



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικόν και Καποδιστριακόν
Πανεπιστήμιον Αθηνών
— ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837 —

ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ ΑΘΗΝΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΙΚΗΣ
ΤΟΜΕΑΣ Β΄ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ
ΣΠΟΥΔΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ
ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟ ΕΤΟΣ: 2021-2022

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

της Μαρίας Σ. Σαββίδη

A.M: 7340132102007

ΤΙΤΛΟΣ

**«ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΑΙ ΝΑΥΤΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ ΚΑΙ Η ΠΡΟΛΗΨΗ ΤΩΝ
ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ»**

Επιβλέπων Καθηγητής:

κ. ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΛΑΛΑΣ

Αθήνα 2022

Copyright © ΜΑΡΙΝΑ ΣΑΒΒΙΔΗ, 2022

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα.

Οι απόψεις και θέσεις που περιέχονται σε αυτήν την εργασία εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

ΜΑΡΙΝΑ Σ. ΣΑΒΒΙΔΗ

***ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΑΙ ΝΑΥΤΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ ΚΑΙ Η ΠΡΟΛΗΨΗ ΤΩΝ
ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ***

ΑΘΗΝΑ 2022

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ:

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....σελ. 6

ΜΕΡΟΣ Α΄: ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ

I. ΥΠΑΓΩΓΗ ΣΤΟΝ Ν. 551/1915 ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ.....σελ. 10

II. ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΓΙΑ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ.....σελ. 11

III. ΤΟ ΘΑΝΑΤΗΦΟΡΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ.....σελ. 12

IV. Η ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΣΤΟ Ν. 551/1915 ΚΑΙ Η ΑΞΙΩΣΗ ΤΟΥ ΑΣΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΓΙΑ ΧΡΗΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ.....σελ. 14

V. ΥΠΑΙΤΙΟΤΗΤΑ ΤΡΙΤΟΥ ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ.....σελ. 16

VI. ΜΙΣΘΩΤΟΙ ΥΠΑΓΟΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΟΥ Ι.Κ.Α.....σελ. 16

VII. ΟΙ ΛΟΙΠΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ...
.....σελ. 18

VIII. ΠΑΡΟΧΕΣ ΤΟΥ Ε-ΕΦΚΑ ΣΤΟΥΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥΣ ΛΟΓΩ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ.....σελ. 21

IX. ΔΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ.....σελ. 22

X. ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ.....σελ. 24

ΜΕΡΟΣ Β΄: ΤΟ ΝΑΥΤΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ

| |
|--|
| I. Η ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΝΑΥΤΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΚΟΙΝΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ.....σελ. 30 |
| II. ΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....σελ. 31 |
| III. ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΝΑΥΤΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣσελ. 32 |
| IV. Η ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΤΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 66 ΚΙΝΔσελ. 33 |
| V. ΤΟ ΕΦΑΡΜΟΣΤΕΟ ΔΙΚΑΙΟ ΣΤΟ ΝΑΥΤΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ.....σελ. 35 |
| VI. ΤΟ ΝΑΥΤΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ ΣΤΗΝ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑσελ. 37 |
| <u>ΜΕΡΟΣ Γ΄: Η ΠΡΟΛΗΨΗ ΤΩΝ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ</u> |
| I. ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΤΗΡΗΣΗΣ ΜΕΤΡΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ.....σελ. 40 |
| II. ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....σελ. 43 |
| III. ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ.....σελ. 45 |
| IV. ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ ΚΑΝΟΝΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ.....σελ. 46 |
| ΕΠΙΛΟΓΟΣ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ.....σελ. 49 |
| ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ.....σελ. 50 |
| ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....σελ. 52 |

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Θεμελιώδες στοιχείο του Εργατικού Δικαίου αποτελεί η προστασία και η προάσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων και η εξεύρεση μιας όσο το δυνατόν μεγαλύτερης ισορροπίας μεταξύ των δικαιωμάτων του εργοδότη, ο οποίος είναι επιφορτισμένος με την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, και των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Άλλωστε, αυτό αποδεικνύεται και από την σταδιακή αναδιάρθρωση του Εργατικού Δικαίου ήδη από την έναρξη της Βιομηχανικής Επανάστασης μέχρι την τωρινή εποχή, όπου κυριαρχεί η εξέλιξη της τεχνολογίας και η χρήση ολοένα και νεότερων τεχνικών μέσων για την διεκπεραίωση των εργασιακών καθηκόντων των εργαζομένων¹. Στο πλαίσιο αυτό, ένα από τα βασικά ζητήματα που ανακύπτουν σε σχέση με την παροχή εργασίας από τους εργαζομένους, είναι τόσο εκείνο της αποτελεσματικής και έγκαιρης αντιμετώπισης των εργατικών ατυχημάτων όσο και της κατά το δυνατό μέτρο πρόληψής τους μέσω σχετικών νομοθετημάτων, τα οποία θα αποσκοπούν στην εύρεση των κατάλληλων λύσεων για την προστασία των εργαζομένων από τυχόν κινδύνους που χρήζουν άμεσης αντιμετώπισης. Η νομοθετική αυτή παρέμβαση άλλωστε προκειμένου να τύχει επιτυχών αποτελεσμάτων απαιτεί την παρέμβαση του κράτους μέσω της θέσπισης υποχρεωτικών μέτρων που θα πρέπει να τηρούνται στον εργασιακό χώρο αναφορικά με την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων². Πιο συγκεκριμένα, οι βασικές υποχρεώσεις του εργοδότη για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων εντοπίζονται στον Κώδικα για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, που εισήχθη με τον ν. 3850/2010, ο οποίος μάλιστα ενσωματώνει στο εθνικό δίκαιο τη σχετική νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης για το ζήτημα αυτό³. Πέραν όμως της εθνικής αλλά και ενωσιακής νομοθεσίας, η αντιμετώπιση των εργατικών ατυχημάτων μέσω λήψης προληπτικών μέτρων ενδυναμώνεται και από πλήθος συμβάσεων της ΔΟΕ, μέσω της σύναψης Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας. Ειδικότερα, ήδη από την πρώτη Διεθνή Συνδιάσκεψη Εργασίας της ΔΟΕ, συνήφθησαν οι πρώτες ΔΣΕ, ενώ στη συνέχεια και λόγω της μεγάλης σημασίας της λήψης μέτρων πρόληψης και αποφυγής των εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών, ο συνολικός αριθμός των ΔΣΕ που έχουν συναφθεί έως σήμερα στην ΔΟΕ ξεπερνά τις 70⁴. Μάλιστα, το έργο της ΔΟΕ στο πεδίο της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, συνεχίζεται μέχρι σήμερα με χαρακτηριστικό παράδειγμα την κύρωση από την χώρα μας της υπ' αριθ. 187 ΔΣΕ που αφορά στο «Πλαίσιο προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία». Η εν λόγω ΔΣΕ, κυρώθηκε από την χώρα μας με τον νόμο 4808/2021, που προέβλεψε την θέση της σε ισχύ από την 30.08.2022 και έπειτα, ενώ παράλληλα, στην Ελλάδα για την υλοποίηση των στόχων της ΔΣΕ προβλέφθηκε η ετήσια διεξαγωγή Εθνικών Προγραμμάτων ως Προσάρτημα της Εθνικής Στρατηγικής για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία και η οποία θα γίνεται κατόπιν έγκρισης με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και έπειτα από την σύμφωνη γνώμη του Συμβουλίου για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία⁵. Παρατηρεί συνεπώς κανείς ότι η εξέλιξη του Εργατικού Δικαίου στο πεδίο της προστασίας των

¹ Δ. Τραυλός-Τζανετάτος, Το εργατικό Δίκαιο στην τέταρτη βιομηχανική επανάσταση, εκδόσεις Σάκκουλα, 2019, σελ. 91.

² Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη, 2021, σελ. 466

³ Κ. Παπαδημητρίου, ό.π., σελ. 466

⁴ Ι. Ληξουριώτης, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Νομική Βιβλιοθήκη, 2021, σελ. 756

⁵ Ι. Ληξουριώτης, ό.π., σελ. 757, Ν. 4808/2021, άρθρο 127.

εργαζομένων από κινδύνους που ενδεχομένως να παρουσιαστούν στον εργασιακό χώρο και γενικότερα με αφορμή την παροχή εργασίας, είναι αξιόλογη αλλά και συνεχιζόμενη στο πέρας του χρόνου, προσβλέποντας στην όσο το δυνατόν μεγαλύτερη και προσφορότερη παροχή εγγυήσεων για την προστασία των εργαζομένων αλλά και στον εκσυγχρονισμό της νομοθεσίας, ακολουθώντας τις νέες τεχνολογικές εξελίξεις, τις νέες, πρωτοεμφανιζόμενες μορφές παροχής εργασίας (π.χ. crowdworking) αλλά και την εισαγωγή νέων τεχνολογικών μέσων (λ.χ. νέων συσκευών) που βοηθούν στην παροχή εργασίας, ταυτόχρονα όμως ελλοχεύουν σημαντικούς και απρόβλεπτους κινδύνους για τους εργαζομένους οι οποίοι θα πρέπει να αντιμετωπιστούν πρωτίστως μέσω της υιοθέτησης των κατάλληλων ανά περίπτωση προστατευτικών-προληπτικών μέτρων καθώς επίσης και μέσω της θέσπισης σχετικών υποχρεώσεων των εργοδοτών για την σωστή λήψη των εν λόγω μέτρων.

Στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το ναυτεργατικό ατύχημα. Ειδικότερα, η σύμβαση ναυτικής εργασίας, αποτελεί ένα ξεχωριστό είδος σύμβασης εργασίας που αποκλίνει από τους παραδοσιακούς κανόνες του εργατικού δικαίου. Περαιτέρω, θα πρέπει να σημειωθεί ότι στην σύμβαση ναυτικής εργασίας, ακολουθούνται οι ισχύουσες διατάξεις του Κώδικα Ιδιωτικού Ναυτικού Δικαίου (Κ.Ι.Ν.Δ.), βάσει του ν. 3816/1958. Μάλιστα επισημαίνεται ότι το εργατικό ατύχημα στην ναυτική εργασία, ήταν εκείνο που πυροδότησε τις νομοθετικές παρεμβάσεις και την λήψη πρόνοιας από τον νομοθέτη για την εν γένει αντιμετώπιση των εργατικών ατυχημάτων, με την εισαγωγή του Εμπορικού Νόμου (Β.Δ. 19.04.1835) ο οποίος προέβλεπε στα άρθρα 262, 263 και 400 εδ. 6 ότι οι ναυτικοί οι οποίοι υπέστησαν εργατικό ατύχημα δικαιούνται αποζημίωσης χωρίς να εξετάζεται αν η υπαιτιότητα για το ατύχημα ήταν δική τους ή του εργοδότη⁶. Πάραυτα, στην ναυτική εργασία συνεχίζει να παρουσιάζεται υψηλή θνησιμότητα των εργαζομένων σε σχέση με άλλες βιομηχανίες (χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι στο Ηνωμένο Βασίλειο η θνησιμότητα των εργαζομένων στο Εμπορικό Ναυτικό υπολογίζεται ότι είναι 26 φορές μεγαλύτερη σε σχέση με τον εθνικό μ.ο. θνησιμότητας των εργαζομένων στην Αγγλία)⁷, γεγονός που καταδεικνύει τον υψηλό βαθμό κινδύνου για τους εργαζόμενους ναυτικούς. Άλλωστε, κάτι τέτοιο φαίνεται εύλογο καθώς μία από τις βασικές διαφορές της ναυτικής εργασίας σε σχέση με την λεγόμενη «χερσαία» εντοπίζεται και στην υποχρέωση του ναυτικού να διαμείνει εντός του πλοίου και μετά το πέρας του συμφωνηθέντος ωραρίου εργασίας του ενώ παράλληλα, ο εργοδότης υπέχει ευθύνη και υποχρεούται στην τήρηση μέτρων ασφάλειας και υγείας των ναυτικών και καθ' όλη τη διάρκεια του πλου παρά το πέρας του ωραρίου εργασίας των ναυτικών⁸. Περαιτέρω, σύμφωνα με το αρχείο των ναυτεργατικών ατυχημάτων του Διεθνούς Ναυτικού Οργανισμού, δηλώθηκαν για το 2015, 152 θάνατοι εξαιτίας ναυτεργατικών ατυχημάτων και 199 ναυτικοί κηρύχθηκαν σε αφάνεια εξαιτίας ατυχημάτων κατά την εργασία τους, ενώ παράλληλα υπολογίζεται πως κάθε θάνατος ενός ναυτεργάτη δύναται να επηρεάσει τουλάχιστον άλλα 20 άτομα⁹. Γίνεται συνεπώς εμφανές ότι το εργατικό ατύχημα αλλά και η επαγγελματική ασθένεια επηρεάζουν τόσο άμεσα τους ίδιους τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις στις οποίες απασχολούνται όσο σε ευρύτερο επίπεδο και την οικονομία αλλά και το εν γένει κοινωνικό

⁶ Γ. Μικρούδης, Το εργατικό ατύχημα κατά το ουσιαστικό και δικονομικό δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη, 2012, σελ. 6.

⁷ D. Shan, Workplace Death at Sea: Chinese Surviving Families, Experiences of Compensation Claims, JSTOR, Vol. 72, N. 1, Winter 2017, σελ. 126

⁸ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 62

⁹ D. Shan, ό.π., σελ. 126

σύνολο (π.χ. οικογένεια, εξαρτώμενα μέλη)¹⁰. Για τον λόγο αυτό συνεπώς, διαπιστώνεται η ύπαρξη της επιτακτικής ανάγκης για έγκαιρη και αποτελεσματική λήψη μέτρων πρόληψης των εργατικών και ναυτεργατικών ατυχημάτων, κάτι για το οποίο το εργατικό δίκαιο έχει ήδη μεριμνήσει σε επίπεδο διεθνές, ενωσιακό αλλά και εθνικό. Ωστόσο, όσο περισσότερο εξελίσσεται η τεχνολογία τόσο περισσότερο θα αυξάνεται και η ανάγκη υιοθέτησης νέων τρόπων αποφυγής των εργατικών ατυχημάτων ενώ παράλληλα, εμφανείς θα γίνονται με την πάροδο του χρόνου και τυχόν παραλείψεις της ισχύουσας νομοθεσίας αναφορικά με το ανωτέρω ζήτημα.

Στόχος του παρόντος έργου είναι η εξέταση και ανάλυση του μέχρι σήμερα ισχύοντος δικαίου σχετικά με την ευθύνη του εργοδότη αλλά και τα δικαιώματα του εργαζομένου σε περίπτωση εργατικού – ναυτεργατικού ατυχήματος ή επαγγελματικής ασθένειας αλλά και περαιτέρω η ανάλυση των ισχυόντων νομοθετικών μέτρων με τα οποία ο νομοθέτης, φιλοδοξεί να δώσει αποτελεσματικές λύσεις στα ανωτέρω αναφερόμενα ζητήματα.

¹⁰ Κ. Παπαδημητρίου, ό.π., σελ. 463

ΜΕΡΟΣ Α΄:

ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ

Προκειμένου να αναλυθούν τα επιμέρους δικαιώματα και υποχρεώσεις που απορρέουν από το εργατικό ατύχημα, θεμελιώδης κρίνεται ο ορισμός της έννοιας αυτής. Αναλυτικότερα, δύο είναι τα νομοθετήματα που ρυθμίζουν το εργατικό ατύχημα στο ελληνικό εργατικό δίκαιο, ο ν. 551/1915 όπως κωδικοποιήθηκε με το Β.Δ. 24.7/1920 και ο ν. 1846/1951¹¹, με κριτήριο την υπαγωγή ή μη στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α.

Θα πρέπει μάλιστα, να σημειωθεί πως εξελίξεις τον τομέα του εργατικού δικαίου αναφορικά με την αντιμετώπιση των εργατικών ατυχημάτων παρατηρήθηκαν από πολύ νωρίς όχι μόνο στο εγχώριο δίκαιο αλλά και στο δίκαιο άλλων ευρωπαϊκών κρατών. Στην Ιταλία για παράδειγμα, το πρώτο νομοθέτημα για την αντιμετώπιση των εργατικών ατυχημάτων, υπήρξε ο νόμος υπ' αριθ. 80 της 17^{ης} Μαρτίου 1898 με τον οποίο εισήχθησαν στο εγχώριο δίκαιο της Ιταλίας ρυθμίσεις περιορισμένης εφαρμογής που αφορούσαν τόσο στην αντιμετώπιση των εργατικών ατυχημάτων όσο και στην πρόληψή τους¹² και ο οποίος παρουσιάζει περισσότερο ιστορικό παρά ουσιαστικό πλέον ενδιαφέρον καθώς υπήρξε ο πρώτος δεσμευτικός νόμος που διασφάλιζε την προστασία μιας περιορισμένης κατηγορίας εργαζομένων έναντι του κινδύνου των εργατικών ατυχημάτων¹³. Κατά το ίδιο χρονικό διάστημα αντίστοιχη νομοθεσία υπήρχε και στην Γαλλία που προοδευτικά εξελίχθηκε χαρακτηρίζοντας νομοθετικά για πρώτη φορά με τον νόμο της 30ης Οκτωβρίου 1946, ως εργατικό ατύχημα και την περίπτωση τροχαίου ατυχήματος/ ατυχήματος κατά την μετακίνηση το οποίο επήλθε εξ αφορμής της εργασίας¹⁴. Μάλιστα, η θετική αυτή εξέλιξη του γαλλικού δικαίου, να επεκτείνει δηλαδή την παρεχόμενη προστασία στους εργαζομένους επί εργατικού ατυχήματος και στην περίπτωση που πραγματοποιούν οποιαδήποτε μετακίνηση εξ αφορμής της εργασίας τους (λ.χ. μετακίνηση από την οικία τους προς τον χώρο παροχής εργασίας και αντιστρόφως), υπήρξε νομολογιακό προηγούμενο καθώς σταδιακά τα γαλλικά δικαστήρια και κυρίως το ανώτατο δικαστήριο (Cour de cassation) άρχισαν να δέχονται την εφαρμογή της οικείας νομοθεσίας περί εργατικών ατυχημάτων (αν και πολύ περιορισμένη δεδομένης και της εποχής) και στις ως άνω περιπτώσεις της μετακίνησης των εργαζομένων και έτσι σταδιακά αυτή η νομολογιακή μεταστροφή ενσωματώθηκε με τη σειρά της και στην γαλλική νομοθεσία¹⁵. Διαπιστώνει συνεπώς κανείς ότι η εξέλιξη του εργατικού δικαίου στον τομέα της αντιμετώπισης των εργατικών ατυχημάτων υπήρξε ομοιόμορφη λαμβάνοντας χώρα κατά την ίδια χρονική περίοδο σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες ήδη από πολύ νωρίς ενώ παράλληλα προκύπτει καταφανώς ότι η άμεση ανάγκη αντιμετώπισης των περιστατικών αυτών οδήγησε στην ταχεία άνθιση της νομοθεσίας και της νομολογίας, η οποία ποικίλει τοπικά (μέσω της υιοθέτησης σχετικής νομοθεσίας από διάφορες ευρωπαϊκές χώρες). Σε κάθε περίπτωση εκείνο που αξίζει να τονιστεί είναι πως το δίκαιο αντιμετώπισης του εργατικού ατυχήματος κατά πρώτον εμφανίστηκε

¹¹ Κ. Παπαδημητρίου, ό.π., σελ. 475, 483, Ι. Ληξουριώτης, ό.π., σελ. 738

¹² G. Alibrandi, *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Milano, 1973, σελ. 38

¹³ G. Alibrandi, ό.π., σελ. 38

¹⁴ L. Milet, *La protection juridique des victimes d' accidents de trajet*, Bibliothèque de droit social Tome 35, 2002, σελ. 22

¹⁵ L. Milet, ό.π., σελ. 22

ήδη από πολύ νωρίς επομένως είναι σημαντικό να παρατηρηθεί και να αναλυθεί η εξελικτική του πορεία μέσα από την πάροδο του χρόνου κατά δεύτερον είναι αξιοσημείωτο ότι η εξέλιξή του υπήρξε ομοιόμορφη σε πολλά κράτη ενώ αδιαμφισβήτητα σημαντικό ρόλο είχε σε αυτό και η ΔΟΕ αλλά αργότερα και η Ευρωπαϊκή Ένωση.

I. ΥΠΑΓΩΓΗ ΣΤΟΝ Ν. 551/1915 ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ

Το εργατικό ατύχημα σύμφωνα με το άρθρο 1 ν. 551/1915, ο οποίος εφαρμόζεται για τους εργαζόμενους που δεν υπάγονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α., είναι κάθε βίαιο συμβάν που πλήττει τον μισθωτό κατά την εκτέλεση της εργασίας του ή με αφορμή αυτή και επιφέρει τον θάνατό του ή τον καθιστά ανίκανο για εργασία για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των τεσσάρων (4) ημερών, με εξαίρεση μόνο την περίπτωση που ο ίδιος ο παθών προκάλεσε το ατύχημα με πρόθεσή του¹⁶. Ειδικότερα, ως προς την έννοια του βίαιου συμβάντος, θα πρέπει να επισημανθεί ότι θα πρέπει να πρόκειται για ένα εξωτερικό γεγονός που λαμβάνει χώρα με τρόπο βίαιο και αιφνίδιο¹⁷ δηλαδή, χωρίς να μπορεί να προβλεφθεί εγκαίρως. Συνήθως το βίαιο συμβάν εκδηλώνεται με τον τραυματισμό του εργαζομένου ενδέχεται όμως να εκδηλωθεί και ως ασθένεια του εργαζομένου είτε σωματική είτε ψυχική¹⁸, στις περιπτώσεις δηλαδή που η νόσος εκδηλώνεται όπως έχει νομολογηθεί, λόγω της επενέργειας εξωτερικού αιτίου, το οποίο είναι άσχετο προς την ιδιοσυστασία του οργανισμού του παθόντος και προς την βαθμιαία και προοδευτική εξασθένηση και φθορά του, λόγω των δυσμενών όρων παροχής της εργασίας¹⁹. Έτσι λοιπόν ως εργατικό ατύχημα δύναται να θεωρηθεί και η νόσος που εκδηλώνεται στον εργαζόμενο λόγω της ακαταλληλότητας του εργασιακού του περιβάλλοντος ή αμέλειας του εργοδότη να τηρήσει τα προβλεπόμενα μέτρα υγείας και ασφάλειας ενώ ακόμη ως εργατικό ατύχημα θα πρέπει να αντιμετωπίζεται και η νόσηση του εργαζομένου όταν καλείται να ανταποκριθεί και να εργαστεί υπό όρους εξαντλητικούς και ασυνήθεις για το εργασιακό περιβάλλον στο οποίο απασχολείται²⁰. Μάλιστα, πλέον με την κυριαρχία της τεχνολογίας και στον εργασιακό χώρο υποστηρίζεται ότι εργατικό ατύχημα θα μπορούσε να προκληθεί ακόμη και από την επαφή των εργαζομένων με ρομπότ συνεργασίας, τα οποία πλέον χρησιμοποιούνται σε διάφορες χώρες προς την διευκόλυνση και την ταχύτερη περάτωση των εργασιακών καθηκόντων²¹. Περαιτέρω, αναφορικά με την εκδήλωση του εργατικού ατυχήματος ως ψυχικής νόσου, επισημαίνεται πως αυτή θα πρέπει να συνδέεται με εξαιρετικά ασυνήθιστες δυσμενείς συνθήκες εργασίας²² όπως για παράδειγμα αν αυτή έχει προκληθεί από φόβο, απειλή και έντονο ψυχικό κλονισμό του εργαζομένου λόγω των εξαιρετικά δυσμενών εργασιακών συνθηκών ενώ έχει θεωρηθεί ότι επίσης αποτελεί εργατικό ατύχημα και η επιδείνωση ενός ήδη ψυχικά νοσούντος εργαζομένου, εφόσον βέβαια αυτή συνδέεται με τις συνθήκες που επικρατούν στο εργασιακό του περιβάλλον²³. Θα πρέπει συνεπώς, η επέλευση της νόσου του ασθενούς εργαζομένου να συνδέεται σε κάθε περίπτωση αιτιωδώς με τις συνθήκες παροχής της εργασίας του και να επισυμβαίνει στο πλαίσιο ή εξ αφορμής αυτής, ενώ

¹⁶ Ι. Πίκουλας, Το Εργατικό Ατύχημα, ΔΕΝ, τεύχος 1396/2003, σελ. 66

¹⁷ Κ. Παπαδημητρίου, ό.π., σελ. 476

¹⁸ Ι. Πίκουλας, ό.π., σελ. 67

¹⁹ Ι. Ληξουριώτης, ό.π., σελ. 740,

²⁰ Κ. Παπαδημητρίου, ό.π., σελ. 476-477

²¹ Δ. Τραυλός-Τζανετάτος, ό.π., σελ. 92

²² Κ. Παπαδημητρίου, ό.π., σελ. 478

²³ Ι. Πίκουλας, ό.π., σελ. 67

προϋπόθεση για να θεωρηθεί αυτή ως εργατικό ατύχημα αποτελεί και η περιέλευση του εργαζομένου σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία²⁴. Τέλος, αναφορικά με την ψυχική νόσο, έχει υποστηριχθεί ότι ακόμη και η αυτοκτονία μπορεί να θεωρηθεί εργατικό ατύχημα εφόσον αυτή είναι το αποτέλεσμα της επιδείνωσης μιας ήδη υπάρχουσας ή ακόμη και της δημιουργίας μιας νέας ψυχικής διαταραχής στον εργαζόμενο, η οποία τον οδήγησε στην απόφαση να δώσει τέλος στη ζωή του²⁵, σε κάθε όμως περίπτωση θα πρέπει απαραίτητως να εντοπίζεται ο αιτιώδης σύνδεσμος ο οποίος συνδέει το ως άνω γεγονός με τον χώρο και τις συνθήκες εργασίας του εργαζομένου.

II. ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΓΙΑ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

Σύμφωνα με τα άρθρα 1, 3 και 4 του ν. 551/1915 ο εργαζόμενος που υπέστη εργατικό ατύχημα δικαιούται αποζημίωσης. Αναλυτικότερα, η αποζημίωση αυτή έχει την μορφή παροχής διατροφής προς τον εργαζόμενο, ο οποίος κατέστη ανίκανος προς εργασία²⁶. Ωστόσο ο νόμος διακρίνει το ύψος της χορηγούμενης αποζημίωσης ανάλογα με την σοβαρότητα της κατάστασης της υγείας του εργαζομένου. Έτσι, στο άρθρο 3 ν. 551/1915, προβλέπεται η διάκριση της ανικανότητας σε συνάρτηση με τη διάρκειά της αλλά και την βαρύτητα του τραυματισμού του εργαζομένου. Πιο συγκεκριμένα για την πλήρη διαρκή ανικανότητα, για την περίπτωση δηλαδή που ο εργαζόμενος δεν μπορεί να ξαναεργαστεί λόγω του ατυχήματος, οφείλονται μισθοί 6 ετών, χωρίς το σύνολο της αποζημίωσης να υπολείπεται των 55.000 δραχμών ή να ξεπερνά τις 110.000 δραχμές και αν το ξεπερνά τότε προστίθεται στο προηγούμενο ποσό το ¼ της υπέρβασης²⁷. Σημειώνεται εν προκειμένω, ότι το τελευταίο ποσό αυτό μεταβλήθηκε σε 1.000.000 δραχμές (ήτοι 2.934,70€) βάσει της υπ' αριθ. 124/1998 Κ.Υ.Α.²⁸ Δεύτερη κατηγορία αποζημίωσης που προβλέπεται στο άρθρο 3 του ανωτέρω νόμου αποτελεί η αποζημίωση λόγω μερικής διαρκούς ανικανότητας για εργασία. Ειδικότερα, αυτό σημαίνει ότι ο εργαζόμενος λόγω του ατυχήματος θα πρέπει να έχει υποστεί μια μόνιμη και μη ιάσιμη βλάβη του οργανισμού του, η οποία ωστόσο θα του επιτρέπει να εργάζεται όχι όμως στον βαθμό που είχε την ικανότητα αυτή πριν την επέλευση του ατυχήματος²⁹. Στην περίπτωση αυτή, η προβλεπόμενη αποζημίωση ανέρχεται στο εξαπλάσιο του ποσού κατά το οποίο μειώθηκε ή μπορούσε να μειωθεί το ετήσιο εισόδημα του μισθωτού, το οποίο δεν θα πρέπει να είναι λιγότερο από 16.500 δραχμές και περισσότερο από 55.000 δραχμές, ενώ αν το ελαττωμένο αυτό εισόδημα υπερβαίνει τις 55.000 δραχμές (ποσό που αναπροσαρμόστηκε σε 350.000 δραχμές, ήτοι 1.027,15€ βάσει της ανωτέρω αναφερθείσας Κ.Υ.Α.) τότε προστίθεται στο τελευταίο αυτό αναπροσαρμοσμένο ποσό το ¼ του υπερβαίνοντος ποσού³⁰. Τρίτη περίπτωση διάκρισης ως προς την χορηγούμενη αποζημίωση αποτελεί η πλήρης πρόσκαιρη ανικανότητα³¹ για εργασία. Περαιτέρω, η αποζημίωση που δίνεται στον εργαζόμενο όταν εκείνος στερείται ολικά της ικανότητάς του για εργασία αλλά, σε αντίθεση με την πρώτη περίπτωση η ανικανότητα είναι

²⁴ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 27

²⁵ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 33

²⁶ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 105

²⁷ Ι. Πίκουλας, ό.π., σελ. 73

²⁸ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 124

²⁹ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 128

³⁰ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 128

³¹ Ι. Πίκουλας, ό.π., σελ. 73

πρόσκαιρη, δηλαδή σύμφωνα με το νόμο η διάρκειά της δεν υπερβαίνει τα δύο έτη, ανέρχεται στο μισό του ημερομισθίου που ελάμβανε ο εργαζόμενος κατά την συντέλεση του ατυχήματος. Αν η ανικανότητα διήρκεσε περισσότερο από 10 ημέρες η οφειλόμενη αποζημίωση καταβάλλεται από την ημέρα του ατυχήματος ενώ αν διήρκεσε λιγότερο από 10 ημέρες, καταβάλλεται από την πέμπτη μέρα μετά το ατύχημα. Τέλος, η τέταρτη περίπτωση που αφορά στην χορηγούμενη αποζημίωση είναι εκείνη της μερικής πρόσκαιρης ανικανότητας, δηλαδή της περιορισμένης ικανότητας για παροχή εργασίας η οποία διαρκεί από δέκα μέρες έως δύο έτη, οπότε και προβλέπεται εκ του νόμου ότι η παρεχόμενη αποζημίωση αντιστοιχεί στο μισό της ελάττωσης του ημερομισθίου που ελάμβανε ο εργαζόμενος κατά την συντέλεση του ατυχήματος, και η οποία ελάττωση αποτελεί αιτιώδη συνέπεια του εργατικού ατυχήματος που υπέστη. Αν η ανικανότητα διήρκεσε περισσότερο από 10 ημέρες η οφειλόμενη αποζημίωση καταβάλλεται από την ημέρα του ατυχήματος ενώ αν διήρκεσε λιγότερο από 10 ημέρες, καταβάλλεται από την πέμπτη μέρα μετά το ατύχημα. Σημειωτέο είναι ότι βάσει του ως άνω ν. 551/1915 αναφορικά με τις περιπτώσεις της πρόσκαιρης ανικανότητας προς παροχή εργασίας, αυτές δεν θα πρέπει να ξεπερνούν τα δύο έτη ενώ αν κάτι τέτοιο συμβεί, η ανικανότητα θα θεωρείται διαρκής και θα οφείλεται η προβλεπόμενη σε εκείνες τις περιπτώσεις αποζημίωση, ενώ το ποσό που ήδη καταβλήθηκε ως αποζημίωση για την μερική ανικανότητα προς εργασία (πρόσκαιρη ή μη), εκπίπτει του οφειλόμενου ποσού για την πλήρη ανικανότητα. Η αποζημίωση συνεπώς που παρέχεται για το εργατικό ατύχημα στον εργαζόμενο δίνεται κατ' αποκοπήν³² ενώ παράλληλα, σύμφωνα με το άρθρο 15 του ν. 551/1915 οι απαιτήσεις αποζημίωσης όπως προβλέπονται στον ίδιο νόμο δεν είναι επιδεκτικές συμψηφισμού, κατάσχεσης αλλά ούτε και εκχώρησης και κάθε τέτοια ενέργεια είναι αυτοδικαίως άκυρη. Τέλος, η ως άνω προβλεπόμενη αποζημίωση κατά περίπτωση δύναται να μειωθεί μέχρι και το μισό αυτής όταν, και με βάση την κρίση των πραγματικών περιστατικών από τον δικαστή, το εργατικό ατύχημα επήλθε από ειδική αμέλεια του εργαζομένου λόγω της παράλειψης τήρησης των διατάξεων που υπαγορεύουν την τήρηση ασφαλών όρων εργασίας (άρθρο 16 παρ. 4 ν. 551/1915)³³. Συνεπώς, στην περίπτωση αυτή αποκλείεται η εφαρμογή του άρθρου 300ΑΚ κατά την οποία εκείνος που ζημιώθηκε μπορεί να αποκλειστεί από την επιδίκαση αποζημίωσης για την προκληθείσα ζημία ή να του επιδικαστεί μειωμένη αποζημίωση, όταν η ζημία υπήρξε συνέπεια δικού του πταίσματος ή όταν δεν την απέτρεψε ενώ είχε την δυνατότητα, εφόσον εν προκειμένω ισχύει η ως άνω αναλυθείσα ειδικότερη διάταξη περί πταίσματος του εργαζομένου σύμφωνα με το άρθρο 16 παρ. 4 ν. 551/1915 ως ειδικότερη διάταξη που αποκλείει την εφαρμογή της γενικότερης (300ΑΚ)³⁴.

III. ΤΟ ΘΑΝΑΤΗΦΟΡΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η εξέταση των ισχυουσών διατάξεων για το θανατηφόρο εργατικό ατύχημα, εκείνο δηλαδή κατά το οποίο ο εργαζόμενος χάνει τη ζωή του. Αναλυτικότερα, ο νόμος 551/1915 διαλαμβάνει ειδικές προβλέψεις ως προς την αποζημίωση σε περίπτωση θανάτου του εργαζομένου. Συγκεκριμένα, και με βάση το άρθρο 2 παρ. 5 του ως άνω νόμου, η

³² Κ. Παπαδημητρίου, ό.π. σελ. 480

³³ Κ. Παπαδημητρίου, ό.π. σελ. 480

³⁴ Ε. Σχίζα, Ζητήματα που ανακύπτουν από το εργατικό ατύχημα υπό την άποψη του Δημοσίου και Ιδιωτικού Δικαίου, ΔΕΝ, τεύχος 1708/2017, σελ. 263

προβλεπόμενη αποζημίωση του θανόντος εργαζομένου ανέρχεται σε μισθούς πέντε ετών ενώ, το συνολικό ποσό δεν θα πρέπει να είναι κατώτερο των 60.000 δραχμών αλλά ούτε και να υπερβαίνει τις 110.000 δραχμές. Στην περίπτωση που το ποσό αυτό είναι ανώτερο των 110.000 δραχμών, τότε προστίθεται σ' αυτό το ¼ της υπέρβασης. Σημειώνεται ότι το τελευταίο ποσό της υπέρβασης έχει αναπροσαρμοστεί βάσει της Κ.Υ.Α. υπ' αριθμόν 124/1998 σε 1.000.000 δραχμές που σήμερα αντιστοιχούν σε 2.934,70€³⁵. Ο νόμος εν προκειμένω δείχνει ειδική μέριμνα για την περίπτωση του θανατηφόρου ατυχήματος, καθώς ο θάνατος αποτελεί την σοβαρότερη συνέπεια αυτού, ενώ ως προς την κρίση της επέλευσης ή μη του θανάτου, κρίσιμο εν προκειμένω είναι ό,τι αναγράφεται στο πιστοποιητικό ληξιαρχικής πράξης θανάτου του εργαζομένου³⁶ ενώ ο θάνατος του εργαζομένου θα πρέπει να διακρίνεται από τον επονομαζόμενο «εγκεφαλικό θάνατο», περίπτωση κατά την οποία δηλαδή ο οργανισμός του ανθρώπου συνεχίζει να λειτουργεί έχουν διακοπεί όμως όλες οι εγκεφαλικές λειτουργίες³⁷. Περαιτέρω, οι δικαιούχοι της αποζημίωσης λόγω επέλευσης θανάτου από το εργατικό ατύχημα καθορίζονται στο άρθρο 6 του ν. 551/1915. Εν προκειμένω αξίζει να σημειωθεί ότι μεταξύ των δικαιούχων συγγενών στους οποίους επιμερίζεται το ποσό της αποζημίωσης κατά το ποσοστό της αναλογίας που ορίζεται εκ του νόμου, συμπεριλαμβάνεται και ο/η σύζυγος του θανόντος ενώ το δικαίωμα σε αποζημίωση εν προκειμένω δεν χαρακτηρίζεται ως κληρονομικό, δικαίωμα που δηλαδή ανήκε στον παθόντα αλλά λόγω του θανάτου δεν μπορεί να το ασκήσει ο ίδιος και συνεπώς μεταβιβάζεται στους κληρονόμους, αλλά αντιθέτως, ανήκει πρωτογενώς στα οριζόμενα από το νόμο πρόσωπα³⁸. Στο σημείο αυτό ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει και η πρόσφατη νομολογία σχετικά με την σύνδεση της ψυχοσυναισθηματικής κατάστασης του παθόντος η οποία επηρεάζεται άμεσα από την εργασία και το εργασιακό περιβάλλον, με την επέλευση του θανάτου. Ειδικότερα, κρίθηκε ότι χαρακτηρίζεται ως εργατικό, το ατύχημα που προκάλεσε τον θάνατο μέλους Δ.Ε.Π. λόγω παράνομων πράξεων και παραλείψεων των διοικητικών οργάνων και ειδικότερα λόγω άσκησης κατά αυτού αβάσιμης πειθαρχικής δίωξης, η οποία του δημιούργησε μεγάλη συναισθηματική φόρτιση που εν τέλει οδήγησε στον θάνατό του³⁹. Το δικαστήριο στην περίπτωση αυτή έκρινε ότι στοιχειοθετείται ευθύνη του Πανεπιστημίου με βάση τις διατάξεις 105-106 Εισ.Ν.Α.Κ. και 932 ΑΚ καθότι το γεγονός ότι ο θανών είχε πολλαπλές πιθανότητες να νοσήσει βαριά και να πεθάνει λόγω της ήδη βεβαρυσμένης κατάστασής του εξαιτίας της καρδιοπάθειας, δεν δικαιολογεί εν προκειμένω την απαλλαγή του ν.π.δ.δ. από την ευθύνη για τον θάνατό του καθώς σε κάθε περίπτωση η ψυχική πίεση και η συναισθηματική φόρτιση του θανόντος ακριβώς λόγω των παράνομων πράξεων των διοικητικών οργάνων συνδέεται αιτιωδώς με την επέλευση του θανάτου⁴⁰. Την πρόσφατη νομολογία σε σχέση με την επέλευση του θανάτου στους εργαζόμενους λόγω της συναισθηματικής πίεσης που βιώνουν, συμπληρώνει περαιτέρω και η απόφαση υπ' αριθ. 1358/2018 του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών σύμφωνα με την οποία η εργοδότη επιχείρηση, υπέχει ευθύνη για το εργατικό ατύχημα που προκλήθηκε σε εργαζόμενο εξαιτίας του εργασιακού στρες που υπέστη, το οποίο είχε ως συνέπεια ο ίδιος να υποστεί έμφραγμα και να

³⁵ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 123

³⁶ Ι. Πίκουλας, ό.π., σελ. 73

³⁷ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 123

³⁸ Ι. Πίκουλας, ό.π., σελ. 73

³⁹ Δ.Π. Χανίων 125/2021, Θάνατος από υπερτασική-ισχαιμική καρδιοπάθεια συνεπεία εντονότατης ψυχολογικής πίεσης και απόγνωσης εν όψει του κινδύνου απόλυσης – Μη τήρηση της διαδικασίας προηγούμενης ακρόασης στο πλαίσιο πειθαρχικής δίωξης – Αστική ευθύνη ΝΠΔΔ και χρηματική ικανοποίηση λόγω ψυχικής οδύνης, ΕΕργΔ, 3/2022, σελ. 331-360

⁴⁰ Δ.Π. Χανίων 125/2021, ό.π., σελ. 359-360, σκ. 19

αποβιώσει⁴¹. Ειδικότερα, με την ως άνω αναφερόμενη απόφαση, η εργοδότη επιχείρηση, προκάλεσε υπαιτίως και αιτιωδώς για συνεχόμενο χρονικό διάστημα στον εργαζόμενο συναισθήματα αγωνίας και ψυχικής πίεσης σχετικά με το εργασιακό του μέλλον και τα νέα του καθήκοντα λόγω αναδιαρθρώσεως που ελάμβανε χώρα, με αποτέλεσμα την επέλευση του θανάτου ενώ μάλιστα τα αρμόδια εργοδοτικά όργανα εγνώριζαν την ψυχική πίεση που ασκούσαν στον εργαζόμενο και παρέλειψαν την αποτροπή της επέλευσης του θανάτου του που θα μπορούσε να συντελεστεί γνωστοποιώντας του τα νέα του καθήκοντα και μειώνοντας κατ' αυτόν τον τρόπο την αγωνία του σχετικά με το εργασιακό του μέλλον. Εξίσου σημαντική είναι και η νομολογία του Αρείου Πάγου σχετικά με το συντρέχον πταίσμα του εργαζομένου. Αναλυτικότερα, έχει κριθεί από το δικαστήριο του Αρείου Πάγου αναφορικά με εργατικό ατύχημα που αφορούσε θάνατο από ηλεκτροπληξία, η οποία προκλήθηκε εξαιτίας συντρέχοντος πταίσματος του εργαζομένου, πως η βαρύτητα και το μέγεθος του πταίσματος δεν δύνανται να κριθούν αναιρετικώς δηλαδή η κρίση για το κατά πόσο φταίει ο εργαζόμενος αλλά και για το κατά πόσο θα πρέπει να μειωθεί η αποζημίωση εξαιτίας της υπαιτιότητας του εργαζομένου ως προς την επέλευση το ατυχήματος, ανήκουν στα δικαστήρια της ουσίας ενώ αντιθέτως, το ανώτατο δικαστήριο μπορεί να ελέγξει αποκλειστικά και μόνο την ύπαρξη ή μη υπαιτιότητας και δη αν θεμελιώνεται στην εκάστοτε περίπτωση και με βάση τα εισφερόμενα στην αναιρετική δίκη πραγματικά περιστατικά η έννοια του συντρέχοντος πταίσματος λόγω πράξεων ή παραλείψεων του εργαζομένου⁴². Διαπιστώνει κανείς συνεπώς τον θεμελιώδη ρόλο που αποκτά η αποδεικτική διαδικασία, ιδίως στα πρωτοβάθμια δικαστήρια για την λήψη ολόκληρης, μειωμένης ή ίσως και καθόλου (αν το ατύχημα δεν χαρακτηριστεί ως εργατικό) αποζημίωσης ανάλογα με τον βαθμό του πταίσματος του εργαζομένου όπως θα κριθεί από το δικάζον δικαστήριο με βάση τα στοιχεία που θα προσκομιστούν.

IV. Η ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΣΤΟ Ν. 551/1915 ΚΑΙ Η ΑΞΙΩΣΗ ΤΟΥ ΑΣΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΓΙΑ ΧΡΗΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Ιδιαίτερης σημασίας κατά την ανάλυση των εννόμων συνεπειών που δημιουργεί η επέλευση του εργατικού ατυχήματος αποτελεί και η περίπτωση κατά την οποία το ατύχημα προκαλείται εκ δόλου ή από ειδική αμέλεια από τον εργοδότη ή τους προστηθέντες αυτού και συνιστά παράλληλα και αδικοπραξία κατά τις σχετικές διατάξεις του αστικού δικαίου. Προτού όμως γίνει περαιτέρω ανάλυση της θεματικής αυτής, θα πρέπει πρώτα να επισημανθεί ότι ο ν. 551/1915 θεσπίζει την αντικειμενική ευθύνη του εργοδότη ως προς την αποζημίωση λόγω εργατικού ατυχήματος, πράγμα που σημαίνει ότι σε κάθε περίπτωση είτε ευθύνεται είτε όχι, οφείλει να καταβάλει στον εργαζόμενο την αποζημίωση που προβλέπεται εκ του νόμου⁴³. Ωστόσο, ο ν. 551/1915 συμπεριέλαβε στο άρθρο 16 παρ. 1 την δυνατότητα του εργαζομένου να αξιώσει πλήρη αποζημίωση σύμφωνα με τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα στην περίπτωση που το ατύχημα προκλήθηκε από δόλο ή βαριά αμέλεια του εργοδότη ή των προστηθέντων αυτού προσώπων και όταν δεν τηρήθηκαν οι προβλεπόμενοι όροι για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων⁴⁴.

⁴¹ ΜΠΑ 1358/2018, Ο θάνατος εργαζομένου λόγω εργασιακού στρες ως εργατικό ατύχημα, ΕΕργΔ 9/2019, σελ. 962-972

⁴² ΑΠ 1407/2014, Εργατικό ατύχημα: Θάνατος από ηλεκτροπληξία – Συντρέχον πταίσμα – Παραμόρφωση εγγράφου, ΕΕργΔ 2/2015, σελ. 268

⁴³ Ι. Πίκουλας, ό.π., σελ. 75

⁴⁴ Ε. Σχίζα, ό.π., σελ. 268

Περαιτέρω, αυτό σημαίνει ότι ο εργαζόμενος έχει αξίωση χρηματικής αποζημίωσης κατά τις κοινές διατάξεις του αστικού δικαίου (914, 922, 923) η οποία συρρέει με την αξίωση καταβολής της αποζημίωσης που προβλέπει ο ν. 551/1915⁴⁵. Ο εργαζόμενος δηλαδή, που υπέστη εργατικό ατύχημα, έχει την δυνατότητα αντί για την αποζημίωση που προβλέπεται στον ν. 551/1915, να επιλέξει την αξίωση αποζημίωσης με βάση τις διατάξεις του κοινού δικαίου (δηλαδή λόγω ευθύνης από αδικοπραξία), οπότε και η ευθύνη του εργοδότη στην περίπτωση αυτή δεν είναι πλέον αντικειμενική αλλά αντιθέτως υποκειμενική και η αξιούμενη αποζημίωση, πλήρης⁴⁶, ενώ ο νόμος 551/1915, κάνει ρητά λόγο για «εκλεκτικό» δικαίωμα του εργαζομένου να αξιώσει την καταβολή αποζημίωσης είτε βάσει των ειδικών διατάξεων του ιδίου ως άνω νόμου είτε βάσει των κανόνων που ισχύουν στο κοινό δίκαιο⁴⁷. Ωστόσο, είναι σημαντικό να τονιστεί ότι ο εργαζόμενος έχει διαζευκτικό δικαίωμα επιλογής μεταξύ της αποζημίωσης του ν. 551/1915 και εκείνης κατά τις κοινές διατάξεις μόνο κατά την περίπτωση που συντρέχει δόλος ή ειδική αμέλεια ως προς την επέλευση του εργατικού ατυχήματος και όχι στην περίπτωση κατά την οποία είναι υπαίτιος για την επέλευση του εργατικού ατυχήματος αλλά στο μέτρο της τήρησης των αρχών της γενικής επιμέλειας⁴⁸. Αυτό όμως περαιτέρω, σημαίνει ότι σε όλες τις άλλες περιπτώσεις υπάρχει μεν αντικειμενική ευθύνη του εργοδότη προς αποζημίωση χωρίς να υπάρχει όμως δικαίωμα του παθόντα εργαζομένου να επιλέξει ποια αποζημίωση θα αιτηθεί (δηλαδή την προβλεπόμενη στον ν. 551/1915 ή εκείνη κατά τις διατάξεις του αστικού δικαίου). Η λύση αυτή φαίνεται εκ πρώτης όψεως δίκαιη καθότι η ευθύνη για τα «τυχηρά» συμβάντα επιβαρύνει μεν τον εργοδότη, η αποζημίωση όμως του ν. 551/1915 είναι αρκετά μικρότερη σε σχέση με εκείνη που θα μπορούσε να δοθεί βάσει των διατάξεων του αστικού δικαίου ωστόσο, στις περιπτώσεις που η υπαιτιότητα είναι κοινή αποκλείεται η αξίωση αποζημίωσης από τον εργαζόμενο με βάση τις διατάξεις του κοινού δικαίου (ήτοι, η αξίωση μεγαλύτερης αποζημίωσης) και συνεπώς φαίνεται εν προκειμένω ότι παρά τον προστατευτικό για τους εργαζομένους χαρακτήρα του εργατικού δικαίου η διάταξη αυτή του ν. 551/1915 αποκλείει τον εργαζόμενο από την αξίωση αποζημίωσης με βάση τις κοινές διατάξεις δηλαδή, πρακτικά αποκλείει το δικαίωμά του για αξίωση μεγαλύτερης αποζημίωσης από εκείνη που προβλέπεται στον ν. 551/1915⁴⁹.

Θα πρέπει ωστόσο, να διευκρινιστεί ότι ο εργαζόμενος, μολονότι έχει διαζευκτικό δικαίωμα να αξιώσει την αποζημίωση που δικαιούται εξαιτίας της επέλευσης εργατικού ατυχήματος είτε χρησιμοποιώντας ως νομικό θεμέλιο τον ν. 551/1915 και τις ειδικότερες διατάξεις αυτού είτε τις διατάξεις του ΑΚ (για τις περιπτώσεις που υπάρχει δόλος του εργοδότη και παραβίαση των διατάξεων για την τήρηση των μέτρων υγείας και ασφάλειας), διατηρεί σε κάθε περίπτωση (δηλαδή είτε υπάρχει δόλος – υποκειμενική ευθύνη του εργοδότη είτε όχι), αυτοτελές δικαίωμα για αξίωση χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης και στις περιπτώσεις που επήλθε θάνατος εξαιτίας του εργατικού ατυχήματος, θεμελιώνεται το δικαίωμα των κληρονόμων για χρηματική ικανοποίηση λόγω ψυχικής οδύνης⁵⁰. Πιο αναλυτικά, πάγια θέση τη νομολογίας, αποτελεί η δυνατότητα και το δικαίωμα που σε κάθε περίπτωση (είτε δηλαδή όταν υπάρχει δόλος – ειδική αμέλεια του εργοδότη και θεμελιώνεται διαζευκτικό δικαίωμα επιλογής είτε όταν

⁴⁵ Χ. Γκούτος, Χρηματική ικανοποίηση λόγω εργατικού ατυχήματος, ΔΕΝ τεύχος 1423/2004, σελ. 398, Ε. Σχίζα, ό.π., σελ.269

⁴⁶ Ι. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, εκδόσεις Σάκκουλα, 2021, σελ. 675

⁴⁷ Ι. Κουκιάδης, ό.π., σελ. 675, Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 185, ΕφΘεσσ (ΜΟΝ) 71/2016, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»

⁴⁸ Κ. Ρούσσο, Αστική ευθύνη εξ εργατικών ατυχημάτων, Χρονικά Ιδιωτικού Δικαίου, τεύχος 10/2005, σελ. 872

⁴⁹ Κ. Ρούσσο, ό.π., σελ. 872

⁵⁰ Ε. Σχίζα, ό.π., σελ. 272,

δικαιούται μόνο την αποζημίωση του ν. 551/1915 βάσει αντικειμενικής ευθύνης του εργοδότη) θεμελιώνει ο παθών το δικαίωμα να αξιώσει αποζημίωση λόγω ηθικής βλάβης ή ψυχικής οδύνης καθώς ο ν. 551/1915 κάνει λόγο μόνο για αποκατάσταση περιουσιακής ζημίας και συνεπώς αφήνεται ελεύθερο το περιθώριο για αξιώσεις μη περιουσιακές⁵¹. Σε κάθε περίπτωση βέβαια για να αξιωθεί η αποκατάσταση της ηθικής βλάβης ή της ψυχικής οδύνης (σε περίπτωση θανάτου του εργαζομένου), θα πρέπει να συντρέχει υπαιτιότητα από την πλευρά του εργοδότη⁵².

V. ΥΠΑΙΤΙΟΤΗΤΑ ΤΡΙΤΟΥ ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ

Ο ν. 551/1915 ρητά προβλέπει στο άρθρο 16 εδ. γ' ότι εάν υπαίτιο για την επέλευση του εργατικού ατυχήματος είναι τρίτο πρόσωπο, πρόσωπο δηλαδή διάφορο του εργοδότη, τότε ο παθών δύναται αν επιλέξει την αποζημίωση που δίνεται βάσει αυτού του νόμου να αξιώσει και αποζημίωση κατά τις κοινές διατάξεις από το τρίτο υπαίτιο πρόσωπο⁵³. Εν προκειμένω δηλαδή ο εργαζόμενος θα μπορεί να ασκήσει δύο διαφορετικές αγωγές κατά την κρατούσα γνώμη⁵⁴, δηλαδή μία κατά του εργοδότη που θα αιτείται την καταβολή αποζημίωσης βάσει των διατάξεων του ν. 551.1915 στην οποία μάλιστα είναι δυνατόν να συμπεριληφθεί και αξίωση για χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης ή ψυχικής οδύνης και μια ξεχωριστή αγωγή κατά του τρίτου υπαιτίου με βάση τις διατάξεις περί αδικοπρακτικής ευθύνης (914 ΑΚ) όπου και πάλι θα μπορεί να αξιωθεί χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης ή ψυχικής οδύνης⁵⁵. Στην περίπτωση αυτή μάλιστα, ο τρίτος δικαιούται να προβάλει την ένσταση συντρέχοντος πταίσματος του παθόντος κατά το άρθρο 300 ΑΚ προκειμένου να επιτύχει την χορήγηση μικρότερης αποζημίωσης από την αιτούμενη στον παθόντα ενώ σε περίπτωση εναγόμενων εις ολόκληρον προσώπων από την ένσταση αυτή ωφελούνται μόνο εκείνοι που την πρότειναν και όχι όλοι οι εναγόμενοι ομόδοκοι διάδοκοι⁵⁶. Ένα ζήτημα που παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον εν προκειμένω αποτελεί και η περίπτωση που ο τρίτος ο οποίος προκαλεί το ατύχημα είναι ο προστηθείς του εργοδότη και αν στην περίπτωση αυτή διατηρείται το δικαίωμα του εργαζομένου να αξιώσει την αποζημίωση του κοινού δικαίου. Ως προς το ζήτημα αυτό παρότι είχε αρχικώς υποστηριχθεί ότι διατηρείται η αξίωση, εν τέλει ακολουθήθηκε η θέση με σχετική νομολογία του Αρείου Πάγου (ΟΛΑΠ 1267/1976) που υποστηρίζει ότι ο προστηθείς του εργοδότη τυγχάνει της ίδιας μεταχείρισης με τον εργοδότη, δηλαδή απαλλάσσεται και εκείνος από την αδικοπρακτική ευθύνη για υπαίτια πρόκληση ατυχήματος στον εργαζόμενο⁵⁷.

VI. ΜΙΣΘΩΤΟΙ ΥΠΑΓΟΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΟΥ Ι.Κ.Α.

Σε αντίθεση με τους εργαζόμενους που υπάγονται σε ασφαλιστικά ταμεία εκτός του Ι.Κ.Α., για τους μισθωτούς που υπάγονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. ισχύουν ορισμένες διαφορετικές ρυθμίσεις για τα εργατικά ατυχήματα, καθώς εν προκειμένω υπερισχύουν οι ειδικές διατάξεις του

⁵¹ Κ. Ρούσσος, ό.π., σελ. 873

⁵² Γ. Μικρούσης, ό.π., σελ. 126

⁵³ Ι. Ληξουριώτης, ό.π., σελ. 744

⁵⁴ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 207

⁵⁵ Ε. Σχίζα, ό.π., σελ. 271-272

⁵⁶ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 211-212

⁵⁷ Κ. Ρούσσος, ό.π., σελ. 873

α.ν. 1846/1951⁵⁸. Ειδικότερα, στις περιπτώσεις κατά τις οποίες ο εργαζόμενος που υπέστη εργατικό ατύχημα υπάγεται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α., ο εργοδότης δεν έχει ευθύνη καταβολής αποζημίωσης για το ατύχημα και ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει μόνο τις παροχές που προβλέπονται από το Ι.Κ.Α. (άρθρα 34 παρ. 2, 60 παρ. 3 α.ν. 1846/1951 και 16 παρ. 1 ν. 551/1915)⁵⁹. Δικαιολογητική βάση της εν λόγω απαλλαγής του εργοδότη ως προς την χορήγηση αποζημίωσης στον παθόντα εργαζόμενο, αποτελεί το γεγονός ότι μεταξύ των εργοδοτών συγκαταλέγονται και μικρές ή μικρομεσαίες επιχειρήσεις, στις οποίες αν ο εργοδότης επιβαρυνόταν με το ολικό κόστος της αποζημίωσης, τότε θα ετίθετο σε κίνδυνο ακόμη και η ίδια η ύπαρξη της επιχείρησης⁶⁰. Περαιτέρω, σύμφωνα με το άρθρο 34 παρ. 2 α.ν. 1846/1951 υπάρχει μόνο μία παρέκκλιση από τον ως άνω αναφερθέντα κανόνα περί απαλλαγής του εργοδότη από την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης. Αναλυτικότερα, στην περίπτωση που το εργατικό ατύχημα οφείλεται σε δόλο του εργοδότη ή των προστηθέντων αυτού, θα πρέπει ο ίδιος να καταβάλει στον εργαζόμενο ή στους δικαιούχους κληρονόμους του, την διαφορά μεταξύ της αποζημίωσης κατά το αστικό δίκαιο και των χρηματικών παροχών που χορηγούνται από το Ι.Κ.Α. σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος, ενώ παράλληλα υποχρεούται να αποδώσει στο Ι.Κ.Α. κάθε ποσό που κατεβλήθη για τις παροχές στον εργαζόμενο που υπέστη το ατύχημα⁶¹. Η διάταξη αυτή συμπληρώθηκε περαιτέρω, από το άρθρο 212 του ν. 4512/2018 όπου διευκρινίστηκε πως ο εργοδότης δεν τυγχάνει της προβλεπόμενης στον α.ν. 1846/1951 απαλλαγής όταν διαπιστώνεται με σχετική δικαστική απόφαση ότι το ατύχημα οφείλεται σε υπαιτιότητά του είτε ως προς την επέλευση του αποτελέσματός του είτε όταν το αποτέλεσμα συνδέεται αιτιωδώς με πταίσμα (υπαιτιότητα) του εργοδότη όταν αυτός υπαιτίως δεν τήρησε τις σχετικές διατάξεις και τους κανονισμούς για την τήρηση των μέτρων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στην εργασία⁶². Παράλληλα, η ανωτέρω απαλλαγή (εκτός της ως άνω αναφερθείσας εξαίρεσης σε περίπτωση δόλου), αφορά τον ίδιο τον εργοδότη καθώς επίσης και τους προστηθέντες του ενώ, την ίδια νομική αντιμετώπιση θα πρέπει να έχει και ο κύριος του έργου⁶³ εφόσον όμως ο ίδιος έχει ρητά δηλώσει ότι έχει την ευθύνη της επίβλεψης και διεύθυνσης του έργου⁶⁴. Θα πρέπει επιπλέον να τονιστεί ότι ο εργοδότης απαλλάσσεται της υποχρέωσης για καταβολή αποζημίωσης και σε περίπτωση που δεν έχει γίνει εγγραφή του εργαζομένου στο μητρώο του Ι.Κ.Α. και δεν του έχει χορηγηθεί βιβλιάριο ασφάλειας καθότι η ασφάλιση στο Ι.Κ.Α. επέρχεται υποχρεωτικά και αυτοδίκαια όπως συνάγεται και από τις σχετικές διατάξεις της ασφαλιστικής νομοθεσίας⁶⁵. Σημειώνεται ακόμη, ότι υποστηρίζεται η άποψη πως δεν υπάρχει παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης για τους εργαζόμενους που υπάγονται σε άλλα ταμεία πλην του Ι.Κ.Α. εφόσον οι παροχές του Ι.Κ.Α. για τους εργαζόμενους που υπέστησαν εργατικό ατύχημα να μην καταβάλλονται από το ασφαλιστικό ταμείο αλλά πρακτικά απορρέουν από τις εργοδοτικές εισφορές για την ασφάλιση των εργαζομένων επομένως, πρακτικά και πάλι η αποζημίωση καταβάλλεται από τον εργοδότη, με την διαφορά όμως ότι εν προκειμένω η καταβολή δεν είναι άμεση (από τον ίδιο τον εργοδότη δηλαδή) αλλά έμμεση, μέσω του ασφαλιστικού ταμείου (από τις εισφορές όμως που καταβάλλουν οι εργοδότες)⁶⁶. Τέλος, σε κάθε περίπτωση και παρά την προβλεπόμενη στον α.ν. 1846/1951 απαλλαγή του εργοδότη από την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης στον υποστάντα εργατικό ατύχημα εργαζόμενο, επισημαίνεται ότι η αξίωση για χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης παραμένει αυτοτελής και μπορεί να αξιωθεί μέσω άσκησης αγωγής κατά τις διατάξεις του κοινού δικαίου και σε αυτήν την περίπτωση, παρότι ο εργαζόμενος δηλαδή λαμβάνει παροχές μόνο από το ασφαλιστικό ταμείο (Ι.Κ.Α.) και εφόσον

⁵⁸ Ι. Κουκιάδης, ό.π., σελ. 667

⁵⁹ Κ. Παπαδημητρίου, ό.π., σελ. 483

⁶⁰ Ι. Πίκουλας, ό.π., σελ. 81

⁶¹ Γ. Λεβέντης-Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, ΔΕΝ, 2011, σελ. 813

⁶² Κ. Παπαδημητρίου, ό.π., σελ. 483

⁶³ Γ. Λεβέντης-Κ. Παπαδημητρίου, ό.π., σελ. 814

⁶⁴ Χ. Γκούτος, ό.π., σελ. 339

⁶⁵ Γ. Λεβέντης-Κ. Παπαδημητρίου, ό.π., σελ. 814

⁶⁶ Γ. Λεβέντης-Κ. Παπαδημητρίου, ό.π., σελ. 814-815

υπάρχει πταίσμα του εργοδότη ή των προστηθέντων αυτού⁶⁷. Για την επιδίκαση δε της χρηματικής αποζημίωσης λόγω ηθικής βλάβης, το δικαστήριο θα πρέπει να εξετάσει την έκταση της ζημίας, την οικονομική κατάσταση των υπόχρεων καθώς επίσης και αν υπάρχει συντρέχον πταίσμα του παθόντα κατ' άρθρο 300 ΑΚ, το οποίο συνδέεται αιτιωδώς με την πρόκληση του ατυχήματος, αν κριθεί δηλαδή ότι κατά τα διδάγματα της κοινής πείρας οι ενέργειες ή παραλείψεις του παθόντος συντέλεσαν στην επέλευση της ζημίας-ατυχήματος⁶⁸.

Ειδικότερα και σε σχέση με την αντιμετώπιση του εργατικού ατυχήματος στην μισθωτή εργασία υπαγόμενη στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α., κατευθυντήριες γραμμές δίνονται από την εγκύκλιο του Ι.Κ.Α. υπ' αριθ. 45/2010⁶⁹. Περαιτέρω, αξίζει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με την ως άνω εγκύκλιο, κάθε εργατικό ατύχημα πρέπει να αναγγέλλεται άμεσα από τον εκάστοτε εργοδότη, από τον παθόντα (ή τους διαδόχους του σε περίπτωση που εξαιτίας του εργατικού ατυχήματος επήλθε θάνατος) αλλά και από υπάλληλο του Ι.Κ.Α. ή οποιονδήποτε τρίτο έτυχε να λάβει γνώση του ατυχήματος. Για ατυχήματα που λαμβάνουν χώρα στο εξωτερικό διευκρινίζεται ότι αρμόδιο για την δήλωση του ατυχήματος είναι το Ελληνικό Προξενείο, στο οποίο όμως θα πρέπει να δηλωθούν αναλυτικά τα στοιχεία του ατυχήματος και να διαβιβαστούν στο κατά τόπον αρμόδιο Ι.Κ.Α. Ως προς την κατά τόπον αρμοδιότητα των υποκαταστημάτων του Ι.Κ.Α. ορίζεται επίσης ότι αρμόδιο είναι το υποκατάστημα του τόπου παροχής εργασίας του ασφαλισμένου ή του τόπου κατοικίας του και γενικότερα το υποκατάστημα στο οποίο είναι ευχερέστερη η συγκέντρωση και διακρίβωση των στοιχείων του εργατικού ατυχήματος. Όπως διευκρινίζεται στην ανωτέρω εγκύκλιο, η έρευνα μπορεί να γίνει και επιτόπια ενώ υπάρχει δυνατότητα να παίρνονται καταθέσεις από τα πρόσωπα που υπέγραψαν τη δήλωση ατυχήματος αλλά και από κάθε τρίτο που γνωρίζει για τις συνθήκες με τις οποίες έγινε το ατύχημα, το βασικό στοιχείο όμως που ερευνάται είναι εάν κατά την μέρα του ατυχήματος παρείχε ο παθών εργαζόμενος εργασία ασφαλιστέα στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, καθώς σε κάθε άλλη περίπτωση δεν χορηγείται το προβλεπόμενο από τον νόμο ποσό στον παθόντα. Το αρμόδιο υποκατάστημα Ι.Κ.Α. πρέπει να ξεκινήσει άμεσα την έρευνα και την συγκέντρωση των στοιχείων του ατυχήματος και μάλιστα έχει υποχρέωση ολοκλήρωσης της σχετικής έρευνας εντός δεκαπέντε (15) ημερών, όπως ακολούθως αναφέρει και η εγκύκλιος υπ' αριθ. 45/2010 του Ι.Κ.Α. Πρόκειται δηλαδή για μία ταχεία διαδικασία (που προσιδιάζει πολύ μάλιστα με εκείνη που διεξάγεται από τα αρμόδια όργανα σε περίπτωση τροχαίου ατυχήματος), η οποία αποσκοπεί στην γρήγορη εξακρίβωση των συνθηκών κάτω από τις οποίες επήλθε το εκάστοτε ατύχημα και στην άμεση εξασφάλιση της χρηματικής παροχής που προβλέπεται εκ του νόμου στον παθόντα εργαζόμενο. Ταχύτητα στην διαδικασία εξάλλου απαιτείται προκειμένου να μην αλλοιωθούν τα στοιχεία που αφορούν το ατύχημα καθώς η εξακρίβωση της επέλευσης ή μη ατυχήματος το οποίο μπορεί να χαρακτηριστεί ως εργατικό καθίσταται δυσχερέστερη με την πάροδο του χρόνου, γι' αυτό και ο νόμος επιτάσσει την άμεση διεξαγωγή της σχετικής έρευνας. Στοιχεία σχετικά με το διερευνούμενο εργατικό ατύχημα απαιτούνται ιδίως στην περίπτωση κατά την οποία υπάρχει δήλωση περί επέλευσης εργατικού ατυχήματος, το οποίο συνέβη υπό εξαιρετικές και έκτακτες συνθήκες κατά την διευκρινιστική ως άνω εγκύκλιο, προκειμένου να εξακριβωθούν οι εξαιρετικές συνθήκες, οι οποίες προκάλεσαν την επέλευση του ατυχήματος.

VII. ΟΙ ΛΟΙΠΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ

Μια από τις βασικές υποχρεώσεις του εργοδότη σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος, είναι η υποχρέωση αναγγελίας του ατυχήματος στις αρμόδιες υπηρεσίες. Αναλυτικότερα, στο άρθρο 10 του ν. 551/1915 προβλέπεται η υποχρέωση των εργοδοτών να βεβαιώσουν ενόρκως ενώπιον του

⁶⁷ Ε. Σχίζα, ό.π., σελ. 271

⁶⁸ Ε. Σχίζα, ό.π., σελ. 272

⁶⁹ <https://www.elinyae.gr/ethniki-nomothesia/egk-452010-fek-2462010>

Ειρηνοδίκη, στο κατά τόπον αρμόδιο Ειρηνοδικείο του τόπου επελεύσεως του ατυχήματος εντός 15 ημερών ό,τι σχετικό με το ατύχημα συνέβη⁷⁰. Ωστόσο, παρατηρείται ότι η διάταξη αυτή δεν έχει πλέον πρακτική χρησιμότητα και το διοικητικό πρόστιμο που προβλέπεται σε περίπτωση παράλειψης της ένορκης βεβαίωσης (από 200 έως 800 δραχμές) έχει σπάνια επιβληθεί στην πράξη εφόσον άλλωστε και το εν λόγω ποσό είναι ιδιαίτερα χαμηλής αξίας⁷¹. Επιπλέον, θεμελιώδης υποχρέωση του εργοδότη αμέσως μετά την επέλευση του εργατικού ατυχήματος είτε κατά την διάρκεια της εργασίας είτε εξ αφορμής αυτής, είναι να αναγγείλει το ατύχημα στην κατά τόπον αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας (ΣΕΠΕ) μέσα σε είκοσι τέσσερις (24) ώρες και σε περίπτωση σοβαρού τραυματισμού ή θανάτου, έχει υποχρέωση να τηρήσει αμετάβλητα όλα τα στοιχεία τα οποία μπορούν να χρησιμεύσουν για την εξακρίβωση των αιτιών και συνθηκών του ατυχήματος σύμφωνα και με το άρθρο 43 παρ. 2 ν. 3850/2010⁷². Παράλληλα, το ατύχημα θα πρέπει να αναγγελθεί εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών στο κατά τόπον Ι.Κ.Α. όπου έλαβε χώρα το ατύχημα, όπου ο διευθυντής του υποκαταστήματος της δήλωσης θα πρέπει να αποφανθεί αν το δηλωθέν ατύχημα χαρακτηρίζεται ως εργατικό ενώ υπάρχει και η δυνατότητα να δηλωθεί αυτό στο αρμόδιο υποκατάστημα Ι.Κ.Α. του τόπου εργασίας ή διαμονής του εργαζομένου⁷³. Τονίζεται περαιτέρω, ότι με βάση την εγκύκλιο Ι.Κ.Α. υπ' αριθ. 45/2010, οι ιατροί και κάθε υπάλληλος του πρώην Ι.Κ.Α. (νυν e-ΕΦΚΑ) στους οποίους την γνώση περιέρχεται το ατύχημα έχει υποχρέωση αναγγελίας του ατυχήματος εντός είκοσι τεσσάρων (24) ωρών. Ιδίως δε για τους ιατρούς που παραλείπουν να δηλώσουν εντός είκοσι τεσσάρων (24) ωρών το ατύχημα, διευκρινίζεται από την ανωτέρω εγκύκλιο ότι θα θεωρείται δεοντολογικό παράπτωμα συνεπαγόμενο παραπομπή στα Πειθαρχικά Συμβούλια του εκάστοτε Ιατρικού Συλλόγου. Περαιτέρω προβλέπεται ότι οι προθεσμίες αναγγελίας του ατυχήματος είναι αποκλειστικές ενώ σε αυτές δεν συνυπολογίζονται οι Κυριακές και οι επίσημες αργίες. Τέλος, με βάση την ως άνω αναφερόμενη εγκύκλιο, διευκρινίζεται πως αν ανυπαίτως τα υποχρεούμενα σε αναγγελία πρόσωπα παραλείψουν να δηλώσουν το προκληθέν ατύχημα τότε μπορεί η δήλωσή τους παρότι εκπρόθεσμη να ληφθεί υπόψη από το αρμόδιο υποκατάστημα του πρώην Ι.Κ.Α. (νυν e-ΕΦΚΑ) ενώ σε κάθε περίπτωση η προθεσμία της δήλωσης δεν μπορεί να παραταθεί πέραν των εξήντα (60) ημερών και το πολύ έως δύο έτη μόνο στην περίπτωση που με την αναγγελία μπορεί να αποκτηθεί δικαίωμα σύνταξης. Όταν αντίστοιχα το ατύχημα είχε ως συνέπεια την απόλυτη αναπηρία, η σχετική προθεσμία αναγγελίας παρατείνεται έως ένα έτος όταν υπάρχει σκοπός απόκτησης δικαιώματος σε σύνταξη. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι όσον αφορά στο αρμόδιο υποκατάστημα Ι.Κ.Α. του τόπου παροχής εργασίας, αυτό εννοείται το τυχόν υποκατάστημα όπου επήλθε το ατύχημα και όχι η έδρα της επιχείρησης που ενδέχεται να βρίσκεται σε διαφορετική τοποθεσία⁷⁴, ενώ αυτό διευκρινίζεται ρητά και στην εγκύκλιο υπ' αριθ. 45/2010 του Ι.Κ.Α. Ο εργοδότης επιπλέον υποχρεούται να τηρεί ειδικό βιβλίο ατυχημάτων όπου δηλώνονται η ώρα, τα αίτια και όλα τα σχετικά στοιχεία σε σχέση με το ατύχημα και τα οποία πρέπει να γνωστοποιούνται στις αρμόδιες αρχές ενώ παράλληλα θα πρέπει να τηρεί και σχετικό κατάλογο στον οποίο αναγράφονται τα ατυχήματα τα οποία είχαν ως συνέπεια την πρόκληση ανικανότητας προς εργασία στον εργαζόμενο για περισσότερες από τρεις (3) εργάσιμες ημέρες όπως ορίζεται στο άρθρο 8 παρ. 2 π.δ. 17/1996 σε συνδυασμό με το άρθρο

⁷⁰ Κ. Παπαδημητρίου, ό.π., σελ. 487-488

⁷¹ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 223

⁷² <https://www.sepe.gov.gr/asfaleia-kai-ygeia/ergodotes-asfaleia-kai-ygeia/ergatiko-atychima-epangelmatiki-astheneia-2/yPOCHREOSI-ANANGELIAS/>

⁷³ Ε. Σχίζα, ό.π., σελ. 264

⁷⁴ Ε. Σχίζα, ό.π., σελ. 265

43 παρ. 2 ν. 3850/2010⁷⁵. Περαιτέρω, αν με την απόφαση του Διευθυντή του Ι.Κ.Α. χαρακτηριστεί το ατύχημα ως εργατικό και εφόσον η αναγγελία είναι εμπρόθεσμη, ο ασφαλισμένος παραπέμπεται στην Πρωτοβάθμια Υγειονομική Επιτροπή, όπου στόχος είναι να εξακριβωθεί αν πράγματι η βλάβη που υπέστη ο εργαζόμενος συνδέεται αιτιωδώς με το ατύχημα ενώ, κατά της απόφασης αυτής, υπάρχει δυνατότητα ενδικοφανούς προσφυγής ενώπιον της Δευτεροβάθμιας Υγειονομικής Επιτροπής (ΒΥΕ)⁷⁶. Ως προς την υποχρέωση αναγγελίας του εργοδότη, επισημαίνεται ότι πρέπει να ενημερώσει εντός είκοσι τεσσάρων (24) ωρών και το πλησιέστερο Αστυνομικό Τμήμα του τόπου επελεύσεως του ατυχήματος σε συνδυασμό με την αναγγελία στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας (άρθρο 43 παρ. 2 ν. 3850/2010)⁷⁷. Τέλος, επισημαίνεται ότι το Ι.Κ.Α. έχει την υποχρέωση να στέλνει ενημέρωση στο Υπουργείο Εργασίας για όλα τα δηλωθέντα εργατικά ατυχήματα του προηγούμενου ημερολογιακού έτους, τα οποία προκάλεσαν ανικανότητα των παθόντων, μεγαλύτερη των επτά (7) ημερών⁷⁸.

Αναφορικά με τους μισθωτούς που υπάγονται ασφαλιστικά στις διατάξεις του πρώην Ι.Κ.Α., σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και την διευκρινιστική υπ' αριθ. 45/2010 εγκύκλιο του Ι.Κ.Α., μετά τον χαρακτηρισμό του ατυχήματος που αναγγέλθηκε εντός της προβλεπόμενης προθεσμίας, θα πρέπει να γίνει παραπομπή του ασφαλισμένου στις αρμόδιες υγειονομικές επιτροπές που σκοπός τους είναι να διαπιστωθεί η ύπαρξη ή μη αιτώδους συνδέσμου μεταξύ του ατυχήματος και της βλάβης ή πάθησης ή της επιγενόμενης ασθένειας που επικαλείται ο ασφαλισμένος. Η παραπομπή στις υγειονομικές επιτροπές⁷⁹ προηγείται της έκδοσης της απόφασης χαρακτηρισμού αν οι διαπιστώσεις του υγειονομικού οργάνου είναι απαραίτητες για

⁷⁵ Κ. Παπαδημητρίου, ό.π., σελ. 488

⁷⁶ Ε. Σχίζα, ό.π., σελ. 265-266

⁷⁷ Ε. Σχίζα, ό.π., σελ. 266, Ι. Κουκιάδης, ό.π., σελ. 670

⁷⁸ Ι. Κουκιάδης, ό.π., σελ. 670-671

⁷⁹ Με την εγκύκλιο του e-ΕΦΚΑ υπ' αριθ.54/2021 (<https://www.efka.gov.gr/el/egkyklio-kai-genika-eggrapha/egkyklios-54-23092021>) διευκρινίζεται ότι τα αρμόδια υγειονομικά αρμόδια όργανα για την διαπίστωση ανικανότητας για εργασία που οφείλεται σε ασθένεια, ατύχημα ή επαγγελματική νόσο είναι: ο θεράπων ιατρός των Δημοσίων Δομών Φροντίδας Υγείας, ο θεράπων ιατρός των συμβεβλημένων με τον ΕΟΠΥΥ ιδιωτικών κλινικών και ο ιδιώτης θεράπων ιατρός, οι οποίοι είναι πιστοποιημένοι με το σύστημα ηλεκτρονικής συνταγογράφησης της ΗΔΙΚΑ ΑΕ, για τη βεβαίωση ανικανότητας για εργασία μέχρι δεκαπέντε (15) ημερών συνολικά, είτε συνεχόμενη είτε διακεκομμένη, μέσα σε χρονική περίοδο ενός (1) ημερολογιακού έτους. Αντίστοιχα για τους ασφαλισμένους, οι οποίοι εξέρχονται από νοσοκομείο του Εθνικού Συστήματος Υγείας (ΕΣΥ), στρατιωτικό νοσοκομείο ή πανεπιστημιακό νοσοκομείο, νοσοκομείο ν.π.ι.δ. ή συμβεβλημένες με τον ΕΟΠΥΥ ιδιωτικές κλινικές, ο εκάστοτε αρμόδιος θεράπων ιατρός του οικείου τμήματος ή του οικείου νοσοκομείου ή κλινικής, για τη βεβαίωση ανικανότητας για εργασία πέραν της νοσηλείας και μέχρι τριάντα (30) ημερών μέσα σε χρονική περίοδο ενός (1) ημερολογιακού έτους. Κατά των γνωματεύσεων ανικανότητας για εργασία, οι οποίες εκδίδονται στις ως άνω περιπτώσεις επιτρέπεται προσφυγή ενώπιον της Α.Υ.Ε., εντός τριάντα (30) ημερών από την ημερομηνία καταχώρησης της γνωμάτευσης από το αρμόδιο υγειονομικό όργανο στο σύστημα ηλεκτρονικής συνταγογράφησης, από μεν τον ενδιαφερόμενο ασφαλισμένο για κάθε λόγο, από δε το αρμόδιο ασφαλιστικό όργανο του e-ΕΦΚΑ (Προϊστάμενος Τοπικής Διεύθυνσης) εφόσον από συγκεκριμένα στοιχεία αποδεικνύεται ότι εξέλιπε η ανικανότητα για εργασία. Αρμόδιο υγειονομικό όργανο διαπίστωσης της ανικανότητας για εργασία είναι και η Πρωτοβάθμια Υγειονομική Επιτροπή (Α.Υ.Ε.) του άρθρου 30 του ν. 3918/2011 (Α'31), για τη βεβαίωση ανικανότητας για εργασία μετά από τη συμπλήρωση των δεκαπέντε (15) ή τριάντα (30) ημερών, κατά τις διακρίσεις των προηγούμενων περιπτώσεων που μπορεί να βεβαιώνει ανικανότητα για εργασία κατά την ιατρική - επιστημονική κρίση των μελών της, σύμφωνα με τη βαρύτητα της πάθησης του ασφαλισμένου και μέχρι εξάντλησης του ανώτατου επιτρεπτού αριθμού ημερών ανικανότητας για εργασία. Τέλος, η αρμόδια Δευτεροβάθμια Υγειονομική Επιτροπή (Β.Υ.Ε.) του άρθρου 30 του ν. 3918/2011 (Α'31), αποφαινεται επί προσφυγών κατά γνωματεύσεων των Πρωτοβάθμιων Υγειονομικών Επιτροπών (Α.Υ.Ε.) καθώς, κατά των γνωματεύσεων ανικανότητας για εργασία, οι οποίες εκδίδονται από την Α.Υ.Ε. επιτρέπεται προσφυγή ενώπιον της Β.Υ.Ε., από μεν τον ενδιαφερόμενο ασφαλισμένο εντός τριάντα (30) ημερών από την κοινοποίηση της γνωμάτευσης της Α.Υ.Ε., από δε το αρμόδιο ασφαλιστικό όργανο του e-ΕΦΚΑ (Προϊστάμενος Τοπικής Διεύθυνσης) εντός τριάντα (30) ημερών από την έκδοση της γνωμάτευσης της Α.Υ.Ε.

την διαμόρφωση γνώμης από το αρμόδιο ασφαλιστικό όργανο. Παραπομπή σε αρμόδιες υγειονομικές επιτροπές κατά την ανωτέρω εγκύκλιο ωστόσο, δεν γίνεται στην περίπτωση που δεν διαπιστώνεται η ύπαρξη εργατικού ατυχήματος με βάση τα στοιχεία που δηλώθηκαν ή όταν η δήλωση του ατυχήματος απορρίφθηκε ως εκπρόθεσμη.

VIII. ΠΑΡΟΧΕΣ ΤΟΥ Ε-ΕΦΚΑ ΣΤΟΥΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥΣ ΛΟΓΩ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ

Ο ε-ΕΦΚΑ, για τους μισθωτούς εργαζομένους που υπάγονται στην ασφάλιση του πρώην Ι.Κ.Α. προβλέπει είτε την χορήγηση παροχών σε χρήμα, είτε την θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος λόγω αναπηρίας ή λόγω θανάτου⁸⁰. Σύμφωνα εξάλλου με την εγκύκλιο Ι.Κ.Α. υπ' αριθ. 45/2010, ως εργατικό ατύχημα χαρακτηρίζεται το εν τη εργασία ή εξ αφορμής ταύτης βίαιον συμβάν και η επαγγελματική ασθένεια και ειδικότερα ο θάνατος ή η ανικανότητα του ασφαλισμένου για εργασία που προκλήθηκε από ένα βίαιο περιστατικό που έγινε κατά την εκτέλεση της εργασίας ασφαλιστέας στο πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ή εξαιτίας αυτής. Σαν τέτοιο περιστατικό διευκρινίζεται στην ανωτέρω εγκύκλιο και με βάση την νομολογία του ΣτΕ⁸¹ θεωρείται κάθε βίαιο εξωτερικό γεγονός που προκάλεσε την πάθηση ή βλάβη ή την επιδείνωση προϋπάρχουσας νόσου, εφόσον έγινε κατά την εκτέλεση της εργασίας ή με αφορμή αυτή και συνδέεται με την εργασία άμεσα ή έμμεσα με σχέση αιτίου και αποτελέσματος. Πλέον τα αρμόδια υγειονομικά όργανα (ΚΕ.Π.Α.) έχουν την αποκλειστική αρμοδιότητα να αποφανθούν αν έχει επέλθει ανικανότητα για εργασία και σε ποιον βαθμό, γεγονός που αποτελεί την βάση για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος ή χορήγηση παροχής⁸². Ειδικότερα, ο παθών ασφαλισμένος δικαιούται από τον ε-ΕΦΚΑ παροχές σε χρήμα ενώ ταυτόχρονα ο εργοδότης απαλλάσσεται από την καταβολή της αποζημίωσης του ν. 551/1915 και της αποζημίωσης του κοινού εργατικού δικαίου, εκτός αν το ατύχημα οφείλεται σε δόλο του εργοδότη⁸³. Ο μισθωτός εργαζόμενος, δικαιούται επίδομα εργατικού ατυχήματος⁸⁴, επίδομα ασθενείας και ιατροφαρμακευτική – νοσοκομειακή περίθαλψη⁸⁵. Παράλληλα σε περίπτωση αναπηρίας – ανικανότητα προς εργασία θεμελιώνεται κατά το άρθρο 31 ν.4387/2016 δικαίωμα στην χορήγηση σύνταξης λόγω αναπηρίας (ή λόγω θανάτου στα μέλη της οικογένειας του θανόντος ασφαλισμένου). Διευκρινίζεται ωστόσο, πως οι ανωτέρω παροχές του ε-ΕΦΚΑ απαλλάσσουν τον εργοδότη από τις νομοθετικά προβλεπόμενες υποχρεώσεις του για αποζημίωση των εργαζομένων ακόμα και από την αποζημίωση του άρθρου 931 ΑΚ σύμφωνα με την υπ' αριθ. 52/2011 απόφαση του Αρείου Πάγου (δικαίωμα μεγαλύτερης αποζημίωσης λόγω αναπηρίας ή παραμόρφωσης), όχι όμως και από την υποχρέωση αποζημίωσης λόγω ηθικής βλάβης/ψυχικής οδύνης κατ' άρθρο 932 ΑΚ, η οποία σε κάθε περίπτωση διατηρείται ως αυτοτελές δικαίωμα⁸⁶.

⁸⁰ Α. Στεργίου, Δίκαιο Κοινωνικής Ασφάλισης, εκδόσεις Σάκκουλα 2022, σελ. 1221

⁸¹ Α. Στεργίου, ό.π., σελ. 1222

⁸² Α. Στεργίου, ό.π., σελ. 1224

⁸³ Α. Στεργίου, ό.π., σελ. 1231

⁸⁴ <https://www.efka.gov.gr/el/epidoma-ergatikoy-atychematos-genikes-eroteseis-misthotoi>

⁸⁵ <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=2074>

⁸⁶ Α. Στεργίου, ό.π., σελ. 1233

ΙΧ. ΔΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ

Πέραν των προαναφερθέντων, σημαντική είναι και η δικονομική διάσταση της θεματικής του εργατικού ατυχήματος. Αρχικά, ως προς την παραγραφή των αξιώσεων σχετικών με το εργατικό ατύχημα, ο ν. 551/1915 προβλέπει στο άρθρο 10, ότι σε περίπτωση της προβλεπόμενης αναγγελίας του ατυχήματος από τον εργοδότη, στο αρμόδιο κατά τόπον Ειρηνοδικείο, τότε η παραγραφή για τις αξιώσεις που ο ίδιος νόμος προβλέπει, είναι τριετής, ενώ στην αντίθετη περίπτωση που δεν θα υπάρξει αναγγελία, τότε με βάση το άρθρο 17 ν. 551/1915, η παραγραφή των εν λόγω αξιώσεων είναι η κοινή παραγραφή κατά τον ΑΚ, και εκκινεί από την στιγμή που ο παθών λαμβάνει γνώση της ζημίας και του υπόχρεου προς αποζημίωση⁸⁷. Διχογνωμία ωστόσο προκύπτει ως προς την ερμηνεία του όρου «κοινή παραγραφή» όπως αναφέρεται στο άρθρο 17 ν. 551/1915. Ειδικότερα, κατά την κρατούσα άποψη, πρόκειται για την εικοσαετή παραγραφή⁸⁸ του άρθρου 249 ΑΚ, ενώ έχει υποστηριχθεί και η άποψη ότι δεν εννοείται εν προκειμένω η εικοσαετής αλλά αντιθέτως η πενταετής παραγραφή όπως ορίζεται στο άρθρο 250 παρ. 6 ΑΚ εφόσον το εργατικό ατύχημα υπάγεται στις εργατικές διαφορές αλλά και επειδή συνιστά παράλληλα και αδικοπραξία, για της οποίας τις αξιώσεις επίσης ο ΑΚ προβλέπει πενταετή παραγραφή (άρθρο 937 παρ. 1)⁸⁹. Μάλιστα ακόμη και με βάση την ιστορική ερμηνεία του νόμου, θα πρέπει να σημειωθεί ότι κατά την εποχή θέσπισης του εν λόγω νομοθετήματος (ν. 551/1915), η προθεσμία παραγραφής για τις αξιώσεις που απέρρεαν από εργατικές διαφορές ήταν ως επί το πλείστον πάλι βραχύχρονη, όπως εξάλλου ισχύει και σήμερα⁹⁰. Παράλληλα, διαφορές μπορούν να προκύψουν και σε σχέση με την παρέλευση του χρόνου παραγραφής αφού, στην περίπτωση που διεκδικείται αποζημίωση με βάση τις διατάξεις του ΑΚ ή τις ειδικές διατάξεις του ν. 551/1915 τυγχάνει εφαρμογής το άρθρο 253 ΑΚ με παραγραφή των αξιώσεων κατά την λήξη του προβλεπόμενου έτους (δηλαδή μετά από πέντε χρόνια), ενώ αντίθετα στην περίπτωση αξίωσης χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης, η έναρξη της παραγραφής τοποθετείται την ημέρα του ατυχήματος (άρθρο 97 ΑΚ) και άρα η παρέλευσή της, την αντίστοιχη μέρα της συμπλήρωσης του πέμπτου έτους⁹¹.

Επιπλέον, θα πρέπει να επισημανθεί ότι όταν εγείρεται αγωγή στην περίπτωση θανατηφόρου εργατικού ατυχήματος, για το ορισμένο αυτής, θα πρέπει να εκτίθεται αναλυτικά η σχέση των αιτούμενων την αποζημίωση προσώπων με τον θανόντα (δηλαδή να συμπεριλαμβάνεται ο βαθμός συγγένειας), η υφιστάμενη εργασιακή σχέση καθώς και ο αιτιώδης σύνδεσμος που συνδέει τα πραγματικά περιστατικά του ατυχήματος με την επέλευση της ζημίας (και εν προκειμένω, στο θανατηφόρο εργατικό ατύχημα, του θανάτου) ενώ τέλος, θα πρέπει να μνημονεύονται και οι παραβιασθείσες διατάξεις που δεν τηρήθηκαν και συνετέλεσαν στην επέλευση της ζημίας, ήτοι του ατυχήματος⁹². Επιπλέον, για το ορισμένο της αγωγής η οποία ασκείται κατά το άρθρο 216 ΚΠολΔ και με αυτή γίνεται απαιτητή η αποζημίωση βάσει του άρθρου 16 παρ. 1 ν. 551/1915, η οποία ως αναφέρθηκε και ανωτέρω, θεσπίζει την αντικειμενική ευθύνη του εργοδότη, ο παθών εργαζόμενος, θα πρέπει μεν να επικαλεστεί και να αποδείξει τα πραγματικά περιστατικά που συνδέονται αιτιωδώς με την επέλευση του ατυχήματος, καθώς επίσης πρέπει να αποδειχθεί και ότι υπάρχει πραγματική εργασιακή σχέση του παθόντα με τον υπόχρεο σε αποζημίωση εργοδότη,

⁸⁷ Δ. Σιδέρης, Παραγραφή αξιώσεων από εργατικών ατύχημα, ΔΕΝ, τεύχος 1739/2018, σελ. 1025-1027

⁸⁸ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 227

⁸⁹ Δ. Σιδέρης, ό.π., σελ. 1027

⁹⁰ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 228

⁹¹ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 229

⁹² Δ. Λαδάς, Εργατικές Διαφορές – Δικονομικά Ζητήματα, Νομική Βιβλιοθήκη, 2019, σελ. 235

ωστόσο, δεν χρειάζεται ο εργαζόμενος να αποδείξει ότι υπέστη περιουσιακή ζημία⁹³ καθώς το δικαίωμά του να αιτηθεί αποζημίωση απορρέει απευθείας εκ του νόμου 551/1915 και δεν χρειάζεται να υφίσταται αλλά και περαιτέρω να αποδειχθεί πταίσμα του εργοδότη για να υπάρξει το δικαίωμα της αποζημίωσης αφού ο τελευταίος ενέχεται σε κάθε περίπτωση (αντικειμενικά) έναντι του παθόντος εργαζομένου να αποκαταστήσει την ζημία που υπέστη, καταβάλλοντας την προβλεπόμενη στον ν. 551/1015 αποζημίωση. Αντιθέτως, όταν επιδιώκεται δικαστικά η χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης ή ψυχικής οδύνης, εκεί όχι μόνο θα πρέπει να αποδειχθεί η υπαιτιότητα του εργοδότη ως προς την επέλευση του ατυχήματος (λ.χ. μη τήρηση διατάξεων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων) αλλά χωρεί ακόμη και ένσταση συντρέχοντος πταίσματος του εργαζομένου, ενώ ως προς το ύψος της αποζημίωσης που θα επιδικάσει το δικαστήριο θα συνεκτιμηθεί με βάση τα εισφερόμενα στην δίκη πραγματικά περιστατικά το ποσοστό της συνυπαιτιότητας του παθόντος εργαζομένου ως προς την επέλευση της ζημίας – εργατικού ατυχήματος⁹⁴.

Ως προς την δυνατότητα συμβιβαστικής επίλυσης των διαφορών που προκύπτουν από το εργατικό ατύχημα, θα πρέπει επιπλέον να σημειωθεί ότι ο ν. 551/1915 προβλέπει στο άρθρο 14 πως τα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν την επίλυση της διαφοράς με συμβιβασμό εφόσον όμως αυτός διενεργείται ενώπιον του Ειρηνοδίκη και δεν γίνεται με αυτόν μείωση των υποχρεώσεων του εργοδότη σε βάρος του τραυματισθέντος εργαζομένου, ενώ στην περίπτωση θανατηφόρου εργατικού ατυχήματος το συμφωνηθέν μέσω συμβιβασμού ποσό της αποζημίωσης δεν μπορεί να μειωθεί περισσότερο από το 15% της κατά τον νόμο οφειλόμενης αποζημίωσης⁹⁵. Τονίζεται εν προκειμένω ότι ο συμβιβασμός στην περίπτωση αυτή θα πρέπει να λάβει χώρα στο δικαστήριο, ενώπιον του αρμόδιου για την επίλυση της εργατικής διαφοράς Ειρηνοδίκη (είτε με αίτηση των μερών πριν την κατάθεση της αγωγής είτε χωρίς αίτηση) και σε περίπτωση εκδίκασης της αγωγής αφού έχει ήδη επέλθει ο συμβιβασμός, τότε θεμελιώνεται ανατρεπτική ένσταση και το διατακτικό της απόφασης του δικαστηρίου θα πρέπει να διαλαμβάνει και δεσμεύεται από τα συμφωνηθέντα με τον συμβιβασμό⁹⁶. Ενδιαφέρον εν προκειμένω παρουσιάζει εκτός των άλλων και η περίπτωση που ενέχονται προς τον παθόντα εργαζόμενο περισσότεροι συνοφειλέτες για την καταβολή της αποζημίωσης εξ εργατικού ατυχήματος. Ειδικότερα, η κατάρτιση του συμβιβασμού ενεργεί υποκειμενικά για τον εις ολόκληρον οφειλέτη που συμφώνησε, ωστόσο στην περίπτωση που με συμβιβασμό γίνει καταβολή ή συμφωνηθεί άφεση χρέους, αυτό λειτουργεί αντικειμενικά και για τους υπόλοιπους εις ολόκληρον συνοφειλέτες και μπορεί να προβληθεί η σχετική ένσταση εξόφλησης ή άφεσης χρέους αντιστοίχως⁹⁷. Τέλος, θα πρέπει να επισημανθεί ότι δεν υπάρχει υποχρέωση καταβολής δικαστικού ενσήμου από τον παθόντα για την άσκηση της αγωγής αποζημίωσης (σε όποια νομική βάση και αν αυτή στηρίζεται δηλαδή, είτε ζητείται η αποζημίωση του ν. 551/1915, είτε εκείνη που προβλέπεται στις διατάξεις του ΑΚ καθώς και η αποζημίωση για την ηθική βλάβη)⁹⁸.

⁹³ Ε. Σχίζα, Ενστάσεις επί αξιώσεων σε εργατικό ατύχημα, σε συλλογικό έργο: Ενστάσεις Εργατικού Δικαίου, Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 170

⁹⁴ Ε. Σχίζα, Ενστάσεις επί αξιώσεων σε εργατικό ατύχημα, σε συλλογικό έργο: Ενστάσεις Εργατικού Δικαίου, Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 178

⁹⁵ Ε. Σχίζα, Ενστάσεις επί αξιώσεων σε εργατικό ατύχημα, σε συλλογικό έργο: Ενστάσεις Εργατικού Δικαίου, Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 187

⁹⁶ Ε. Σχίζα, Ενστάσεις επί αξιώσεων σε εργατικό ατύχημα, σε συλλογικό έργο: Ενστάσεις Εργατικού Δικαίου, Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 187-188

⁹⁷ Ε. Σχίζα, Ενστάσεις επί αξιώσεων σε εργατικό ατύχημα, σε συλλογικό έργο: Ενστάσεις Εργατικού Δικαίου, Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 188

⁹⁸ Γ. Μικρούδης, ό.π. σελ. 249-250

Χ. ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

Δεδομένου ότι η νομοθεσία σχετικά με το εργατικό ατύχημα (τόσο για τους εργαζομένους που υπάγονται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. όσο και για εκείνους που δεν υπάγονται και για τους οποίους εφαρμόζεται ο ν. 551/1915) δεν έχει αλλάξει εδώ και πολλές δεκαετίες, παρατηρεί κανείς ότι έχει αναπτυχθεί πλούσια νομολογία. Αναλυτικότερα, ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα που επιλύθηκαν νομολογιακά αποτελεί ο τύπος επέλευσης του ατυχήματος. Πολλές δικαστικές αποφάσεις έχουν κρίνει ότι εργατικό είναι και το ατύχημα το οποίο λαμβάνει χώρα και εκτός τόπου εργασίας αν αυτό έχει ανατεθεί από τον εργοδότη στο πλαίσιο της σύμβασης εργασίας. Για παράδειγμα, έχει κριθεί ότι εργατικό ατύχημα είναι δυνατόν να υπάρξει και κατά τον χρόνο μετάβασης του μισθωτού από και προς την εργασία του (παρότι ο συγκεκριμένος χρόνος, δεν αποτελεί χρόνο εργασίας)⁹⁹ αλλά με κριτήριο η μεταφορά του μισθωτού να γίνεται με σκοπό να φτάσει από την οικία του στον τόπο εργασίας του και αντιστρόφως¹⁰⁰. Ωστόσο έχει επίσης κριθεί ότι ο τραυματισμός μισθωτού ενώ οδηγούσε δεν αποτελεί εργατικό ατύχημα, διότι παρόλο που η εργοδότη εταιρεία γνώριζε πως ο ίδιος δεν διέθετε ελληνική άδεια οδήγησης, το ατύχημα οφειλόταν σε δική του αμέλεια και υπέρβαση των ορίων ταχύτητας ενώ αποδείχθηκε πως σε κάθε περίπτωση γνώριζε οδήγηση καθώς ήταν κάτοχος ινδικής άδειας οδήγησης¹⁰¹. Περαιτέρω, εργατικό ατύχημα αποτελεί και στην ιδιόμορφη περίπτωση της σύμβασης ναυτικής εργασίας, το ατύχημα που επέρχεται κατά την παλιννόστηση του ναυτικού, κατά τον χρόνο ψυχαγωγίας του αλλά και κατά τον χρόνο ανάπαυσης στην περίπτωση εκμισθώσεως ακατάλληλου καταλύματος από την πλοιοκτήτρια εταιρεία, ωστόσο, έχει γίνει δεκτό επίσης και ότι δεν πρόκειται για εργατικό ατύχημα στην περίπτωση κατά την οποία ο εργαζόμενος υφίσταται βλάβη της υγείας του λόγω δυσλειτουργίας στις εγκαταστάσεις που αυτός διαμένει ακόμα και αν αυτές παραχωρούνται από τον εργοδότη¹⁰². Αναφορικά με το δυσχερές ζήτημα που προκύπτει σε σχέση με την επέλευση του ατυχήματος σε τόπο διαφορετικό από τον τόπο συνήθους παροχής της εργασίας, διευκρινίσεις έχουν δοθεί για τους μισθωτούς που υπάγονται στην ασφάλιση του πρώην Ι.Κ.Α. με την εγκύκλιο υπ' αριθ. 45/2010 του Ι.Κ.Α. Ειδικότερα, σύμφωνα με την ανωτέρω εγκύκλιο, απαιτείται για τον χαρακτηρισμό ενός ατυχήματος ως εργατικού να επήλθε αυτό στην διαδρομή από την οικία του εργαζομένου προς τον τόπο εργασίας του και αντιστρόφως ενώ διευκρινίστηκε ότι θεωρείται πως η οδός προς την οικία του εργαζομένου τελειώνει στην εξώθυρά του και σε περίπτωση πολυκατοικίας εργατικό χαρακτηρίζεται το ατύχημα που επήλθε και στην σκάλα αυτής. Παράλληλα, όπως αναφέρει η ανωτέρω εγκύκλιος, έχουν θεωρηθεί ως εργατικά και τα ατυχήματα που έλαβαν χώρα στην κατοικία του ασφαλισμένου προτού αυτός αποθέσει τα εργαλεία του, τον εξοπλισμό του και την ενδυμασία της εργασίας του γιατί τότε μόνο θεωρείται πως τερματίζεται ο δρόμος της επιστροφής. Μια ακόμα περίπτωση που κρίθηκε από το Μονομελές Πρωτοδικείο Πειραιά ότι υπάγεται στην έννοια του εργατικού ατυχήματος, αποτελεί και η υπόθεση της Κωνσταντίνας Κούνεβα, η οποία υπέστη βαρύτατες σωματικές κακώσεις λόγω επίθεσης που δέχτηκε με βιτριόλι (καυστικό υγρό) και η οποία συνδεόταν άμεσα με την συνδικαλιστική της

⁹⁹ Κ. Παπαδημητρίου, ό.π., σελ. 478

¹⁰⁰ Σ. Λεκέας, Εργατικό Ατύχημα, Νομική Βιβλιοθήκη, 2002, σελ. 51 παρ. 9

¹⁰¹ ΑΠ 220/2021, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»

¹⁰² Κ. Παπαδημητρίου, ό.π., σελ. 479

δραστηριότητα¹⁰³. Ειδικότερα, θεωρήθηκε με βάση την υπ' αριθ. 3429/2013 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Πειραιά ότι εν προκειμένω η επίθεση που δέχτηκε η συγκεκριμένη εργαζόμενη αποτελεί εργατικό ατύχημα καθώς πρόκειται για βίαιο συμβάν που επήλθε εξ αφορμής της εργασίας της αφού μάλιστα συνδεόταν αιτιωδώς με την παροχή εργασίας εκ μέρους της ενώ παράλληλα, κρίθηκε ότι υπήρχε ευθύνη των εργοδοτικών οργάνων στην επιχείρηση όπου εργαζόταν καθώς τα τελευταία παρότι γνώριζαν την ύπαρξη του κινδύνου αμέλησαν να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα για την αποφυγή του¹⁰⁴. Επισημαίνεται μάλιστα ότι δεν θα πρέπει να αποτελέσει βασικό κριτήριο η νομιμότητα της απεργίας για τον χαρακτηρισμό του ατυχήματος ως εργατικού αλλά αντιθέτως, τέτοιο αποτελεί μόνο αν ο εργαζόμενος γνώριζε ότι υπάρχει δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει τον παράνομο χαρακτήρα της απεργίας¹⁰⁵. Επιπλέον, το εργατικό ατύχημα όπως προαναφέρθηκε, δύναται να επέλθει ακόμη και εκτός τόπου εργασίας, περίπτωση στην οποία υπάγεται και το τροχαίο – εργατικό ατύχημα. Ειδικότερα, έχει κριθεί από τον Άρειο Πάγο με την απόφαση υπ' αριθ. 496/1999 ότι σε περίπτωση που ο παθών τροχαίου ατυχήματος που συγχρόνως υπάγεται και στην έννοια του εργατικού ατυχήματος, ασφαρίζεται στο Ι.Κ.Α., τότε υπάρχει απαλλαγή του εργοδότη (ο οποίος έχει την κυριότητα του οχήματος) για την περιουσιακή ζημία αλλά και ο οδηγός, ο οποίος είναι προστηθείς του εργοδότη, ωστόσο υπάρχει αυτοτελές δικαίωμα αποκατάστασης της περιουσιακής ζημίας που στρέφεται κατά της ασφαλιστικής εταιρείας¹⁰⁶. Επίσης, έχει θεωρηθεί εργατικό ατύχημα και ο τραυματισμός εργαζομένου σε τροχαίο ατύχημα κατά την διάρκεια μετάβασής του στην ΔΟΥ για διεκπεραίωση υποθέσεων του εργοδότη του¹⁰⁷. Επίσης, διευκρινίζεται ότι η μεταφορά του εργαζομένου από την εργασία του σε άλλη τοποθεσία για δικούς του – ιδιωτικούς σκοπούς δεν μπορεί να θεωρηθεί εργατικό ατύχημα ενώ επίσης, τροχαίο ατύχημα που επήλθε εξ αφορμής της εργασίας θεωρείται και εκείνο στο οποίο η πορεία του εργαζομένου δεν είναι απαραίτητο να καθορίζεται αλλά μπορεί να επιλέγεται και από τον εργαζόμενο βάσει των κυκλοφοριακών συνθηκών¹⁰⁸. Ως προς τις συνθήκες εργασίας, έχει κριθεί ότι βίαιο συμβάν το οποίο επιφέρει την πρόκληση εργατικού ατυχήματος μπορεί να επέλθει και όταν διαμορφώθηκαν με έκτακτο τρόπο δυσμενείς εργασιακές συνθήκες τέτοιες που η συνέχιση της εργασίας καθίσταται εξαιρετικά δυσχερής λαμβάνοντας κατ' αυτόν τον τρόπο χαρακτήρα βίαιου συμβάντος¹⁰⁹. Ως προς την δικονομική πλευρά της θεματικής του εργατικού ατυχήματος, διευκρινίζεται επιπλέον και έχει κριθεί ότι σε περίπτωση που η αγωγή για αποζημίωση λόγω εργατικού ατυχήματος στρέφεται κατά του υποκειμενικά ευθυνόμενου τρίτου, δηλαδή κατά προσώπου διαφορετικού από τον εργοδότη τότε αυτή δεν υπάγεται στην διαδικασία των εργατικών διαφορών¹¹⁰. Τέλος, ως προς την επαγγελματική ασθένεια ως μορφή εργατικού ατυχήματος, η νομολογία καταρχήν δέχεται ότι εργατικό ατύχημα συνιστά και εκείνο που δεν επέρχεται ως άμεση συνέπεια της παροχής εργασίας αλλά συνδέεται με αυτήν με σχέση αιτίου και αιτιατού δηλαδή, θα πρέπει μέσω της εργασίας να δημιουργήθηκαν οι συνθήκες που προκάλεσαν εν τέλει και με την πάροδο του χρόνου το εργατικό ατύχημα (επαγγελματική

¹⁰³ Δ. Ζωγραφόπουλος, Η βίαιη επίθεση σε συνδικαλίστρια, με αφορμή την συνδικαλιστική δράση της, ως αιτία εργατικού ατυχήματος, ΕΕργΔ, τεύχος 4/2015, σελ. 415

¹⁰⁴ Δ. Ζωγραφόπουλος, ό.π., σελ. 426

¹⁰⁵ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 68

¹⁰⁶ Ε. Κοπακάκης, Εργατικό ατύχημα-Τροχαίο ατύχημα, Επιθεώρηση Συγκοινωνιακού Δικαίου, τεύχος 11/2000, σελ. 596, 597

¹⁰⁷ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 56, υποσ. 241

¹⁰⁸ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 57

¹⁰⁹ Σ. Λεκέας, ό.π., σελ. 50 παρ. 3

¹¹⁰ Σ. Λεκέας, ό.π., σελ. 52, παρ. 20

ασθένεια)¹¹¹. Θα πρέπει όμως η επαγγελματική ασθένεια να επήλθε εξαιτίας των συνθηκών εργασίας και συγκεκριμένα εξαιτίας συνθηκών εντελώς ασυνήθιστων που δύνανται να προκαλέσουν καταπόνηση του οργανισμού του μισθωτού¹¹² (όπως για παράδειγμα η κατά μακρό διάστημα υπερωριακή απασχόληση, η εργασία υπό εξαιρετικά δυσμενείς κλιματολογικές συνθήκες)¹¹³, και πάντως το ατύχημα δεν θα πρέπει να συσχετίζεται με την βαθμιαία και προοδευτική εξασθένηση και φθορά που ανάγεται στην φύση του ανθρώπινου οργανισμού¹¹⁴. Έχει επιπλέον κριθεί ότι εφόσον σε κάθε περίπτωση ο εργοδότης είχε λάβει γνώση της ασθένειας του εργαζομένου και είχε λάβει όλα τα απαραίτητα για την προστασία του μέτρα και δεν παραβίασε την υποχρέωση πρόνοιας που έχει έναντι των εργαζομένων, το ατύχημα δεν θα πρέπει να χαρακτηριστεί ως εργατικό¹¹⁵, όπως άλλωστε το ίδιο θα πρέπει να συμβεί και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος προκάλεσε με δόλο την επέλευση του ατυχήματος κατά την διάρκεια της εργασίας του (τραυματίζοντας τον εαυτό του)¹¹⁶.

Πέραν όμως των ανωτέρω περιπτώσεων που νομολογιακά έχουν κριθεί από τα δικαστήρια της χώρας, η διευκρινιστική εγκύκλιος του Ι.Κ.Α. υπ' αριθ. 45/2010 έχει συμπεριλάβει πλείστες περιπτώσεις που μπορούν να χαρακτηριστούν ως εργατικά ατυχήματα σύμφωνα μάλιστα και με σχετική νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας. Ειδικότερα, διευκρινίζει η ανωτέρω εγκύκλιος ότι, εργατικά θεωρούνται και τα ατυχήματα τα ατυχήματα, που γίνονται κατά τα διαλλείματα της εργασίας ή την μεσημεριανή διακοπή, η μετάβαση του ασφαλισμένου σε εστιατόριο, που βρίσκεται κοντά στον τόπο της εργασίας του για να γευματίσει, καθώς θεωρείται πως αυτό γίνεται προς εξυπηρέτηση βιοτικών του αναγκών και σε κάθε περίπτωση όταν η επιχείρηση δεν εξασφαλίζει τροφή, δεν θεωρείται ότι διακόπτεται ούτε ο τοπικός ούτε ο χρονικός σύνδεσμος με την εργασία. Ακόμη, περιπτώσεις δυνάμενες να χαρακτηριστούν ως εργατικά ατυχήματα έχουν κριθεί τα ατυχήματα ασφαλισμένων κατά την επιστροφή στην εργασία τους από το συντομότερο δρομολόγιο και χωρίς παρεκκλίσεις, εκείνα που συμβαίνουν κατά τη διάρκεια κανονικής με αποδοχές αδείας και κατά τη μετάβαση των ασφαλισμένων στους εργοδότες τους για είσπραξη του μισθού τους, μέσα στο χώρο της επιχείρησης γιατί δημιουργείται ο απαιτούμενος αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ εργασίας και ατυχημάτων, ο θάνατος που προκλήθηκε από τσίμπημα σφήκας κατά τη διάρκεια της εργασίας και στον τόπο αυτής ανεξάρτητα από τυχόν αλλεργική προδιάθεση του ασφαλισμένου γιατί και πάλι ως αφορμή του θανάτου υπήρξε η παροχή εργασίας και το ατύχημα έλαβε χώρα στον τόπο και κατά την διάρκεια παροχής της. Επιπλέον, σημαντική είναι η άποψη του ΣτΕ ως προς τον ηθελημένο θάνατο – αυτοκτονία του εργαζομένου. Ειδικότερα, σύμφωνα με όσα διαλαμβάνει η ανωτέρω εγκύκλιος, δεν θεωρείται ως εργατικό ατύχημα η αυτοκτονία του ασφαλισμένου σύμφωνα με παλαιότερη σχετική νομολογία, ωστόσο το ΣτΕ ξεκίνησε αργότερα να δέχεται πως μπορεί υπό συγκεκριμένες περιπτώσεις να θεωρηθεί ως εργατικό ατύχημα η αυτοκτονία του ασφαλισμένου εφόσον αποδεικνύεται ότι συντελείται υπό συνθήκες διατάραξης των ψυχικών ή διανοητικών λειτουργιών λόγω της παροχής εργασίας και εφόσον ο ηθελημένος θάνατος συνδέεται αιτιωδώς με αυτήν. Επιπλέον αναφέρει η εγκύκλιος υπ' αριθ. 45/2010 ότι εργατικό ατύχημα μπορεί να χαρακτηριστεί και εκείνο που συμβαίνει

¹¹¹ Σ. Λεκέας, ό.π., σελ. 54, παρ. 28

¹¹² Σ. Λεκέας, ό.π., σελ. 55, παρ. 38

¹¹³ Σ. Λεκέας, ό.π., σελ. 55, παρ. 39

¹¹⁴ Σ. Λεκέας, ό.π., σελ. 55, παρ. 38 και σελ. 56, παρ. 42

¹¹⁵ Σ. Λεκέας, ό.π., σελ. 55, παρ. 35

¹¹⁶ Σ. Λεκέας, ό.π., σελ. 56, παρ. 42

διαρκούσης της απεργίας στην επιχείρηση καθώς και ο διαπληκτισμός του εργαζομένου με συνάδελφό του, στο χώρο της εργασίας με αφορμή την εργασία του και όχι λόγω κάποιας προσωπικής αιτίας.

Η ως άνω εγκύκλιος βέβαια πέραν των περιπτώσεων για τις οποίες προβλέπει τον χαρακτηρισμό τους ως εργατικά ατυχήματα, διαλαμβάνει αντιστοίχως και τις περιπτώσεις που με βάση το νόμο και τη νομολογία δεν μπορούν να χαρακτηριστούν ως εργατικά ατυχήματα καθώς μάλιστα πρόκειται για μια εγκύκλιο διευκρινιστική προς διευκόλυνση των τοπικών υποκαταστημάτων του Ι.Κ.Α. ως προς τον χαρακτηρισμό των ατυχημάτων που περιέρχονται σε γνώση τους ως εργατικών ή μη. Αναλυτικότερα, δεν θα πρέπει να χαρακτηρίζονται ως εργατικά τα ατυχήματα εκείνα που συμβαίνουν εντός της οικίας των ασφαλισμένων εργαζομένων, εκτός εάν αυτοί ισχυρισθούν και αποδείξουν ότι τα ατυχήματα αυτά συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με την εκτέλεση της εργασίας τους (ότι υπάρχει δηλαδή ο απαιτούμενος αιτιώδης σύνδεσμος), η επιδείνωση της υγείας των ασφαλισμένων και ο θάνατός τους εξαιτίας αυτής, όταν απορρέει από την συνέχιση της εργασίας τους με δυσμενείς όρους και συνθήκες και εφόσον η εργασία λόγω της φύσης της δεν μπορεί να εκτελείται παρά με τους όρους και τις συνθήκες αυτές. Ακόμη εργατικά ατυχήματα δεν συνιστούν οι περιπτώσεις επισυμβάντων ατυχημάτων σε ασφαλισμένους διαρκούσης της ανικανότητας αυτών προς εργασία λόγω ασθένειας ενώ παράλληλα η απομάκρυνση του ασφαλισμένου από το χώρο της εργασίας, θεωρείται ότι διακόπτει τον τοπικό και χρονικό σύνδεσμο με την εργασία όταν αποδεικνύεται ότι οφείλεται σε ατομική πρωτοβουλία του ασφαλισμένου αντίθετη με τις υποχρεώσεις του που απορρέουν από τη σχέση που τον συνδέει με τον εργοδότη του ή σε πρωτοβουλία που έχει σαν σκοπό την ικανοποίηση προσωπικών του αναγκών και άρα τα ατυχήματα σε αυτή την περίπτωση δεν χαρακτηρίζονται ως εργατικά.

Από όλα τα ως άνω εκτεθέντα και κυρίως βάσει της σχετικής νομολογίας συμπεραίνει κανείς πως δυσχέρεια παρουσιάζει ο χαρακτηρισμός ενός ατυχήματος ως εργατικού ή μη, και πως ιδιαίτερη σημασία για τον ανωτέρω χαρακτηρισμό έχει η προσεκτική εξέταση των πραγματικών περιστατικών κάθε περίπτωσης καθώς πολλές φορές παρουσιάζονται δυσκολίες στην εξεύρεση του αιτιώδους συνδέσμου μεταξύ της παροχής εργασίας και της επέλευσης του ατυχήματος ακριβώς επειδή εκείνος άλλοτε είναι πιο στενός ενώ άλλοτε πιο χαλαρός. Συνεπώς, η νομολογία επί των εργατικών ατυχημάτων, αποτελεί το χρησιμότερο εργαλείο για τον χαρακτηρισμό ενός ατυχήματος ως εργατικού (χωρίς βέβαια να αποκλείεται μεταστροφή της μέσα από την πάροδο του χρόνου) δεδομένου μάλιστα ότι δεν υπάρχουν σημαντικές μεταβολές στην νομοθεσία και με αυτόν τον τρόπο δίνεται μία γενική κατεύθυνση για την ερμηνεία των οικείων νομοθετικών διατάξεων και τον εξειδικευμένο χειρισμό της εκάστοτε περίπτωσης. Έτσι, παρατηρείται ότι την μεγαλύτερη δυσκολία ως προς το ανωτέρω ζήτημα παρουσιάζουν οι περιπτώσεις κατά τις οποίες ο αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ της επέλευσης του ατυχήματος και της παροχής εργασίας είναι αρκετά χαλαρός (όπως για παράδειγμα στην περίπτωση της αυτοκτονίας εργαζομένου στην οποία ο θάνατος μπορεί να οφείλεται στην εργασία και τις συνθήκες που προκάλεσαν την απόφαση στον εργαζόμενο να τερματίσει ηθελημένα την ζωή του και άρα θα πρόκειται αδιαμφισβήτητα για εργατικό ατύχημα ωστόσο αν δεν αποδειχθεί κάτι τέτοιο τότε δεν θα πρόκειται για εργατικό ατύχημα). Άλλωστε, θα πρέπει να σημειωθεί πως ο χαρακτηρισμός του ατυχήματος ως εργατικού ή όχι επιφέρει πέραν των εννόμων συνεπειών και συνέπειες ουσιαστικές τόσο για τον εργοδότη (λ.χ. σε περίπτωση θανάτου του εργαζομένου προκαλούνται ευρύτερες συνέπειες όπως η

δυσφήμιση της επιχείρησης του εργοδότη ή αντίστοιχα για τον εργαζόμενο το ιδιαίτερα φοβικό κλίμα και το άγχος για την υγεία του που θα μπορούσε να του προκαλέσει η επιστροφή στον χώρο εργασίας μετά το ατύχημα και σε περίπτωση που αυτό δεν χαρακτηριστεί ως εργατικό). Επομένως αποδεικνύεται από τα ανωτέρω πως τα δικαστήρια (αλλά και ο e-ΕΦΚΑ κατά το μέρος που αφορά στην χορήγηση παροχών λόγω εργατικού ατυχήματος) θα πρέπει να χειρίζονται με ιδιαίτερη προσοχή τις υποθέσεις των εργατικών ατυχημάτων καθώς από τον χαρακτηρισμό ενός συμβάντος ως εργατικού ή μη απορρέουν τόσο έννομες όσο και ουσιαστικές συνέπειες και για τις δύο πλευρές, ήτοι και για την πλευρά του παθόντος εργαζομένου αλλά και για την πλευρά του εργοδότη, η ευθύνη του οποίου αλλάζει ουσιωδώς ανάλογα με τις εφαρμοστέες διατάξεις καθότι όπως ανωτέρω εκτέθηκε σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος η ευθύνη που υπέχει είναι αντικειμενική, σε περίπτωση όμως μη εργατικού ατυχήματος ο παθών θα αναζητήσει τον υποκειμενικά ευθυνόμενο προς αποζημίωση.

Οι ως άνω περιπτώσεις αποτελούν περιπτώσεις εργατικών ατυχημάτων που έχουν απασχολήσει κατά καιρούς τα εθνικά δικαστήρια. Ωστόσο η συνεχής εξέλιξη της τεχνολογίας και κατ' επέκταση του εργατικού δικαίου έχουν οδηγήσει στην εφαρμογή των σχετικών διατάξεων περί εργατικού ατυχήματος και σε άλλες πρωτοεμφανιζόμενες στον χώρο του εργατικού δικαίου περιπτώσεις. Ειδική αναφορά μάλιστα θα πρέπει να γίνει στην περίπτωση της τηλεργασίας, κατά την διάρκεια της οποίας το ατύχημα που λαμβάνει χώρα χαρακτηρίζεται ως εργατικό καθότι ο χώρος του σπιτιού στην συγκεκριμένη περίπτωση εξομοιώνεται με τον εργασιακό χώρο εφόσον μάλιστα υπάρχει άμεσος ή ακόμη και έμμεσος σύνδεσμος με την εργασία (συμβαίνει δηλαδή εξ αφορμής αυτής) και γι' αυτό άλλωστε τέθηκε σε ισχύ και σχετική Ευρωπαϊκή Οδηγία (89/391) που προβλέπει την έκταση της ευθύνης του εργοδότη για την προστασία της υγείας και ασφάλειας των τηλεεργαζομένων¹¹⁷. Ακόμη, αναφορικά με την θεματική της τηλεργασίας και δεδομένου ότι είναι ένας τρόπος παροχής εργασίας που εμφανίστηκε πολύ πρόσφατα λόγω της ταχείας τεχνολογικής εξέλιξης, επισημαίνεται ότι ο εργοδότης έχει καθήκοντα προστασίας της υγείας και ασφάλειας των τηλεεργαζομένων και ειδικότερα έχει καθήκον πρόληψης των κινδύνων και γραπτής εκτίμησης των επαπειλούμενων επαγγελματικών κινδύνων¹¹⁸. Περαιτέρω αξίζει να σημειωθεί πως έχει υποστηριχθεί η άποψη πως ο εργοδότης ευθύνεται σε περίπτωση τηλεργασίας για εργατικό ατύχημα μόνο αν αυτό συνέβη στον προκαθορισμένο χώρο που έχει συμφωνηθεί από τις δύο πλευρές (εργατική και εργοδοτική) ότι θα γίνεται η παροχή της τηλεργασίας¹¹⁹ (λ.χ. σε ένα συγκεκριμένο δωμάτιο ενός σπιτιού). Ωστόσο, η άποψη αυτή παρουσιάζει ορισμένα κενά αν λάβουμε υπόψιν ότι μπορεί ο μισθωτός να τραυματιστεί σε άλλο χώρο του σπιτιού εξ αφορμής της παροχής τηλεργασίας (π.χ. αν λόγω βιασύνης να απαντήσει σε κάποια κλήση του εργοδότη τραυματιστεί σε οικιακό χώρο εκτός του συμφωνημένου χώρου τηλεργασίας), θεωρώντας πως στην συγκεκριμένη περίπτωση δεν θα πρέπει το ατύχημα να χαρακτηριστεί ως εργατικό ενώ καταφανώς επήλθε λόγω της παροχής τηλεργασίας. Τέλος επισημαίνεται αναφορικά με την τηλεργασία ότι ο εργοδότης οφείλει να τηρεί απαρέγκλιτα τα χρονικά όρια εργασίας τα οποία έχουν θεσπιστεί για την προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και να μην απασχολεί τον εργαζόμενο πέραν του συμφωνημένου ωραρίου ενώ προς διασφάλιση της τήρησής τους, αναγνωρίστηκε το δικαίωμα αποσύνδεσης των εργαζομένων από τις ηλεκτρονικές συσκευές

¹¹⁷ Α. Στεργίου, ό.π., σελ. 1224, βλ. και Α. Πολυχρονιάδου, Το εργατικό ατύχημα στην κατ' οίκον τηλεργασία, ΕΕργΔ 8/2021

¹¹⁸ Δ. Γούλας, Η τηλεργασία μετά τον ν. 4808/2021, ΕΕργΔ 6/2022, σελ. 647

¹¹⁹ Δ. Γούλας, ό.π., σελ. 648

παροχής εργασίας¹²⁰.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει τέλος το ζήτημα της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία και κατά πόσο θα μπορούσε να αποτελέσει αιτία εργατικού ατυχήματος. Μάλιστα η απαγόρευση κάθε είδους παρενόχλησης στην εργασία, προβλέφθηκε ρητά με τον ν. 4808/2021. Ειδικότερα, υποστηρίζεται πως η παρενόχληση μπορεί να θεωρηθεί ως εργατικό ατύχημα ήτοι βίαιο συμβάν επελθόν εξ αφορμής της εργασίας¹²¹. Αναλυτικότερα για τον χαρακτηρισμό της ηθικής παρενόχλησης ως βίαιου συμβάντος θα πρέπει να μπορεί να προσδιοριστεί το χρονικό σημείο είτε της εκδήλωσης της αιτίας είτε της επέλευσης της βλάβης λόγω της ηθικής παρενόχλησης ως εκδήλωσης ψυχοκοινωνικού – επαγγελματικού κινδύνου, ως εξωτερικού δηλαδή αιτίου που συνέπεια έχει τον έντονο ψυχικό κλονισμό ή συγκίνηση του παθόντος¹²². Μερικά παραδείγματα από την νομολογία συνιστούν η αυτοκτονία εργαζομένης λόγω της μακρόχρονης εξυβριστικής και απειλητικής συμπεριφοράς του εκπροσώπου της εργοδότης εταιρείας καθώς επίσης και η ψύχωση εργαζόμενου ναυτικού λόγω του μη ελεγχόμενου φόβου που του προκλήθηκε επειδή το πλοίο που παρείχε εργασία διήλθε τον Περσικό Κόλπο και έγινε στόχος αεροπορικής επίθεσης λόγω του πολέμου μεταξύ των κρατών του Ιράν και Ιράκ¹²³, δεδομένου ότι ο εργοδότης είχε την ευθύνη για την απόφαση να ακολουθηθεί η συγκεκριμένη πορεία του πλοίου. Στις ανωτέρω περιπτώσεις θεωρείται ότι υπάρχει ηθική παρενόχληση που προκύπτει είτε από απευθείας πράξη του εργοδότη (λ.χ. εξυβριστική συμπεριφορά) είτε από παράλειψη λήψης των απαιτούμενων μέτρων πρόνοιας για την διασφάλιση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων (λ.χ. επιλογή διαφορετικής πορείας πλου για να μην δημιουργηθεί διαρκές αίσθημα φόβου και απειλής στους εργαζομένους). Τέλος, είναι σημαντικό επίσης να σημειωθεί ότι στην περίπτωση εργατικού ατυχήματος εξαιτίας ηθικής παρενόχλησης του εργαζομένου, προβλέπεται αυτοτελής νομική βάση αξίωσης αποζημίωσης. Το άρθρο 12 παρ. 5 ν. 4808/2021 προβλέπει την ευθύνη του εργοδότη για αποζημίωση του εργαζομένου στον οποίο προκλήθηκε η ηθική παρενόχληση ανεξάρτητα από κάθε άλλη βάση (εξαιτίας εργατικού ατυχήματος)¹²⁴.

¹²⁰ Δ. Γούλας, ό.π., σελ.650-651

¹²¹ Π. Κοντογεωργοπούλου, Η ηθική παρενόχληση ω αιτία εργατικού ατυχήματος, ΕΕργΔ 7/2022, σελ. 789

¹²² Π. Κοντογεωργοπούλου, ό.π., σελ. 791

¹²³ Π. Κοντογεωργοπούλου, ό.π., σελ. 790, 792

¹²⁴ Π. Κοντογεωργοπούλου, ό.π., σελ. 796

ΜΕΡΟΣ Β΄:

ΤΟ ΝΑΥΤΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ

I. Η ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΝΑΥΤΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΚΟΙΝΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Η ναυτική εργασία αποτελεί ένα ξεχωριστό πεδίο εφαρμογής κανόνων του εργατικού δικαίου, οι οποίοι μάλιστα παρουσιάζουν σημαντικές διαφοροποιήσεις σε σχέση με τους κοινούς κανόνες του εργατικού δικαίου οι οποίοι εφαρμόζονται στην χερσαία εργασία. Ειδικότερα, στο πλαίσιο των συμβάσεων εργασίας των ναυτικών με τους πλοιοκτήτες – πλοιοκτήτριες εταιρείες, τυγχάνουν εφαρμογής οι διατάξεις του Κώδικα Ιδιωτικού Ναυτικού Δικαίου (ΚΙΝΔ), ο οποίος κυρώθηκε με τον ν. 3816/1958¹²⁵. Παράλληλα, καθοριστικής σημασίας για την εξέλιξη του ναυτεργατικού δικαίου υπήρξε και η συμβολή της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) η οποία από πολύ νωρίς διαπίστωσε την ανάγκη αυξημένης παροχής προστασίας στους εργαζόμενους ναυτικούς λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών εργασίας τους και προχώρησε στην θέσπιση Διεθνών Συμβάσεων, μεταξύ των οποίων συγκαταλέγονται η Σύσταση για τις κοινωνικές συνθήκες και την ασφάλεια των ναυτικών (1976)¹²⁶, η Σύμβαση για την ιατρική εξέταση των ναυτικών (1946)¹²⁷, η Σύμβαση για τις ώρες εργασίας των ναυτικών, τους μισθούς και την επάνδρωση των πλοίων (1996)¹²⁸. Φυσικά, λόγω της φύσης της εργασίας των ναυτικών οι οποίοι περνούν σχεδόν όλο τον χρόνο τους (είτε αυτός συγκαταλέγεται στις ώρες εργασίας τους είτε όχι, με εξαίρεση την αποβίβασή τους στους εκάστοτε λιμένες), η ΔΟΕ ήδη από το 1970 υιοθέτησε την Σύμβαση υπ’ αριθ. 134¹²⁹ η οποία αφορά στην πρόληψη των ατυχημάτων που δύνανται να επέλθουν κατά την παροχή της ναυτικής εργασίας. Η σημαντικότερη ωστόσο συμβολή της ΔΟΕ στο πεδίο του ναυτεργατικού δικαίου εντοπίζεται στην υιοθέτηση της Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας (ΣΝΕ) κατά την 94η ναυτιλιακή σύνοδο στην Γενεύη Ελβετίας, η οποία ενσωμάτωσε και συμπεριέλαβε σε ενιαίο κείμενο όλες τις προγενέστερες Συμβάσεις και Συστάσεις που είχαν ψηφιστεί από τα αρμόδια όργανα της ΔΟΕ και αφορούσαν στην βελτίωση των συνθηκών εργασίας των ναυτικών¹³⁰. Μάλιστα, μεταξύ των ρητών παραδοχών της ΣΝΕ 2006 ήταν και το γεγονός ότι αυτή αποσκοπεί στην διαμόρφωση ποιοτικότερων όρων εργασίας σε παγκόσμιο επίπεδο προκειμένου να δημιουργηθούν ίσοι όροι ανταγωνισμού στην θαλάσσια εργασία¹³¹. Η σύμβαση αυτή μάλιστα, έθεσε ως όρο της την επικύρωσή της από τουλάχιστον 30 κράτη μέλη της ΔΟΕ, ώστε με αυτόν τον τρόπο να εξασφαλιστεί η ευρύτερη εφαρμογή της και η αποτελεσματικότερη προστασία των ναυτικών σε

¹²⁵ Γ. Μικρούδης, *ό.π.*, σελ. 7

¹²⁶ I. Christodoulou – Varotsi – D. Pentsov, *Maritime Work Law Fundamentals: Responsible Shipowners, Reliable Seafarers*, Springer, 2008, σελ. 29

¹²⁷ I. Christodoulou – Varotsi – D. Pentsov, *ό.π.*, σελ. 49

¹²⁸ I. Christodoulou – Varotsi – D. Pentsov, *ό.π.*, σελ. 131

¹²⁹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C134

¹³⁰ <https://www.hcg.gr/el/gia-ton-polith/sas-endiareferei/naytikh-ergasia/symbash-naytikhs-ergasias-2006/>

¹³¹ <https://www.isalos.net/knowledge/diethneis-symvaseis/mlc-2006/>

διεθνές επίπεδο¹³². Σημειώνεται εν προκειμένω, ότι η Ελλάδα κύρωσε την ΣΝΕ 2006, με τον ν. 4078/2012 που την έθεσε σε ισχύ από την 4^η Ιανουαρίου 2014¹³³. Καθίσταται συνεπώς σαφές ότι έχει γίνει αξιόλογη προσπάθεια τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο για την προστασίας των εργαζόμενων ναυτικών και μάλιστα έχουν υπάρξει ειδικές προβλέψεις για την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών στην ναυτική εργασία. Μάλιστα, επισημαίνεται ότι η ναυτική εργασία αποτέλεσε τον πρώτο κλάδο εργασίας στον οποίο προβλέφθηκε και εφαρμόστηκε η αντικειμενική ευθύνη του εργοδότη ήδη με το ΒΔ της 19.04.1835 ακριβώς λόγω της ιδιαιτερότητας και της φύσης της παρεχόμενης εργασίας από τους ναυτικούς (λ.χ. μακρά παραμονή στο πλοίο, εκτέλεση εργασιών στο κατάστρωμα ήτοι σε έδαφος ασταθές, έκθεση στην υγρασία και σε δυσχερείς κλιματολογικές συνθήκες όπως ο δυνατός αέρας και οι πολύ χαμηλές θερμοκρασίες)¹³⁴. Μάλιστα, θα πρέπει να τονιστεί ότι στην ναυτική εργασία πρωταρχικά το πλοίο είναι για τους ναυτικούς όχι μόνο ο χώρος εργασίας τους αλλά και η ίδια η κατοικία τους κατά την διάρκεια των πολύμηνων ταξιδιών τους¹³⁵, ενώ οι κίνδυνοι να επέλθει κάποιο ατύχημα εξαιτίας της κακής συντήρησης του πλοίου είναι αυξημένοι σε σχέση με την χερσαία εργασία καθότι στην ναυτική εργασία οι εργαζόμενοι ναυτικοί βρίσκονται επάνω σε έδαφος συνεχώς κινούμενο¹³⁶ το οποίο εξαρτάται από την καλή λειτουργία των μηχανισμών κίνησης του πλοίου άρα κατ' επέκταση και από την σωστή συντήρησή τους. Τέλος, οι ναυτικοί επειδή ακριβώς μετακινούνται συνεχώς σε διάφορες χώρες, κινδυνεύουν να μην μπορέσουν να αξιοποιήσουν πλήρως τα δικαιώματά τους που απορρέουν από το εργατικό δίκαιο εφόσον το εφαρμοστέο δίκαιο μεταβάλλεται από χώρα σε χώρα¹³⁷. Γίνεται συνεπώς καταφανής ο λόγος για τον οποίο τόσο η εθνική νομοθεσία όσο και η διεθνής κοινότητα έχουν προβλέψει ειδικές διατάξεις για την προστασία των εργαζόμενων ναυτικών και μάλιστα από πολύ νωρίς καθώς η ναυτιλία ήταν ανέκαθεν ένας από τους σημαντικότερους κλάδους της παγκόσμιας οικονομίας.

II. ΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στις συμβάσεις ναυτικής εργασίας (συμβάσεις ναυτολόγησης), τυγχάνει εφαρμογής ο Κώδικας Ιδιωτικού Ναυτικού Δικαίου (ΚΙΝΔ) σε συνδυασμό με τις εκάστοτε ισχύουσες Συλλογικές Συμβάσεις Ναυτικής Εργασίας (ΣΣΝΕ)¹³⁸. Ειδικότερα, το ναυτολογούμενο πλήρωμα, θα πρέπει να είναι καταρτισμένο και απογεγραμμένο στις αρμόδιες υπηρεσίες προκειμένου να προσληφθεί από την ναυτιλιακή επιχείρηση, η δε σύμβαση ναυτολόγησης πρέπει να εγγράφεται στο ναυτολόγιο κατά το άρθρο 53 ΚΙΝΔ ενώ, θα πρέπει να περιέχει τα στοιχεία και ακριβή περιγραφή της ειδικότητας του ναυτολογούμενου εργαζομένου, την ονομασία του πλοίου, τα στοιχεία του εργοδότη (πλοιοκτήτη ή ναυτιλιακής – πλοιοκτήτριας εταιρείας), τα στοιχεία του πλοιάρχου, τον συμφωνημένο μισθό καθώς και την χρονική διάρκεια της σύμβασης ναυτολόγησης¹³⁹. Ως προς τις

¹³² <https://www.isalos.net/knowledge/diethneis-symvaseis/mlc-2006/>

¹³³ <https://www.hcg.gr/el/gia-ton-polith/sas-endiaferei/naytikh-ergasia/symbash-naytikhs-ergasias-2006/>

¹³⁴ I. Christodoulou – Varotsi – D. Pentsov, ό.π., σελ. 10, Π. Παπαθεωρόπουλος, Η παρεχόμενη προστασία στους ναυτικούς σε περίπτωση ασθένειας, προβληματισμοί, προτάσεις αναγκαίων νομοθετικών παρεμβάσεων, 7^ο Διεθνές Συνέδριο Ναυτικού Δικαίου, εκδόσεις Σάκκουλα, 2013, σελ. 309

¹³⁵ I. Christodoulou – Varotsi – D. Pentsov, ό.π., σελ. 9

¹³⁶ I. Christodoulou – Varotsi – D. Pentsov, ό.π., σελ. 10

¹³⁷ I. Christodoulou – Varotsi – D. Pentsov, ό.π., σελ. 10

¹³⁸ I. Ρόκας – Γ. Θεοχαρίδης, Ναυτικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2021, σελ. 118

¹³⁹ I. Ρόκας – Γ. Θεοχαρίδης, ό.π., σελ. 118

υποχρεώσεις του ναυτικού ο ΚΙΝΔ ορίζει ότι πρέπει να τηρούνται τα συμφωνημένα στην σύμβαση ναυτολόγησης καθώς και οι ισχύοντες νόμοι αλλά και οι επικρατούσες συνήθειες στον χώρο του ναυτεργατικού δικαίου (άρθρο 57 ΚΙΝΔ). Οι ως άνω βασικές υποχρεώσεις, συνοδεύονται και εξειδικεύονται περαιτέρω από επί μέρους – παρεπόμενες υποχρεώσεις του ναυτικού όπως για παράδειγμα η υποχρέωση επιβίβασης και παραμονής στο πλοίο κατ' άρθρο 56 ΚΙΝΔ, η υποχρέωση παροχής των συμφωνημένων στην σύμβαση ναυτολόγησης υπηρεσιών, η υποχρέωση συμμόρφωσης με τις εντολές και τις υποδείξεις των προϊσταμένων, η υποχρέωση παροχής υπερωριακής εργασίας όταν απαιτείται κατά το άρθρο 57 παρ. 2 ΚΙΝΔ και η υποχρέωση διατήρησης υπό καλές συνθήκες του χώρου που παραχωρείται στον ναυτικό για την διαμονή του εντός του πλοίου, δεδομένου ότι η φύση της ναυτικής εργασίας απαιτεί την πολυήμερη ή ακόμη και πολύμηνη παραμονή των εργαζομένων – ναυτικών εντός του πλοίου¹⁴⁰. Διευκρινίζεται εν προκειμένω ότι η σύμβαση ναυτολόγησης είναι σύμβαση παροχής μισθωτής εργασίας μεταξύ του ναυτικού και του πλοιοκτήτη – πλοιοκτήτριας εταιρείας ενώ, ο μισθός του ναυτικού συμφωνείται να καταβάλλεται είτε κατά μήνα είτε κατά πλου, σε κάθε δε περίπτωση, θα πρέπει να μην είναι μικρότερος του κατώτατου ορίου που προβλέπει κάθε ΣΣΝΕ, ανάλογα με την κατηγορία του πλοίου για το οποίο ναυτολογείται¹⁴¹. Ωστόσο, δεν απαιτείται για να χαρακτηριστεί μισθωτός ως ναυτικός να έχει εγγραφεί στο ναυτολόγιο και να έχει ασφαλιστεί στο Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο (ΝΑΤ)¹⁴², καθώς πρόκειται για τυπικές προϋποθέσεις¹⁴³, η έλλειψη των οποίων δεν θα πρέπει να αποτρέπει το εκάστοτε δικαστήριο να χαρακτηρίσει την σύμβαση του ναυτικού με τον πλοιοκτήτη (ή την πλοιοκτήτρια εταιρεία) ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και κατ' επέκταση την υπαγωγή του ναυτικού στις ειδικές προστατευτικές διατάξεις του ναυτεργατικού δικαίου.

Έχοντας συνεπώς αναλύσει ορισμένα από τα βασικά θέματα της ναυτικής εργασίας, η οποία διαφοροποιείται από τις διατάξεις που ισχύουν για την χερσαία εργασία, καθώς οι εργασιακές συνθήκες εν προκειμένω διαφέρουν άρδην από τις συνθήκες που επικρατούν στην κοινή μισθωτή εργασία και ως εκ τούτου εφαρμόζεται εν προκειμένω και ειδική – διαφοροποιημένη νομοθεσία, θα πρέπει να εξεταστεί και το νομοθετικό πλαίσιο που εφαρμόζεται στην περίπτωση του ναυτεργατικού ατυχήματος.

III. ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΝΑΥΤΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ

Όπως και ανωτέρω αναλύθηκε, στο δίκαιο της ναυτικής εργασίας ισχύουν κανόνες διαφοροποιημένοι και πιο εξειδικευμένοι σε σχέση με την χερσαία εργασία. Δεν συμβαίνει ωστόσο το ίδιο και στην περίπτωση του ναυτεργατικού ατυχήματος. Ειδικότερα, ως προς τον ορισμό της έννοιας του ναυτεργατικού ατυχήματος, χρησιμοποιείται το άρθρο 1 του ν. 551/1915 στο οποίο παραπέμπει η διάταξη του άρθρου 66 παρ. ΚΙΝΔ. Αναλυτικότερα, επισημαίνεται ότι ως ναυτεργατικό ατύχημα νοείται εκείνο που επήλθε εξαιτίας βιαίου συμβάντος κατά την

¹⁴⁰ Ι. Ρόκας – Γ. Θεοχαρίδης, *ό.π.*, σελ. 119

¹⁴¹ Ι. Ρόκας – Γ. Θεοχαρίδης, *ό.π.*, σελ. 119

¹⁴² Ι. Πιτσιρίκος, *Η σύμβαση ναυτικής εργασίας*, εκδόσεις Σάκκουλα, 2006, σελ. 6

¹⁴³ Ι. Πιτσιρίκος, *ό.π.*, σελ. 16

εκτέλεση ή εξ αφορμής της παροχής της εργασίας του¹⁴⁴. Μάλιστα, το ναυτεργατικό ατύχημα απαιτείται να προκαλεί ανικανότητα προς εργασία για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των τεσσάρων ημερών, δεν θα πρέπει να οφείλεται σε δόλο του παθόντος ναυτικού ενώ παράλληλα, για την στοιχειοθέτηση της έννοιας του ναυτεργατικού ατυχήματος, απαιτείται να υπάρχουν αθροιστικά οι κάτωθι προϋποθέσεις: α) να έχει επέλθει βλάβη του οργανισμού του παθόντος ναυτικού, β) η οποία βλάβη θα πρέπει να οφείλεται σε βίαιο συμβάν, γ) κατά την διάρκεια εκτέλεσης της εργασίας ή σε κάθε περίπτωση εξ αφορμής αυτής, δ) να έχει διάρκεια μεγαλύτερη των τεσσάρων ημερών και τέλος ε) να μην οφείλεται σε δόλο του εργαζόμενου ναυτικού¹⁴⁵. Έτσι λοιπόν, θεσπίζεται και πάλι η – ανεξαρτήτως πταίσματος – αντικειμενική ευθύνη του εργοδότη για την αποζημίωση του ναυτικού με βάση τις διατάξεις του ν. 551/1915¹⁴⁶. Περαιτέρω, ο ναυτικός που υπέστη ναυτεργατικό ατύχημα εξακολουθεί να έχει το κατ' άρθρο 16 παρ. 1 ν. 551/1915 εκλεκτικό δικαίωμα να αιτηθεί την καταβολή αποζημίωσης εξ εργατικού ατυχήματος είτε βάσει των διατάξεων του ν. 551/1915 είτε με βάση τις διατάξεις του κοινού αστικού δικαίου¹⁴⁷. Περαιτέρω, επισημαίνεται ότι δεν αρκεί το εργατικό ατύχημα να προκλήθηκε αποκλειστικά και μόνο εξαιτίας της γενικότερης παράλειψης του εργοδότη να συμμορφωθεί με την γενικότερη υποχρέωση προνοίας έναντι του εργαζομένου και εξαιτίας της μη υπόδειξης της απαιτούμενης στις συναλλαγές επιμέλεια αλλά, αντιθέτως για να χαρακτηριστεί το ατύχημα ως εργατικό κατά την νομολογία του Αρείου Πάγου, θα πρέπει να έχει υπάρξει και παραβίαση των εργοδοτικών υποχρεώσεων που προβλέπονται από ειδική διάταξη νόμου¹⁴⁸. Επιπλέον, διευκρινίζεται ότι ο παθών ναυτικός δύναται να επιδιώξει την ικανοποίηση της μη περιουσιακής του ζημίας, με βάση τις διατάξεις 914 και 932 ΑΚ, ωστόσο δεν θα πρέπει να παραβλεφθεί το γεγονός ότι ο ναυτικός που υπέστη ατύχημα λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών εργασίας του, συναντά μεγάλη πρακτική δυσχέρεια να αποδείξει τόσο τον δόλο του εργοδότη στην πρόκληση του ατυχήματος (αν υφίσταται) όσο και την μη τήρηση των διατάξεων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων¹⁴⁹. Βέβαια, στην περίπτωση αυτή, για να αξιωθεί η αποζημίωση εξ αδικοπραξίας του εργοδότη, θα πρέπει να υφίσταται υπαιτιότητα του τελευταίου (ή κάποιου μέλους του πληρώματος)¹⁵⁰. Αν πάλι, το ατύχημα οφείλεται σε υπαιτιότητα τρίτου, τότε ο τελευταίος θα ευθύνεται σε αποζημίωση μόνο βάσει των διατάξεων περί αδικοπραξίας και ο εργοδότης μόνο με βάση τις διατάξεις του ν. 55/1915 – ΚΙΝΔ χωρίς ωστόσο να μπορεί να προβάλει τον ισχυρισμό περί ευθύνης τρίτου για να απαλλαγεί από την καταβολή της αξιούμενης από τον παθόντα αποζημίωσης και χωρίς βεβαίως και ο τρίτος να έχει το δικαίωμα απαλλαγής από την καταβολή της αποζημίωσης εξ αδικοπραξίας επειδή ακριβώς καταβλήθηκε αποζημίωση στον παθόντα από τον εργοδότη¹⁵¹.

IV. Η ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΝΑΥΤΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 66 ΚΙΝΔ

Σε περίπτωση που ο ναυτικός ασθενήσει κατά την διάρκεια του πλου, τότε σύμφωνα με το άρθρο 66 ΚΙΝΔ, έχει δικαίωμα σε μισθό και νοσηλεία καθ' όλη την διάρκεια του πλου και στην

¹⁴⁴ Ι. Κοροτζής, Ναυτικό Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις Σάκκουλα, 1990, σελ. 182

¹⁴⁵ Μ. Κεφαλάς, Η παρ' ημίν προστασία του ασθενούντος ή υποστάντος ατύχημα ναυτικού, Πειραιεύς, 1973, σελ. 25-26

¹⁴⁶ Ι. Πιτσιρίκος, ό.π., σελ. 120

¹⁴⁷ Ι. Πιτσιρίκος, ό.π., σελ. 120

¹⁴⁸ Ι. Πιτσιρίκος, ό.π., σελ. 121

¹⁴⁹ Ι. Πιτσιρίκος, ό.π., σελ. 122

¹⁵⁰ Μ. Κεφαλάς, ό.π., σελ. 36

¹⁵¹ Μ. Κεφαλάς, ό.π., σελ. 37

περίπτωση λύσης της σύμβασής του λόγω ανάγκης νοσηλείας εκτός του πλοίου εξακολουθεί να έχει το δικαίωμα σε μισθό και νοσηλεία μέχρι και τέσσερις (4) μήνες¹⁵². Στις δαπάνες νοσηλείας, διευκρινίζεται ότι περιλαμβάνεται κάθε δαπάνη που γίνεται με σκοπό την ίαση του ασθενούς ναυτικού (π.χ. φάρμακα, θεραπείες, βελτιωμένη διατροφή) και η κάλυψη των εξόδων οφείλεται από τον εργοδότη μέχρι την πλήρη αποκατάσταση της υγείας του ασθενούς, άλλως μέχρι την διαπίστωση της χρόνιας ανικανότητας ή της μονιμότητας της ασθένειας¹⁵³. Μάλιστα, στην περίπτωση κατά την οποία λύεται η σύμβαση του ναυτικού λόγω ασθένειας, ο ναυτικός δικαιούται κατά το άρθρο 66 ΚΙΝΔ και την καταβολή των εξόδων παλιννόστησης από τον εργοδότη του ενώ περαιτέρω, σε περίπτωση κατά την οποία ο ναυτικός ήταν ήδη ασθενής πριν την κατάρτιση της σύμβασης ναυτολογήσεως και η ασθένεια υποτροπίασε κατά την διάρκεια του πλου, τότε πέραν των εξόδων νοσηλείας και παλιννοστήσεως, δικαιούται και μισθό ασθένειας μέχρι δύο μηνών¹⁵⁴. Επιπλέον, θα πρέπει να επισημανθεί ότι σύμφωνα με το άρθρο 67 ΚΙΝΔ, προϋπόθεση για την εφαρμογή των ως άνω διατάξεων, είναι να μην υπάρχει ευθύνη του ναυτικού για την πρόκληση της ασθένειας, ενώ σε περίπτωση που εξαιτίας του ναυτεργατικού ατυχήματος επήλθε ανικανότητα προς εργασία, υπενθυμίζεται όπως και ανωτέρω αναφέρθηκε πως εφαρμόζεται το κοινό εργατικό δίκαιο όπως αυτό υπαγορεύεται από τις διατάξεις του ν. 551/1915¹⁵⁵. Επίσης, διευκρινίζεται ότι εν προκειμένω, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καλύψει την ασθένεια του ναυτικού είτε αυτή σχετίζεται με την εργασία του συνεπεία παροχής της στο πλοίο είτε όχι¹⁵⁶, ακόμη και όταν οφείλεται μάλιστα σε τρίτο αλλά ακόμη και όταν αυτή προκαλείται από τον ίδιο τον ναυτικό χωρίς όμως υπαιτιότητά του¹⁵⁷. Στην θεματική που αναλύεται στην προκειμένη περίπτωση είναι κομβικό να διευκρινιστεί, τι συμβαίνει στη περίπτωση που η ασθένεια του ναυτικού αποτελεί συνέπεια εργατικού ατυχήματος. Αναλυτικότερα, έχει κριθεί νομολογιακά ότι η εκδήλωση ή ακόμη και η επιδείνωση μιας προϋφιστάμενης νόσου του ναυτικού μετά την σύμβαση ναυτολογήσεως, δεν συνιστά καταρχήν εργατικό ατύχημα αν η επιδείνωση δεν οφείλεται σε βίαιο, εξωτερικό συμβάν το οποίο επήλθε κατά την διάρκεια της παροχής της εργασίας του ναυτικού ή εξ αφορμής αυτής¹⁵⁸. Αντιθέτως, έχει κριθεί ότι όταν η εκδήλωση ή η επιδείνωση προϋπάρχουσας ασθένειας, οφείλεται σε έκτακτη, απρόβλεπτη και αιφνίδια επενέργεια εξωτερικού αιτίου άσχετη προς την βαθμιαία εξασθένηση του ανθρώπινου οργανισμού και άσχετη ως προς τους παθολογικούς παράγοντες που σχετίζονται με τον οργανισμό του παθόντος ναυτικού, τότε υπάρχει εργατικό ατύχημα¹⁵⁹, η κρίση δε του δικαστηρίου γίνεται in concreto και αναλόγως με τα πραγματικά περιστατικά που εισφέρονται ενώπιον του δικαστηρίου. Επιπλέον, έχει γίνει δεκτό ότι σε περίπτωση εμφάνισης ή επιδείνωσης ήδη υπάρχουσας ασθένειας του ναυτικού, αν ο τελευταίος εξακολουθεί να εργάζεται υπό τις συνθήκες που εργαζόταν, οι οποίες όμως επιβαρύνουν πλέον υπέρμετρα τον οργανισμό του και δεν αντιστοιχούν στις δυνάμεις του μετά την εξασθένηση το οργανισμού του λόγω της ασθένειας, τότε και πάλι τα περιστατικά αυτά εμπίπτουν στην έννοια του εργατικού ατυχήματος¹⁶⁰. Επομένως, γίνεται αντιληπτό ότι και στο ναυτεργατικό δίκαιο η έννοια της ασθένειας του ναυτικού μπορεί υπό περιπτώσεις να συνδέεται με την έννοια του ναυτεργατικού ατυχήματος, ως συνέπεια αυτού και επομένως, στις

¹⁵² Ι. Πιτσιρίκος, ό.π., σελ. 109

¹⁵³ Ι. Πιτσιρίκος, ό.π., σελ. 110

¹⁵⁴ Π. Παπαθεοδωρόπουλος, ό.π., σελ. 314

¹⁵⁵ Ι. Ρόκας – Γ. Θεοχαρίδης, ό.π., σελ. 120, Π. Παπαθεοδωρόπουλος, ό.π., σελ. 314

¹⁵⁶ ΑΠ 961/2018, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»

¹⁵⁷ Ι. Πιτσιρίκος, ό.π., σελ. 109

¹⁵⁸ Ι. Πιτσιρίκος, ό.π., σελ. 118

¹⁵⁹ Ι. Πιτσιρίκος, ό.π., σελ. 119, Ι. Κοροτζής, ό.π., σελ. 182-183

¹⁶⁰ Ι. Πιτσιρίκος, ό.π., σελ. 119

περιπτώσεις αυτές, εφαρμόζονται συνδυαστικά οι διατάξεις του ΚΙΝΔ (άρθρο 66) μαζί με τις διατάξεις του ν. 551/1915¹⁶¹. Τέλος, αξίζει να αναφερθεί ότι τα ανωτέρω δικαιώματα, ο εργαζόμενος – ναυτικός έχει και στην περίπτωση κατά την οποία η ασθένεια εμφανίζεται μετά την λύση της σύμβασης ναυτολόγησης, εφόσον αποδειχθεί ότι αυτή επήλθε ως αποτέλεσμα της εργασίας του ναυτικού στο πλοίο και μάλιστα αν η σύμβαση ναυτολόγησης ελύθη κοινή συναινέσει του ναυτικού και του εργοδότη, ορίζεται ότι η αγωγή με τις αξιώσεις του ναυτικού θα πρέπει να ασκηθεί εντός προθεσμίας τεσσάρων (4) μηνών από την λύση της σύμβασης ναυτολόγησης και παράλληλα θα πρέπει να διαταχθεί πραγματογνωμοσύνη για να διαπιστωθεί ο αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ της δημιουργηθείσας ασθένειας και της ναυτικής εργασίας (άρθρο 3 παρ. 7 ν.δ. 2652/1953)¹⁶².

Ως προς τον παρεχόμενο μισθό σε περίπτωση ασθένειας του ναυτικού, θα πρέπει να σημειωθεί ότι ως μισθός στον ασθενήσαντα ναυτικό, χορηγείται ο συμβατικός μισθός του μαζί με το αντίτιμο της τροφής, εκτός αν η τελευταία δεν καταβάλλεται σε είδος οπότε χορηγείται η ανάλογη προσαύξηση στον καταβαλλόμενο μισθό¹⁶³. Άλλωστε, στις εκάστοτε ΣΣΝΕ περιλαμβάνονται συχνά ειδικές ρυθμίσεις για την καταβολή και το ύψος του μισθού ασθενείας¹⁶⁴. Κρίσιμη στην περίπτωση αυτή και άξια αναφοράς είναι η διάταξη του άρθρου 66 παρ. 3 ΚΙΝΔ όπου προβλέπεται ότι υπάρχει δυνατότητα να συνομολογείται ειδικός μισθός ασθενείας, δυνατότητα που αξιοποιήθηκε κατά την κατάρτιση πολλών ΣΣΝΕ καθώς συνήθως προβλεπόταν η καταβολή μισθού ασθενείας ίσου με το 75% του βασικού μισθού της εκάστοτε ΣΣΝΕ, ενώ τα νεότερα χρόνια προβλέπεται πλέον η καταβολή του 100% του βασικού μισθού της εκάστοτε ισχύουσας ΣΣΝΕ συμπεριλαμβανομένων των εξόδων τροφής¹⁶⁵.

V. ΤΟ ΕΦΑΡΜΟΣΤΕΟ ΔΙΚΑΙΟ ΣΤΟ ΝΑΥΤΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ

Ζητήματα ως προς την εφαρμογή της νομοθεσίας για το ναυτεργατικό ατύχημα, μπορεί να προκύψουν ως προς την εφαρμογή του δικαίου του κράτους στο οποίο βρίσκεται το πλοίο. Ειδικότερα, για πολλά χρόνια από το τέλος του Β΄ Παγκοσμίου πολέμου και έπειτα κυριαρχούσε στην ναυτιλία η επιλογή των επονομαζόμενων σημαίων «ευκολίας» ή άλλως σημαίων «ευκαιρίας» (flags of convenience) δηλαδή επιλεγόταν ως εφαρμοστέο το δίκαιο της χώρας της σημαίας που έφερε το πλοίο και κατ' επέκταση, οι σημαίες «ευκολίας» έδιναν την δυνατότητα στις πλοιοκτήτριες επιχειρήσεις να έχουν νομοθετικές ελαφρύνσεις όπως για παράδειγμα επιλογή σημαίας κράτους με χαμηλό φορολογικό καθεστώς ή τα χαμηλά έξοδα νηολόγησης¹⁶⁶. Ως συνέπεια του φαινομένου αυτού ωστόσο, ήταν και η επιλογή σημαίας καθεστώτων με ανεπαρκείς για την προστασία των ναυτικών προστατευτικές διατάξεις εργατικού δικαίου αλλά και κοινωνικής ασφάλισης καθώς επίσης και η εξάπλωση του φαινομένου του «κοινωνικού dumping»¹⁶⁷. Αναλυτικότερα, μέσω του κοινωνικού dumping επιτυγχάνεται η δημιουργία αθέμιτου ανταγωνισμού καθώς, επιλέγεται η εφαρμογή νομοθεσιών που προβλέπουν χαμηλούς

¹⁶¹ Ι. Ρόκας – Γ. Θεοχαρίδης, ό.π., σελ. 120, ΕφΠειρ 109/2019, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»

¹⁶² Π. Παπαθεοδωρόπουλος, ό.π., σελ. 315

¹⁶³ Ι. Πιτσιρίκος, ό.π., σελ. 113

¹⁶⁴ Ι. Πιτσιρίκος, ό.π., σελ. 113, Μ. Κεφαλάς, ό.π., σελ. 13

¹⁶⁵ Π. Παπαθεοδωρόπουλος, ό.π., σελ. 314

¹⁶⁶ Δ. Κιλτίδου, Οι διεθνείς, υπερεθνικές και διεθνικές ρυθμίσεις του χρόνου ναυτικής εργασίας και οι επιπτώσεις του στη ναυτική ασφάλεια, εκδόσεις Σάκκουλα, 2021, σελ. 34-35

¹⁶⁷ Δ. Κιλτίδου, ό.π., σελ. 35, 38

μισθούς και χειρότερες συνθήκες εργασίας σε σχέση με άλλα κράτη, επειδή ακριβώς κάτι τέτοιο είναι οικονομικά συμφερότερο για τις ναυτιλιακές επιχειρήσεις καθώς αυξάνουν κατ' αυτόν τον τρόπο την ανταγωνιστικότητά τους¹⁶⁸. Συμπεραίνει συνεπώς εύκολα κανείς ότι το ναυτεργατικό ατύχημα ενίοτε παρουσιάζει πλείστα στοιχεία αλλοδαπότητας. Στην περίπτωση του ναυτεργατικού ατυχήματος που λαμβάνει χώρα στην αλλοδαπή, υποστηρίχθηκε αρχικά ότι το εφαρμοστέο δίκαιο είναι εκείνο που προβλέπεται στο άρθρο 26 ΑΚ¹⁶⁹. Στο συγκεκριμένο άρθρο υπαγορεύεται ότι εφαρμοστέο είναι το δίκαιο που διεπράχθη το αδίκημα – η αδικοπραξία. Επομένως, στο ναυτεργατικό ατύχημα δεχόταν αρχικά η νομολογία πως πρέπει να εφαρμόζεται το δίκαιο του τόπου όπου επήλθε το ατύχημα, κάτι που ωστόσο δημιουργούσε μεγάλες ανισότητες ως προς τα εργασιακά δικαιώματα και το ύψος της οφειλόμενης αποζημίωσης έτσι ώστε η προστασία του ναυτικού να επαφίεται καθαρά στην τύχη του, σε ποιον δηλαδή τόπο θα επέρχεται το ατύχημα και τι δικαιώματα θα του εξασφαλιζόνταν ή όχι από το δίκαιο της *lex loci accidenti*¹⁷⁰. Με την πάροδο του χρόνου όμως και επειδή η ανωτέρω αρχική λύση δημιουργούσε τις ανισότητες που αναλύθηκαν, προκρίθηκε η εφαρμογή του άρθρου 25 ΑΚ όπου προβλέπεται η εφαρμογή του δικαίου του τόπου της ενοχικής σύμβασης, αφού τα βασικά αποτελέσματα του ατυχήματος αναπτύσσονται μετά την επέλευσή του, στον τόπο της επικράτειας στην οποία καταρτίζεται η σύμβαση¹⁷¹. Επισημαίνεται μάλιστα, ότι η επιλογή αυτή δεν έρχεται σε αντίθεση με το άρθρο 92 παρ. 1 της Διεθνούς Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών, η οποία κυρώθηκε από τον εθνικό νομοθέτη με τον ν. 2321/1995 και προβλέπει την εξουσία του κράτους σημαίας επί του πλοίου ως προς τα ζητήματα δημοσίου δικαίου, όχι όμως και ως προς τα ζητήματα που αφορούν το ιδιωτικό δίκαιο στο οποίο υπάγονται και οι αξιώσεις που απορρέουν από την σύμβαση ναυτολόγησης (σύμβαση εργασίας)¹⁷². Επιπλέον, επισημαίνεται ότι από την 01^η.04.1991 οι ενοχικές συμβάσεις που καταρτίζονται διέπονται από την Σύμβαση της Ρώμης, κυρωθείσα στο ελληνικό δίκαιο με τον ν. 1792/1988 με υπερνομοθετική ισχύ και σύμφωνα με την οποία το εφαρμοστέο δίκαιο είναι καταρχήν εκείνο που επιλέχθηκε από τα μέρη με κοινή τους συναίνεση¹⁷³. Επίσης, εξετάζονται τα κριτήρια επιλογής του εφαρμοστέου δικαίου (μεταξύ άλλων και για την αποτελεσματικότερη προστασία του ασθενέστερου μέρους στην σύμβαση και εν προκειμένω του εργαζομένου) αλλά παράλληλα ενδέχεται να συμπληρώνεται η εφαρμογή του εκάστοτε δικαίου από κανόνες της *lex fori*¹⁷⁴. Σε κάθε δε περίπτωση απαγορεύεται κατά το άρθρο 6 παρ. 1 της ως άνω Συμβάσεως να αποστερείται ο εργαζόμενος τα κατοχυρωμένα στον τόπο παροχής της εργασίας του δικαιώματα. Θα πρέπει δηλαδή, το εφαρμοστέο δίκαιο που επιλέγεται στην εκάστοτε περίπτωση, να εξασφαλίζει τουλάχιστον την ίδια ή ανώτερη προστασία και αναγνώριση των εργασιακών δικαιωμάτων το ναυτικού σε σχέση με την *lex loci laboris*¹⁷⁵. Στην πράξη τα παραπάνω συνεπάγονται, την εξέταση από τον δικαστή της επιλογής του εφαρμοστέου δικαίου καθώς και την τυχόν ύπαρξη αναγκαστικού δικαίου διατάξεων που δεν επιδέχονται επιλογής (και αποποίησης από τον εργαζόμενο) και σε περίπτωση μη ύπαρξης επιλεγμένου δικαίου, τότε θα πρέπει να εξεταστεί ποιο δίκαιο είναι το συναφέστερο με την υπόθεση, για την εξεύρεση του οποίου θα πρέπει να χρησιμοποιηθούν κυρίως ποιοτικά και όχι ποσοτικά κριτήρια, θα πρέπει

¹⁶⁸ Δ. Κιλτίδου, ό.π., σελ. 39

¹⁶⁹ Γ. Κοντοσέας, Η παρεχόμενη προστασία στους ναυτικούς σε περίπτωση ασθένειας, προβληματισμοί, προτάσεις αναγκαίων νομοθετικών παρεμβάσεων, 7^ο Διεθνές Συνέδριο Ναυτικού Δικαίου, εκδόσεις Σάκκουλα, 2013, σελ. 32

¹⁷⁰ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 260, ΕφΠειρ 149/2018, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»

¹⁷¹ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 261

¹⁷² Δ. Λαδάς, ό.π., σελ. 395-396, ΕφΠειρ (ΜΟΝ) 229/2016, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»

¹⁷³ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 261, 264

¹⁷⁴ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 264

¹⁷⁵ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 265

δηλαδή να εξετάζεται η ουσιαστική συνάφεια και ο τοπικός δεσμός με την υπόθεση παρά το αν υπάρχουν αριθμητικά περισσότερες ενδείξεις για την εφαρμογή ενός συγκεκριμένου δικαίου¹⁷⁶. Σε κάθε περίπτωση, αν με βάση τα διάφορα κριτήρια (π.χ. τόπος παροχής εργασίας, συμφωνηθέν εφαρμοστέο δίκαιο, χώρα ναυτολόγησης, εθνικότητα, έδρα ναυτιλιακής επιχείρησης) δεν υπάρχει και πάλι δυνατότητα διαπίστωσης του στενότερα συνδεόμενου¹⁷⁷ με την σύμβαση ναυτολόγησης δικαίου, τότε θα πρέπει να εφαρμοστεί το δίκαιο του τόπου παροχής εργασίας¹⁷⁸. Ανακεφαλαιώνοντας λοιπόν, για τις συμβάσεις ναυτολόγησης που καταρτίστηκαν πριν την 01^η.04.1991 εφαρμόζεται το άρθρο 25 ΑΚ ενώ για όλες τις μεταγενεστέρως καταρτισθείσες (αλλά και τις μεταγενέστερες ενοχές που προέκυψαν από τις ήδη υπάρχουσες συμβάσεις μετά όμως την 01^η.04.1991), εφαρμόζεται ο Κανονισμός του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου υπ' αριθ. 593/2008 (Ρώμη Ι)¹⁷⁹ μαζί με την Κοινοτική Σύμβαση της Ρώμης. Ειδική μνεία θα πρέπει να γίνει για τις συναφθείσες ΣΣΝΕ, που δεν τυγχάνουν εφαρμογής στην περίπτωση που το ελληνικό δίκαιο δεν κρίνεται ότι είναι το εφαρμοστέο, καθότι δεν θεωρούνται κανόνες αναγκαστικού δικαίου¹⁸⁰. Άλλωστε, ως προς την διεθνή δικαιοδοσία των δικαστηρίων σύμφωνα με τον Κανονισμό 1215/2012 που τροποποίησε και αντικατέστησε τον Κανονισμό 44/2001 ο οποίος είχε προηγουμένως αντικαταστήσει την Σύμβαση των Βρυξελλών (1968), θεωρήθηκε ότι οι ΣΣΕ και οι επιγενόμενες διαφορές που προκύπτουν από αυτές, δεν ανήκουν στο πεδίο εφαρμογής του πέμπτου τμήματος του Κανονισμού 1215/2012 ωστόσο με διασταλτική ερμηνεία μπορούν οι διαφορές αυτές να υπαχθούν στο εν γένει πεδίο εφαρμογής του καθώς στο άρθρο 1 του ως άνω Κανονισμού γίνεται λόγος για αστικές και εμπορικές υποθέσεις στις οποίες εμπίπτουν και οι διαφορές από ΣΣΕ¹⁸¹. Περαιτέρω θα πρέπει να αναφερθεί ότι σε περίπτωση που εφαρμοστέο δίκαιο κρίνεται το ελληνικό, τότε οι ΣΣΝΕ στο πεδίο των οποίων εμπίπτει η υπό κρίση σύμβαση ναυτολόγησης εφαρμόζονται ως κανόνες ουσιαστικού δικαίου¹⁸² από την στιγμή που έχουν εκδοθεί με βάση το άρθρο 1 Α.Ν. 3276/1944 και έχουν κυρωθεί με απόφαση του Υπουργού Εμπορικής Ναυτιλίας και έχουν δημοσιευθεί στο ΦΕΚ, οπότε κατ' αυτόν τον τρόπο αποτελούν μέρος του ουσιαστικού εθνικού δικαίου¹⁸³.

VI. ΤΟ ΝΑΥΤΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ ΣΤΗΝ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

Η ελληνική δικαιοσύνη έχει κληθεί πολλές φορές να αποφανθεί επί ζητημάτων ναυτεργατικού ατυχήματος, στα οποία εφαρμόστηκε και εξειδικεύτηκε σε πολύ ευρύ πλαίσιο ο ν. 551/1915, αφού μάλιστα στην χερσαία εργασία οι περισσότεροι εργαζόμενοι υπάγονταν στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. και συνεπώς εφαρμόζοταν το ειδικό καθεστώς επί εργατικού ατυχήματος που προβλέφθηκε στον ν. 1846/1951¹⁸⁴. Έτσι, μεταξύ άλλων, έχει κριθεί ότι συνιστά εργατικό ατύχημα εξ αφορμής της εργασίας του ναυτικού και το ατύχημα που επέρχεται κατά τον χρόνο που δεν παρέχει την εργασία του στο πλοίο αλλά βρίσκεται εντός αυτού λόγω του πλου και με βάση την σύμβαση ναυτολόγησης. Ειδικότερα, έχει κριθεί ότι ναυτεργατικό ατύχημα εξ αφορμής της ναυτικής εργασίας υπάρχει όταν τραυματίζεται ο ναυτικός κατά την διάρκεια δραστηριοτήτων ψυχαγωγίας

¹⁷⁶ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 267

¹⁷⁷ ΕφΠειρ 321/2019, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»

¹⁷⁸ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 267

¹⁷⁹ Γ. Κοντοσέας, ό.π., σελ. 325

¹⁸⁰ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 268-269

¹⁸¹ Δ. Κιλτίδου, ό.π., σελ. 308-309

¹⁸² ΕφΠειρ 2/2019, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»

¹⁸³ Δ. Λαδάς, ό.π., σελ. 393

¹⁸⁴ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 61

του πληρώματος στο πλοίο¹⁸⁵, ο πνιγμός ναυτικού που απομακρύνθηκε από το πλοίο και προσπάθησε να επιστρέψει σε αυτό κολυμπώντας¹⁸⁶, το τροχαίο ατύχημα που προκλήθηκε κατά την επιστροφή του ναυτικού στην οικία του μετά την αποβίβαση από το πλοίο εργασίας¹⁸⁷ αλλά και ο θάνατος ναυτικού που επήλθε εξαιτίας της σύγκρουσης πλοίων¹⁸⁸, ακόμη και ο θάνατος ναυτικού που επήλθε σε ναυάγιο πλοίου¹⁸⁹. Εν προκειμένω, δεν θα μπορούσε να κριθεί διαφορετικά η περίπτωση του τροχαίου ατυχήματος ναυτικού εφόσον νομολογικά έχει γίνει δεκτό ότι και στην χερσαία εργασία το τροχαίο ατύχημα που προκαλείται κατά την μετάβαση από και προς την εργασία του εργαζομένου, συνιστά εργατικό ατύχημα. Επιπλέον, αξίζει να αναφερθεί πως η νομολογία έχει δεχτεί πως ο θάνατος ναυτικού εξαιτίας λήψης λανθασμένων φαρμάκων σε συνδυασμό με την κατανάλωση αλκοόλ συνιστά εργατικό ατύχημα ακόμη και αν η λανθασμένη λήψη των φαρμάκων οφειλόταν σε δική του υπαιτιότητα¹⁹⁰. Σημαντικό είναι να τονιστεί ότι λόγω της φύσης της εργασίας των ναυτικών και της υποχρέωσής τους εκ των πραγμάτων να διαμένουν εντός του πλοίου κατά τη διάρκεια του πλου, η οποία μάλιστα συνήθως είναι πολύμηνη, η νομολογία σε πολλές περιπτώσεις έχει δεχθεί την ύπαρξη ναυτεργατικού ατυχήματος κατά την διάρκεια που ναι μεν δεν παρέχεται εργασία από τον ναυτικό αλλά αυτός ψυχαγωγείται στο πλαίσιο κάλυψης βασικών ψυχικών αναγκών του κατά την διάρκεια του πλου. Πιο αναλυτικά έχει γίνει δεκτό ότι συνιστά ναυτεργατικό ατύχημα ο θάνατος ναυτικού λόγω κατανάλωσης νοθευμένων ποτών καθώς και ο τραυματισμός του κατά την διάρκεια ψυχαγωγίας εν μέσω ταξιδιού βάσει της συμβάσεως ναυτολόγησης, αφού αποβιβάστηκε, επειδή ακριβώς η ψυχαγωγία του ναυτικού αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της καλής ψυχικής του υγείας¹⁹¹. Ωστόσο, η νομολογία δεν δέχεται ως εργατικό ατύχημα τον θάνατο ναυτικού εξαιτίας πνευμονικού και εγκεφαλικού οιδήματος από αίτια παθολογικά εφόσον οι εξετάσεις πριν την επιβίβασή του στο πλοίο δεν υποδείκνυαν την ύπαρξη προβλήματος υγείας και αφού ο ίδιος δεν είχε προγενέστερα παραπονεθεί για οποιαδήποτε ενόχληση¹⁹². Επιπλέον, μια αυστηρή θέση που κράτησε η νομολογία και η οποία έχει επικριθεί, ήταν η μη αποδοχή ως εργατικού ατυχήματος του τροχαίου ατυχήματος που υπέστη ναυτικός ο οποίος κατέβηκε από το πλοίο προκειμένου να τηλεφωνήσει για να πληροφορηθεί σχετικά με την υγεία του πατέρα του και να πάρει έναν καφέ, καθώς το δικαστήριο θεώρησε πως θα μπορούσε ο ναυτικός να μην έχει εξέλθει του πλοίου σε αυτήν την περίπτωση¹⁹³. Αυτή η θέση, έρχεται σε αντίθεση με την κατά βάση πάγια θέση της ως προς τα ατυχήματα κατά την διάρκεια της ψυχαγωγίας των ναυτικών εκτός του πλοίου (π.χ. τραυματισμοί, θάνατος λόγω νοθευμένων ποτών), γι' αυτό και επικρίθηκε¹⁹⁴. Ωστόσο, θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι ο τραυματισμός ναυτικού κατά την διάρκεια εξόδου αναψυχής του δεν έχει ανέκαθεν θεωρηθεί ως εργατικό ατύχημα αλλά απαιτείται σε κάθε περίπτωση να υπάρχει ένας χαλαρός έστω αιτιώδης σύνδεσμος με την παροχή εργασίας. Έτσι, έχει κριθεί ότι δεν συνιστά εργατικό ατύχημα το τροχαίο ατύχημα κατά την έξοδο αναψυχής ναυτικού με προορισμό την Θεσσαλονίκη από λιμένα της Φθιώτιδας όπου ήταν αγκυροβολημένο το πλοίο καθώς δεν ήταν

¹⁸⁵ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 62

¹⁸⁶ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 62

¹⁸⁷ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 62

¹⁸⁸ ΕφΠειρ 641/2018, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»

¹⁸⁹ ΕφΠειρ (ΜΟΝ) 230/2016, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»

¹⁹⁰ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 63

¹⁹¹ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 63

¹⁹² ΑΠ 1424/2015, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»

¹⁹³ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 65

¹⁹⁴ Γ. Μικρούδης, ό.π., σελ. 65

απαραίτητο για την ψυχαγωγία του να απομακρυνθεί τόσο από τον τόπο παραμονής του πλοίου¹⁹⁵. Παράλληλα, η εξαφάνιση του ναυτικού έχει κριθεί ότι αποτελεί περίπτωση εργατικού ατυχήματος, εφόσον η παραμονή του ναυτικού στο πλοίο κατά την διάρκεια του πλου είναι υποχρεωτική, ακόμη και αν δεν διευκρινίζονται οι συνθήκες θανάτου του¹⁹⁶, καθώς τεκμαίρεται με βάση την λογική ο πνιγμός του¹⁹⁷. Επίσης, έχει κριθεί ότι παρότι η απόφραξη των στεφανιαίων αρτηριών του ναυτικού συνιστά μεν αιφνίδιο γεγονός, αυτό από μόνο του δεν χαρακτηρίζεται ως εργατικό ατύχημα αν δεν υπάρχει αιτιώδης συνάφεια με τις συνθήκες εργασίας που δύνανται να προκαλέσουν κάτι τέτοιο¹⁹⁸. Ακόμη, ο πνιγμός μελών του πληρώματος εξαιτίας εκτροπής του πλοίου θεωρείται εργατικό ατύχημα από τη νομολογία εφόσον δεν οφείλεται σε αμέλεια λήψης μέτρων κατάλληλων για την ασφάλεια των ναυτικών αλλά σε πρωτοβουλία του πλοιαρχου να επιλέξει πλευση αντίθετη με ό,τι υπαγορεύουν οι κανόνες ασφαλούς ναυσιπλοΐας¹⁹⁹. Εργατικό ατύχημα είναι δυνατόν να υφίσταται ναυτικός και στην περίπτωση εμφράγματος λόγω έντονου άγχους – εργασιακού στρες που δέχεται ο ναυτικός από προϊστάμενό του²⁰⁰, εφόσον μάλιστα η νομολογία παγίως δέχεται την δυνατότητα πρόκλησης εργατικού ατυχήματος λόγω έντονης ψυχικής πίεσης²⁰¹. Τέλος, ολοκληρώνοντας την επισκόπηση της νομολογίας γύρω από την θεματική του ναυτεργατικού ατυχήματος, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν δύο ακόμη υποθέσεις, οι οποίες αξίζει να αναφερθούν. Η πρώτη, πρόκειται για την περίπτωση κατά την οποία κρίθηκε πως υφίσταται εργατικό ατύχημα όταν επέρχεται πτώση και τραυματισμός του ναυτικού εξαιτίας ψυχοσυναισθηματικής σύγχυσης μετά την μετάβασή του στην πλοιοκτήτρια – εργοδότη εταιρεία προκειμένου να διεκδικήσει τα εργασιακά του δικαιώματα²⁰². Παρατηρεί συνεπώς κανείς από όλο το εύρος της αναλυθείσας νομολογίας ότι τα δικαστήρια προσδίδουν έμφαση κατά τον χαρακτηρισμό ενός ατυχήματος ως εργατικού, τόσο στην σωματική υγεία και ασφάλεια όσο και στην ψυχική υγεία των εργαζομένων, η αμέλεια της οποίας μπορεί να οδηγήσει στην εκδήλωση βαρέων παθολογικών νοσημάτων. Η δεύτερη περίπτωση που παρουσιάζει επίσης ενδιαφέρον, έγκειται στην αποδοχή από το δικαστήριο της ύπαρξης ναυτεργατικού ατυχήματος όταν εργαζόμενος ναυτικός που διέμενε σε διαμέρισμα μισθωμένο από την πλοιοκτήτρια εταιρεία στην οποία εργαζόταν, ξύπνησε κατά την διάρκεια της νύχτας μετά από εφιάλτη και ασυνείδητα έπεσε από το παράθυρο με συνέπεια τον σοβαρό τραυματισμό του²⁰³. Εν προκειμένω, η πλοιοκτήτρια δεν παραβίασε διατάξεις περί προστασίας της υγείας και της ασφάλειας του μισθωτού καθότι δεν θα μπορούσε κατά τα διδάγματα της κοινής πείρας να προβλεφθεί ένα τέτοιο γεγονός, ωστόσο, ευθύνεται αντικειμενικά ως εργοδότης εφόσον ο ναυτικός ευρίσκετο σε τόπο της επιλογής της χάριν της εκπληρώσεως της σύμβασης εργασίας του και συνεπώς βρισκόταν στην σφαίρα επιρροής της εργοδότης επιχείρησης.

¹⁹⁵ Γ. Μικρούδης, *ό.π.*, σελ. 64

¹⁹⁶ Κ. Παπαδημητρίου, *ό.π.*, σελ. 479

¹⁹⁷ Γ. Μικρούδης, *ό.π.*, σελ. 65

¹⁹⁸ Σ. Λεκέας, *Ναυτική Εργασία*, Νομική Βιβλιοθήκη, 2002, σελ. 294

¹⁹⁹ Σ. Λεκέας, *Ναυτική Εργασία*, Νομική Βιβλιοθήκη, 2002, σελ. 300

²⁰⁰ Σ. Λεκέας, *Ναυτική Εργασία*, Νομική Βιβλιοθήκη, 2002, σελ. 301

²⁰¹ ΑΠ 1067/2021, ΕΕργΔ, 4/2022

²⁰² Κ. Παπαδημητρίου, *ό.π.*, σελ. 479

²⁰³ Γ. Μικρούδης, *ό.π.*, σελ. 65

ΜΕΡΟΣ Γ΄:

Η ΠΡΟΛΗΨΗ ΤΩΝ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

I. ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΤΗΡΗΣΗΣ ΜΕΤΡΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Ένα μεγάλο ζήτημα ως προς την θεματική του εργατικού ατυχήματος αποτελεί, η εξεύρεση τρόπων αποτελεσματικής προστασίας των εργαζομένων από τους κινδύνους οι οποίοι μπορούν να έχουν ως συνέπεια την πρόκληση εργατικού ατυχήματος. Έτσι, θεμελιώδη παράγοντα στην πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων αποτελεί ο ρόλος του εργοδότη ο οποίος υπέχει μεταξύ άλλων και την υποχρέωση να τηρεί τα απαραίτητα μέτρα υγείας και ασφάλειας για την αποτελεσματική προστασία των εργαζομένων από τους επαγγελματικούς κινδύνους. Στο ελληνικό δίκαιο περιλαμβάνονται όροι και διατάξεις που υπαγορεύουν τις εργοδοτικές υποχρεώσεις ως προς την τήρηση μέτρων για την εξασφάλιση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων. Ειδικότερα, ήδη από το 1985 με το νόμο πλαίσιο 1568/1985 εισήχθησαν ρυθμίσεις για την ασφάλεια στους χώρους εργασίας και την προστασία της υγείας των εργαζομένων, οι οποίες καταλάμβαναν το μεγαλύτερο φάσμα των δραστηριοτήτων τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημοσίου τομέα²⁰⁴. Παράλληλα εκδόθηκε μια σειρά κοινοτικών Οδηγιών (89/391/ΕΟΚ, 91/383/ΕΟΚ) οι οποίες ενσωματώθηκαν στο εθνικό δίκαιο μέσα από διάφορα νομοθετήματα, τα οποία κωδικοποιήθηκαν εν τέλει από τον ν. 3850/2010 και εισήχθη στην ελληνική νομοθεσία και ο ν. 4052/2012 που ενσωμάτωσε τις διατάξεις της Οδηγίας 2007/30 της Ευρωπαϊκής Ένωσης²⁰⁵. Περαιτέρω, αξίζει να σημειωθεί ότι με τον ν. 1568/1985 εισήχθησαν δύο νέοι θεσμοί που αποσκοπούσαν στην διασφάλιση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στον εργασιακό χώρο, ήτοι ο θεσμός του τεχνικού ασφαλείας και του ιατρού εργασίας²⁰⁶. Επιπλέον, προβλέφθηκε η τήρηση ατομικού βιβλιαρίου επαγγελματικού κινδύνου για κάθε εργαζόμενο και θεσπίστηκε ο θεσμός των Εξωτερικών Υπηρεσιών Προστασίας και Πρόληψης²⁰⁷. Αναλυτικότερα, φαίνεται εν προκειμένω η παρέμβαση του κρατικού νομοθέτη προκειμένου να εξασφαλίσει την όσο το δυνατόν αποτελεσματικότερη προστασία των εργαζομένων στους χώρους εργασίας. Επιπλέον, με βάση τον ν. 1767/1988 προβλέφθηκε η σύσταση Επιτροπής Υγείας και Ασφάλειας της εργασίας (ΕΥΑΕ) για τις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 50 άτομα ενώ για τις επιχειρήσεις που απασχολούν από 20-50 άτομα υπάρχει ο θεσμός των εκλεγμένων εκπροσώπων²⁰⁸. Η σύσταση ΕΥΑΕ διαφέρει ανάλογα με τον αριθμό των απασχολούμενων εργαζομένων στην επιχείρηση και αποτελεί σε κάθε περίπτωση δικαίωμα των εργαζομένων, η σύστασή της δηλαδή επαφίεται στην πρωτοβουλία του συμβουλίου εργαζομένων, το οποίο υποδεικνύει τα μέλη της επιτροπής, η οποία αποφαινεται επί θεμάτων υγείας και ασφάλειας στην επιχείρηση²⁰⁹. Μάλιστα, σε περίπτωση απουσίας συμβουλίου εργαζομένων, η ΕΥΑΕ εκλέγεται από την Γενική Συνέλευση του

²⁰⁴ Ι. Κουκιάδης, *ό.π.*, σελ. 653

²⁰⁵ Ι. Κουκιάδης, *ό.π.*, σελ. 654

²⁰⁶ Ι. Ληξουριώτης, *ό.π.*, σελ. 763

²⁰⁷ Ι. Ληξουριώτης, *ό.π.*, σελ. 766

²⁰⁸ Ι. Κουκιάδης, *ό.π.*, σελ. 659

²⁰⁹ Ι. Κουκιάδης, *ό.π.*, σελ. 659

προσωπικού της επιχείρησης, με βάση το άρθρο 3 του ν. 1568/1985²¹⁰. Περαιτέρω, η ΕΥΑΕ αποτελεί όργανο συμβουλευτικό με δικαίωμα να επιβλέπει τις συνθήκες εργασίας και να προτείνει μέτρα πρόληψης σοβαρών εργατικών ατυχημάτων, έχει δικαίωμα να ενημερώνεται για τα εργατικά ατυχήματα που λαμβάνουν χώρα στην επιχείρηση αλλά και για τον σχεδιασμό εισαγωγής τεχνολογιών που θα μπορούσαν να καταστήσουν τον χώρο εργασίας πιο επικίνδυνο για το εργαζόμενο στην επιχείρηση προσωπικό ενώ παράλληλα, έχει δικαίωμα να λαμβάνει την γνώμη εξειδικευμένων επιστημόνων για θέματα υγείας και ασφάλειας στην επιχείρηση²¹¹.

Αναφορικά με τον θεσμό του ιατρού εργασίας και του τεχνικού ασφαλείας, θα πρέπει αρχικά να αναφερθεί ότι υποχρέωση απασχόλησης ιατρού εργασίας και τεχνικού ασφαλείας έχουν όλες οι επιχειρήσεις που απασχολούν από 50 άτομα και πλέον (άρθρο 4 ν. 1568/1985), ενώ αργότερα, η υποχρέωση απασχόλησης τεχνικού ασφαλείας επεκτάθηκε σε κάθε επιχείρηση όπως οι εν λόγω διατάξεις κωδικοποιήθηκαν με τον ν. 3850/2010 (άρθρα 8 έως 22) και κατόπιν των τροποποιήσεων του ν. 4144/2013²¹². Πιο αναλυτικά, ο γιατρός εργασίας έχει την υποχρέωση να συμβουλεύει και να γνωμοδοτεί τον εργοδότη σε σχέση με τους χώρους εργασίας, τα τεχνολογικά μέσα και τις πρώτες ύλες που χρησιμοποιούνται από τους εργαζόμενους κατά την εκτέλεση της εργασίας, και κάθε ειδικό ζήτημα σύμφυτο με την προστασία της υγείας των εργαζομένων²¹³. Επιπλέον, συμβουλεύει τον εργοδότη για την ανάγκη αλλαγής θέσης κάποιου εργαζομένου για λόγους που αφορούν την ασφάλειά του, προβαίνει σε ιατρική εξέταση των εργαζομένων και τηρεί ιατρικό φάκελο για τον καθένα στον οποίο περιλαμβάνεται το ατομικό βιβλιάριο επαγγελματικού κινδύνου, ενώ είναι υπεύθυνος να παράσχει και την απαραίτητη ιατρική βοήθεια σε περίπτωση επέλευσης εργατικού ατυχήματος και ερευνά τις αιτίες εμφάνισης επαγγελματικών νόσων, με παράλληλη υποχρέωσή του, την αναγγελία στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας των αιτιών και της εμφάνισης της ασθένειας²¹⁴. Ο τεχνικός ασφαλείας από την άλλη πλευρά έχει την υποχρέωση να ενημερώνει και να συμβουλεύει τον εργοδότη σε σχέση με ζητήματα ασφαλείας των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και των τεχνολογικών μέσων που χρησιμοποιούνται για την παροχή εργασίας καθώς επίσης υποχρεούται να ελέγχει τις υπάρχουσες εγκαταστάσεις καθώς και τον τρόπο παροχής εργασίας αλλά και τις μεθόδους που χρησιμοποιούνται σε σχέση με την συμβατότητά τους προς τους κανόνες υγιεινής και ασφαλείας, τηρώντας σε κάθε περίπτωση το επιχειρηματικό απόρρητο²¹⁵. Τέλος, όπως προαναφέρθηκε, ο ν. 3850/2010 εισήγαγε στο εθνικό δίκαιο τον θεσμό των ΕΞΥΠΠ. Οι ΕΞΥΠΠ λειτουργούν μετά από παροχή σχετικής άδειας από την διοίκηση και έργο τους είναι η παροχή των υπηρεσιών του τεχνικού ασφαλείας και του ιατρού εργασίας μέσω σύναψης σχετικής σύμβασης σε διάφορες επιχειρήσεις²¹⁶. Διευκρινίζεται περαιτέρω ότι στις περιπτώσεις που προβλέπεται από τον νόμο η απασχόληση τουλάχιστον δύο τεχνικών ασφαλείας, τότε συνίσταται Εσωτερική Υπηρεσία Πρόληψης και Προστασίας (ΕΣΥΠΠ) και δεν υπάρχει υποχρέωση προσφυγής στις ΕΞΥΠΠ²¹⁷. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα επιλογής όποιου σχετικού επαγγελματία θέλει για να αναλάβει τα καθήκοντα του ιατρού εργασίας και του τεχνικού ασφαλείας, υποχρεούται όμως να το γνωστοποιήσει στην κατά τόπον αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας και να διασφαλίσει ότι τα πρόσωπα αυτά δεν θα εξαρτώνται από το

²¹⁰ Δ. Λαδάς, Το Δίκαιο της Εκμεταλλεύσεως, Νομική Βιβλιοθήκη, 2021, σελ. 182

²¹¹ Δ. Λαδάς, Το Δίκαιο της Εκμεταλλεύσεως, Νομική Βιβλιοθήκη, 2021, σελ. 182-183

²¹² Ι. Ληξουριώτης, ό.π., σελ. 767

²¹³ Ι. Ληξουριώτης, ό.π., σελ. 771

²¹⁴ Ι. Ληξουριώτης, ό.π., σελ. 772-773

²¹⁵ Ι. Ληξουριώτης, ό.π., σελ. 770

²¹⁶ Ι. Κουκιάδης, ό.π., σελ. 662

²¹⁷ Ι. Κουκιάδης, ό.π., σελ. 662

διοικητικό προσωπικό της επιχείρησης και θα εξασφαλίζεται η ηθική τους ανεξαρτησία έναντι όλων των εργαζομένων και κυρίως έναντι του ίδιου του εργοδότη παράλληλα δε η σύμβαση εργασίας τους χαρακτηρίζεται ως σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου²¹⁸.

Σημαντικό επίσης είναι να αναφερθεί πως πρωτοποριακό ρόλο στην προαγωγή αλλά και την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων είχε η ΔΟΕ. Ειδικότερα, ήδη από το 1950 η ΔΟΕ σε συνεργασία με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας υιοθέτησε μέτρα και ανέδειξε το ζήτημα της προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στους χώρους εργασίας²¹⁹. Έτσι, η ΔΟΕ οδηγήθηκε στην κατάρτιση διεθνών συμβάσεων εργασίας οι σημαντικότερες από τις οποίες είναι η υπ' αριθ. 155 σύμβαση για την διασφάλιση ασφαλών συνθηκών εργασίας, η υπ' αριθ. 161 σύμβαση για την παροχή υπηρεσιών υγείας στους χώρους εργασίας, η υπ' αριθ. 102 σύμβαση για τα κατώτατα όρια της κοινωνικής ασφάλισης καθώς επίσης και η υπ' αριθ. 183, καθιερώνοντας περαιτέρω την 28^η Απριλίου ως την παγκόσμια ημέρα για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία²²⁰. Περαιτέρω, και ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (κύρωση με ν. 1426/1984) αλλά και ο Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (κύρωση με ν. 4359/2016) προέβλεψαν στο άρθρο 3 το δικαίωμα για ασφαλείς συνθήκες εργασίας και θέσπισαν την κρατική παρέμβαση σε ζητήματα υγείας και ασφάλειας στους χώρους εργασίας²²¹.

Τέλος, ως προς το Ευρωπαϊκό νομοθετικό πλαίσιο, επισημαίνεται ότι έχει γίνει μια συντονισμένη προσπάθεια εξασφάλισης της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων αρχικά με την Οδηγία 93/104 της οποίας η τελική τροποποίηση έγινε με την Οδηγία 2003/88 αναφορικά με τα χρονικά όρια εργασίας με σκοπό την εξασφάλιση της καλύτερης διαβίωσης των εργαζομένων υπό υγιείς συνθήκες, η οποία μάλιστα προέβλεπε τον μέγιστο χρόνο εβδομαδιαίας εργασίας ο οποίος δεν θα πρέπει να ξεπερνά τις σαράντα οκτώ (48) ώρες²²². Μεγάλη ωστόσο είναι η συμβολή της ευρωπαϊκής νομοθεσίας στην κατεξοχήν προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων με πρώτο βήμα, την Οδηγία 89/391 του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου που εξειδικεύθηκε με την Οδηγία 2007/30²²³ η οποία αποτέλεσε τον κατευθυντήριο άξονα για την εξέλιξη της ευρωπαϊκής νομοθεσίας στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων (Safety and Health Framework Directive). Περαιτέρω αξίζει να αναφερθεί πως με την ανωτέρω Οδηγία, προβλέφθηκαν οι βασικές εργοδοτικές υποχρεώσεις για την εξασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων όπως η εκπαίδευση των εργαζομένων²²⁴, η διατήρηση πυροσβεστικού εξοπλισμού και εξοπλισμού πρώτων βοηθειών²²⁵ και η εκτίμηση των εργασιακών κινδύνων²²⁶. Παράλληλα, η ανωτέρω Οδηγία – άξονας συμπληρώθηκε με επιμέρους εξειδικευμένες Οδηγίες όπως η Οδηγία για τον ατομικό προστατευτικό εξοπλισμό, για την προστασία της εγκυμοσύνης και της μητρότητας και για την σήμανση στον χώρο εργασίας των πιθανών κινδύνων²²⁷.

²¹⁸ Ι. Κοκιάδης, *ό.π.*, σελ. 662

²¹⁹ Ε. Αλεξιάδου, Αναγνώριση και εμπέδωση της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία στη διεθνή, ευρωπαϊκή και εθνική έννομη τάξη, *Ελληνική Επιθεώρηση Ευρωπαϊκού Δικαίου*, τεύχος 3/2019, σελ. 348

²²⁰ Ε. Αλεξιάδου, *ό.π.*, σελ. 348

²²¹ Ε. Αλεξιάδου, *ό.π.*, σελ. 350

²²² Δ. Ζερδέλης, *Ευρωπαϊκό Εργατικό Δίκαιο*, εκδόσεις Σάκκουλα, 2020, σελ. 425-426, 435

²²³ Karl Riesenhuber, *European Employment Law – A systematic Exposition*, Intersentia, 2022, σελ. 501

²²⁴ Karl Riesenhuber, *ό.π.*, σελ. 511

²²⁵ Karl Riesenhuber, *ό.π.*, σελ. 513

²²⁶ Karl Riesenhuber, *ό.π.*, σελ. 511

²²⁷ Karl Riesenhuber, *ό.π.*, σελ. 504

II. ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Ο εργοδότης, με βάση τους κανόνες για την υγεία και ασφάλεια, υποχρεούται να δημιουργεί ασφαλές περιβάλλον εργασίας, να εφαρμόζει αυτά που τον συμβουλεύουν ο γιατρός εργασίας και ο τεχνικός ασφαλείας, να προβαίνει σε επίβλεψη και έλεγχο των μέτρων ασφαλείας που τηρούνται στην επιχείρηση, να ενημερώνει τους εργαζομένους σε σχέση με τους επαγγελματικούς κινδύνους στην επιχείρηση, να καταρτίζει σχέδιο πρόληψης ατυχημάτων με σκοπό την βελτίωση των συνθηκών και του περιβάλλοντος εργασίας, να εξασφαλίζει την συντήρηση – επίβλεψη και καλή λειτουργία των τεχνικών μέσων και των εγκαταστάσεων της επιχείρησης (άρθρο 42 ν. 3850/2010)²²⁸. Άλλωστε, ο εργοδότης πέραν των ρητά αναφερόμενων στον νόμο υποχρεώσεων του, επωμίζεται και το καθήκον πρόνοιας για τους εργαζομένους, που απορρέει από την γενική ρήτρα της καλής πίστης (υποχρέωση καλόπιστης συμπεριφοράς στο πλαίσιο της σύμβασης εργασίας)²²⁹. Ακόμη, επισημαίνεται ότι ο εργοδότης έχει την υποχρέωση, απορρέουσα από κανονιστικά κείμενα υπερνομοθετικής ισχύος (άρθρο 2 Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη όπως κυρώθηκε με τον ν. 4359/2016) να εξασφαλίζει στους εργαζομένους ανθρώπινες συνθήκες εργασίας²³⁰. Ο εργοδότης μάλιστα είναι εκείνος ο οποίος φέρει τον επιχειρηματικό κίνδυνο στην επιχείρηση και είναι υπεύθυνος για τον σεβασμό της προσωπικότητας των εργαζομένων στον χώρο εργασίας, σημαντική έκφανση της οποίας είναι η υγεία του²³¹. Εξάλλου, η προσωπικότητα ως δικαίωμα προβλέπεται και στο άρθρο 57 ΑΚ το οποίο υπαγορεύει την προστασία της προσωπικότητας του ανθρώπου από κάθε παράνομη προσβολή²³². Έτσι, προστατεύεται τόσο η φυσική υπόσταση του εργαζομένου όσο και η ψυχική – ηθική του υπόσταση²³³. Μάλιστα, κάτι τέτοιο έχει κριθεί και νομολογιακά ότι δηλαδή, βασική υποχρέωση του εργοδότη αποτελεί η προστασία της υγείας και της ζωής του εργαζομένου με βάση και τα όσα επιτάσσουν οι διατάξεις των άρθρων 662 και 288 ΑΚ²³⁴. Ακόμη, έχει κριθεί ότι ο εργοδότης υποχρεούται να ρυθμίζει τις συνθήκες εργασίας κατά τέτοιον τρόπο που να παρέχεται και να εξασφαλίζεται η προστασία της ζωής και της υγείας των εργαζομένων, υποχρέωση που θεμελιώνεται στο άρθρο 622 ΑΚ²³⁵. Μάλιστα ήδη από το 1986 ο Άρειος Πάγος είχε δεχτεί με την απόφαση υπ' αριθμόν 878 ότι η παράλειψη της προστασίας της υγείας του εργαζομένου όπως επιτάσσει η υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη²³⁶, μπορεί να θεωρηθεί από τον μισθωτό ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας και ο τελευταίος δύναται να αποχωρήσει από την εργασία

²²⁸ Ι. Ληξουριώτης, ό.π., σελ. 775

²²⁹ Π. Μπουμπουχερόπουλος, Η ευθύνη του εργαζομένου, ο επιχειρηματικός κίνδυνος του εργοδότη, τα διδάγματα της κοινής πείρας και ο μοναχικός δρόμος του Αρείου Πάγου, ΕΕργΔ, τεύχος 9/2015, σελ. 1138

²³⁰ Δ. Λαδάς, Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου, Νομική Βιβλιοθήκη, 2018, σελ. 113

²³¹ Δ. Λαδάς, Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου, Νομική Βιβλιοθήκη, 2018, σελ. 124

²³² Ν. Ζαπριάνος, Ιδιωτική χρήση τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών στο χώρο εργασίας, Δελτίο Μέσων Ενημέρωσης και Επικοινωνίας, τεύχος 4/2019, σελ. 521

²³³ Α. Γεωργιάδης, Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου, Εκδόσεις Π.Ν. Σάκκουλας – Δίκαιο και Οικονομία, 2012, σελ. 172-173

²³⁴ Σ. Λεκέας, Υγιεινή & Ασφάλεια των εργαζομένων & άλλα ειδικά θέματα, Νομική Βιβλιοθήκη, 2002, σελ. 61

²³⁵ Σ. Λεκέας, Υγιεινή & Ασφάλεια των εργαζομένων & άλλα ειδικά θέματα, Νομική Βιβλιοθήκη, 2002, σελ. 61

²³⁶ ΑΠ 367/2020 Εργατικό ατύχημα, παράνομη παράλειψη, αιτιώδης συνάφεια, ηθική βλάβη και διδάγματα κοινής πείρας: η επίσπωση των διαδικασιών κατά την εκτέλεση της εργασίας, γεννά αιτιωδώς ευθύνη του εργοδότη – Παραδεκτό της ένστασης συντρέχοντος πταίσματος – Ύψος χρηματικής ικανοποίησης, έννοια του «ευλόγου» και έλεγχος αναλογικότητας, ΕΕργΔ 9/2020, σελ. 1058

αξιόνοντας την κατά το νόμο προβλεπόμενη αποζημίωση²³⁷, ενώ μπορεί να γίνει και επίσχεση εργασίας θεωρώντας τον εργοδότη υπερήμερο ως προς την αποδοχή της εργασίας λόγω της μη συμμόρφωσής του με την διάταξη του άρθρου 662 ΑΚ²³⁸. Ο Άρειος Πάγος, επίσης αξίζει να αναφερθεί ότι έχει δεχθεί πως το πταίσμα του εργοδότη ως προς την επέλευση εργατικού ατυχήματος συνίσταται μεταξύ άλλων και στην παραβίαση διατάξεων που επιβάλλουν την τήρηση συγκεκριμένων μέτρων υγείας και ασφάλειας²³⁹ και το γεγονός αυτό περαιτέρω θεμελιώνει και αξίωση για ηθική βλάβη ή στην περίπτωση θανάτωσης του εργαζομένου, δικαίωμα στην χρηματική ικανοποίηση λόγω ψυχικής οδύνης των συγγενών του²⁴⁰. Παράλληλα, σημαντικό είναι να επισημανθεί ότι το ανώτατο δικαστήριο, δέχεται την ευθύνη του εργολάβου για την τήρηση των μέτρων υγείας και ασφάλειας στους χώρους εργασίας, και ιδίως στην περίπτωση επέλευσης εργατικού ατυχήματος παρότι μάλιστα είχε τεθεί αρμόδιος υπεργολάβος για την επίβλεψη και την επιτήρηση της πορείας του έργου²⁴¹. Συμπεραίνει λοιπόν κανείς ότι το μέτρο της ευθύνης του εργοδότη ως προς την επέλευση των εργατικών ατυχημάτων καθώς και ως προς την εξασφάλιση κατάλληλων εργασιακών συνθηκών που θα προστατεύουν την υγεία και την ακεραιότητα των εργαζομένων, ποικίλει ανάλογα με τον χώρο εργασίας και την μορφή των εργασιακών καθηκόντων που απαιτούνται για την περάτωση της εργασίας ενώ σε κάθε περίπτωση αν διαπιστωθεί αμέλεια ως προς την τήρηση των προβλεπόμενων από τον εκάστοτε νόμο μέτρων υγείας και ασφάλειας που θεσπίζονται για την προστασία των εργαζομένων, τότε η ευθύνη του εργοδότη μεγαλώνει και έχει μεγαλύτερη βαρύτητα, κάτι άλλωστε που αποδεικνύεται και από την εφαρμογή των διατάξεων περί αδικοπραξιών και την παροχή του δικαιώματος στον υποστάντα εργατικό ατύχημα εργαζόμενο να αξιώσει χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης.

Ολοκληρώνοντας την εξέταση των εργοδοτικών υποχρεώσεων, θα πρέπει περαιτέρω να επισημανθεί ότι σε κάθε επιχείρηση, ο εργοδότης υποχρεούται στην κατάρτιση γραπτής μελέτης εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου (ΜΕΕΚ), που μπορεί να γίνει αι από τον γιατρό εργασίας ή τον τεχνικό ασφαλείας και η οποία αποσκοπεί στην εξεύρεση, αξιολόγηση και πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων στην εκάστοτε επιχείρηση²⁴². Παράλληλα, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να ενημερώνει τους εργαζομένους και να διαβουλεύεται με τους εκπροσώπους τους για ζητήματα υγείας και ασφάλειας στην επιχείρηση, να καλεί σε συνεδρίαση την επιτροπή υγείας και ασφάλειας της επιχείρησης, να θεσπίζει κανονισμό υγιεινής και ασφάλειας στην επιχείρηση είτε μέσω κατάρτισης σε είτε μέσω θέσπισης κανονισμού εργασίας, να παρέχει στους εργαζομένους ατομικό βιβλιário επαγγελματικού κινδύνου, με σεβασμό στην προστασία των προσωπικών τους δεδομένων²⁴³. Τέλος, ως προς τις κυρώσεις εξαιτίας της μη τήρησης των εργοδοτικών υποχρεώσεων για την εφαρμογή των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας στην επιχείρηση, επισημαίνεται ότι υπάρχουν τόσο διοικητικές κυρώσεις, που προβλέπονται στο άρθρο 24 ν. 2224/1994 όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 4 του ν. 3227/2004 και συνοψίζονται στην δυνατότητα επιβολής προστίμου ύψους από 500 ευρώ έως 30.000

²³⁷ Σ. Λεκέας, Υγιεινή & Ασφάλεια των εργαζομένων & άλλα ειδικά θέματα, Νομική Βιβλιοθήκη, 2002, σελ. 63

²³⁸ Σ. Λεκέας, Υγιεινή & Ασφάλεια των εργαζομένων & άλλα ειδικά θέματα, Νομική Βιβλιοθήκη, 2002, σελ. 63

²³⁹ ΑΠ 599/2020, Εργατικό ατύχημα, πότε ευθύνεται ο εργοδότης σε πλήρη αποζημίωση του μισθωτού –Στοιχεία του ορισμένου των εκ των αριθμών 1 και 19 του ΚΠολΔ λόγω αναιρέσεως, ΕΕργΔ 8/2020, σελ. 972

²⁴⁰ ΑΠ 1407/2014, Εργατικό ατύχημα: Θάνατος από ηλεκτροπληξία – Συντρέχον πταίσμα – Παραμόρφωση εγγράφου, ΕΕργΔ 2/2015, σελ. 268, ΑΠ 675/2016, Εργατικό ατύχημα: Τραυματισμός εργαζομένου κατά τη διάρκεια ληστείας σε χρηματοπιστολή των ΕΛΤΑ – Διδάγματα κοινής πείρας – «Πράγματα» στην αναιρετική δίκη, ΕΕργΔ 3/2017, σελ. 436

²⁴¹ ΑΠ 179/2015, Εργατικό ατύχημα: ευθύνη κυρίου του έργου, εργολάβου και υπεργολάβου, ΕΕργΔ 1/2016, σελ. 73

²⁴² Ι. Ληξουριώτης, ό.π., σελ. 777

²⁴³ Ι. Ληξουριώτης, ό.π., σελ. 777-778

ευρώ ή και προσωρινή διακοπή της λειτουργίας τμήματος ή ακόμη και ολόκληρης της επιχείρησης μέχρι 6 ημέρες²⁴⁴. Αρμόδιο όργανο για την επιβολή του προστίμου είναι το Σ.Ε.Π.Ε., το οποίο υποβοηθείται από τα κατά τόπους αρμόδια Κέντρα Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου (ΚΕ.Π.Ε.Κ.), τα οποία προβαίνουν στον έλεγχο και τη διαπίστωση της τήρησης ή μη των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας στους τόπους εργασίας ανάλογα με την εκάστοτε εφαρμοστέα νομοθεσία και έχουν αρμοδιότητα έκδοσης πράξεων επιβολής προστίμων σε περίπτωση διαπίστωσης τέτοιων παραβάσεων²⁴⁵. Συγχρόνως, προβλέπονται και ποινικές κυρώσεις με βάση το άρθρο 25 ν. 2224/1994 για την παραβίαση των διατάξεων του νόμου για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, με απειλή φυλάκισης ή και προστίμου τουλάχιστον 10.000 δραχμών (ήδη περίπου 300 ευρώ) ενώ σε περίπτωση αμέλειας ως προς την τήρηση των προβλεπόμενων μέτρων η φυλάκιση δεν μπορεί να ξεπερνά το ένα έτος ή επιβάλλεται χρηματική ποινή²⁴⁶.

III. ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΝΑΥΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Όπως ειπώθηκε και ανωτέρω, οι ναυτικοί αποτελούν μια κατηγορία εργαζομένων, οι οποίοι λόγω της φύσης της παρεχόμενης εργασίας χρήζουν ιδιαίτερης προστασίας ως προς τους παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν την ασφάλειά τους κατά την διάρκεια του πλου. Ειδικότερα, έχει διαπιστωθεί ότι τα περισσότερα ναυτεργατικά ατυχήματα αφορούν την πτώση των ναυτικών και τον τραυματισμό τους στα άκρα είτε στο κεφάλι²⁴⁷ αλλά και από την επαφή με τοξικές ουσίες ή την εισπνοή τοξικών αερίων²⁴⁸. Παράλληλα, έχουν διεξαχθεί έρευνες οι οποίες διαπίστωσαν πως όσο νεότερη τεχνολογία χρησιμοποιείται στα πλοία στα οποία εργάζονται οι ναυτικοί (π.χ. κινητήρες diesel, κατασκευή γάστρας του πλοίου από ατσάλι) τόσο περισσότερο μειώνεται ο κίνδυνος επέλευσης θανατηφόρων ναυτεργατικών ατυχημάτων²⁴⁹. Τέλος, έχει διαπιστωθεί πως και η ψυχική υγεία των ναυτικών αποτελεί θεμελιώδη παράγοντα για την πρόληψη των ναυτεργατικών ατυχημάτων καθώς, το εργασιακό στρες και η αυξημένη υπνηλία των ναυτικών λόγω της διαρκούς μετακίνησης του πλοίου και κατ' επέκταση της εργασίας τους υπό συνθήκες πιο κουραστικές σε σχέση με την χερσαία εργασία, είναι δυνατόν να οδηγήσουν στο φαινόμενο του burnout και ακόμη περισσότερο να προκαλέσουν ναυτεργατικό ατύχημα²⁵⁰.

Δεδομένων όλων των ανωτέρω, θα πρέπει να επισημανθεί ότι βασικό ρόλο στην προστασία και την εξασφάλιση της υγείας έχει διαδραματίσει η Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας (Maritime Labour Convention) της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας που ψηφίστηκε το 2006. Ειδικότερα, μεταξύ άλλων προβλέφθηκαν βασικά μέτρα πρόληψης ατυχημάτων, με την ρητή μνεία ότι τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίζουν τα απαραίτητα μέτρα για την προφύλαξη των εργαζομένων από επαγγελματικούς κινδύνους και ιδίως από εργατικά ατυχήματα, να καταρτίζουν κατάλληλα τους ναυτικούς και να θεσπίζουν εθνικά προγράμματα πρόληψης εργατικών νόσων και

²⁴⁴ I. Ληξουριώτης, ό.π., σελ. 791

²⁴⁵ ΣτΕ 3299/2013, Αρμοδιότητα επιβολής προστίμου επί παραβάσεων της νομοθεσίας για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, ΕΕργΔ 3/2015, σελ. 321

²⁴⁶ I. Ληξουριώτης, ό.π., σελ. 792

²⁴⁷ Ozkan Ugurlu, Sedar Kum & Yusuf Volkan Aydoglu, Analysis of occupational accidents encountered by deck cadets in maritime transportation, Maritime Policy & Management, Vol. 44, No. 3, 2017, σελ. 313

²⁴⁸ Ozkan Ugurlu, Sedar Kum & Yusuf Volkan Aydoglu, ό.π., σελ. 317

²⁴⁹ Yishu Zheng, Wayne K., Talley, Di Jin & ManWo Ng: Crew injuries in container vessel accidents, Maritime Policy & Management, Vol. 43, No. 5, 2016, σελ. 549

²⁵⁰ Yi-Shih Chung, Payl Tae-Woo Lee & Jeong-Kwan Lee, Burnout in seafarers: Accidents and effects on incidents at sea, Maritime Policy & Management, Vol. 44, No. 7, 2017, σελ. 928

επαγγελματικών ασθενειών²⁵¹. Παράλληλα, ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στο πλαίσιο της MLC στην διερεύνηση των ναυτεργατικών ατυχημάτων καθώς προβλέπεται η δήλωση και καταγραφή τους και περαιτέρω θεσπίζεται η υποχρέωση των κρατών μελών να επεμβαίνουν με θετικές ενέργειες στο πεδίο της ναυτικής εργασίας, εισάγοντας κανόνες για την διερεύνηση και την αντιμετώπιση των εργατικών ατυχημάτων που λαμβάνουν χώρα στο πλαίσιο της σύμβασης ναυτολόγησης²⁵². Τέλος, αξίζει να αναφερθεί πως υπάρχει υποχρέωση με βάση την MLC να τηρούνται τα υγειονομικά πρωτόκολλα, με παροχή στους ναυτικούς της απαραίτητης ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, την εκπαίδευσή τους ως προς την παροχή πρώτων βοηθειών επί του πλοίου και μάλιστα, σε κάθε πλοίο στο οποίο επιβαίνουν περισσότερα από 100 άτομα και το ταξίδι διαρκεί πέραν των 3 ημερών υπάρχει υποχρέωση απασχόλησης ιατρού²⁵³ (θεσμός όμοιος με το ιατρό εργασίας στην χερσαία εργασία). Η MLC συνεπώς, εισάγοντας ένα ευρύ φάσμα διατάξεων για την ναυτική εργασία, φιλοδοξεί να αποτελέσει τον τέταρτο πυλώνα της διεθνούς νομοθεσίας για την ναυτιλία μαζί με τις συμβάσεις SOLAS, MARPOL και STCW²⁵⁴, ωστόσο βασικό ζήτημα εν προκειμένω αποτελεί το γεγονός ότι ενώ η MLC προσπάθησε να εξισορροπήσει τις ανισότητες στην ναυτική εργασία λόγω της δυνατότητας επιλογής του εφαρμοστέου δικαίου επί του πλοίου (και κατ' επέκταση προσπάθησε να εξαλείψει το φαινόμενο της επιλογής σημαίων «ευκαιρίας»), έχει αφήσει την εξειδίκευση των κανόνων προστασίας των ναυτικών στα κράτη μέλη την στιγμή που η ανάγκη προστασίας τους μπορεί να καλυφθεί μόνο μέσω πρακτικής - επιτόπιας επισκόπησης των ζητημάτων υγείας και ασφάλειας που ανακύπτουν επί του πλοίου²⁵⁵.

IV. ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ ΚΑΝΟΝΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Για την μεγαλύτερη κατανόηση της σημασίας της εργοδοτικής ευθύνης από την παραβίαση της υποχρέωσης τήρησης των μέτρων υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, προκρίνεται η παράθεση ορισμένων παραδειγμάτων μέσα από την πρόσφατη νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων. Πιο αναλυτικά, κρίθηκε με την υπ' αριθ. 1365/2022 απόφαση του Αρείου Πάγου ότι το μετατραυματικό στρες που προκλήθηκε σε εργαζόμενη με άκυρη σύμβαση σε σχολικό συγκρότημα καθαρίστρια λόγω επίθεσης που δέχθηκε από άγνωστο δράστη και τραυματισμού της με μαχαίρι και κατόπιν χειρουργικής επέμβασης, μπορεί να χαρακτηριστεί ως εργατικό ατύχημα ενώ συγχρόνως τονίστηκε η εργοδοτική ευθύνη λόγω παράλειψης φωτισμού της περιοχής κατά τις νυκτερινές ώρες και πρόσληψης προσωπικού φύλαξης και μάλιστα ενώ η εργοδοσία γνώριζε μεταξύ άλλων και από δημοσιεύματα στον Τύπο για την επικινδυνότητα της περιοχής²⁵⁶. Έτσι, επιδικάστηκε στην παθούσα μεγάλο ποσό χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης που προκλήθηκε από την βαριά αμέλεια του εργοδότη. Άλλη περίπτωση εργατικού ατυχήματος εξαιτίας παράλειψης τήρησης των εργοδοτικών υποχρεώσεων για την υγεία και

²⁵¹ Ι. Στρίμπης, Εξελίξεις στην διεθνή προστασία των ναυτικών, Ακαδημία Αθηνών – Γραφείο Διεθνών και Συνταγματικών θεσμών, 2015, σελ. 109

²⁵² Ι. Στρίμπης, ό.π., σελ. 109

²⁵³ Ι. Στρίμπης, ό.π., σελ. 101-102

²⁵⁴ Francisco Piniella, Jose Maria Silos and Francesca Bernal, Who will give effect to ILO's Maritime Labour Convention, 2006?, International Labour Review, Vol. 152 (2013), No. 1, Heinonline, σελ. 76

²⁵⁵ Francisco Piniella, Jose Maria Silos and Francesca Bernal, ό.π., σελ. 79

²⁵⁶ ΑΠ 1365/2022, ΕΕργΔ, τεύχος 9/2022, σελ. 1133

ασφάλεια των εργαζομένων, αποτελεί και η περίπτωση ηλεκτροπληξίας που συνέβη σε εργαζόμενο σε εναέριες εργασίες ηλεκτροτεχνίτη, ο οποίος ολοκληρώνοντας εναερίως τις εργασίες αποσύνδεσης ρεύματος σε κολώνα της ΔΕΗ έχασε την ισορροπία του και ακούμπησε αρχικά σε μία από τις τρεις φάσεις διέλευσης ηλεκτρικού ρεύματος υψηλής τάσης και στην συνέχεια στον επίτονα με αποτέλεσμα να υποστεί ηλεκτροπληξία η οποία επέφερε τον άμεσο θάνατό του²⁵⁷. Κρίθηκε συνεπώς στην συγκεκριμένη περίπτωση ότι υπήρχε ευθύνη του αρμόδιου επιβλέποντος μηχανικού, ο οποίος δεν άσκησε την δέουσα επίβλεψη και παρέλειψε να δώσει σαφείς οδηγίες για την εναέρια εργασία καθώς και να ελέγξει ότι γίνεται σωστή χρήση του εργασιακού εξοπλισμού (που όπως διαπιστώθηκε ήταν ελλιπής), αποδίδοντας μάλιστα ευθύνες όχι μόνο στην υπεργολάβο εταιρεία αλλά και στην εργολάβο. Ακόμη με την υπ' αριθ. 841/2022 απόφαση του Μονομελούς Εφετείου Αθηνών²⁵⁸ κρίθηκε ότι υπήρξε βαριά εργοδοτική αμέλεια καθώς εργαζόμενη σε πρατήριο καυσίμων τραυματίστηκε από πυροβολισμό κατά την διάρκεια ένοπλης ληστείας ενώ εν συνεχεία το περιστατικό αυτό της προκάλεσε μετατραυματικό στρες που διαπιστώθηκε από αρμόδιο ιατρό ψυχιατρικής κλινικής, εκδηλούμενο με αϋπνίες, αγοραφοβία και κρίσεις πανικού. Εν προκειμένω, δέχθηκε το δικαστήριο ότι θα έπρεπε να έχουν ληφθεί τα κατάλληλα εργοδοτικά μέτρα για την αποφυγή του ατυχήματος όπως η παροχή αλεξίσφαιρου γιλέκου στην εργαζόμενη (εφόσον μάλιστα στο ίδιο πρατήριο είχαν ξαναγίνει ένοπλες ληστείες) και η πρόσληψη προσωπικού ασφαλείας για την φύλαξη του πρατηρίου παρότι υπήρχε φύλακας ασφαλείας στο απέναντι πολυκατάστημα του ίδιου εργοδότη. Παράλληλα, το πρατήριο είχε καθημερινές εισπράξεις αρκετών χιλιάδων ευρώ που μεταφέρονταν με πλαστικές σακούλες από τους υπαλλήλους στο διπλανό πολυκατάστημα. Συνεπώς, δικαίως έκρινε το Εφετείο ότι θα έρεπε ο εργοδότης να έχει φροντίσει για την ύπαρξη χρηματοκιβωτίου, συναγερμού και φιμέ ή αλεξίσφαιρων τζαμιών στο πρατήριο για την ασφάλεια των εργαζομένων. Τέλος, ενδιαφέρον παρουσιάζει η περίπτωση εργαζομένου που ενήγαγε την εργοδότρια επιχείρηση λόγω νόσου που ανέπτυξε εξαιτίας του άγχους που βίωνε στην εργασία του²⁵⁹. Ειδικότερα, ο εν λόγω εργαζόμενος παρείχε την εργασία του ως εσωτερικός διακοσμητής και λόγω του άγχους που ανέπτυξε παρουσίασε την ασθένεια της επικονδυλίτιδας, η οποία ουσιαστικά εμφανίστηκε ως επιβάρυνση του αυτοάνοσου νοσήματος της ελκώδους κολίτιδας που ήδη είχε από παλαιότερα. Ωστόσο, δεν αποδείχτηκε ότι αυτό συνέβη λόγω έκτακτων και επιβαρυντικών συνθηκών εργασίας καθώς κρίθηκε ότι οι συνθήκες εργασίας ήταν συμβατές με τις ικανότητες του ενάγοντος ενώ δεν είχε προηγηθεί κανένα παράπονο περί ιδιαίτερα επιβαρυντικών συνθηκών και όταν ο ίδιος προσκόμισε σχετική ιατρική γνωμάτευση στην εργοδοσία ισχυριζόμενος ότι λόγω της απασχόλησής του, επιβαρύνθηκε το αυτοάνοσο νόσημα από το οποίο έπασχε, η διοίκηση της επιχείρησης του πρότεινε την αλλαγή θέσης εργασίας επιδεικνύοντας σεβασμό και τηρώντας το καθήκον πρόνοιας.

Αντίστοιχη νομολογία περί εργοδοτικής ευθύνης λόγω εργατικού ατυχήματος είναι κρίσιμο να αναλυθεί και για την ναυτική εργασία. Περαιτέρω, με την υπ' αριθ. 88/2022 απόφαση του Μονομελούς Εφετείου Πειραιώς κρίθηκε ότι η παθολογία των επιγονατιδομηριαίων αρθρώσεων δεν οφείλεται σε μεσολάβηση εξωτερικού αιτίου και συνεπώς δεν πρόκειται για εκδήλωση ασθένειας εξαιτίας των δυσμενών συνθηκών εργασίας καθότι, ο ίδιος εργαζόμενος σε εργατικό ατύχημα που συνέβη επί πλοίου, έπαθε ρήξη χιαστού του αριστερού γονάτου με αποτέλεσμα την

²⁵⁷ ΑΠ 246/2022, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»

²⁵⁸ ΜΕΦΑΘ 841/2022, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»

²⁵⁹ ΜΕΦΑΘ 2022/2022, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»

ανικανότητα προς εργασία και την απόλυσή του²⁶⁰. Ωστόσο, αμφίβολη είναι εν προκειμένω η κρίση του δικαστηρίου σχετικά με την απόρριψη ύπαρξης αιτιώδους συνδέσμου μεταξύ της ασθένειας που εκδηλώθηκε αργότερα στον εργαζόμενο, στο ίδιο σημείο στο οποίο είχε υποστεί την ρήξη χιαστού. Επιπλέον κρίθηκε από το Μονομελές Εφετείο Πειραιά ότι η πτώση από μεγάλο ύψος εργαζομένου σε πλοίο από σκάλα συνιστά παραβίαση των εργοδοτικών υποχρεώσεων πρόνοιας καθώς παρότι δεν διαπιστώθηκε ελάττωμα στην σκάλα, ο εργοδότης δεν είχε φροντίσει για την παροχή του αναγκαίου προστατευτικού εξοπλισμού όπως για παράδειγμα, αντιολισθητικά υποδήματα, ενώ παράλληλα παρέλειψε να τονίσει στον εργαζόμενο τους κινδύνους κατά την εκτέλεση της εργασίας²⁶¹. Τέλος, παρόμοια περίπτωση αποτελεί η πτώση εργαζομένου από κλίμακα πλοίου προσπαθώντας να προσεγγίσει το πατάρι για να προβεί σε εργασίες καθαρισμού, με αποτέλεσμα να τραυματιστεί με πολλαπλά κατάγματα²⁶². Στην περίπτωση αυτή κρίθηκε ότι δεν τηρήθηκαν τα απαραίτητα μέτρα ασφαλείας από τον εργοδότη καθώς δεν υπήρχε προστατευτικό δάπεδο ή σκαλοπάτι με αποτέλεσμα το ύψος της κλίμακας να φτάνει τα τρία μέτρα από βάθος του πλοίου. Μάλιστα, το συνολικό βάθος του πλοίου επέτασσε την διάθεση ασφαλούς μόνιμης κλίμακας διόδου που δεν υπήρχε και η εν λόγω έλλειψη δεν είχε δηλωθεί στις οικείες λιμενικές αρχές. Έτσι ο εργοδότης παραβίασε την υποχρέωση πρόνοιας καθώς παρέλειψε περαιτέρω να παύσει τις εργασίες στο πλοίο μέχρι την κατασκευή της απαιτούμενης σταθερής κλίμακας.

Από όλα τα παραπάνω προκύπτει σαφώς ότι τα δικαστήρια έχουν ασχοληθεί με πλείστες υποθέσεις εργατικών ατυχημάτων. Μεγαλύτερη δυσχέρεια όμως παρουσιάζει ο χαρακτηρισμός των εμφανισθεισών μεταγενεστέρως ασθενειών ως εργατικών ατυχημάτων καθώς, ο αιτιώδης σύνδεσμος με την παροχή εργασίας ή εξ αφορμής αυτής αποδεικνύεται αφενός πιο δύσκολα, αφετέρου η πάροδος χρόνου τον αποδυναμώνει καθιστώντας δύσκολη την κρίση επί των ενδίκων υποθέσεων που εισφέρονται ενώπιον των δικαστηρίων.

²⁶⁰ ΜΕφΠειρ 88/2022, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»

²⁶¹ ΜΕφΠειρ 360/2017, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»

²⁶² ΕφΠειρ 618/2009, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»

ΕΠΙΛΟΓΟΣ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Ο εργασιακός χώρος, αποτελεί χώρο ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας των εργαζομένων, βασική και κύρια έκφραση της οποίας αποτελεί η προστασία της υγείας τους, τόσο φυσικής όσο και ψυχικής. Ήδη, το εργατικό δίκαιο τόσο σε εθνικό επίπεδο όσο και σε κοινοτικό – υπερεθνικό μέσα από την νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά και των Διεθνών Συμβάσεων της ΔΟΕ προχωρά όλο και περισσότερο στην αποτελεσματικότερη προστασία των εργαζομένων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα της προόδου του εργατικού δικαίου στο πεδίο αυτό είναι για παράδειγμα η νομοθεσία που εισήχθη και με τον προσφάτως ψηφισθέντα νόμο υπ’ αριθ. 4808/2021 για την αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία αλλά και η πρόβλεψη τήρησης των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας στους παρόχους εργασίας μέσω ψηφιακών πλατφορμών. Παράλληλα, η ελληνική νομολογία είναι εξαιρετικά διανοημένη αναφορικά με πλείστα ζητήματα γύρω από την θεματική του εργατικού αλλά και του ναυτεργατικού ατυχήματος και όπως φαίνεται από την νομολογιακή ανάλυση που προηγήθηκε δεν χρησιμοποιεί αυστηρά κριτήρια για τον χαρακτηρισμό ενός ατυχήματος ως εργατικού ώστε να εξασφαλίζονται με αυτόν τον τρόπο στον εργαζόμενο τα δικαιώματά του για αποκατάσταση τόσο της περιουσιακής όσο και της μη περιουσιακής ζημίας που τυχόν υφίσταται. Επιπλέον, θα πρέπει να αναφερθεί ότι από την συγκριτική επισκόπηση των εφαρμοστέων διατάξεων σε περίπτωση εργατικού και ναυτεργατικού ατυχήματος προκύπτει ότι για το μεν εργατικό ατύχημα εφαρμόζεται κατά βάση ο ν. 1846/1951 και προβλέπεται σημαντική κάλυψη της αποζημίωσης από τον e-ΕΦΚΑ καθώς οι περισσότεροι εργαζόμενοι μισθωτοί υπάγονται στην ασφάλιση του πρώην Ι.Κ.Α. σε αντίθεση με το ναυτεργατικό ατύχημα στο οποίο εφαρμόζεται ο Κ.Ι.Ν.Δ. και ο ν. 551/1915. Ακολούθως, η νομολογία επί των ναυτεργατικών ατυχημάτων φαίνεται να κρατά μια σταθερά περισσότερο δεκτική στάση ως προς τον χαρακτηρισμό των ατυχημάτων ως ναυτεργατικών καθώς η εργασία των ναυτικών αλληλεπιδρά συνεχώς με τον ιδιωτικό τους βίο και έτσι ο αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ της επέλευσης του ατυχήματος και της εργασίας γίνεται πολύ πιο ελαστικός, όπως άλλωστε αποδεικνύεται και από την παρακολούθηση της σχετικής νομολογίας. Αυτός είναι άλλωστε και ο λόγος για τον οποίο τόσο σε επίπεδο διεθνές όσο και σε εθνικό, οι διατάξεις για την υγεία και την ασφάλεια στην ναυτική εργασία είναι πολλαπλές σε σχέση με την χερσαία εργασία και πολύ περισσότερο εξειδικευμένες προκειμένου να ανταποκριθούν στην κάλυψη και πρόβλεψη όλων των κινδύνων που ελλοχεύουν και οι οποίοι όπως εκτέθηκε και ανωτέρω χρειάζονται προσεκτική μελέτη από ειδικούς για να επιτευχθεί η αποφυγή τους δεδομένου ότι η εργασία στην θάλασσα γίνεται ως επί το πλείστον υπό πολύ πιο δύσκολες συνθήκες απ’ ό,τι η χερσαία. Βεβαίως, ακολουθώντας τις σκέψεις της ΔΟΕ, που υπήρξε διεθνής πρωτοπόρος στην προαγωγή της υγείας και ασφάλειας στην εργασία, συνεχίζοντας ακλόνητα το έργο της μέχρι σήμερα, προκρίνεται σε κάθε περίπτωση η εξεύρεση τρόπων διασφάλισης της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, η πολιτεία δηλαδή θα πρέπει να προσανατολιστεί περισσότερο στην πρόληψη παρά στην αντιμετώπιση του εργατικού ατυχήματος, όπως και έχει ήδη αρχίσει να συμβαίνει. Βεβαίως, με την πάροδο του χρόνου, νέα ζητήματα και νέες προκλήσεις θα κυριαρχήσουν στον χώρο της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, ιδίως με την εισαγωγή νέων τεχνολογικών μέσων και ανάλογα με τον τρόπο που αυτά θα επιδράσουν στην σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων. Αυτό λοιπόν θα είναι και το καθήκον της επιστήμης του εργατικού δικαίου, να αντιμετωπίσει δηλαδή τις προκλήσεις για τις οποίες θα κληθεί να βρει μέσω της έρευνας και της ερμηνείας των ήδη υπαρχόντων διατάξεων, αποτελεσματικές λύσεις για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ:

- α.ν: Αναγκαστικός Νόμος
- ΑΠ: Άρειος Πάγος
- ΑΚ: Αστικός Κώδικας
- Β.Δ: Βασιλικό Διάταγμα
- ΔΕΝ: Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
- Δ.Ε.Π.: Διδακτικό και Ερευνητικό Προσωπικό
- ΔΟΕ: Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
- Δ.Π: Διοικητικό Πρωτοδικείο
- Δ.Σ.Ε: Διεθνής Σύμβαση Εργασίας
- εδ: Εδάφιο
- ΕΕργΔ: Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
- Εισ.Ν.ΑΚ: Εισαγωγικός Νόμος Αστικού Κώδικα
- Ι.Κ.Α: Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων
- ΚΠολΔ: Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας
- Κ.Υ.Α: Κοινή Υπουργική Απόφαση
- λ.χ: Λόγου Χάριν
- ΜΕφΑθ: Μονομελές Εφετείο Αθηνών
- ΜΕφΠειρ: Μονομελές Εφετείο Πειραιά
- μ.ο: Μέσος Όρος
- ν: Νόμος
- ν.δ: Νομοθετικό Διάταγμα
- παρ: Παράγραφος

- π.δ: Προεδρικό Διάταγμα
- ΣΕΠΕ: Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
- σκ: Σκέψη
- ΣΣΕ: Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
- ΣΣΝΕ: Συλλογική Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας
- ΣτΕ: Συμβούλιο της Επικρατείας
- ΤΝΠ: Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών
- υποσ: Υποσημείωση
- ΦΕΚ: Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ - ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική:

- Α. Γεωργιάδης, Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου, Εκδόσεις Π.Ν. Σάκκουλας – Δίκαιο και Οικονομία, 2012
- Α. Πολυχρονιάδου, Το εργατικό ατύχημα στην κατ' οίκον τηλεργασία, ΕΕργΔ 8/2021
- Α. Στεργίου, Δίκαιο Κοινωνικής Ασφάλισης, εκδόσεις Σάκκουλα 2022
- Γ. Λεβέντης-Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, ΔΕΝ, 2011
- Β. Μαρμάρου – Ε. Σχίζα, Ενστάσεις Εργατικού Δικαίου, Νομική Βιβλιοθήκη, 2020
- Γ. Μικρούδης, Το εργατικό ατύχημα κατά το ουσιαστικό και δικονομικό δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη, 2012
- Δ. Γούλας, Η τηλεργασία μετά τον ν. 4808/2021, ΕΕργΔ 6/2022
- Δ. Ζερδελής, Ευρωπαϊκό Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις Σάκκουλα, 2020
- Δ. Ζωγραφόπουλος, Η βίαιη επίθεση σε συνδικαλίστρια, με αφορμή την συνδικαλιστική δράση της, ως αιτία εργατικού ατυχήματος, ΕΕργΔ, τεύχος 4/2015
- Δ. Κιλτίδου, Οι διεθνείς, υπερεθνικές και διεθνικές ρυθμίσεις του χρόνου ναυτικής εργασίας και οι επιπτώσεις του στη ναυτική ασφάλεια, εκδόσεις Σάκκουλα, 2021
- Δ. Λαδάς, Εργατικές Διαφορές – Δικονομικά Ζητήματα, Νομική Βιβλιοθήκη, 2019
- Δ. Λαδάς, Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου, Νομική Βιβλιοθήκη, 2018
- Δ. Λαδάς, Το Δίκαιον της Εκμεταλλεύσεως, Νομική Βιβλιοθήκη, 2021
- Δ. Σιδέρης, Παραγραφή αξιώσεων από εργατικών ατύχημα, ΔΕΝ, τεύχος 1739/2018
- Δ. Τραυλός-Τζανετάτος, Το εργατικό δίκαιο στην τέταρτη βιομηχανική επανάσταση, εκδόσεις Σάκκουλα, 2019
- Ε. Αλεξιάδου, Αναγνώριση και εμβέλεια της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία στη διεθνή, ευρωπαϊκή και εθνική έννομη τάξη, Ελληνική Επιθεώρηση Ευρωπαϊκού Δικαίου, τεύχος 3/2019

- Ε. Κοπακάκης, Εργατικό ατύχημα-Τροχαίο ατύχημα, Επιθεώρηση Συγκοινωνιακού Δικαίου, τεύχος 11/2000
- Ε. Σχίζα, Ζητήματα που ανακύπτουν από το εργατικό ατύχημα υπό την άποψη του Δημοσίου και Ιδιωτικού Δικαίου, ΔΕΝ, τεύχος 1708/2017
- Ι. Κοροτζής, Ναυτικό Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις Σάκκουλα, 1990
- Ι. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, εκδόσεις Σάκκουλα, 2021
- Ι. Ληξουριώτης, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Νομική Βιβλιοθήκη, 2021
- Ι. Πίκουλας, Το Εργατικό Ατύχημα, ΔΕΝ, τεύχος 1396/2003
- Ι. Πιτσιρίκος, Η σύμβαση ναυτικής εργασίας, εκδόσεις Σάκκουλα, 2006
- Ι. Ρόκας – Γ. Θεοχαρίδης, Ναυτικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2021
- Ι. Στρίμπης, Εξελίξεις στην διεθνή προστασία των ναυτικών, Ακαδημία Αθηνών – Γραφείο Διεθνών και Συνταγματικών θεσμών, 2015
- Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη, 2021
- Κ. Ρούσσοι, Αστική ευθύνη εξ εργατικών ατυχημάτων, Χρονικά Ιδιωτικού Δικαίου, τεύχος 10/2005
- Λ. Γεωργακόπουλος, Ναυτικό Δίκαιο, εκδόσεις Σάκκουλα – Δίκαιο & Οικονομία, 2006
- Μ. Κεφαλάς, Η παρ' ημίν προστασία του ασθενούντος ή υποστάντος ατύχημα ναυτικού, Πειραιεύς 1973
- Ν. Ζαπριάνος, Ιδιωτική χρήση τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών στο χώρο εργασίας, Δελτίο Μέσων Ενημέρωσης και Επικοινωνίας, τεύχος 4/2019
- Π. Κοντογεωργοπούλου, Η ηθική παρενόχληση ω αιτία εργατικού ατυχήματος, ΕΕργΔ 7/2022
- Π. Μπουμπουχερόπουλος, Η ευθύνη του εργαζομένου, ο επιχειρηματικός κίνδυνος του εργοδότη, τα διδάγματα της κοινής πείρας και ο μοναχικός δρόμος του Αρείου Πάγου, ΕΕργΔ, τεύχος 9/2015
- Π. Παπαθεωρόπουλος, Η παρεχόμενη προστασία στους ναυτικούς σε περίπτωση ασθένειας, προβληματισμοί, προτάσεις αναγκαίων νομοθετικών παρεμβάσεων, 7^ο Διεθνές Συνέδριο Ναυτικού Δικαίου, εκδόσεις Σάκκουλα, 2013

- Σ. Λεκέας, Ναυτική Εργασία, Νομική Βιβλιοθήκη, 2002
- Σ. Λεκέας, Υγιεινή & Ασφάλεια των εργαζομένων & άλλα ειδικά θέματα, Νομική Βιβλιοθήκη, 2002
- Σ. Λεκέας, Εργατικό Ατύχημα, Νομική Βιβλιοθήκη, 2002
- Φ. Παναγοπούλου-Κουντατζή, Ο έλεγχος των εργαζομένων με τεχνικά μέσα: η περίπτωση του παγκόσμιου συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού (GPS), εκδόσεις Σάκκουλα, 2012
- Χ. Γκούτος, Χρηματική ικανοποίηση λόγω εργατικού ατυχήματος, ΔΕΝ τεύχος 1423/2004, σελ. 398-402

Ξένη:

- D. Shan, Workplace Death at Sea: Chinese Surviving Families, Experiences of Compensation Claims, JSTOR, Vol. 72, N. 1, Winter 2017
- Francisco Piniella, Jose Maria Silos and Francesca Bernal, Who will give effect to ILO's Maritime Labour Convention, 2006?, International Labour Review, Vol. 152 (2013), No. 1, Heinonline.
- G. Alibrandi, Infortuni sul lavoro e malattie professionali, Milano, 1973
- I. Christodoulou – Varotsi – D. Pentsov, Maritime Work Law Fundamentals: Responsible Shipowners, Reliable Seafarers, Springer, 2008
- Karl Riesenhuber, European Employment Law – A systematic Exposition, Intersentia, 2022
- L. Milet, La protection juridique des victimes d' accidents de trajet, Bibliothèque de droit social Tome 35, 2002
- Ozkan Ugurlu, Sedar Kum & Yusuf Volkan Aydoglu, Analysis of occupational accidents encountered by deck cadets in maritime transportation, Maritime Policy & Management, Vol. 44, No. 3, 2017
- Yi-Shih Chung, Payl Tae-Woo Lee & Jeong-Kwan Lee, Burnout in seafarers: Accidents and effects on incidents at sea, Maritime Policy & Management, Vol. 44, No. 7, 2017
- Yishu Zheng, Wayne K., Talley, Di Jin & ManWo Ng: Crew injuries in container vessel accidents, Maritime Policy & Management, Vol. 43, No. 5, 2016

NΟΜΟΛΟΓΙΑ:

- ΑΠ 1365/2022, ΕΕργΔ 9/2022, σελ. 1133
- ΜΠΑ 565/2022, Θανατηφόρο εργατικό ατύχημα – Έννοια πρόσκτησης, ΕΕργΔ 5/2022
- Δ.Π. Χανίων 125/2021, Θάνατος από υπερτασική-ισχαιμική καρδιοπάθεια συνεπεία εντονότατης ψυχολογικής πίεσης και απόγνωσης εν όψει του κινδύνου απόλυσης – Μη τήρηση της διαδικασίας προηγούμενης ακρόασης στο πλαίσιο πειθαρχικής δίωξης – Αστική ευθύνη ΝΠΔΔ και χρηματική ικανοποίηση λόγω ψυχικής οδύνης, ΕΕργΔ, 3/2022
- ΑΠ 599/2020, Εργατικό ατύχημα, πότε ευθύνεται ο εργοδότης σε πλήρη αποζημίωση του μισθωτού – Στοιχεία του ορισμένου των εκ των αριθμών 1 και 19 του ΚΠολΔ λόγω αναιρέσεως, ΕΕργΔ 8/2020
- ΑΠ 367/2020 Εργατικό ατύχημα, παράνομη παράλειψη, αιτιώδης συνάφεια, ηθική βλάβη και διδάγματα κοινής πείρας: η επίσπευση των διαδικασιών κατά την εκτέλεση της εργασίας, γεννά αιτιωδώς ευθύνη του εργοδότη – Παραδεκτό της ένστασης συντρέχοντος πταίσματος – Ύψος χρηματικής ικανοποίησης, έννοια του «ευλόγου» και έλεγχος αναλογικότητας, ΕΕργΔ 9/2020
- ΜΠΑ 1358/2018, Ο θάνατος εργαζομένου λόγω εργασιακού στρες ως εργατικό ατύχημα, ΕΕργΔ 9/2019
- ΑΠ 675/2016, Εργατικό ατύχημα: Τραυματισμός εργαζομένου κατά τη διάρκεια ληστείας σε χρηματοποστολή των ΕΛΤΑ – Διδάγματα κοινής πείρας – «Πράγματα» στην αναιρετική δίκη, ΕΕργΔ 3/2017
- ΑΠ 179/2015, Εργατικό ατύχημα: ευθύνη κυρίου του έργου, εργολάβου και υπεργολάβου, ΕΕργΔ 1/2016
- ΑΠ 1407/2014, Εργατικό ατύχημα: Θάνατος από ηλεκτροπληξία – Συντρέχον πταίσμα – Παραμόρφωση εγγράφου, ΕΕργΔ 2/2015
- ΣτΕ 3299/2013, Αρμοδιότητα επιβολής προστίμου επί παραβάσεων της νομοθεσίας για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, ΕΕργΔ 3/2015
- ΕφΘεσσ (ΜΟΝ) 71/2016, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»
- ΑΠ 220/2021, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»
- ΜΕφΑθ 2022/2022, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»
- ΜΕφΑθ 841/2022, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»

- ΜΕΦΠΕΙρ 88/2022, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»
- ΜΕΦΠΕΙρ 360/2017, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»
- ΕφΠΕΙρ 618/2009, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»
- ΑΠ 246/2022, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»
- ΑΠ 961/2018, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»
- ΕφΠΕΙρ 109/2019, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»
- ΕφΠΕΙρ 149/2018, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»
- ΕφΠΕΙρ (ΜΟΝ) 229/2016, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»
- ΕφΠΕΙρ 321/2019, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»
- ΕφΠΕΙρ 2/2019, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»
- ΕφΠΕΙρ 641/2018, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»
- ΕφΠΕΙρ (ΜΟΝ) 230/2016, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»
- ΑΠ 1424/2015, ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»

ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ:

- <https://www.hcg.gr/el/gia-ton-polith/sas-endiaferoi/naytikh-ergasia/symbash-naytikhs-ergasias-2006/>
- <https://www.isalos.net/knowledge/diethneis-symvaseis/mlc-2006/>
- <https://lawdb.intrasoftnet.com/>
- <https://www.elinyae.gr/ethniki-nomothesia/egk-452010-fek-2462010>

- <https://www.efka.gov.gr/el/egkyklioι-kai-genika-eggrapha/egkyklios-54-23092021>
- <https://www.sepe.gov.gr/asfaleia-kai-ygeia/ergodotes-asfaleia-kai-ygeia/ergatiko-atychima-epangelmatiki-astheneia-2/ypochreosi-anangelias/>
- <https://www.efka.gov.gr/el/epidoma-ergatikoy-atychematos-genikes-eroteseis-misthotoi>
- <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=2074>