσίβλητης, χωρίς όμως να διευκρινίζεται στην προσβαλλόμενη απόφαση γιατί δεν συντρέχει τέτοια

συνυπαιτιότητα, αφού αυτή προσπάθησε με το χέρι της να απομακρύνει το κομμάτι που κόλλησε στο έμβολο και δεν χρησιμοποίησε λαβίδα για τον σκοπό αυτό, ούτε έκλεισε την πρέσα πριν κάνει οποιαδήποτε παρέμβαση, ούτε ζήτησε τη συνδρομή κάποιου υπευθύνου, απορρίπτοντας έτσι χωρίς αιτιολογία τους σχετικά προβληθέντες ισχυρισμούς των αναιρεσειόντων.

Επομένως, ο τρίτος λόγος αναιρέσεως, από τον αριθμό 19 του άρθρου 559 Κ.Πολ.Δ., με τον οποίο προβάλλεται έλλειψη νόμιμης βάσης της προσβαλλόμενης απόφασης ως προς το παραπάνω ζήτημα της συνυπαιτιότητας της αναιρεσίβλητης είναι βάσιμος και πρέπει να γίνει δεκτός, να αναιρεθεί η προσβαλλόμενη απόφαση και να παραπεμφθεί η υπόθεση προς περαιτέρω εκδίκαση στο ίδιο Εφετείο, που θα συγκροτηθεί από άλλους δικαστές

2^η Δικαστική απόφαση

Δ.Ε.Ν. 2008, σελ.178

Αρείου Πάγου 2021/07- Τμ Β1

(...) Το εφετείο δέχθηκε ανελέγκτως τα εξής : Ο ενάγων και ήδη αναιρεσείων προσλήφθηκε από το νόμιμο εκπρόσωπο της εναγόμενης και ήδη αναιρεσίβλητης την 24.9.84 ως υπάλληλος γραφείου. Τοποθετήθηκε στο τμήμα του Λογιστηρίου. Με τους άλλους υπαλλήλους του Λογιστηρίου οι σχέσεις του δεν ήταν καλές.

Το έτος 1988 εμφάνισε τη δερματική νόσο ψωρίαση, η αιτιολογία της οποίας κατά την ιατρική βιβλιογραφία είναι άγνωστη, όμως ενοχοποιείται η κληρονομική προδιάθεση, το άγχος, ακόμη και οι στρεπτοκοκκικές λοιμώξεις (συνήθως φαρυγγίτιδα και αμυγδαλίτιδα), μπορεί Δε να εμφανισθεί και ως παρενέργεια ορισμένων φαρμάκων

Η νόσος της ψωρίασης δεν αντιμετωπίστηκε με επιτυχία, εξελίχθηκε σε ψωρίαση κατά πλάκας και το έτος 1996 σε άρθροπαθητική μορφή. Ο ενάγων ισχυρίζεται ότι η εμφάνιση της ανωτέρω νόσου και η επιδείνωσή της οφείλεται αποκλειστικά και μόνο στο δυσμενές εργασιακό περιβάλλον και την υπερβολική φόρτισή του , λόγω των πολλών αρμοδιοτήτων με τις οποίες είχε επιφορτιστεί. Οι ισχυρισμοί του όμως αυτοί δεν αποδείχθηκαν ότι είναι βάσιμοι. Επίσης δεν αποδείχθηκε ότι οι προϊστάμενοι του ή οι

νόμιμοι εκπρόσωποι της εναγόμενης τον προσέβαλαν και τον πίεζαν καθημερινά στον εργασιακό του χώρο, δημιουργώντας σ' αυτόν κλίμα ανασφάλειας, ανησυχίας,

Δεν αποδείχθηκε ότι υπήρχε αιτιώδης συνάφεια μεταξύ αυτού και της επιδείνωσης και μετεξέλιξης της ψωρίασης σε ψωρίαση κατά πλάκας και στη συνέχεια σε αρθροπαθητική μορφή. Η εμφάνιση των εν λόγω ασθενειών είχε άγνωστη αιτιολογία και δεν οφείλεται αποκλειστικά στο άγχος που προκαλούν στον ασθενή διάφοροι παράγοντες, το Εφετείο απέρριψε την έφεση του αναιρεσιόντος και επικύρωσε την πρωτόδικη απόφαση, που απέρριψε την 1. 10. 01 αγωγή του, η οποία στηρίζονταν στην παράνομη και υπαίτια συμπεριφορά των προστηθέντων υπαλλήλων της αναιρεσίβλητης προς αυτόν κατά την εκτέλεση της εργασίας του. εξαιτίας της οποίας ο αναιρεσιών , λόγω του άγχους του, προσεβλήθη υπό της ανωτέρω νόσου και κατέστη ανίκανος προς εργασία, και είχε και αίτημα την επιδίκαση αποζημιώσεως για διαφυγόντα κέρδη του , καθώς και χρηματικής ικανοποίησεως προς αποκατάσταση της ηθικής του βλάβης. Κρίνοντας έτσι το Εφετείο, δεν παραβίασε ευθέως, ούτε εκ πλαγίου, τις ουσιαστικές διατάξεις των άρθρων 297, 298, 914, 922 και 932 του ΑΚ, καθ' όσον, κατά την ανέλεγκτη περί πραγμάτων κρίση του, δέχθηκε με πλήρεις και σαφείς αιτιολογίες ότι δεν αποδείχθηκε παράνομη και υπαίτια συμπεριφορά, κατά την εκτέλεση της εργασίας τους, των προστηθέντων υπαλλήλων της αναιρεσίβλητης, ώστε να θεμελιωθεί η αδιαπρακτική της ευθύνη.

Επομένως, ο από το άρθρο 559 άριθμ. 1 και 19 Κ.Πολ.Δ. πρώτος λόγος της αναιρέσεως ως προς την πρώτη αιτίασή του πρέπει ν' απορριφθεί ως αβάσιμος. Η ανωτέρω κύρια αιτιολογία της προσβαλλόμενης αποφάσεως ως αυτοτελώς στηρίζει το διατακτικό της.

Συνεπώς ο ίδιος λόγος του αναιρητηρίου, που πλήττει και την επικουρική αιτιολογία, ως προς την παραδοχή της ανυπαρξίας αιτιώδους συνδέσμου μεταξύ του ζημιογόνου γεγονότος και της επελθούσας ζημίας, είναι αλυσιτελής και πρέπει ν' απορριφθεί.

3^η Δικαστική απόφαση

Ε.Ε.Δ. 2008, σελ. 348

Αρείου Πάγου 889/2007, Τμ. Β/Ι

Το Εφετείο, όπως προκύπτει από την προσβαλλόμενη απόφασή του, δέχτηκε κατά την ανέλεγκτη αναιρετικώς περί πραγμάτων κρίση του, ότι αποδείχθηκαν, εκτός άλλων, και τα ακόλουθα πραγματικά περιστατικά που ενδιαφέρουν εδώ: Ο αναιρεσείων προσλήφθηκε από τον αναιρεσίβλητο Οργανισμό Σιδηροδρόμων Ελλάδος (Ο.Σ.Ε.) στις 14.3.1984, με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ως έκτακτος κλειδούχος του κλάδου Προσωπικού Ελιγμών εκτός οργανικής θέσης. Στις 11.3.1996 κατά τη διάρκεια της εργασίας του υπέστη εργατικό ατύχημα, εξαιτίας του οποίου κατέστη πρόσκαιρος πλήρως ανίκανος για εργασία, και συγκεκριμένα από τον χρόνο του ατυχήματος (11.3.1996) μέχρι 16.12.1997 κατά τα ειδικότερα, περαιτέρω, στην προσβαλλόμενη απόφαση διαλαμβανόμενα. Ο αναιρεσείων σε όλη τη διάρκεια της πρόσκαιρης ανικανότητάς του έπαιρνε τις οριζόμενες στο άρθρο 83 του Γ.Ε.Κ.Α.Π.-Ο.Σ.Ε. αποδοχές και ειδικότερα από τον Απρίλιο του 1996 μέχρι και τον Δεκέμβριο του 1997 έλαβε από το Ταμείο Αλληλοβοηθείας Προσωπικού Ο.Σ.Ε. (Τ.Α.Π.-Ο.Σ.Ε.) το συνολικό ποσό των 6.347.725 δραχμών, που μετά την αφαίρεση των νομίμων κρατήσεων προσδιορίζεται σε 5.632.626 δραχμές. Το ποσό αυτό υπερκαλύπτει την αποζημίωση που θα εδικαιούτο ο ενάγων κατά το άρθρο 3 παρ. 3 του κ.ν. 551/1915 για πρόσβαση ολική ανικανότητα, διάρκειας μικρότερης των δύο ετών. Ειδικότερα, η αποζημίωση που θα εδικαιούτο ο ενάγων είναι ημερησία και ίση προς το μισό των αποδοχών που λάμβανε κατά την ημέρα του ατυχήματος. Οι αποδοχές αυτές, δηλαδή οι τακτικές αποδοχές προσδιορίζονται, μετά τον συνυπολογισμό

των δώρων εορτών και αδείας, στο ποσό των 336.909 δραχμών (μισθός 288.779+1/6 για αναλογία δώρων εορτών και αδείας = 336.909 δρχ.). Εν' όψει των αποδοχών αυτών και των ημερών ανικανότητας που είναι 643 (12.3.1996 μέχρι και 15.12.1997), καθ' όσον κατά τα άρθρα 4 και 5 του Ν. 551, το έτος υπολογίζεται πλήρες, δηλαδή ίσο με 365 ημέρες, η δε αποζημίωση πληρώνεται για όλες τις ημέρες ανεξάρτητα του αν είναι ή όχι εργάσιμες, η εν λόγω αποζημίωση προσδιορίζεται στο ποσό των 4.332.650 δραχμών ($336.909:25 = 13.476:2 = 6.738$ δρχ. \times 643 ημ. = 4.332.650 δρχ.). Με βάση τις παραδοχές αυτές το Εφετείο με την προσβαλλόμενη απόφασή του, αφού δέχτηκε και ως ουσιαστικά βάσιμη την από το άρθρο 18 του κ.ν. 551/1915, όπως αυτό τροποποιήθηκε με το άρθρο 5 του ν.δ. 408/1941, ένσταση του αναιρεσίβλητου, έκρινε ότι το οικείο αγωγικό αίτημα για επιδίκαση της προαναφερόμενης αποζημιώσεως ήταν ουσιαστικά αβάσιμο. Ειδικότερα το Εφετείο δέχτηκε ότι ο αναιρεσείων δεν εδικαιούτο την από τον κ.ν. 551/1915 προβλεπόμενη αποζημίωση, επειδή από το μήνα Απρίλιο του έτους 1996 μέχρι και το μήνα Δεκέμβριο του έτους 1997, δηλαδή κατά το χρονικό διάστημα κατά το οποίο διήρκεσε η ανικανότητα τούτου για εργασία, έλαβε από το Ταμείο Αλληλοβοηθείας Προσωπικού Ο.Σ.Ε. (Τ.Α.Π.-Ο.Σ.Ε.) χρηματικό ποσό, το οποίο υπερκαλύπτει την αποζημίωση που προβλέπεται από το άρθρο 3 παρ. 3 του κ.ν. 551/1915, παρά το ότι δεν δέχεται Και ότι ο αναιρεσείων ήταν ασφαλισμένος σε ταμείο συντάξεων που να είχε ιδρυθεί σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. ΓΣΚ/1907, από σιδηροδρομική εταιρεία, προκειμένου να χορηγεί σύνταξη στον κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξ αφορμής αυτής παθόντα εργάτη ή υπάλληλο, λαμβάνοντας σύνταξη από τέτοιο ταμείο. Έτσι το Εφετείο, με το να κρίνει όπως τα παραπάνω αναφερόμενα, στέρησε την απόφασή του από νόμιμη βάση, αφού διέλαβε σ' αυτήν ανεπαρκείς αιτιολογίες επί του αμέσως πιο πάνω ζητήματος, που ασκεί ουσιώδη επίδραση στην έκβαση της δίκης. Και αυτό, γιατί δέχεται μεν ότι ο αναιρεσείων δεν εδικαιούτο την από τον κ.ν.

551/1915 προβλεπόμενη αποζημίωση, πλην όμως δεν διευκρινίζει και αν ο αναιρεσείων υπαγόταν σε ταμείο συντάξεων (και σε ποιο), που χορηγεί σύνταξη, το οποίο να έχει ιδρύσει σιδηροδρομική εταιρεία σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. ΓΣΚ/1907, ώστε αυτός να εξαιρείται από την εφαρμογή του κ.ν. 551/1915, κατά τα προαναφερόμενα. Σύμφωνα δε με το άρθρο 580 παρ. 3 Κ.Πολ.Δ. η απόφαση πρέπει να παραπεμφθεί για περαιτέρω εκδίκαση στο δικαστήριο το οποίο εξέδωσε την εν λόγω απόφαση, συγκροτούμενο από άλλους δικαστές, εκτός από αυτούς που την εξέδωσαν.

4^η Δικαστική απόφαση

Ε.Ε.Δ. 2007, σελ.1088

Αρείου Πάγου 131/2007, Τμ. Β/II

Το Εφετείο, όπως προκύπτει από την προσβαλλόμενη απόφασή του, δέχθηκε τα εξής: Την 1.8.1997 ο ενάγων και ήδη αναιρεσείων στις Φιλιππίνες κατάρτισε με τη δεύτερη εναγομένη και ήδη δεύτερη αναιρεσίβλητη, δια μέσου της αλλοδαπής πράκτορος αυτής, σύμβαση ναυτικής εργασίας ορισμένου χρόνου, διάρκειας εννέα μηνών, προκειμένου να παράσχει τις υπηρεσίες του ως Δ' μηχανικός. Ο αναιρεσείων ναυτολογήθηκε αυθημερόν με μηνιαίο μισθό 598 δολαρίων Η.Π.Α. και υπηρέτησε σ' αυτό μέχρι τις 19.9.1997, οπότε απολύθηκε στο λιμάνι της Πύλου λόγω ατυχήματος. Συγκεκριμένα ο αναιρεσείων, εργαζόμενος στο μηχανοστάσιο του πλοίου, υπέστη εγκαύματα κυρίως στα χέρια, αλλά και σε διάφορα άλλα μέρη του σώματός του, λόγω του ότι άνοιξε αιφνίδια η ασφαλιστική βαλβίδα του στροφαλοθαλάμου της μηχανής εξαιτίας της καθόδου καυσαερίων. Στις 19.10.1998, κατά την εξέτασή του στον Πειραιά από πραγματογνώμονα ιατρό, έπασχε από πλήθος μονίμων μετεγκαυματικών ουλών με ανάπτυξη χηλοειδών σ' αυτές τόσο στην περιοχή της κεφαλής όσο και στα άνω και κάτω άκρα του σώματός του. Αποτέλεσμα των εν λόγω σωματικών βλαβών του αναιρεσειόντος, που επήλθαν σ' αυτόν συνεπεία του ατυχήματος και προκαλούν ιδιαίτερα στα άνω άκρα έντονη δυσκαμψία έως πλήρη ακαμψία των αρθρώσεων των αγκώνων, των πήχεοκαρπικών αρθρώσεων και των αρθρώσεων των δακτύλων, είναι η πλήρης αδυναμία του να ασκήσει και στο μέλλον τόσο το ναυτικό όσο και κάθε

άλλο επάγγελμα κοινωνικά και οικονομικά ισοδύναμο. Έτσι ο αναιρεσείων, σύμφωνα με το ν. 551/1915, δικαιούται αποζημίωση για πλήρη ολική ανικανότητα προς εργασία και ειδικότερα, δικαιούται να λάβει, σύμφωνα με το νόμο και από την 13.8.1997 σ.σ.ν.ε. πληρωμάτων φορτηγών πλοίων 4.500 τόνων DW και άνω, κατά το άρθρο 1 της οποίας ο μισθός του ανερχόταν κατά το χρόνο του ατυχήματος σε 235.600 δρχ., τα εξής ποσά: α) για μισθούς ασθενείας 942.400 δρχ. (4 μήνες X 235.600) και β) για αποζημίωση λόγω πλήρους ολικής ανικανότητας προς εργασία 4.323.300 δρχ. (6 έτη X 12 μήνες ετησίως = 72 μήνες X 235.600 δρχ. μηνιαίως = 16.963.200 – 110.000 = 16.853.200 δρχ. X ¼ συν 110.000 δρχ. = 4.323.300 δρχ.). Κατόπιν των ανωτέρω εκτιθεμένων, το Εφετείο δέχθηκε κατά ένα μέρος την έκδοση αγωγή, ως ουσιαστικά βάσιμη. Με την κρίση του αυτή παραβίασε τούτο τις προαναφερόμενες ουσιαστικού δικαίου διατάξεις των άρθρων 4 του ν. 551/1915 και 1 αριθ. 2γ και 7, 2 αριθ. 1 και 2, 14, αριθ. 2, 15, 16 της ως άνω από 13.8.1997 σ.σ.ν.ε., αφού για τον καθορισμό της εν λόγω αποζημίωσης και των μισθών ασθενείας δεν υπολόγισε τους μισθούς με βάση το σύνολο των καταβαλλομένων αποδοχών του αναιρεσείοντος και το αντίτιμο τροφή κατά το διάστημα της απασχολήσεώς του ως και βάσει της μέσης αντιμισθίας, που θα μπορούσε να λάβει ο αναιρεσείων κατά το υπόλοιπο διάστημα μέχρι της συμπληρώσεως δωδεκαμήνου και συγκεκριμένα δεν συνυπολόγισε στο βασικό μηνιαίο μισθό των 235.600 δρχ., το διορθωτικό επίδομα των 2.585 δρχ. μηνιαίως, το επίδομα των Κυριακών από 51.832 δρχ. μηνιαίως, της αναλογίας της άδειας από 104.520 δρχ. μηνιαίως και το αντίτιμο τροφής από 2.085 δρχ. την ημέρα. Επομένως, οι συναφείς λόγοι της αναιρέσεως από το άρθρο 559 αριθ. 1 Κ.Πολ.Δ. πρέπει να γίνουν δεκτοί, ως βάσιμοι στην ουσία τους, να αναιρεθεί η προσβαλλόμενη απόφαση και να παραπεμφθεί η υπόθεση, σύμφωνα με το άρθρο 580 παρ. 3 Κ.Πολ.Δ., προς περαιτέρω εκδίκαση στο ίδιο Εφετείο, που θα συγκροτηθεί από άλλους δικαστές.

5^η Δικαστική απόφαση

Ε.Ε.Δ 2007, σελ.468

Αρείου Πάγου 1419/2006, Τμ. Β/ΙΙ.

Το Εφετείο, όπως προκύπτει από την προσβαλλόμενη απόφασή του, δέχθηκε, κατά κρίση ανέλεγκτη, τα εξής: η εναγόμενη και τώρα αναιρεσίβλητη προσέλαβε τον Γ.Μ., γιο των δύο πρώτων εναγόντων (και τώρα αναιρεσιδόντων) και αδελφό των λοιπών, τη 13.7.1995, για να εργαστεί ως βοηθός τοπογράφου και υπάλληλος γενικών καθηκόντων σε έργο που εκτελούσε στην Τρίπολη. Στις 29.11.1995 η εναγόμενη δια των αρμοδίων οργάνων της έδωσε εντολή στον άνω εργαζόμενο να μεταβεί στο Ι.Κ.Α. Τριπόλεως για τη διεκπεραίωση υποθέσεώς της. Για τη μετάβασή του στο Ι.Κ.Α., χρησιμοποίησε το Ι.Χ.Φ. αυτοκίνητο, ιδιοκτησίας της εδρεύουσας στην Αθήνα ετερόρρυθμης εταιρείας με την επωνυμία «Ι.Μ. και ΣΙΑ Ε.Ε.», το οποίο η εναγομένη χρησιμοποιούσε για τις ανάγκες του εργοταξίου της στην Τρίπολη. Κατά την οδήγηση του εν λόγω οχήματος ο Γ.Μ. από έλλειψη της προσοχής που όφειλε από τις περιστάσεις και μπορούσε να καταβάλει ξέφυγε από την πορεία του, μπήκε στο αντίθετο ρεύμα κυκλοφορίας και συγκρούστηκε με το αντίθετως κανονικά κινούμενο Ι.Χ.Φ. αυτοκίνητο, που οδηγούσε ο Β.Τ. Από τη σύγκρουση δε αυτή, που οφειλόταν σε υπαιτιότητά του (αμέλεια) ο Γ.Μ. τραυματίστηκε σοβαρά και από την αιτία αυτή επήλθε ο θάνατός του. Το Εφετείο αφού δέχθηκε ότι το ένδικο ατύχημα δεν οφειλόταν σε δόλο των νομίμων εκπροσώπων της αναιρεσίβλητης ανώνυμης εταιρείας ή των προστηθέντων από αυτή προσώπων, ούτε σε παραβίαση διατάξεως νόμου, διατάγματος ή κανονισμού για τους όρους

ασφαλείας των εργαζομένων, απέρριψε τις αγωγικές αξιώσεις των αναιρεσιόντων-εναγόντων για χρηματική ικανοποίησή τους, λόγω ψυχικής οδύνης, επικυρώνοντας την πρωτόδικη απόφαση που είχε κρίνει όμοια. Με την κρίση του αυτή το Εφετείο ανεξάρτητα από την αιτιολογία του σε ορθό κατέληξε αποτέλεσμα (άρθρο 578 Κ.Πολ.Δ.), αφού τα γεγονότα δεκτά πραγματικά περιστατικά είναι επαρκή προκειμένου ν' αποκλείσουν την ιδρύουσα ευθύνη της αναιρεσίβλητης κοινή αμέλεια των εκπροσώπων ή των προστηθέντων προσώπων της και επομένως, ανεξαρτήτως νομικού σφάλματος, πρέπει ν' απορριφθεί ως αβάσιμος ο αντίθετος, περί της παραβίασεως των παραπάνω διατάξεων ουσιαστικού δικαίου, πρώτος λόγος αναιρέσεως, από τον αριθμό 1 του άρθρου 559 Κ.Πολ.Δ.

Στην προκειμένη περίπτωση προβάλλεται η αιτίαση από το ως άνω άρθρο ότι το Εφετείο δεν έλαβε υπόψη του ουσιώδεις ισχυρισμούς που προέβαλαν στο Εφετείο οι αναιρεσιόντες με αντίστοιχους λόγους εφέσεως και συγκεκριμένα ότι ο θάνατος του γιου και αδελφού τους προκλήθηκε κατά την ώρα της εργασίας του και εξ αφορμής αυτής από εγκληματική αμέλεια του υπαλλήλου της αναιρεσίβλητης εργοδοτικής εταιρείας και υπ' αυτής προστεθέντες στην υπηρεσία της ως υπευθύνου του εργοταξίου της Σ.Μ., ο οποίος την πρωία της 29.11.1995 έδωσε εντολή στον υιό και αδελφό των αναιρεσιόντων Γ.Μ. να οδηγήσει το εν λόγω αυτοκίνητό της και να μεταβεί στο υποκατάστημα του Ι.Κ.Α. Τριπόλεως για να διεκπεραιώσει υπόθεσή της μολονότι γνώριζε: α) ότι ο Γ.Μ. είχε προσληφθεί ως βοηθός τοπογράφου και δεν ήταν μέσα στα καθήκοντά του η διεκπεραίωση υποθέσεων της αναιρεσίβλητης με το Ι.Κ.Α. ούτε η διεκπεραίωση άλλων εξωτερικών υποθέσεών της, β) ότι αυτός είχε πάρει τι δίπλωμα ικανότητας οδηγήσεως αυτοκινήτου μόλις πριν από πενήντα (50) ημέρες, γ) το αυτοκίνητο, που του έδωσαν να οδηγήσει, δεν μπορούσε να κυκλοφορεί εκτός του εργοταξίου για οποιονδήποτε άλλο λόγο παρά μόνο για τη μεταφορά εργαλείων και υλικών, δ) ότι η

ισχύς της άδειας κυκλοφορίας του είχε λήξει από 26.4.1993 και ε) ότι το όχημα ήταν μικρού όγκου και βάρους ασταθές στην οδήγηση, μη συντηρούμενο επαρκώς και, συνεπώς ακατάλληλο για κυκλοφορία εκτός εργοταξίου. Τους ανωτέρω ισχυρισμούς των αναιρεσειόντων που περιέχονται στους αντίστοιχους λόγους εφέσεως το Εφετείο όχι μόνο τους έλαβε υπόψη του αλλά και τους αντέκρουσε με τις παραδοχές «ο θανών εργαζόμενος χρησιμοποιούσε το Ι.Χ.Φ. αυτοκίνητο, το οποίο η εναγομένη χρησιμοποιούσε για τις ανάγκες του εργοταξίου της στην Τρίπολη και το οποίο ο εν λόγω, όπως και άλλοι εργαζόμενοι, είχε χρησιμοποιήσει και άλλες φορές», ότι «ο θανών δεν ήταν άπειρος περί την οδήγηση του συγκεκριμένου αυτοκινήτου γιατί το είχε οδηγήσει και άλλες φορές, είχε την απαιτούμενη για την οδήγησή του άδεια ικανότητας Β' κατηγορίας, ενώ στην εργασία του μετέβαινε οδηγώντας το κατά πολύ μεγαλύτερο σε όγκο αυτοκίνητο του πατέρα του. Το εν λόγω αυτοκίνητο τριών ετών κυκλοφορίας, βρισκόταν σε καλή κατάσταση και δεν αντιμετώπιζε κάποιο πρόβλημα στη λειτουργία του. Το γεγονός ότι την ημέρα του ατυχήματος δεν ίσχυε η άδεια κυκλοφορίας του για μεταφορά υλικών και εργαλείων εκτός του εργοταξίου δεν ασκεί εν προκειμένου έννομη επιρροή, αφού το αυτοκίνητο αυτό κυκλοφορούσε κανονικά, ήταν ασφαλισμένο και την ημέρα εκείνη δεν μετέφερε εργαλεία ή υλικά». Επομένως, ο ως άνω αντίθετος, δεύτερος, λόγος της αναιρέσεως πρέπει ν' απορριφθεί ως αβάσιμος.

6^η Δικαστική απόφαση

Δ.Ε.Ν. 2007, σελ 1409

Εφετείου Κρήτης 473/2007

Στην προκειμένη περίπτωση, οι ενάγοντες εκθέτουν στην υπό κρίση από 20.05.01 αγωγή τους:

- 1) ότι ο Α.Λ., σύζυγος της πρώτης ενάγουσας και πατέρας των υπολοίπων εναγόντων, είχε προσληφθεί από την έκτη εναγομένη εταιρεία, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, ως οδηγός οχήματος μεταφοράς μπετόν,
- 2) ότι στις 13.10.2000, κατά την εκτέλεση εργασιών ρίψης σκυροδέματος στην αναφερόμενη σ' αυτήν ανεγειρόμενη οικοδομή, ιδιοκτησίας του τρίτου εναγομένου, υπέστη ηλεκτροπληξία, από την οποία επήλθε ο θάνατός του,
- 3) ότι το ανωτέρω αποτέλεσμα οφείλεται σε υπαιτιότητα: α) του πρώτου εναγομένου χειριστή της αναφερομένης στην αγωγή αντλίας έκχυσης σκυροδέματος (πρέσας) από αδέξια και εσφαλμένη ενέργεια του οποίου, ο υπερυψωμένος βραχίονας αυτής ήλθε σε επαφή με τα ηλεκτροφόρα καλώδια υψηλής τάσης της ΔΕΗ, β) του δευτέρου εναγομένου ως διευθύνοντος συμβούλου και προστεθέντος από την έβδομη εναγομένη εργολήπτρια (κατασκευάστρια) εταιρεία, ο οποίος αφ' ενός μεν άρχισε τις εργασίες κατασκευής της οικοδομής πριν από την απομάκρυνση

των στύλων της ΔΕΗ και αφ' ετέρου υπέδειξε στο χειριστή της πρέσας να τοποθετήσει αυτήν κάτω από τους εναέριους ηλεκτροφόρους αγωγούς της ΔΕΗ, γ) των τρίτου και τετάρτου των εναγομένων, ως ιδιοκτήτη και επιβλέποντος μηχανικού αντίστοιχα, οι οποίοι έδωσαν εντολή να αρχίσουν οι εργασίες σκυροδέτησης της οικοδομής, χωρίς να περιμένουν να απομακρύνει η ΔΕΗ τους ηλεκτροφόρους αγωγούς,

δ) του πέμπτου εναγομένου, ως διευθύνοντος συμβούλου της έκτης εναγομένης εταιρείας με την επωνυμία «Μ. Μπετόν Α.Ε.», η οποία είχε αναλάβει την μεταφορά και ρίψη του σκυροδέματος με δικό της προσωπικό και μηχανήματα και προταθέντος από αυτήν, επειδή προσέλαβε και απασχόλησε ως χειριστή της αντλίας (πρέσας), τον πρώτο εναγόμενο, ο οποίος δεν ήταν εφοδιασμένος με νόμιμη άδεια χειρισμού του εν λόγω μηχανήματος και επιπλέον προέβη στην αποστολή σκυροδέματος στο συγκεκριμένο έργο και στη χρησιμοποίηση της συγκεκριμένης αντλίας, αν και γνώριζε την έλλειψη οικοδομικής άδειας και την μη μετατόπιση των στύλων της ΔΕΗ,

4) ότι η έκτη εναγομένη εταιρεία «Μ. Μπετόν Α.Ε.», ευθύνεται για την ζημία που προκάλεσαν τα προστεθέντα από αυτήν πρόσωπα, α' και ε' των εναγομένων,

5) ότι η έβδομη εναγομένη εταιρεία ευθύνεται για την ζημία που προκάλεσε ο διευθύνων σύμβουλος της και προστεθείς από αυτήν β' εναγόμενος και ότι η όγδοη εναγομένη εταιρεία οφείλει να αποκαταστήσει την ζημία που προκλήθηκε από την αντλία σκυροδέματος (πρέσα), η οποία ήταν ασφαλισμένη σ' αυτήν για τις προς τρίτους ζημίες και ζητούν να υποχρεωθούν οι εναγόμενοι να τους καταβάλουν, εις ολόκληρο ο καθένας, τα ποσά των 49.999.900, 50.000.000 και 50.000.000 δρχ. στον κάθε ένα αντίστοιχα (146.734, 146.735 και 146.735 ευρώ αντίστοιχα), ως

χρηματική ικανοποίηση λόγω της ψυχικής οδύνης την οποία υπέστησαν από τον θάνατο του συζύγου και πατέρα τους αντίστοιχα, Α.Λ., με τον νόμιμο τόκο από την επίδοση αγωγής μέχρι την εξόφληση.

Περαιτέρω, από τα άρθρα 914, 932 του ΑΚ και 1, 16 του Ν. 551/15 προκύπτει ότι χρηματική ικανοποίηση για ηθική βλάβη ή ψυχική οδύνη οφείλεται και επί εργατικού ατυχήματος όταν συντρέχουν οι όροι της αδικοπραξίας. Οι διατάξεις του άρθρου 16 παρ. 1 του Ν.551/15, κατά τις οποίες ο παθών σε εργατικό ατύχημα ή τα κατά το άρθρο 6 αυτού πρόσωπα, δικαιούται να εγείρουν την αγωγή του κοινού αστικού δικαίου και να ζητήσουν πλήρη αποζημίωση μόνον όταν το ατύχημα μπορεί να αποδοθεί σε δόλο του εργοδότη ή των προστηθέντων του ή όταν επήλθε σε εργασία στην οποία δεν τηρήθηκαν οι διατάξεις νόμων, διαταγμάτων ή κανονισμών για τους όρους ασφαλείας των εργαζομένων και εξαιτίας της μη τήρησης αυτών. Επομένως, για να δικαιούται η οικογένεια του θανατωθέντος σε εργατικό ατύχημα, χρηματική ικανοποίηση λόγω ψυχικής οδύνης, αρκεί να συνετέλεσε στην επέλευση του ατυχήματος πταίσμα του εργοδότη του θανατωθέντος ή του κυρίου του έργου ή των προστηθέντων από αυτούς (άρθρο 922 ΑΚ), με την έννοια της διάταξης του άρθρου 914 ΑΚ, δηλαδή της υπαίτιας ζημιογόνου πράξης ή παράλειψης.

Γενικά μέτρα ασφαλείας, που πρέπει να τηρούν όλοι οι εργοδότες, καθορίζονται με το άρθρο 78 του Π.Δ. 1073/81, κατά το οποίο: «Δια την πρόληψη ατυχημάτων, από άμεσο ή έμμεσο επαφή ή προσέγγισιν προς δίκτυα ή λοιπά στοιχεία ηλεκτρικών εγκαταστάσεων υπό τάση, πρέπει ειδικότερο: α) Να λαμβάνονται όλα τα επιβαλλόμενα μέτρα, ώστε να αποκλείεται η προσέγγιση εργαζομένων εις ηλεκτροφόρους αγωγούς ή στοιχεία, ασχέτως τάσεως αυτών, β) οι μεταφορές, χειρωνακτικές ή μη, σιδηροπλισμού σωλήνων, κιγκλιδωμάτων κ.ά. και αι εγκαταστάσεις μηχανημάτων, τροχών αναβατορίων, πυραύλων κ.ά., ως και αι

προσεγγίσεις αντλιών σκυροδέματος, να πραγματοποιούνται μακράν από ηλεκτροφόρους αγωγούς, ασχέτως τάσεως, γ) εις περιοχές όπου υπάρχουν εναέρια ηλεκτρικά δίκτυα ή εγκαταστάσεις, εφ' όσον εργάζονται ή κινούνται υψηλά οχήματα, μηχανήματα, γερανοί, εκσκαφείς κλπ, να λαμβάνονται πέρα των εις την προηγούμενη παράγραφο και μετά έγγραφο έγκρισης της ΔΕΗ πρόσθετα ειδικά μέτρα ασφαλείας.

Περαιτέρω αποδεικνύεται, ότι οι ενάγοντες (σύζυγος και τέκνα του θανατωμένου αντίστοιχα) διατηρούσαν μ' αυτόν ισχυρό συναισθηματικό δεσμό και υπέστησαν από τον θάνατό του ψυχική οδύνη και πρέπει προς αποκατάστασή της να τους επιδικαστεί, κατ' άρθρο 932 ΑΚ, εύλογη χρηματική ικανοποίηση, η οποία εν όψει των συνθηκών τέλεσης της αδικοπραξίας, του βαθμού ππαίσματος του χειριστή της αντλίας και του νομίμου εκπροσώπου της εταιρείας, της ηλικίας του θύματος (48 ετών) και της κοινωνικής και οικονομικής κατάστασης των διαδίκων, ανέρχεται κατά την κρίση του Δικαστηρίου, στο ποσό των 75.000 ευρώ για την πρώτη ενάγουσα (χήρα του θανατωμένου) και στο ποσό των 60.000 ευρώ για κάθε έναν από τους υπόλοιπους ενάγοντες (τέκνα).

Επομένως, το Πρωτοβάθμιο Δικαστήριο το οποίο με την εκκαλουμένη απόφασή του υποχρέωσε τους πιο πάνω εναγομένους να καταβάλουν στους ενάγοντες εις ολόκληρο, με την προσθήσασα αυτούς ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «Μ. Μπετόν Α.Ε.» το ποσό των 60.000 ευρώ στην πρώτη ενάγουσα (χήρα) και των 50.000 ευρώ σε κάθε ένα από τους υπολοίπους ενάγοντες (τέκνα), ως χρηματική ικανοποίηση λόγω ψυχικής οδύνης, την οποία υπέστησαν από τον θάνατο του συζύγου και πατέρα τους αντίστοιχα, Α.Λ., κατά το προαναφερθέν εργατικό ατύχημα, έσφαλε ως προς την εκτίμηση των αποδείξεων και πρέπει, μετ' απόρριψη των σχετικών λόγων της υπό στοιχ. Α' έφεσης, ως αβασίμων κατ' ουσία και κατά μερική παραδοχή του τρίτου λόγου της έφεσης των

εναγόντων, να γίνει δεκτή εν μέρει η υπό στοιχ. Γ' έφεσή τους ως προς το κεφάλαιο αυτό, να εξαφανιστεί η εκκαλουμένη απόφαση κατά τη σχετική διάταξή της, να κρατηθεί η υπόθεση, να δικάσει η αγωγή και να γίνει αυτή δεκτή εν μέρει ως προς τους πιο πάνω εναγόμενους και να υποχρεωθούν αυτοί (...) να καταβάλουν στους ενάγοντες τα πιο πάνω ποσά των 75.000, 60.000 και 60.000 ευρώ στον κάθε έναν αντίστοιχα, με τον νόμιμο τόκο από την επίδοση της αγωγής μέχρι την εξόφληση. Οι πιο πάνω εναγόμενοι πρέπει να καταδικαστούν και σε μέρος των δικαστικών εξόδων των εναγόντων και των δύο βαθμών δικαιοδοσίας, τα δε υπόλοιπα να συμψηφιστούν μεταξύ των διαδίκων, λόγω της εν μέρει νίκης και ήττας τους (άρθρ. 178 παρ. 1, 183 Κ.Πολ.Δ.), (...) λόγω του ότι η ερμηνεία των κανόνων δικαίου που εφαρμόστηκαν ήταν ιδιαίτερα δυσχερής (άρθρ. 179 Κ.Πολ.Δ., όπως ισχύει μετά την τροποποίηση με το άρθρο 2 του Ν. 2915/2001).

7^η Δικαστική απόφαση

Δ.Ε.Ν. 2007, σελ 1195

Αρείου Πάγου 1481/2006- Τμ Β1

(...) Στις 09/10/2001 ο αναιρεσίβλητος, εργαζόμενος ως υπεύθυνος καταστήματος πωλήσεως υποδημάτων, στο κατάστημα της αναιρεσείουσας, ασχολήθηκε, κατόπιν εντολής του διευθυντή καταστημάτων της Κ.Κ., με το στοίβασμα μεγάλων και υπέρβαρων χρηματοκιβωτίων, τα οποία είχαν μεταφερθεί από εργάτες εντός του καταστήματος και περιείχαν υποδήματα. Περί ώρα 18:30 της ίδιας ημέρας, ενώ επιχειρούσε να τοποθετήσει ένα από τα χαρτοκιβώτια πάνω σε άλλα τρία που είχαν ήδη τοποθετηθεί, μετατοπίστηκε το χαρτοκιβώτιο και χτύπησε τον αναιρεσίβλητο το πρόσωπο με αποτέλεσμα να σπάσει τα γυαλιά μυωπίας που φορούσε, να εισέλθουν τα θραύσματα εντός του βολβού του δεξιού βολβού του δεξιού οφθαλμού, να αιμορραγήσει η ίρις αυτού και να δημιουργήσει τραυματικός καταρράκτης δεξιού οφθαλμού. Υποβλήθηκε πράγματι σε χειρουργική επέμβαση στην «Α. Κλινική», κατά την οποία τοποθετήθηκε στο δεξιό οφθαλμό του ακρυλικός ψευδοφακός. Στη συνέχεια, με γνωμάτευση της Πρωτοβάθμιας Υγειονομικής Επιτροπής του ΙΚΑ ο αναιρεσίβλητος κρίθηκε ανίκανος για εργασία έως την 19-11-01.

Περαιτέρω, το εφετείο δέχθηκε ότι ο τραυματισμός του αναιρεσίβλητου οφείλεται σε αποκλειστική αμέλεια του προστεθέντος από την αναιρεσείουσα διευθυντή των καταστημάτων της Κ.Κ..

Το Εφετείο δέχθηκε ότι ο αναιρεσίβλητος δικαιούται:

α) 86.000 δρχ. για νοσηλεία που κατέλαβε στην «Α. Κλινική»,

β) 100.000 δρχ. που κατέβαλε ως αμοιβή στην οφθαλμίατρο – χειρουργό, και

γ) 3.000.000 δρχ. για χρηματική ικανοποίηση, λόγω ηθικής βλάβης. Για τα ποσά δε αυτά, ύστερα από εξαφάνιση της πρωτόδικης απόφασεως, δέχθηκε εν μέρει τα σχετικά κεφάλαια της ένδικης κατά της αναιρεσείουσας αγωγής του αναιρεσιβλήτου.

Το Εφετείο δέχθηκε ότι το ατύχημα οφείλεται σε «αποκλειστική» υπαιτιότητα του προστηθέντος από την αναιρεσείουσα διευθυντή του καταστήματος της, ο οποίος ανέθεσε την ως άνω εργασία στον αναιρεσίβλητο, παρότι ο τελευταίος δεν είχε κατάλληλη εμπειρία, η δε εργασία αυτή δεν ενέπιπτε στα καθήκοντα του, ενώ παράλληλα ενείχε σοβαρή πιθανότητα διακινδύνευσης αυτού, ως εκ της ηλικίας του (61 ετών), και ακολούθως για να καθορίσει το ύψος της επιδικαστέας στον αναιρεσίβλητο χρηματικής ικανοποίησεως έλαβε υπό όψη, ως προσδιοριστικό στοιχείο αυτής, και το βαθμό του πταίσματος του ανωτέρω προστηθέντος από την εναγομένη διευθυντή. Συνεπώς έλαβε υπό όψη και απέρριψε εκ του πράγματος την ένσταση συνυπαιτιότητας του αναιρεσίβλητου και πρέπει γι αυτό να απορριφθεί ως αβάσιμος ο παραπάνω λόγος της αναιρέσεως.

Στην προκειμένη περίπτωση το Εφετείο, όπως προκύπτει από την προσβαλλόμενη απόφασή του, δέχθηκε ότι ο αναιρεσίβλητος εργαζόταν, υπό το σύστημα της πενθήμερης εργασίας, κάθε Δευτέρα, Τετάρτη και Σάββατο επί 6 ώρες την ημέρα και κάθε Τρίτη, Πέμπτη και Παρασκευή επί 9 ώρες την ημέρα, ήτοι συνολικά επί 45 ώρες την εβδομάδα, πραγματοποιώντας έτσι υπερεργασία 5 ωρών εβδομαδιαίως. Με την κρίση του αυτή το Εφετείο, που συνυπολόγισε στην υπερεργασία και την εργασία του Σαββάτου

παραβίασε τις παραπάνω ουσιαστικού δικαίου διατάξεις, κατά τον
βάσιμο δεύτερο, κατά το πρώτο μέρος του, από το άρθρο 559 αριθ.
1 του Κ.Πολ.Δ., λόγο της αναιρέσεως.

8^η Δικαστική απόφαση

Δ.Ε.Ν. 2007, σελ. 1198

Αρείου Πάγου 1625/2006 – Τμ. Β2

Ο Ε.Μ ναυτολογήθηκε στο πλοίο «Λ» με την ειδικότητα του μηχανοδηγού Β', και υπηρέτησε στο πλοίο αυτό, το οποίο εκτελεί καθημερινά δρομολόγια στην τοπική ακτοπλοϊκή γραμμή Σκύρου-Κύμης-Σκύρου, με λιμάνι διανυκτέρευσης τη Σκύρο.

Στις 8-11-99 δεν πραγματοποιήθηκε το προγραμματισμένο για τις 17:00 δρομολόγιο του πιο πάνω πλοίου προς τη Σκύρο, διότι λόγω δυσμενών καιρικών συνθηκών. Ο Ε.Μ. βγήκε από το πλοίο προκειμένου να ειδοποιήσει τους οικείους του και να προβεί σε ανάληψη χρημάτων από ΑΤΜ τράπεζας ώστε να καλύψει τα έξοδα που θα είχε από τη διανυκτέρευση εκτός της οικίας του.(...)

Επέστρεψε στο πλοίο και μαζί με το συνάδελφο του Ι.Μ. πήγαν σε μια ταβέρνα, η οποία απέχει 3 χιλιόμετρα και 100 μέτρα από τον τόπο ελλιμενισμού του πλοίου.

Στην ταβέρνα πήγε οδηγώντας τη μοτοσυκλέτα του συνάδελφου του και μάρτυρα της εκκαλούσας (και τώρα αναιρεσείδουσας) Ι.Ξ., ο οποίος (...) του επέτρεψε να τη χρησιμοποιήσει εκ νέου, προκειμένου να επιστρέψει με αυτή στο πλοίο. Ο Ε.Μ έφυγε από την ταβέρνα μαζί με τον πιο πάνω συνάδελφό του Ι.Μ. και πήγαν στην Κύμη για αναζήτηση κάποιου μπαρ, στο οποίο ο Ε.Μ. παρέμεινε για λίγο και αποχώρησε μόνος του για να επιστρέψει στο πλοίο. Κατά την επιστροφή του και λόγω της ολισθηρότητας του

οδοστρώματος από την προκληθείσα έντονη βροχόπτωση, έχασε τον έλεγχο της μοτοσυκλέτας, εξετράπη από την πορεία του, έπεσε σε παρακείμενο αγρό, ο οποίος βρισκόταν σε χαμηλότερη υψομετρική στάθμη από την οδό και τραυματίστηκε βαριά στο κεφάλι και στο θώρακα. (...). Βρέθηκε από περαστικό, στον παρακείμενο της πιο πάνω οδού αγρό, μεταφέρθηκε στο ΚΑΤ σε κώμα, όπου και νοσηλεύτηκε μέχρι το θάνατό του στις 13-12-99, ο οποίος επήλθε λόγω πνευμονικής εμβολής συνδεδεμένης με το βαρύ τραυματισμό του.

Ο εξ αυτού προκληθείς θάνατος, συνιστά εργατικό ατύχημα.

Η εναγόμενη με την από 10-6-2000 απόφαση του Δ.Σ. της, κατέβαλε ως αποζημίωση θανάτου το ποσό των 3.000.000 δραχμών στην οικογένεια του παθόντος, ποσό το οποίο είχε εισπράξει από την ασφαλιστική εταιρεία «Int», βάσει ασφαλιστήριου συμβολαίου κάλυψης της αστικής ευθύνης της έναντι του πληρώματος του πλοίου προερχόμενης από ναυτεργατικό ατύχημα, κατέβαλε δε και τα έξοδα νοσηλείας του παθόντος αλλά και της κηδείας του, σύμφωνα με την πρόβλεψη του Ν. 551/15, αναγνωρίζοντας έτσι την ευθύνη της από εργατικό ατύχημα.

Με βάση τα παραπάνω το Εφετείο έκρινε ότι υπάρχει εργατικό ατύχημα κατά την έννοια του νόμου, εξαιτίας του οποίου η αναιρεσίβλητη – ενάγουσα δικαιούται την αποζημίωση του άρθρ. 3 του Ν. 551/15 και απέρριψε την έφεση της αναιρεσείδουσας – εναγόμενης κατά της πρωτόδικης απόφασης, που είχε κρίνει όμοια. Με την κρίση του αυτή το Εφετείο δεν παραβίασε εκ πλαγίου τις παραπάνω ουσιαστικού δικαίου διατάξεις, αφού διέλαβε στην απόφαση του πλήρεις και επαρκείς αιτιολογίες, που καθιστούν εφικτό τον αναιρετικό έλεγχο για την ορθή εφαρμογή των εν λόγω διατάξεων.

9^η Δικαστική απόφαση

Δ.Ε.Ν. 2007, σελ. 1200

Αρείου Πάγου 1699/2006 - Τμ. Β2

Ο αναιρεσίβλητος, εργαζόμενος στις 9-7-2000 και ώρα 13:45 ως οικοδόμος-καλουπατζής κατά την ανέγερση της ανήκουσας στην ιδιοκτησία της τρίτης αναιρεσειούσας οικοδομής, στην οποία εργολάβος ήταν ο πρώτος αναιρεσειών και επιβλέπων μηχανικός ο δεύτερος αναιρεσειών, ενώ εκτελούσε εργασία ξεκαρφώματος ξύλινου δοκαριού με σκερπάνι, που του την είχε αναθέσει ο εργολάβος του έργου υπό την επίβλεψη του άνω μηχανικού, μια πρόκα εκσφενδονίσθηκε προς το πρόσωπο αυτού, το οποίο δεν προστατευόταν στα μάτια από κατάλληλα γυαλιά, με αποτέλεσμα να τον κτυπήσει η πρόκα στον δεξιό οφθαλμό, που υπέστη θλάση βολβού και στη συνέχεια να χειρουργηθεί σ' αυτόν λόγω μετατραυματικής αποκόλλησης του αμφιβληστροειδούς.

Ακολούθως το Εφετείο έκρινε ότι το ατύχημα οφείλεται σε αποκλειστική υπαιτιότητα των αναιρεσειόντων (υποκειμενική για τον εργολάβο και αντικειμενική για τους λοιπούς), οι οποίοι αμέλησαν, έκαστος με την ιδιότητά του, να προμηθεύσουν τον αναιρεσίβλητο να χρησιμοποιεί ειδικά γυαλιά προστασίας των οφθαλμών, κατά το ξεκαλούπωμα της οικοδομής, για την αποφυγή βλαβών σ' αυτούς από το σύννηθες φαινόμενο της εκσφενδόνισης προκών κατά την εκτέλεση της εργασίας αυτής. Με βάση τις παραδοχές αυτές το Εφετείο δέχθηκε κατά ένα μέρος την ένδικη από 08/01/2003 αγωγή του αναιρεσιβλήτου, ως ουσιαστικά βάσιμη. Το Εφετείο με τις

παραδοχές του αυτές διέλαβε στην προσβαλλόμενη απόφασή του ανεπαρκείς αιτιολογίες, που καθιστούν ανέφικτο τον αναιρετικό έλεγχο για την συνδρομή ή μη των προϋποθέσεων εφαρμογής των προαναφερομένων ουσιαστικού δικαίου διατάξεων των άρθρων 914, 932 ΑΚ, σε συνδυασμό με εκείνες των άρθρων 3 παρ. 1, 2, 3 του ΠΔ 395/94 και 4 παρ. 1α και του παραρτήματος ΙΙ αριθ. 3 του ΠΔ 396/94.

Ειδικότερα, εν όψει της γενικότητας των τελευταίων διατάξεων και της ενδεικτικότητας των αναφερομένων ως άνω μέσων προστασίας των οφθαλμών και του προσώπου των εργαζομένων, το Εφετείο δεν διευκρινίζει στην εν λόγω απόφασή του ποια είναι τα ειδικά και κατάλληλα γυαλιά προστασίας των οφθαλμών του αναιρεσιβλήτου κατά την εκτέλεση από τον ίδιο της ανωτέρω οικοδομικής εργασίας, ώστε να διασφαλίζεται η ασφάλεια και η υγεία του και να μη συνεπάγεται η χρήση τους νέους κινδύνους γι' αυτόν από τη θραύση τους συνεπεία εκσφενδονίσεως και προσκρούσεως επ' αυτών των προκών.

Το εν λόγω ζήτημα ασκεί ουσιώδη επίδραση για την εκτίμηση της αμελούς ή μη συμπεριφοράς των αναιρεσιδόντων στη συγκεκριμένη περίπτωση. Επομένως, το Εφετείο υπέπεσε στην πλημμέλεια, που προβλέπεται στον από το άρθρο 559 αριθ. 19 Κ.Πολ.Δ. αναιρετικό λόγο, για παραβίαση εκ πλαγίου των παραπάνω ουσιαστικού δικαίου διατάξεων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Γενική:

- Ø _Καρακατσάνης, Αλέξανδρος/Γαρδίκας, Σταύρος:
Ατομικό εργατικό δίκαιο, 1995

- Ø Κουκιάδης, Ιωάννης:
Εργατικό δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και η κοινωνική πολιτική 1995.

- Ø Ληξουριώτης, Ιωάννης:
Εργατικό δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις, σελ. 427-439, 493-536

Ειδική:

- Ø Πίκουλας: Το εργατικό ατύχημα, ΔΕΝ 2003, σελ 65 επ.

- Ø Ληξουριώτης: Έννοια εργατικού ατυχήματος, ΕΕΔ 1990, σελ 361 επ., ΕΕΔ 1994, ΣΕΛ 464 επ..

- Ø Γκούτος: Εργατικό ατύχημα, ΔΕΝ 1996, σελ.236 επ.