



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

## ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ

Π.Μ.Σ.: ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ: ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ: 2019-2020

### ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Του Νικολάου Βασιλείου Γεωργόπουλου

A.M.: 7340010719001

Η ψυχική επιβάρυνση στη σύμβαση εργασίας. Ειδικότερα το σύνδρομο Burn-out

#### Επιβλέπων καθηγητής:

Επίκουρος Καθηγητής Δημήτριος Λαδάς

#### Μέλη Τριμελούς Επιτροπής

- α) Επίκουρος Καθηγητής Δημήτριος Λαδάς
- β) Καθηγητής Κωνσταντίνος Παπαδημητρίου
- γ) Επίκουρος Καθηγητής Κωνσταντίνος Μπακόπουλος

Αθήνα, Νοέμβριος 2020

**Copyright © [Γεωργόπουλος Νικόλαος, Νοέμβριος 2020]**

**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.**

*Αφιερωμένο στους γονείς μου, για όλες τις μάχες της μέχρι τώρα διαδρομής*

*Θερμές ευχαριστίες οφείλω στον επίκουρο καθηγητή κύριο Δημήτριο Λαδά, ο οποίος μου έδωσε την ευκαιρία να ασχοληθώ με ένα θέμα που αναντίρρητα ενέχει το στοιχείο του ερευνητικού πρωτόγνωρου για έναν νέο νομικό, καθώς και στον αδερφό μου Κωνσταντίνο για τη φιλολογική επιμέλεια της μελέτης.*

### ***Πίνακας Συντομογραφιών***

<b><i>ΑΚ</i></b>	Αστικός Κώδικας
<b><i>ΑΠ</i></b>	Αρειος Πάγος
<b><i>ΑΠΔΠΧ</i></b>	Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα
<b><i>ΒΔ</i></b>	Βασιλικό Διάταγμα
<b><i>ΔΕΕ</i></b>	Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών (νομικό Περιοδικό)
<b><i>ΔΕΕ</i></b>	Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
<b><i>ΔΕΝ</i></b>	Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας (νομικό Περιοδικό)
<b><i>ΔΟΕ</i></b>	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
<b><i>ΔΣΕ</i></b>	Διεθνής Σύμβαση Εργασίας
<b><i>ΕΓΣΣΕ</i></b>	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
<b><i>ΕΔΔΑ</i></b>	Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
<b><i>ΕΔΕΚΑ</i></b>	Εταιρεία Δικαίου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης
<b><i>Ε.Ε.</i></b>	Ευρωπαϊκή Ένωση
<b><i>ΕΕργΔ</i></b>	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου (νομικό περιοδικό)
<b><i>ΕΚΧ</i></b>	Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης
<b><i>ΕλλΔνη</i></b>	Ελληνική Δικαιοσύνη (νομικό περιοδικό)
<b><i>ΕΛΙΝΥΑΕ</i></b>	Ελληνικό Ινστιτούτο για την Υγιεινή και την Ασφάλεια στην εργασία
<b><i>ΕΝΔ</i></b>	Επιθεώρηση Ναυτιλιακού Δικαίου (νομικό περιοδικό)
<b><i>ΕΟΚ</i></b>	Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα
<b><i>ΕπιΘΙΚΑ</i></b>	Επιθεώρηση ΙΚΑ Εργατικού Ασφαλιστικού Δικαίου (επιστημονικό περιοδικό)
<b><i>ΕΣΔΑ</i></b>	Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
<b><i>Ε.Σ.Υ.</i></b>	Εθνικό Σύστημα Υγείας
<b><i>ΕφΑθ</i></b>	Εφετείο Αθηνών
<b><i>ΕφΔωδ</i></b>	Εφετείο Δωδεκανήσου
<b><i>ΕφΙωαν</i></b>	Εφετείο Ιωαννίνων
<b><i>ΕφΛαρ</i></b>	Εφετείο Λάρισας

<b><i>ΕφΠειρ</i></b>	Εφετείο Πειραιά
<b><i>ΜονΠρΑθ</i></b>	Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών
<b><i>ΜΠρΘεσς</i></b>	Μονομελές Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης
<b><i>ΜονΠρΚαβ</i></b>	Μονομελές Πρωτοδικείο Καβάλας
<b><i>ΟΛΑΠ</i></b>	Ολομέλεια Αρείου Πάγου
<b><i>ΠΔ</i></b>	Προεδρικό Διάταγμα
<b><i>ΠΝΠ</i></b>	Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου
<b><i>ΠΟΥ</i></b>	Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας
<b><i>ΠΠρΑθ</i></b>	Πολυμελές Πρωτοδικείο Αθηνών
<b><i>ΣΕΚ</i></b>	Συνθήκη Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
<b><i>ΣΛΕΕ</i></b>	Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης
<b><i>ΣΣΕ</i></b>	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
<b><i>ΤΝΠ</i></b>	Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών
<b><i>ΧρΙΔ</i></b>	Χρονικά Ιδιωτικού Δικαίου (νομικό περιοδικό)
<b><i>EU-OSHA</i></b>	European Union-Agency for Occupational Safety and Health
<b><i>ICT</i></b>	Information and Communications Technology
<b><i>ILO</i></b>	International Labour Organization

## Περιεχόμενα

<i>Εισαγωγή – Διάρθρωση της μελέτης</i> .....	8
<i>Μέρος Πρώτο</i> .....	10
<i>I.Η προσωπικότητα του μισθωτού υπό την εξουσία του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη</i> .....	10
<i>II.Η υποχρέωση προνοίας του εργοδότη</i> .....	17
<i>III. Διεθνείς και ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες για την προστασία της υγείας των εργαζομένων</i> .....	20
<i>Διεθνής Οργάνωση Εργασίας</i> .....	20
<i>Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης</i> .....	21
<i>i)Η Οδηγία – Πλαίσιο 89/391</i> .....	21
<i>ii)Η Οδηγία 2003/88 περί χρόνου εργασίας</i> .....	23
<i>iii)Ο ρόλος των Ευρωπαϊκών Κοινωνικών Εταίρων</i> .....	25
<i>Η ευρωπαϊκή συμφωνία - πλαίσιο για το στρες στην εργασία</i> .....	26
<i>Η ευρωπαϊκή συμφωνία - πλαίσιο για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία</i> .....	27
<i>Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης</i> .....	27
<i>Η ελληνική νομοθεσία για την προστασία της υγείας</i> .....	28
<i>Μέρος δεύτερο</i> .....	30
<i>I.Η έννοια των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και το στρες στην εργασία</i> .....	30
<i>I.α)Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία</i> .....	30
<i>I.β)Η έννοια του εργασιακού άγχους (work –related stress)</i> .....	32
<i>I.γ)Προς μία πολιτική αντιμετώπισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και του εργασιακού στρες εντός της επιχείρησης</i> .....	35
<i>II. Παράγοντες που δημιουργούν στρες και βάλλουν κατά του ψυχισμού στο εργασιακό περιβάλλον</i> .....	38
<i>α) Εργασία στην ψηφιακή οικονομία και την τέταρτη βιομηχανική επανάσταση (Industry 4.0)- Η διαπλοκή επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής</i> .....	38
<i>Ειδικότερα η περίπτωση της νομαδικής εργασίας</i> .....	40
<i>Το δικαίωμα της αποσύνδεσης και οι νέες Οδηγίες για τη συμφιλίωση ιδιωτικής -επαγγελματικής ζωής και διαφανείς όρους εργασίας</i> .....	41
<i>Η εμπειρία της τηλεργασίας στην εποχή της νόσουCovid-19 ως εμπειρία παροχής ιδιαίτερα στρεσογόνου εργασίας</i> .....	43
<i>β)Βιντεοεπιτήρηση στους χώρους εργασίας</i> .....	45
<i>γ) Φαινόμενα παρενόχλησης στην εργασία</i> .....	47
<i>Η Ηθική Παρενόχληση εντός του εργασιακού χώρου(Mobbing)</i> .....	47
<i>Η σεξουαλική παρενόχληση(sexual harassment)</i> .....	51
<i>δ) Επιχειρησιακή αναδιάρθρωση και εργασιακή – ψυχολογική επισφάλεια</i> .....	54
<i>Η ΜονΠρΑθ 1358/2018</i> .....	55
<i>Το παράδειγμα της Ολλανδικής ING</i> .....	57
<i>Η περίπτωση της France Telecom</i> .....	57

<i>Οι συμμετοχικές διαδικασίες στην επιχείρηση ως φραγμός στην ψυχολογική επισφάλεια.....</i>	58
<i>ε) Διευθυντικό δικαίωμα και εκτέλεση της σύμβασης εργασίας.....</i>	59
<i>Ιεραρχική εξέλιξη και διευθυντικό δικαίωμα .....</i>	61
<i>Μέρος τρίτο .....</i>	62
<i>I. Ειδικότερα το σύνδρομο Burnout και οι επιπτώσεις του στην εργασία .....</i>	62
<i>Έννοια και γνωρίσματα του φαινομένου.....</i>	64
<i>Τα αίτια του φαινομένου .....</i>	65
<i>Εξελικτικά στάδια του φαινομένου .....</i>	67
<i>Επιπτώσεις του συνδρόμου στο άτομο και την εργασία .....</i>	67
<i>II. Το σύνδρομο Burnout σε αποφάσεις ευρωπαϊκών δικαστηρίων.....</i>	68
<i>Η Τ-742/16 .....</i>	68
<i>Υπόθεση Eskilsson κατά Σουηδίας .....</i>	68
<i>Lakatosova και Lakatos κατά Σλοβακίας.....</i>	69
<i>III. Η περίπτωση των παράνομων εφημεριών του Ε.Σ.Υ. και το σύνδρομο Burnout .....</i>	69
<i>IV. Η πρόληψη – αντιμετώπιση του συνδρόμου και ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων .....</i>	71
<i>Παραδείγματα προληπτικών δράσεων κατά του Burnout εντός της Ε.Ε.....</i>	73
<i>V. Αξιολόγηση του συνδρόμου Burnout ως προς το καθεστώς του εργατικού ατυχήματος και της επαγγελματικής ασθένειας .....</i>	74
<i>Το εργατικό ατύχημα .....</i>	74
<i>Επαγγελματική ασθένεια.....</i>	76
<i>Το σύνδρομο Burnout : σημεία επαφής ή απόστασης; .....</i>	78
<i>Αξιώσεις επί εργατικού ατυχήματος .....</i>	81
<i>Μία διαπίστωση .....</i>	81
<i>VI. Το σύνδρομο και ο σπουδαίος λόγος των άρθρων 657 και 672 ΑΚ.....</i>	82
<i>Η διάταξη του άρθρου 657 ΑΚ .....</i>	82
<i>Ο σπουδαίος λόγος της 672 ΑΚ .....</i>	83
<i>Η συγκεκριμενοποίηση του σπουδαίου λόγου και το σύνδρομο Burnout.....</i>	85
<i>VII. Η αξιοποίηση της αρχής της ultima ratio στην περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης αορίστου χρόνου .....</i>	88
<i>Η περίπτωση μη καταβολής αποζημίωσης λόγω κακόβουλης αντισυμβατικής συμπεριφοράς .....</i>	90
<i>VIII. Θεμελίωση της ευθύνης του εργοδότη και αξιώσεις – δικαιώματα του εργαζομένου .....</i>	91
<i>Το δικαίωμα στην προσωπικότητα και η αδικοπρακτική ευθύνη του εργοδότη.....</i>	91
<i>Επίσχεση εργασίας .....</i>	93
<i>Μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας.....</i>	93
<i>Συμπεράσματα – Διαπιστώσεις .....</i>	96
<i>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ-ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ-ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ.....</i>	98

### Εισαγωγή – Διάρθρωση της μελέτης

Το τοπίο των εργασιακών σχέσεων θα μπορούσε να πει κάποιος πως αποτελεί «έρμαιο» των εξελίξεων στην πάροδο του χρόνου. Ο χρόνος επιφέρει αλλαγές, κάποιες φορές μάλιστα και δομικές, στην κοινωνία. Η κοινωνία με τη σειρά της επιφέρει αλλαγές στο εργατικό δίκαιο. Αυτός είναι και ο λόγος που έχει χαρακτηριστεί ως ιδιαίτερα ευαίσθητος κλάδος δικαίου<sup>1</sup> απέναντι στις μεταβολές της κοινωνίας, των ισορροπιών και των μεταβλητών της.

Τα τελευταία χρόνια εκείνο που χαρακτηρίζει περισσότερο από ποτέ τις εργασιακές σχέσεις και τους χώρους εργασίας είναι το στοιχείο της έντασης. Ένταση εργασιών, αποτελέσματος, ένταση του ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρηματικών φορέων. Το στοιχείο της έντασης είναι εκείνο που έχει συμβάλλει καθοριστικά στη ριζική αλλαγή αυτού που έχουμε στο μυαλό μας ως παραδοσιακή αντίληψη περί σύμβασης εργασίας. Ο χρόνος εργασίας, ο τόπος εργασίας, ο εργαζόμενος, η παραγωγική διαδικασία αλλάζουν.

Αλλάζουν επομένως και οι προδιαγραφές ασφάλειας στην εργασία. Το εργατικό δίκαιο επί πολλές δεκαετίες δόμησε το περιεχόμενό του πάνω σε ένα πρότυπο που -με μικρή δόση υπερβολής- θα λέγαμε πως δεν υπάρχει πια. Το εργοστάσιο, μία κλασική τυποποιημένη και απολύτως συγκεντρωτική παραγωγική διαδικασία, η ανάγκη προστασίας από κινδύνους που απειλούν τη ζωή και τη σωματική ακεραιότητα συνετέλεσαν τη σύλληψη πάνω στην οποία δομήθηκε ένας κορμός πολλών ρυθμίσεων.

Σιγά σιγά φθάσαμε στο σημείο να μιλάμε για την ανάγκη προστασίας της ψυχικής ακεραιότητας του εργαζομένου. Κάτι που πριν από κάποια χρόνια θα ακουγόταν υπερβολικό αλλά ο tempo ο mores. Η ψυχική επιβάρυνση, εγγενές στοιχείο της παροχής εργασίας, που υφίσταται ο εργαζόμενος δεν μπορεί πλέον να αφήνει ασυγκίνητους ούτε τους ίδιους τους εργαζόμενους, ούτε τους εργοδότες, ούτε τους ενασχολούμενους με το δίκαιο αλλά ούτε και το νομοθέτη.

Η υιοθέτηση ακραίων ρυθμών εργασίας προς αύξηση του παραγόμενου αποτελέσματος, η καλλιέργεια νέων μορφών απασχόλησης με έντονο το στοιχείο της αβεβαιότητας και η αποδόμηση της κλασικής εξαρτημένης εργασίας, η σε μεγάλο βαθμό αδυναμία διαχωρισμού εργασιακής και ιδιωτικής ζωής και άλλοι παράγοντες ανάγουν σε ύψιστη απειλή της εποχής μας τις βλάβες του ψυχισμού του εργαζόμενου.

Η ανάδειξη του ανέκαθεν υπάρχοντος εργασιακού άγχους – και στατιστικά πλέον- μεταξύ των δύο-τριών κορυφαίων προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι χώροι εργασίας δεν μπορεί παρά να αποτελεί την πανηγυρική επιβεβαίωση όσων εν συντομία περιγράψαμε. Ένα σημείο των καιρών που διάγουμε αποτελούν και επιμέρους συνέπειες της όλης κατάστασης. Θα αναφερθούμε εκτενώς στο σύνδρομο Burnout ή αλλιώς το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης μία ασθένεια – προϊόν της σύγχρονης εργασιακής πραγματικότητας όπως έχει χαρακτηριστεί<sup>2</sup>, καθώς κρίνουμε πως θα απασχολήσει για τα καλά το εργατικό δίκαιο στα χρόνια που έρχονται.

<sup>1</sup>Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, «Γενική Εισαγωγή – Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο» σε Κ. Παπαδημητρίου (επιμ.) «Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο», 16<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο της ΕΔΕΚΑ, 2018, σ. 5

<sup>2</sup>Βλ. D. Castel, «Hommes & professions – Conditions de travail – Le burn out, une maladie modern», Juris Tourisme, 2015, No 178, σελ. 42 επ.



Στο πρώτο μέρος της μελέτης θα ασχοληθούμε με την ψυχική υγεία ως επί μέρους συνιστώσα της προσωπικότητας κάθε εργαζόμενου καθώς και ποια είναι η θέση της στο ισχύον εθνικό και υπερεθνικό σύστημα κανόνων που αφορούν στην υγιεινή και την ασφάλεια στην εργασία. Κατόπιν θα επεκταθούμε στην προβληματική της έννοιας των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και του εργασιακού άγχους εξετάζοντας επιμέρους παράγοντες στην εργασία που φορτίζουν ψυχικά με έντονο τρόπο τον εργαζόμενο. Τέλος επιχειρείται μία παρουσίαση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης. Κρίνουμε απαραίτητο να κατανοήσουμε σαν νομικοί πρώτα τη φύση και τα χαρακτηριστικά του, προτού μπορέσουμε να εισχωρήσουμε σε καθαρά νομικά ζητήματα γύρω από εκείνο και το δίκαιο της εργασίας. Σε κάθε περίπτωση επιχειρούμε μία πρώτη απόπειρα προσέγγισης με επίγνωση πως εισαγόμαστε σε «αχαρτογράφητα νερά» για το ελληνικό εργατικό δίκαιο.

## Μέρος Πρώτο

### Ι.Η προσωπικότητα του μισθωτού υπό την εξουσίαση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη

Στα άρθρα 648 και επόμενα του Αστικού Κώδικα ρυθμίζεται η σύμβαση εργασίας και κατ' επέκταση η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας<sup>3</sup>. Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αποτελεί τον τύπο σύμβασης ο οποίος πραγματώνει μεν την ιδιωτική αυτονομία, αποτελεί, όμως ένα πεδίο όπου η συμβατική ελευθερία γνωρίζει περιορισμούς. Ως μία ενοχική και αμφοτεροβαρής σύμβαση διέπεται από τις διατάξεις του κοινού ενοχικού δικαίου αναφορικά με τις αμφοτεροβαρείς συμβάσεις, ωστόσο η ιδιαιτερότητα της είναι πως δημιουργεί έναν ιδιαίτερο δεσμό προσωπικής συνεργασίας με διάρκεια στο χρόνο με αποτέλεσμα οι διατάξεις του ενοχικού δικαίου να εφαρμόζονται συμπληρωματικώς υπό τον όρο να μην είναι ασύμβατες με τον ιδιαίτερο χαρακτήρα της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας<sup>4</sup>. Η διάρκεια στο χρόνο έγκειται στη μη εκπλήρωση των εκατέρωθεν υποχρεώσεων με την εκπλήρωση της παροχής και αντιπαροχής σε στιγμιαία διάρκεια αλλά αντιθέτως στην εκπλήρωση των εκατέρωθεν συμβατικών υποχρεώσεων για «ορισμένο ή αόριστο χρόνο<sup>5</sup>».

Προϋπόθεση καίρια για την ενεργοποίηση όχι μόνο των διατάξεων του Αστικού Κώδικα για τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αλλά και όλου του πλέγματος ρυθμίσεων της εργατικής νομοθεσίας, η οποία χαρακτηρίζεται από έντονη αποσπασματικότητα, αποτελεί η έννοια της εξάρτησης. Η ανθρώπινη εργασία και ευρύτερα η προσφορά υπηρεσιών μπορεί βέβαια να λάβει διάφορες νομικές εκφάνσεις και για αυτό η εργατική νομοθεσία εφαρμόζεται μόνο εάν μπορούμε να μιλήσουμε για εξαρτημένη εργασία και όταν ο ένας συμβαλλόμενος αναλαμβάνει να παρέχει την εργασία του υπό την εποπτεία και τον έλεγχο κάποιου άλλου, ο οποίος βαρύνεται από τη μεριά του με την καταβολή μισθού ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία<sup>6</sup>.

Με άλλα λόγια σημείο αναφοράς της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας είναι η εξάρτηση στην οποία τελεί ο εργαζόμενος σε σχέση με τον αντισυμβαλλόμενο και εργοδότη του. Κρατούσα εν Ελλάδι τόσο σε επίπεδο θεωρίας όσο και σε επίπεδο νομολογίας είναι η θεωρία της προσωπικής εξαρτήσεως σύμφωνα με την οποία ο εργαζόμενος δεν παρέχει απλώς την εργασία του προς όφελος κάποιου άλλου, αλλά διαθέτει παράλληλα και το πρόσωπό του, ώστε να προκύπτει ιδιαίτερα ισχυρή δέσμευση αναφορικά με την υπακοή στις οδηγίες, τον έλεγχο και την εποπτεία του εργοδότη κατά την εξειδίκευση της παρεχόμενης εργασίας<sup>7</sup>. Δεν είναι άλλωστε τυχαίο πως η εργασιακή σχέση χαρακτηρίζεται και ως προσωποπαγής<sup>8</sup>. Η αντίστροφη όψη του ίδιου νομίσματος, δηλαδή της ύπαρξης εξαρτήσεως, είναι και το διευθυντικό δικαίωμα του

<sup>3</sup>Βλ. Δ. Σιδέρη σε Α. Γεωργιάδη «Σύντομη Ερμηνεία Αστικού Κώδικα», 2010, σ. 1215

<sup>4</sup>Βλ. Β. Βαθρακοκόιλη, «Ερμηνεία- Νομολογία Αστικού Κώδικα», Τόμος Γ', ΗΜΙΤΟΜΟΣ Β', σ. 96, 2005

<sup>5</sup>Βλ. τη διάταξη του άρθρου 648 ΑΚ όπως και Β. Βαθρακοκόιλη, όπ.π., σ.97

<sup>6</sup>Βλ. Γ. Λεβέντη-Κ. Παπαδημητρίου, «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», ΔΕΝ, 2011, σελ. 38-39.

<sup>7</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, «Εργατικό Δίκαιο- Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», 2019, σ. 8

<sup>8</sup>Βλ. Δ. Λαδά, «Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου», 2018, σ. 102

εργοδότη το οποίο, εφόσον προκύπτει, χαρακτηρίζει την εργασία ως εξαρτημένη<sup>9</sup>. Ως εννοιολογικό γνώρισμα της σύμβασης εργασίας το διευθυντικό δικαίωμα συνίσταται στην εξουσία του εργοδότη να ρυθμίζει μονομερώς τους όρους παροχής εργασίας κατά το μέτρο που δεν θα προκύψει σύγκρουση με ανώτερες ιεραρχικά πηγές ρύθμισης των όρων εργασίας<sup>1011</sup>. Ήδη όμως από αυτή την παραδοχή καθίσταται σαφές γιατί το διευθυντικό δικαίωμα δεν αποτελεί κομβική έννοια μόνο για τη λειτουργία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αλλά και για όλο το εργατικό δίκαιο.

Το διευθυντικό δικαίωμα αποτελεί ουσιώδες κριτήριο προς διάγνωση της εξάρτησης άρα και της εφαρμογής όλων των κανόνων του εργατικού δικαίου αλλά παράλληλα και πηγή του<sup>12</sup> με όρια τα οποία ποικίλλουν κατά περίπτωση ώστε σε κάποιες εργασιακές σχέσεις να αφήνεται ευρύ περιθώριο άσκησης του ενώ σε κάποιες άλλες τα όρια να είναι αρκετά στενά<sup>13</sup>. Με μία άλλη διατύπωση, όσο πιο λεπτομερείς είναι οι προβλέψεις της σύμβασης εργασίας αναφορικά με τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις του εργαζομένου τόσο μειώνεται ο χώρος που μπορεί το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη να διαμορφώσει δραστικά<sup>14</sup>. Η φύση του δικαιώματος αυτού είναι κατά την κρατούσα άποψη διαπλαστική<sup>15</sup> ωστόσο ορθά κατά τη γνώμη μας σημειώνεται και η λειτουργική έκφανση του δικαιώματος<sup>16</sup> ώστε να προκύπτει ενίοτε και υποχρέωση άσκησης του αλλά και επιρροής των εύλογων και δικαιολογημένων συμφερόντων του μισθωτού στις εργοδοτικές αποφάσεις.

Το εργατικό δίκαιο είναι το κατ' εξοχήν δίκαιο προστασίας του ασθενέστερου μέρους, όπου ασθενέστερο νοείται ο εργαζόμενος λόγω της προσωπικής του εξαρτήσεως, και για αυτό επιτελεί μία διορθωτική λειτουργία κάμπτοντας την ιδιωτική αυτονομία και συμβατική ελευθερία<sup>17</sup>. Βέβαια, πρέπει να παρατηρηθεί πως η αρχή της προστασίας δεν έχει να κάνει με εξύψωση από άποψη κανονιστικής ισχύος των δικαιωμάτων της μιας μεριάς έναντι της άλλης, καθώς τα δικαιώματα της εργατικής και της εργοδοτικής πλευράς παραμένουν από άποψη ισχύος ισότιμα κανονιστικώς αλλά έχει να κάνει με την ad hoc στάθμιση και ερμηνεία των περιστάσεων κάθε περίπτωσης<sup>18</sup>. Αποτέλεσμα της προστασίας είναι το θεσμικό πλαίσιο το οποίο υψώνει η εργατική νομοθεσία προς υπεράσπιση της προστασίας του εργαζομένου ως αντίρροπο μέγεθος και όριο της άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος. Η σύμβαση εργασίας περιέχει εγγενώς περιορισμούς της προσωπικότητας του μισθωτού, καθώς η ομαλή λειτουργία της επιχειρήσεως και του παραγωγικού της μηχανισμού δεν παύει να είναι ένας σκοπός απόλυτα θεμιτός, όπως ορθώς έχει παρατηρηθεί, και για αυτό η προστασία της προσωπικότητας του ατόμου μέσα στην κοινωνία της εργασίας αποτελεί σήμερα ένα ζήτημα που λαμβάνει ευλόγως

<sup>9</sup>Βλ. Γ. Λεβέντη – Κ. Παπαδημητρίου, *όπ.π.*, σελ. 708 επ.

<sup>10</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, *όπ.π.*, σ. 8

<sup>11</sup>Αυτό συνιστά και το εν στενή έννοια διευθυντικό δικαίωμα, το οποίο αντιπαραβάλλεται από το εν ευρεία έννοια διευθυντικό δικαίωμα, δηλαδή την εξουσία οργάνωσης της εκμετάλλευσης σύμφωνα με επιχειρηματικές αποφάσεις που αποβλέπουν στην επίτευξη των στόχων της επιχείρησης και για το οποίο βλ. αντί άλλων Δ. Λαδά «Περιορισμοί της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη» σε «Ελευθερία και Δικαιοσύνη στη Σύμβαση», Τιμητικός Τόμος Παναγιώτη Παπανικολάου, Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2020, σελ. 505 επ.

<sup>12</sup>Βλ. Δ. Λαδά, *όπ.π.*, σ. 505

<sup>13</sup>Βλ. Γ. Λεβέντη – Κ. Παπαδημητρίου, *όπ.π.*, σ. 708

<sup>14</sup>Βλ. Δ. Λαδά, *όπ.π.*, σ. 506

<sup>15</sup>Βλ. Γ. Λεβέντη – Κ. Παπαδημητρίου, *όπ.π.*, σελ. 709 επ.

<sup>16</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, *όπ.π.*, σ. 647, βλ. Δ. Λαδά, *όπ.π.*, σ. 506

<sup>17</sup>Βλ. Δ.Λαδά, «Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου», σ. 39, Α. Καζάκο, «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο», σελ. 51 επ.

<sup>18</sup>Βλ. αναλυτικότερα για το ζήτημα Α. Καζάκο, «Το ζήτημα της ερμηνείας στο Εργατικό Δίκαιο», ΕΕργΔ, 2001, σ. 1045

έντονη κοινωνική διάσταση<sup>19</sup>. Επιπρόσθετα σημειώνεται πως το εργατικό δίκαιο είναι εκείνος ο κλάδος δικαίου στο χώρο του ιδιωτικού δικαίου ο οποίος επιτελεί και την πλέον επιτακτική αποστολή προστασίας της προσωπικότητας<sup>20</sup>.

Ο προσωπικός χαρακτήρας της σύμβασης από κοινού με τα πραγματικά γεγονότα του στοιχείου της εξάρτησης αλλά και της λειτουργίας της εργασίας –μεταξύ άλλων- ως του βασικότερου (αν όχι του μοναδικού στην πλειονότητα των περιπτώσεων) μέσου βιοπορισμού του εργαζόμενου<sup>21</sup> συνηγορούν στο να αντιλαμβανόμαστε πως ο χώρος εργασίας είναι ένας χώρος όπου δοκιμάζεται έντονα και σε διαρκή βάση ο ψυχισμός του ανθρώπου, ο οποίος δεν απεκδύεται τις ιδιαιτερότητες και τα στοιχεία μοναδικότητας του άμα τη εντάξει του στην εκμετάλλευση. Εξάλλου, παραμένει διαχρονική και καίρια η παρατήρηση πως παρά τον «αδιάσπαστο δεσμό μεταξύ της παροχής εργασίας και της προσωπικότητας του εργαζομένου υπάρχουν μόνον οι άνθρωποι οι οποίοι εργάζονται και όχι η εργασία αυτή καθ' εαυτή<sup>22</sup>». Υπό αυτό το πρίσμα, έχει υποστηριχθεί πως λόγω της παραχώρησης ενός τμήματος της ίδιας της προσωπικότητας μέσω της εργασιακής δύναμης η αξία του ανθρώπου υπερέχει των υλικών συμφερόντων που προκύπτουν από τη λειτουργία της επιχείρησης<sup>2324</sup>. Ο εργοδότης κρίνεται σκόπιμο να μεταχειρίζεται το μισθωτό με τρόπο ανθρώπινο και αυτό συνάγεται από το όλο πνεύμα του εργατικού δικαίου παρότι δεν αναγράφεται κάπου ρητώς ως αντιστάθμισμα της απαλλοτρίωσης μέρους της προσωπικότητας του εργαζόμενου χάριν εύρυθμης λειτουργίας της σύμβασης<sup>25</sup>.

Μεθοδολογικά κρίνεται σκόπιμο, λοιπόν, να εντοπίσουμε ποια συμφέροντα -του μισθωτού εν προκειμένω- έκρινε ο νομοθέτης σκόπιμο να προστατευθούν από το λεγόμενο δικαίωμα της προσωπικότητας. Δικαίωμα στην προσωπικότητα του μισθωτού δεν έχει αναγνωριστεί αυτοτελώς με αποτέλεσμα, όταν επιζητούμε το πλαίσιο προστασίας της προσωπικότητας του εργαζόμενου, να εκκινούμε από κανόνες που κείνται εκτός της εργατικής νομοθεσίας<sup>26</sup>. Παρότι είναι δύσκολο να δοθεί ένας συγκεκριμένος ορισμός αναφορικά με την προσωπικότητα του ατόμου<sup>27</sup>, ένας μάλλον ευρέως αποδεκτός ορισμός της θα περιελάμβανε «το σύνολο των αγαθών

---

<sup>19</sup>Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, «Σύνταγμα και εργασιακές σχέσεις» σε Εισηγήσεις – Παρεμβάσεις και Συζητήσεις από το Γ' Πανελλήνιο Συνέδριο της ΕΔΕΚΑ, σελ. 108 όπως και Γ. Λεβέντη – Κ. Παπαδημητρίου, «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», ό.π., σ. 622

<sup>20</sup>Βλ. Δ. Κεράνη, «Η προστασία της προσωπικότητας του μισθωτού», σ. 33

<sup>21</sup>Βλ. Δ. Λαδά, ό.π., σελ. 33, Δ. Λαδά, «Οι θεσμοί αφερεγγυότητας του εργοδότη και η τύχη των μισθών των εργαζομένων», ΕΕργΔ, 2014, σ. 39

<sup>22</sup>Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, ό.π., σ. 101.

<sup>23</sup>Βλ. Α. Καζάκο, ό.π., σ. 1049

<sup>24</sup>Βλ. και τη χαρακτηριστική διατύπωση της νομολογίας στην ΜονΠρΚαβ 100/2000, δημοσιευθείσα στο ΔΕΕ 2001, σελ. 300 επ. , όπου αναφέρεται : «η ανθρώπινη εργασία αποτελεί προς τα έξω εκδήλωση της προσωπικότητας του εργαζομένου , με αξία κατά πολύ ανώτερη εκείνης των υλικών αγαθών , στα οποία αυτή αποβλέπει ή τα οποία προσπορίζει κατ'αποτέλεσμα στον εργοδότη. Τούτο σημαίνει ότι όλες οι νομικές διατάξεις αλλά και οι εργοδοτικές ενέργειες ή παραλείψεις που ρυθμίζουν και αναφέρονται σε αυτήν (δηλαδή την ανθρώπινη εργασία με την ανωτέρο μορφή της) , πρέπει να κινούνται μέσα στο πλαίσιο του σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας , με συνέπεια να θεωρούνται ως αντισυνταγματικές και ανίσχυρες, αν και εφόσον δεσμεύουν υπέρμετρα την προσωπική του ελευθερία και προσβάλλουν την αξιοπρέπειά του»

<sup>25</sup>Βλ. Β. Βασιλείου, «Αι αστικά συνέπειαι της βαναύσου συμπεριφοράς του εργοδότη εναντι του μισθωτού», ΕΕργΔ, 1950, σ. 533

<sup>26</sup>Βλ. Δ. Κεράνη, ό.π., σ. 37

<sup>27</sup>Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, ό.π., σ. 100 όπου ο συγγραφέας αναφέρεται στο πολιτικό και κοινωνικό πρίσμα το οποίο μπορεί να ποικίλλει αναφορικά με την αντίληψη τέτοιων εννοιών

που συνδέονται αναπόσπαστα με την αξία του προσώπου και συγκροτούν τη σωματική, ψυχική, πνευματική και κοινωνική ατομικότητά του<sup>28</sup>».

Η προστασία της προσωπικότητας του ατόμου βρίσκει πρωτίστως προστασία σε επίπεδο Συντάγματος. Το άρθρο 2 του Συντάγματος, στο οποίο και κατοχυρώνεται η αξία του ανθρώπου, δίνει τη γενική κατεύθυνση για την ερμηνεία πλειόνων διατάξεων προσδίδοντας στο Σύνταγμα μας πλήρως ανθρωποκεντρικό χαρακτήρα ή όπως έχει άλλως υποστηριχθεί με διαφορετική διατύπωση «το δίκαιο ανάγει τον άνθρωπο καθ' εαυτό σε αυτοτελές αντικείμενο προστασίας<sup>29</sup>30». Η γενική αρχή αυτή μπορεί να μην δημιουργεί αγωγή υπέρ του ατόμου, ωστόσο αποκτά καίρια σημασία αναφορικά με την προσωπικότητα και την υπόσταση του<sup>31</sup>. Η εργασία και η συμμετοχή σε ένα κοινωνικό σύνολο, όπως είναι ο χώρος παροχής εργασίας εντός της επιχείρησης-εκμετάλλευσης, συμπεριλαμβάνεται στις πτυχές της ανθρώπινης αξιοπρέπειας<sup>32</sup> και για αυτό είναι βέβαιο πως η αξία του ανθρώπου θα πλήττεται σε κάθε περίπτωση κατά την οποία ο μισθωτός «εργαλειοποιείται<sup>33</sup>» δυνάμει καταχρηστικής ασκήσεως του διευθυντικού δικαιώματος. Το γεγονός πως η σχέση μισθωτού και εργοδότη εντός του χώρου εργασίας ρυθμίζεται πρωτίστως από αυτές τους τις ιδιότητες και όχι από τον ανθρώπινο παράγοντα ως κοινό παρονομαστή δεν αναιρεί το γεγονός πως η αξιοπρέπεια του ενός συνιστά παράλληλα και το όριο αξιοπρέπειας του άλλου μέρους μια και με αριστοτελικούς όρους ο εργαζόμενος δεν παύει να είναι ένα «έμψυχο μέσο» παραγωγής και όχι «άψυχο»<sup>34</sup>.

Η ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας καθιερώνεται και στο άρθρο 5 παρ. 1 του Συντάγματος με μία θετική διατύπωση αλλά και με μία αρνητική στην παράγραφο 3 αναφορικά με την προστασία της προσωπικής ελευθερίας<sup>35</sup>. Με άλλα λόγια καθιερώνεται ένα δικαίωμα αυτοκαθορισμού και αυτοδιάθεσης του ατόμου<sup>36</sup>.

Συναφής με τις δύο αναφερθείσες διατάξεις και συμπλήρωμα αυτών αποτελεί η διάταξη του άρθρου 25 του Συντάγματος όπου καθιερώνεται όχι μόνο η αρχή της αναλογικότητας αναφορικά με τους περιορισμούς των ατομικών δικαιωμάτων αλλά και η τριτενέργεια των ατομικών δικαιωμάτων. Η νομική αξία των ατομικών δικαιωμάτων και ελευθεριών δεν εντοπίζεται μόνον στην κάθετη σχέση μεταξύ συντεταγμένης πολιτειακής εξουσίας και ατόμου αλλά αντιθέτως εκείνα αναπτύσσουν ισχύ και οριζοντίως στις σχέσεις μεταξύ των ιδιωτών<sup>37</sup>. Η διάταξη αυτή της παραγράφου 1 εδάφιο γ' του άρθρου 25 του Συντάγματος, όπου καθιερώνεται η άμεση τριτενέργεια των ατομικών δικαιωμάτων<sup>38</sup> σε όποιες σχέσεις μεταξύ ιδιωτών προσιδιάζουν αναπτύσσει ιδιαίτερη αξία στο πλαίσιο της σύμβασης εργασίας όπου μαζί με τον προσωπικό

<sup>28</sup>Βλ. Π. Λαδά, «Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου», Τόμος 1, σ. 412, όπως και ΕφΑθ 4786/2002, ΔΕΕ 10/2002, σ. 1003, ΠΠρΑθ 6822/2001, ΔΕΕ 5/2002, σ. 502

<sup>29</sup>Βλ. Ι. Καράκωστα, «Το δίκαιο της προσωπικότητας», 2012, σ. 34 όπως και την ΕφΠειρ 361/2009 δημοσιευμένη στην ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ

<sup>30</sup>Η διάταξη αυτή χαρακτηρίζεται και ως «μήτρα» εκ της οποίας γεννώνται τα λοιπά ατομικά δικαιώματα βλ. περί αυτού και αντί όλων Δ. Λαδά, ό.π., σ. 12

<sup>31</sup>Βλ. Δ. Κεράνη, ό.π., σελ. 44 επ.

<sup>32</sup>Βλ. Δ. Ορφανίδη, «Η αξιοπρέπεια του ανθρώπου είναι απαραβίαστη. Το περιεχόμενο της διάταξης από άποψη εργατικού δικαίου», ΕΕργΔ, 2012, σ. 1475

<sup>33</sup>Βλ. Ι. Καράκωστα, ό.π., σ. 34 όπου τονίζεται η αυτόματη παραβίαση της υποχρέωσης σεβασμού της αξιοπρέπειας του ανθρώπου κάθε φορά που εκείνος τυγχάνει μεταχειρίσεως, η οποία τον αντιμετωπίζει απροσώπως ως res

<sup>34</sup>Βλ. Δ. Ορφανίδη, ό.π., σ. 1478.

<sup>35</sup>Βλ. Δ. Κεράνη, ό.π., σ. 47

<sup>36</sup>Βλ. Δ. Κεράνη, ό.π., σ. 47

<sup>37</sup>Βλ. ΕφΑθ 340/2001 δημοσιευμένη στην ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ

<sup>38</sup>Βλ. Καράκωστα, ό.π., σ. 40

δεσμό που αναπτύσσουν τα συμβαλλόμενα μέρη κατά τη λειτουργία της συμβάσεως συμπορεύεται και η αέναη σύγκρουση διαφορετικών συμφερόντων. Βέβαια, δεν πρέπει να λησμονούμε ότι ενώ στο Σύνταγμα τα ατομικά δικαιώματα έχουν καταστρωθεί ως απόλυτα μεγέθη και δρώντα μονιστικά, όταν μιλάμε για την επίδραση τους στην ιδιωτική έννομη σχέση και εν προκειμένω στη σύμβαση εργασίας, τότε θα είναι και οι δύο συμβαλλόμενοι φορείς αυτών των μεγεθών<sup>39</sup>.

Και σε αυτό το σημείο αποκτά αξία για τον εφαρμοστή του δικαίου η αρχή της αναλογικότητας. Αναφορικά με την αρχή αυτή θα μπορούσε να λεχθεί ότι βρίσκει κυρίως και πρωτίστως χώρο εφαρμογής και δράσης στο πλαίσιο λειτουργίας ανισότιμων σχέσεων, όπως αυτή που βρίσκεται στην καρδιά του εργατικού δικαίου<sup>40</sup>. Βέβαια, οι επεμβάσεις στην προσωπικότητα του εργαζομένου κατά κανόνα θα σχετίζονται με τη διαφύλαξη δικαιολογημένων συμφερόντων του εργοδότη ώστε η εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας και της πρακτικής εναρμόνισης των εκατέρωθεν δικαιωμάτων να καθίσταται καθοριστική<sup>41</sup>. Η επέμβαση στην προσωπικότητα του μισθωτού θα δικαιολογείται σε κάθε περίπτωση κατά την οποία σωρευτικώς εξυπηρετείται ένα νόμιμο συμφέρον της επιχείρησης και η επέμβαση δεν θα είναι μη αναγκαία και δυσανάλογη σε σχέση με τα συμφέροντα του εργαζομένου που θίγονται από εκείνη<sup>42</sup>.

Εκτός πλαισίου Συντάγματος, συναντά κανείς τις διατάξεις 57 και επόμενα του Αστικού Κώδικα<sup>43</sup>. Η Ελλάδα εν αντιθέσει με άλλες χώρες<sup>44</sup> επέλεξε να κατοχυρώσει ένα αυτοτελές δικαίωμα στην προσωπικότητα πίσω από το οποίο βρίσκεται η ιδέα περί εξουσίας του ατόμου επί της ίδιας προσωπικότητας ως συνόλου επί μέρους εκδηλώσεων<sup>45</sup>. Η προσωπικότητα εκάστου ατόμου θα μπορούσαμε να πούμε πως σε επίπεδο κανόνων δικαίου προασπίζει και θωρακίζει τη μοναδικότητα που ένα πρόσωπο εκφράζει συγκρινόμενο με κάθε άλλον άνθρωπο, με αποτέλεσμα να μπορούμε να πούμε πως υπό τη σκέπη του συγκεκριμένου δικαιώματος προστατεύονται τόσο διακεκριμένες ικανότητες εκάστου ατόμου όσο, επίσης, και οι ιδιαιτερότητές του που ενδεχομένως να συνιστούν μειονεξίες<sup>46</sup>. Το δικαίωμα της προσωπικότητας δεν παύει να απαιτεί εξειδίκευση αναφορικά με το περιεχόμενο του μιας και το προστατευτικό πλέγμα του Αστικού Κώδικα διακρίνεται για την ασάφεια και την γενικότητα οι οποίες χαρακτηρίζουν συνήθως μία γενική ρήτρα. Η πραγματική αυτή συνθήκη, όμως, όπως σωστά έχει κατά τη γνώμη μας παρατηρηθεί<sup>47</sup>, της προσδίδει και ένα δυναμικό χαρακτήρα εννοιολογικά, ώστε να καλύπτει συνθήκες συνεχώς μεταβαλλόμενες λόγω των κοινωνικοοικονομικών εξελίξεων. Η νομολογία όπως και επί άλλων αόριστων νομικών εννοιών

<sup>39</sup>Βλ. Π. Παπανικολάου, «Σύνταγμα και αυτοτέλεια του Αστικού Δικαίου», 2006, σελ. 10 επ. όπου ο συγγραφέας παραθέτει αναλυτικά τα λειτουργικά όρια κατά την πραγμάτωση της άμεσης τριτενέργειας των ατομικών δικαιωμάτων στις σχέσεις ιδιωτικού δικαίου.

<sup>40</sup>Βλ. Δ. Λαδά, όπ.π., σ. 18 με τις εκεί περαιτέρω παραπομπές όπως και Δ. Ζερδελή, «Αναλογικότητα και απεργία», σελ. 39 επ.

<sup>41</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, «Εργατικό Δίκαιο- Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», 2019, σ. 969

<sup>42</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, όπ.π., σ. 969

<sup>43</sup>Και οι οποίες θα πρέπει να ερμηνεύονται υπό το φως των ρυθμίσεων του Συντάγματος όπως αναφέρεται στην Εφ'Αρ 517/2005 δημοσιευμένη στην ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ ενώ βλέπε και τη θεμελιώδη μονογραφία του Π. Παπανικολάου, «Σύνταγμα και αυτοτέλεια του Αστικού Δικαίου», 2006, σελ. 62 επ. όπου ο συγγραφέας πραγματεύεται το διαγνωστικό προβάδισμα του αστικού δικαίου

<sup>44</sup>Η Ελλάδα ακολούθησε το πρότυπο έννομων τάξεων όπως η ελβετική όπου το δικαίωμα αυτό δεν συνάγεται νομολογιακά αλλά κατοχυρώνεται αυτοτελώς βλ. Δ. Κεράνη όπ.π., σ. 42

<sup>45</sup>Βλ. Δ. Κεράνη, όπ.π., σ. 43

<sup>46</sup>Βλ. Π. Λαδά, όπ.π., σ. 412

<sup>47</sup>Βλ. Δ. Λαδά, «Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου», 2018, σ. 71

συνάγει κάποιους ενδιάμεσους κανόνες ή κατ' άλλη διατύπωση επιμέρους εκφάνσεις του δικαιώματος<sup>48</sup> ώστε να καθίσταται εφικτή η υπαγωγή των πραγματικών περιστατικών κάθε περιπτώσεως στο περιεχόμενο του δικαιώματος ή όχι. Όπως μάλιστα εναργώς παρατίθεται από τη νομολογία, «η προσβολή οποιασδήποτε εκφάνσεως της προσωπικότητας να σημαίνει και προσβολή της συνολικής έννοιας «προσωπικότητα»<sup>49</sup>».

Κρίνοντας από την περιπτωσιολογία η οποία έχει εισαχθεί προς κρίση ενώπιον των ελληνικών δικαστηρίων θα μπορούσαμε να κάνουμε λόγο εν αρχή για μία έκφανση συνυφασμένη με όλα τα αγαθά που συνθέτουν τη βιολογική ή φυσική υπόσταση του ατόμου όπως για παράδειγμα η σωματική ακεραιότητα, η κατάσταση σωματικής υγείας και ασφαλώς το έννομο αγαθό της ζωής<sup>50</sup>. Σε επόμενο στάδιο κατοχυρώνεται η προστασία της ηθικής υποστάσεως που σύμφωνα με τη διατύπωση του Αρείου Πάγου καταλαμβάνει κυρίως την τιμή, την υπόληψη και την αξιοπρέπεια του ατόμου<sup>51</sup>. Μία άλλη διάσταση του περιεχομένου της παρεχόμενης από τα άρθρα 57 και επόμενα ΑΚ, η οποία ενδιαφέρει ιδιαίτερος το παρόν πόνημα για λόγους που θα αναλυθούν ιδιαίτερος παρακάτω, είναι ο λεγόμενος εσωτερικός κόσμος του ανθρώπου-μισθωτού. Ως επιμέρους έκφανση της προσωπικότητας εδώ εντοπίζουμε τον συναισθηματικό, πνευματικό και ψυχικό κόσμο του ανθρώπου<sup>52</sup>. Πρόκειται για μία διάσταση ιδιαίτερος καθοριστική και αλληλένδετη με την ψυχοσωματική ανάπτυξη του προσώπου<sup>53</sup> ενώ η διαφύλαξη της ισορροπίας στον εσωτερικό κόσμο του ανθρώπου θα μπορούσαμε να πούμε - δανειζόμενοι ορολογία προσφιλή στον χώρο του ποινικού δικαίου- πως αποτελεί και *conditio sine qua non* αναφορικά με τη διάπλαση των σχέσεων που έχει το άτομο τόσο με τα πρόσωπα του περιβάλλοντος του όσο και με όσες καταστάσεις λαμβάνουν χώρα εντός αυτού. Συνεπώς, οιαδήποτε προσβολή του εσωτερικού κόσμου του ατόμου εκδηλούμενη μετ' ιδιαίτερης εντάσεως και δυνάμενη να προκαλέσει διαταραχή της ψυχικής ηρεμίας και της ψυχικής υγείας του ατόμου εν γένει συνιστά προσβολή της προσωπικότητάς του ώστε να αξιώνεται έννομη προστασία από το δικαίό μας σύστημα<sup>54</sup>.

Η ομαλή ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου (και συνεπώς και του ψυχοσωματικού κόσμου) καθίσταται ένα ιδιαίτερο διακύβευμα κατά το πλαίσιο σύναψης και λειτουργίας της εργασιακής σχέσεως. Η εργασία εξάλλου έχει πάψει να ενδιαφέρει μόνο ως ένα φαινόμενο της οικονομίας αλλά πλέον μελετάται και ως ένα **φαινόμενο ψυχολογικό και εξηγούμενο ως ψυχική αναγκαιότητα**<sup>55</sup>. Το άτομο αποβλέπει στην εργασία όχι μόνον προς εξασφάλιση βιοπορισμού, αλλά και προς κοινωνική εξέλιξη και ολοκλήρωση<sup>56</sup> καλλιεργώντας σχέσεις, βελτιώνοντας δεξιότητες και αδυναμίες και αποκτώντας ένα status αξιοπρέπειας και σεβασμού μεταξύ των συμβιούντων και συλλειτουργούντων μαζί του ατόμων, ενώ, από την άλλη μεριά, ο εργαζόμενος συνάπτοντας μία σύμβαση εργασίας «απεκδύεται» θα υποστηρίξουμε ένα μερίδιο αυτής της δυνατότητας ανάπτυξης της προσωπικότητας του καθώς αναγκάζεται να παρέχει την εργασία του υπό συνθήκες προσωπικής-νομικής εξαρτήσεως υπό το πρόσωπο του εργοδότη

<sup>48</sup>Βλ. Π. Λαδά, ό.π., σελ. 413 επ.

<sup>49</sup>Βλ. αναλυτικά ΕφΔωδ 24/2006 δημοσιευμένη στη ΝΟΜΟΣ

<sup>50</sup>Βλ. Α. Γεωργιάδη, «Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου», 2012, σ. 172

<sup>51</sup>Βλ. ΑΠ 1021/2009 δημοσιευμένη στη ΝΟΜΟΣ

<sup>52</sup>Βλ. Π. Λαδά, ό.π., σ. 416

<sup>53</sup>Βλ. Α. Γεωργιάδη, ό.π., σ. 173, Π. Λαδά, ό.π., σ. 416

<sup>54</sup>Βλ. Π. Λαδά, ό.π., σ. 417

<sup>55</sup>Βλ. Ι. Κουκιάδη, «Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο Ευελιξίας της Εργασίας», 2017, σ. 827

<sup>56</sup>Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, ό.π., σ. 100

του<sup>57</sup>. Η αναγκαία αυτή συνθήκη, βέβαια, δεν αναιρεί το γεγονός πως το δικαίωμα στην προσωπικότητα δεν παύει να συνιστά ένα δικαίωμα απόλυτο, δηλαδή ισχύον έναντι των πάντων, και ο οποιοσδήποτε οφείλει να απέχει από κάθε προσβολή του<sup>58</sup> μια και ως δικαίωμα αναπαλλοτριώτο και δημόσιας τάξης συνδέεται άμεσα με την αξία του ανθρώπου<sup>59</sup>, ενώ δεν έχει ιδιαίτερη σημασία το πλαίσιο της έννομης σχέσης εντός του οποίου θα λάβει χώρα η προσβολή<sup>60</sup>. Από την άλλη μεριά και το διευθυντικό δικαίωμα αξιώνει συνταγματική προστασία ως εκδήλωση της επαγγελματικής-επιχειρηματικής ελευθερίας, ωστόσο δεν αποτελεί ένα δικαίωμα απόλυτο, το οποίο δύναται να ενεργεί ανεξέλεγκτα, και αυτός είναι ο λόγος που περιορίζεται υπό μορφή ορίων τα οποία κείνται σε διαφορετικά επίπεδα<sup>61</sup>.

Ο χώρος εργασίας ως ένας χώρος όπου το άτομο διανύει ένα πολύ μεγάλο χρονικά μέρος της ζωής του και προσπαθεί να εξελιχθεί ομαλά σαν προσωπικότητα, παρά το ότι γνωρίζει πως παραχωρεί το ίδιο του το πρόσωπο στη διάθεση του εργοδότη του. Θα μπορούσαμε να πούμε πως αποτελεί τον κατ' εξοχήν πεδίο όπου τα άυλα συμφέροντα του ατόμου, όπως ο ψυχικός και συναισθηματικός του κόσμος, αξιώνουν συνεχώς ιδιαίτερη προστασία<sup>62</sup>. Τα ερευνητικά πορίσματα αναφορικά με το κόστος που έχει για την εργασία και την απασχόληση η κακή ψυχική υγεία των εργαζομένων δεν μπορούν ασφαλώς να περάσουν απαρατήρητα. Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2007 υπολογίστηκε ότι το απαιτούμενο κόστος στην παραγωγικότητα εξαιτίας απουσίας εργαζομένων από τις θέσεις τους λόγω προβλημάτων που ανάγονταν στη βλάβη της ψυχικής του υγείας ανήλθε στα 136 δισεκατομμύρια ευρώ, δηλαδή περίπου 624 ευρώ ανά μισθωτό ο οποίος εργάζεται σε χώρα μέλος της Ένωσης<sup>63</sup><sup>64</sup>.

Στο χώρο της εκμετάλλευσης σε πρώτη φάση και της επιχείρησης εν γένει το άτομο διαβιώνει, ζυμώνεται, αναπτύσσει σχέσεις, αξίες, ιδιαιτερότητες και ικανότητες. Αυτό, όμως, δεν αναιρεί και το ότι εντός της εκμετάλλευσης-επιχείρησης το δικαίωμα της προσωπικότητας του μισθωτού θα καμφθεί<sup>65</sup>. Αυτή είναι και εν μέρει η δικαιολόγηση στο ερώτημα γιατί το εργατικό δίκαιο υψώνει τείχη απέναντι στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, για να προστατέψει –μεταξύ άλλων- την ακεραιότητα της προσωπικότητας του εργαζομένου<sup>66</sup>, η οποία δεν μένει ανεπηρέαστη από την οξεία αντιπαράθεση εκ διαμέτρου αντίθετων οικονομικών συμφερόντων<sup>67</sup>. Εξάλλου, όπως έχει χαρακτηριστικά διατυπωθεί «η κατοχύρωση σε συνταγματικό επίπεδο της προσωπικότητας σε συνδυασμό με την προστασία της αξίας του ανθρώπου αποτελούν το συνταγματικό υπόβαθρο του εργατικού δικαίου<sup>68</sup>», ενώ το υπόβαθρο

<sup>57</sup>Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, *όπ.π.*, σ. 100

<sup>58</sup>Για περαιτέρω εμπάθυνση στις διακρίσεις των δικαιωμάτων και ιδιαίτερα για τα εξουσιαστικά δικαιώματα βλ. αναλυτικότερα Α. Γεωργιάδη, *όπ.π.*, σελ. 266 επ.

<sup>59</sup>Βλ. Δ. Λαδά, «Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου», 2018, σ. 72

<sup>60</sup>Βλ. Δ. Λαδά, «Η προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου», ΕΕργΔ, 2017, σ. 157

<sup>61</sup>Βλ. αντί όλων Δ. Λαδά, ««Περιορισμοί της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη» σε «Ελευθερία και Δικαιοσύνη στη Σύμβαση», Τιμητικός Τόμος Παναγιώτη Παπανικολάου, Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2020, σελ.. 499 επ.

<sup>62</sup>Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, *όπ.π.*, σ. 101

<sup>63</sup>Βλ. την έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με τίτλο «Προαγωγή της ψυχικής υγείας στο χώρο εργασίας», σ. 14, 2014, δημοσιευμένη και ψηφιακά στο [ec.europa.eu](https://ec.europa.eu) (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 24/07/2020)

<sup>64</sup>Βλ. την ίδια έκθεση, σελ. 14-15 όπου γίνεται ειδική μνεία και στις καίριες συνέπειες της κακής ψυχικής υγείας των εργαζομένων στον τομέα της απασχόλησης με εμφανείς συνέπειες στην περιοδικότητα απουσιών των εργαζομένων, φαινόμενα αναπηρίας αλλά και πρόωρης συνταξιοδότησης με την πάροδο των ετών.

<sup>65</sup>Βλ. Δ. Λαδά, *όπ.π.*, σ. 367

<sup>66</sup>Βλ. Δ. Λαδά, «Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου», 2018, σ. 67

<sup>67</sup>Βλ. Β. Βασιλείου, *όπ.π.*, σ. 533

<sup>68</sup>Βλ. Δ. Λαδά, *όπ.π.*, σ. 13 με τις εκεί περαιτέρω παραπομπές.



αυτό είναι επαρκές στήριγμα ανάδειξης περισσότερων άυλων συμφερόντων του εργαζομένου<sup>69</sup>, τα οποία συμπληρώνουν τα υλικά.

### **II.H υποχρέωση προνοίας του εργοδότη**

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 662 ΑΚ: «ο εργοδότης οφείλει να διαρρυθμίζει τα σχετικά με την εργασία και το χώρο της καθώς και τα σχετικά με τη διαμονή, τις εγκαταστάσεις και τα μηχανήματα ή εργαλεία, έτσι ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζομένου». Η συγκεκριμένη διάταξη επιβεβαιώνει τον ιδιαίτερο χαρακτήρα που αναπτύσσει η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ως σύμβαση με έντονο το προσωπικό στοιχείο μεταξύ των συμβαλλομένων μερών και θεσπίζει μία υποχρέωση ή καθήκον προνοίας του εργοδότη, το οποίο υφίσταται σε κάθε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας χωρίς να παίζει ρόλο το εάν εκείνη είναι αόριστης ή ορισμένης χρονικής διάρκειας<sup>70</sup>. Αποτελεί η ρύθμιση αυτή μία πιο ειδική εκδήλωση της υποχρέωσης του εργοδότη να σέβεται και να προστατεύει την προσωπικότητα του εργαζομένου, όπως προκύπτει ευθέως από το Σύνταγμα και αναλύθηκε ανωτέρω<sup>71</sup>. Πέραν όμως της υπομνήσεώς της ως ειδικής εκδήλωσης μίας γενικότερης υποχρέωσης, η διάταξη αυτή δεν πρέπει να μη θεωρείται μεταξύ των πλέον σημαντικών και κορυφαίων ρυθμίσεων του δικαίου της εργασιακής σχέσης διότι αποσκοπεί στο να διασφαλίσει τα πλέον πολύτιμα αγαθά για τον εργαζόμενο<sup>72</sup>. Μάλιστα, ορθώς παρατηρείται πως η υποχρέωση-καθήκον προνοίας παρέχει ένα πλαίσιο προστασίας πιο δραστικό από το πλαίσιο προστασίας της προσωπικότητας, όπως αυτό διαμορφώνεται στις διατάξεις του Αστικού Κώδικα, καθώς δεν επιβάλλει μόνον στον εργοδότη την υποχρέωση να απέχει από ενέργειες οι οποίες δυνητικά μπορούν να βλάψουν την προσωπικότητα του εργαζομένου αλλά επιπρόσθετα επιβάλλει τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων προς διασφάλιση σημαντικών εννόμων αγαθών του μισθωτού<sup>73</sup>. Από όλα αυτά εξηγείται γιατί ως διάταξη διατυπώνει έναν κανόνα αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου (*ius cogens*)<sup>74</sup>, ώστε να συμπεριλαμβάνεται σε εκείνες τις διατάξεις από τις οποίες δεν δύναται να χωρέσει παραίτηση εκ μέρους του μισθωτού ή οποιαδήποτε συμφωνία με αντίθετο περιεχόμενο και οι οποίες απαριθμούνται στο άρθρο 679 του Αστικού Κώδικα.

Ένας παραδοσιακός ορισμός αναφορικά με την υποχρέωση προνοίας συνοψίζεται «στην υποχρέωση του εργοδότη να φροντίζει για την προστασία του μισθωτού και ειδικότερα την υποχρέωσή του να αποφεύγει κάθε ενέργεια που μπορεί να βλάψει τα συμφέροντα του τελευταίου και να παίρνει επιπλέον διάφορα μέτρα απαραίτητα για το σκοπό αυτό<sup>75</sup>». Ωστόσο, αναφορικά με τη θεμελίωση της υποχρέωσης αυτής υπάρχει διχογνωμία. Κατά κάποιους αποτελεί το αντιστάθμισμα για την υποχρέωση πίστης που οφείλει να τηρεί ο μισθωτός στα πλαίσια λειτουργίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ενώ κατ' άλλη άποψη πηγάζει από την ιδιαίτερη φύση της σύμβασης εργασίας που αποξενώνεται από έναν στείρο ανταλλακτικό χαρακτήρα και αντιμετωπίζεται ως «κοινότητα»<sup>76</sup>. Κατά τη μάλλον, όμως, κρατούσα άποψη σε

<sup>69</sup>Βλ. Ι. Κουκιάδη, *όπ.π.*, σ. 52

<sup>70</sup>Βλ. Δ. Σιδέρη, *όπ.π.*, σ. 1229

<sup>71</sup>Βλ. Δ. Κεράνη, *όπ.π.*, σ. 286, Γ. Λεβέντη – Κ. Παπαδημητρίου *όπ.π.*, σελ. 789 επ.

<sup>72</sup>Βλ. Β. Βαθρακοκοίλη, *όπ.π.*, σ. 358

<sup>73</sup>Βλ. ΟλΑΠ 13/1987, ΕΕργΔ, 1987, σελ. 696 επ.

<sup>74</sup>Βλ. Β. Βαθρακοκοίλη, *όπ.π.*, σ. 358

<sup>75</sup>Βλ. Ι. Κουκιάδη, *όπ.π.*, σ. 812

<sup>76</sup>Βλ. Ι. Κουκιάδη, *όπ.π.*, σ. 812

επίπεδο θεωρίας το καθήκον αυτό του εργοδότη προκύπτει από την αρχή της καλής πίστεως<sup>77</sup>. Όπως παρατηρείται, η αρχή της αντικειμενικής καλής πίστης αναπτύσσει μία ιδιαίτερη δυναμική στη σχέση εργοδότη και εργαζόμενου λόγω του εγγενούς χαρακτηριστικού που θα τη συνοδεύει πάντα, δηλαδή της δομικής συμβατικής ανισότητας καθώς και της προσωπικής δέσμευσης του εργαζομένου υπό την εξουσία του διευθυντικού δικαιώματος<sup>78</sup>. Η υποχρέωση προνοίας του εργοδότη ως απόρροια της καλής πίστης αλλά και των συναλλακτικών ηθών δεν αποκλείει την υποχρέωση προς τήρησή της εντός του πλαισίου ανταγωνισμού συμφερόντων ανάμεσα στα συμβαλλόμενα μέρη καθώς ο εργοδότης εξακολουθεί να μπορεί να υπερασπισθεί πλήρως τα συμφέροντά του με παν νόμιμο μέσο<sup>79</sup>.

Το γενικό καθήκον προνοίας του εργοδότη δεν έχει ένα αυστηρά καθορισμένο περιεχόμενο αλλά ανάλογα με την κάθε ξεχωριστή περίπτωση και τις συνοδεύουσες αυτή περιστάσεις λαμβάνει περισσότερες μορφές<sup>80</sup>. Και για αυτό το λόγο και επιβάλλει και διαφορετικές υποχρεώσεις στον εργοδότη αν μιλάμε για το στάδιο σύναψης της σύμβασης εργασίας, αν μιλάμε για το στάδιο λειτουργίας της σύμβασης εργασίας ή αν μιλάμε για τη λύση της εργασιακής σχέσεως<sup>81</sup>. Από τη γενική υποχρέωση πρόνοιας απορρέουν κάποιες ειδικότερες εκφάνσεις – εκδηλώσεις της. Μερικές από αυτές έχουν αποκτήσει μία αυτοτέλεια και μερικές ρυθμίζονται αυτοτελώς από τον νομοθέτη. Τέτοιες εκφάνσεις οι οποίες έχουν νομοθετηθεί είναι η υποχρέωση για παροχή άδειας αναψυχής, πιστοποιητικού εργασίας<sup>82</sup>, προστασίας της ιδιωτικής σφαίρας των εργαζομένων και άλλες<sup>83</sup>, ενώ εκείνη η έκφανση με την οποία θα ασχοληθούμε εν προκειμένω είναι εκείνη της προστασίας του μισθωτού από κινδύνους που απειλούν την υγεία και τη ζωή του<sup>84</sup>. Αναφορικά με την υποχρέωση αυτή αρχικώς οφείλουμε να σημειώσουμε πως η υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία προστατεύεται από ένα σημαντικό και διόλου ευκαταφρόνητο αριθμό νομοθετικών διατάξεων<sup>85</sup>, ενώ οι περισσότερες από αυτές είναι μάλιστα διατάξεις δημοσίου δικαίου, καθώς μόνο με εξειδικευμένα μέτρα προστασίας μπορεί να δοθεί επαρκής κάλυψη στους εργαζομένους απέναντι στην πληθώρα πηγών κινδύνων στους χώρους εργασίας<sup>86</sup>. Με αυτόν τον τρόπο καθιερώνεται μία γενική υποχρέωση για πρόνοια (ενοχικού περιεχομένου) όπως και επιμέρους ειδικότερων υποχρεώσεων, οι οποίες ανταποκρίνονται καλύτερα στις ιδιαιτερότητες και τη φύση των διαφορετικών καθηκόντων και εργασιών εντός κάθε εργασιακού χώρου. Έχει μάλιστα κριθεί ότι η πρόκληση βλάβης στην υγεία του εργαζόμενου μπορεί να βρει έδαφος νομικών διεκδικήσεων όχι μόνο επί της νομοθεσίας για την υγιεινή και την ασφάλεια αυτή καθ' εαυτή αλλά επιπρόσθετα και στην αξίωση για γενική πρόνοια<sup>87</sup>. Τέτοια αξίωση θα γεννάται και επί άκυρης σύμβασης εργασίας,

<sup>77</sup>Βλ. Δ. Λαδά, *όπ.π.*, σ. 102, Δ. Ζερδελή, *όπ.π.*, σ. 942, Ι. Ληξουριώτη, «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», 2011, σ. 490 ενώ μάλλον προς την άποψη αυτή συγκλίνει και ο Κουκιάδης, ο οποίος παρατηρεί πως αυτή η άποψη έχει το πλεονέκτημα μιας ρεαλιστικής προσέγγισης καθώς και περισσότερης σαφήνειας βλ. *όπ.π.*, σ. 813

<sup>78</sup>Βλ. Δ. Λαδά, *όπ.π.*, σ. 102

<sup>79</sup>Βλ. Α. Καρακατσάνη – Σ. Γαρδίκια, «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», 1995, σ. 332, Χ. Δίπλαρη, «Τεχνικός Ασφαλείας και Γιατρός Εργασίας», 2003, σ. 31

<sup>80</sup>Βλ. Ι. Κουκιάδη, *όπ.π.*, σ. 814

<sup>81</sup>Βλ. Ι. Κουκιάδη, *όπ.π.*, σ. 814

<sup>82</sup>Βλ. Ι. Κουκιάδη, *όπ.π.*, σ. 816

<sup>83</sup>Βλ. Β. Δούκα, «Η προστασία προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας», 2011, σ. 126

<sup>84</sup>Βλ. Ι. Ληξουριώτη, *όπ.π.*, σ. 489

<sup>85</sup>Βλ. Γ. Λεβέντη – Κ. Παπαδημητρίου, *όπ.π.*, σελ. 790 επ.

<sup>86</sup>Βλ. Ι. Κουκιάδη, *όπ.π.*, σ. 815

<sup>87</sup>Βλ. ΑΠ 786/2008, ΕΕργΔ 2008, σ. 1177

καθώς η υποχρέωση αυτή δεν πηγάζει από τη σύμβαση αλλά από τον ενοχικό δεσμό που αναπτύσσεται<sup>88</sup>.

Σε περίπτωση παραβίασης της υποχρέωσης προνοίας, η νομολογία δέχεται ότι η προστασία του εργαζομένου ερείζεται στις διατάξεις του αστικού κώδικα και της εργατικής νομοθεσίας με την επίκληση της υποχρέωσης προνοίας να είναι επικουρική<sup>89</sup>. Οι δυνατότητες που παρέχονται στον εργαζόμενο σε περίπτωση ληξιπρόθεσμης αξίωσης απορρέουσας από τη διάταξη του άρθρου 662 ΑΚ είναι οι εξής<sup>90</sup>: 1) Να προβεί σε επίσχεση της εργασίας του έως ότου αρθεί η υπερημερία του εργοδότη με τη λήψη του κατάλληλου μέτρου για την προστασία της υγείας ή της προσωπικότητάς του 2) να ασκήσει αναγνωριστική αγωγή, ώστε να εκδοθεί αναγνωριστική απόφαση περί οφειλής του εργοδότη να εκπληρώσει τη συγκεκριμένη υποχρέωση 3) να ζητήσει αποζημίωση για τη ζημία που υπαίτια προκλήθηκε από την αθέτηση αυτή του εργοδότη και, αν πρόκειται για αδικοπραξία, να ζητήσει αποκατάσταση και της ηθικής του βλάβης 4) εάν πρόκειται για προσβολή της προσωπικότητάς του μπορεί να αξιώσει άρση της προσβολής σύμφωνα με το άρθρο 57 του Αστικού Κώδικα 5) εάν μιλάμε για σύμβαση ορισμένου χρόνου, να θεωρήσει την αθέτηση της υποχρέωσης ως σπουδαίο λόγο λύσης της σύμβασης εργασίας και να ζητήσει αποζημίωση δυνάμει της διάταξης του άρθρου 673 ΑΚ λόγω υπαιτιότητας του εργοδότη ως προς τη λύση της σύμβασης 6) αν η σύμβαση εργασίας είναι αορίστου χρόνου, να θεωρήσει την αθέτηση εκπλήρωσης της υποχρέωσης προνοίας ως μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας δυνάμει του άρθρου 7 του ν. 2112/1920 με τις δυνατότητες που του δίδονται από τη συγκεκριμένη διάταξη. Πέρα από όσα αναπτύχθηκαν αμέσως ανωτέρω, σε μία τέτοια περίπτωση προβλέπονται και διοικητικές–ποινικές ευθύνες για τον εργοδότη όπως προκύπτει από την ελληνική νομοθεσία περί υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία εκτός του γενικού πλαισίου της 662 ΑΚ.

Καταλήγοντας στη διατύπωση ενός ενδιάμεσου συμπεράσματος θα λέγαμε πως η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος οφείλει να συμπορεύεται με τη λήψη μέτρων για την καλή κατάσταση της υγείας του μισθωτού και να μην συνεπάγεται σε καμία περίπτωση την επιβάρυνσή της<sup>91</sup>. Η υποχρέωση προνοίας μπορεί δηλαδή να επιβάλλει πρόσθετες υποχρεώσεις κατά την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος προς προστασία των συμφερόντων του εργαζομένου<sup>92</sup>. Σύμφωνα με μία ακόμη πιο περιεκτική διατύπωση, το καθήκον προνοίας «επηρεάζει και προσδιορίζει την ποιότητα και την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος<sup>93</sup>». Η υλοποίηση της υποχρέωσης αυτής εκ μέρους του εργοδότη συνίσταται στην προστασία από οποιονδήποτε κίνδυνο είναι δυνατόν να γεννηθεί εντός της επιχείρησης – εκμετάλλευσης για την υγεία του μισθωτού<sup>94</sup>. Επομένως, δεν εξαιρείται εκείνη η κατηγορία κινδύνων οι οποίοι επιφέρουν ψυχική επιβάρυνση στον εργαζόμενο, είναι, δηλαδή, πρόσφοροι να βλάψουν την ψυχική υγεία του ατόμου.

Ως υγεία γενικότερα ορίζεται «η κατάσταση πλήρους σωματικής, πνευματικής και κοινωνικής ευεξίας και όχι απλά η απουσία ασθένειας ή αναπηρίας<sup>95</sup>». Η έννοια της υγείας ως έννοια γένους

<sup>88</sup>Βλ. Ι. Κουκιάδη, *όπ.π.*, σ. 817

<sup>89</sup>Βλ. ΑΠ 1479/2002 δημοσιευμένη στη ΝΟΜΟΣ όπως και Β. Βαθρακοκόιλη, *όπ.π.*, σ. 362

<sup>90</sup>Βλ. Β. Βαθρακοκόιλη, *όπ.π.*, σελ. 361-362, Χ. Δίπλαρη, *όπ.π.*, σελ. 33-34

<sup>91</sup>Βλ. και την ΑΠ 1090/1985 δημοσιευθείσα στην ΕΕργΔ 1985, σελ. 600 επ.

<sup>92</sup>Βλ. Σ. Βλαστό, «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», 2012, σ. 438

<sup>93</sup>Βλ. Δ. Λαδά, *όπ.π.*, σ. 125

<sup>94</sup>Βλ. Δ. Λαδά, *όπ.π.*, σ. 252

<sup>95</sup>Για τον ορισμό αυτό του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας βλ. <https://www.who.int/about/who-we-are/frequently-asked-questions>

εμπεριέχει και την ειδικότερη έννοια της ψυχικής υγείας, η οποία και αποτελεί την εστία της προσοχής μας στη θέση αυτή. Ως ψυχική υγεία ειδικότερα ορίζεται: «η κατάσταση συναισθηματικής ευεξίας κατά την οποία το άτομο αντιλαμβάνεται τις ικανότητές του, δύναται να αντιμετωπίσει τα άγχη της καθημερινότητας, μπορεί να εργαστεί παραγωγικά και δημιουργικά και είναι σε θέση να συνεισφέρει στην ευρύτερη κοινότητα στην οποία ανήκει<sup>96</sup>». Κατόπιν οριοθέτησης αυτής της κεντρικής έννοιας για την παρούσα έρευνα κρίνουμε σκόπιμο να παρουσιάσουμε το ευρύ και πολυεπίπεδο κανονιστικό πλαίσιο προστασίας της υγείας και συνακόλουθα και της ψυχικής υγείας στο χώρο εργασίας.

### **III. Διεθνείς και ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες για την προστασία της υγείας των εργαζομένων**

#### **Διεθνής Οργάνωση Εργασίας**

Για τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας τα ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας στους εργασιακούς χώρους αποτέλεσαν από την ίδρυσή της διακύβευμα υψίστης σημασίας. Στο Προοίμιο του Καταστατικού της Χάρτη υπήρξε ρητή αναφορά για την προστασία από επαγγελματικές ασθένειες και εργατικά ατυχήματα, ενώ δεν είναι τυχαίο πως 50 και περισσότερες Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με την ασφάλεια και την υγιεινή στην εργασία<sup>97</sup>. Από αυτές τις συμβάσεις αρκετές αναφέρονται στην πρόληψη από ειδικούς κινδύνους που μπορεί να προκύψουν στην εργασία<sup>98</sup>, ενώ υπάρχουν και τα κείμενα που έχουν να κάνουν με την καθιέρωση ενός πιο γενικού πλαισίου για την υγεία στους εργασιακούς χώρους. Πλέον ενδεικτικά παραδείγματα συνιστούν η ΔΣΕ 155/1981 καθώς και η Σύσταση 164/1981. Στο άρθρο 3 της ΔΣΕ 155 γίνεται αναφορά στην ψυχική υγεία στο χώρο της εργασίας όπου γίνεται αναφορά στους ψυχικούς παράγοντες, οι οποίοι και επηρεάζουν την υγεία στον εργασιακό χώρο, ενώ στο άρθρο 5 γίνεται αναφορά στις ψυχικές ικανότητες–αντοχές των εργαζομένων αναφορικά με την οργάνωση της παραγωγής και των εργασιακών χώρων. Για άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας, υπάρχει η θεμελιώδης ΔΣΕ 159/1983 για την επαγγελματική αποκατάσταση και ένταξη στην εργασία των ατόμων με αναπηρία. Η ψυχική επιβάρυνση που επιφέρει η σύμβαση εργασίας στο άτομο καθώς και η πρόληψη των κινδύνων που εστιάζουν στην ψυχική υγεία του εργαζόμενου δεν έχουν αποτελέσει αντικείμενο ξεχωριστής κανονιστικής μέριμνας εκ μέρους της ΔΟΕ με αποτέλεσμα να ισχύει και για την προσβολή της ψυχικής υγείας το γενικό πλαίσιο προστασίας για την υγιεινής και την ασφάλεια στους εργασιακούς χώρους. Βέβαια, αυτή η έλλειψη ειδικότερων προβλέψεων δεν θα πρέπει να εκληφθεί ως μία άγνοια του ζητήματος ή υποβάθμισης της σημασίας του. Αντιθέτως, τα ζητήματα της ψυχικής υγείας στην εργασία και των ενδεχόμενων βλαβών της στο χώρο εργασίας έχουν τύχει επεξεργασίας από

---

<sup>96</sup>Βλ. την έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με τίτλο «Προαγωγή της ψυχικής υγείας στο χώρο εργασίας», σ. 5, 2014, διαθέσιμη και ψηφιακά στο [ec.europa.eu](http://ec.europa.eu) (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 24/07/2020)

<sup>97</sup>Βλ. Χ. Δίπλαρη, ό.π., σ. 50.

<sup>98</sup>Βλ. ενδεικτικά ΔΣΕ 3/1919 για την πρόληψη σχετικά με τον άνθρακα, ΔΣΕ 115/1960 σχετικά με την πρόληψη από τις ιοντίζουσες ακτινοβολίες κ.ο.κ.

διάφορες έρευνες τόσο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας<sup>99</sup> όσο και σε συνεργασία με άλλους φορείς όπως ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας<sup>100</sup>.

### Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης

Πριν από μερικές δεκαετίες το ζήτημα της υγιεινής και της ασφάλειας απασχόλησε έντονα την τότε Ε.Ο.Κ. όχι μόνο ως ένα ζήτημα καίριο, το οποίο έχρηζε αντιμετώπισης για λόγους προστασίας της υγείας και της ασφάλειας στους εργασιακούς χώρους αλλά και ως ένα μείζον ζήτημα επιβολής ενός ενιαίου επιπέδου ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων προς διασφάλιση της εσωτερικής αγοράς της Ένωσης. Εξάλλου, πως θα μπορούσαν να μην προκύψουν φαινόμενα αθέμιτου πλεονεκτήματος κάποιων επιχειρήσεων, όταν εκείνες δεν θα υπάγονταν στις ίδιες ελάχιστες προδιαγραφές προστασίας<sup>101</sup>; Πέραν, όμως, αυτής της απολύτως λογικής σκέψης κατά τα τελευταία 40 έτη είναι σαφές πως με διάφορες αφορμές τονίστηκε και η κοινωνικά ευαίσθητη διάσταση της λεγόμενης ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, ώστε τα ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας να μην αποτελούν πλέον μία απλή παράμετρο ρύθμισης σε μία ενιαία αγορά αλλά ,αντιθέτως, να αποκτήσουν κεντρική θέση στον τομέα κοινωνικής πολιτικής της Ένωσης. Πλέον εντοπίζει κανείς στο άρθρο 153 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ένωσης την πρόβλεψη περί συνεπικύρισης της Ένωσης στις δράσεις των Κρατών Μελών αναφορικά με τη βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας, με σκοπό την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων. Παρόμοιου πνεύματος διάταξη για τον τομέα της εργασίας εντοπίζουμε και στο Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ένωσης όπου στην πρώτη παράγραφο του άρθρου 31 αναγράφεται: «Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε συνθήκες εργασίας οι οποίες σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του». Η προστασία, δηλαδή, της υγείας στην εργασία ανάγεται σε θεμελιώδες δικαίωμα του εργαζομένου. Στο Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων εντοπίζουμε και μία πιο ξεκάθαρη αναφορά στην ψυχική ακεραιότητα του ατόμου καθώς στο άρθρο 3 θεσπίζεται αυτοτελές δικαίωμα τόσο στη σωματική όσο και στη διανοητική ακεραιότητα εκάστου ανθρώπου. Μάλιστα δυνάμει της τελευταίας ρύθμισης η ψυχική υγεία εξισώνεται από άποψη προστασίας με τη σωματική.

#### ***ι) Η Οδηγία – Πλαίσιο 89/391***

Καθοριστική σημασία στο ισχύον νομικό πλαίσιο προστασίας της υγείας σε επίπεδο Ένωσης επιτελεί η *Οδηγία Πλαίσιο 89/391*, η οποία αποτέλεσε το «όχημα» διαμόρφωσης μιας ενιαίας εθνικής πολιτικής<sup>102</sup> μεταξύ των κρατών μελών στα ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας. Η συγκεκριμένη Οδηγία βασίστηκε στις βάσεις που είχε θέσει ήδη η προηγούμενη 80/1107 Οδηγία

---

<sup>99</sup>Βλ. International Labour Office, «Mental Health in the workplace», 2000, δημοσιευμένο και ψηφιακά στο [www.ilo.org](http://www.ilo.org) (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 03/07/2020)

<sup>100</sup>Βλ. ενδεικτικά World Health Organisation – International Labour Office, «Mental Health at Work : Impact, issues and good practices», 2000, δημοσιευμένη και ψηφιακά στο <https://www.ilo.org/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 03/07/2020)

<sup>101</sup>Βλ. Δ. Γούλα, «Κίνδυνοι για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων από τη χρήση συστημάτων πληροφορικής» σε Κ. Παπαδημητρίου (επιμ.) «Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο», 16<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο της ΕΔΕΚΑ, 2018, σ. 117

<sup>102</sup>Βλ.Χ. Καρατζά, «Υγιεινή και Ασφάλεια των εργαζομένων. Η υπερβολή του Νόμου και οι δυνατές εξαιρέσεις-Τεχνικός Ασφαλείας», ΔΕΝ, 2002, σ. 168

και βασίζεται σε γενικές αρχές πρόληψης<sup>103</sup>. Δανειζόμενοι διατυπώσεις εκφρασθείσες από το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>104</sup> θα λέγαμε πως η Οδηγία πλαίσιο δεν αποσκοπεί μόνον στην αποτροπή εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών αλλά, αντιθέτως, πηγαίνει ένα βήμα παραπέρα καθιστώντας υποχρεωτική την εφαρμογή μέτρων οργάνωσης αυτής της προστασίας και της πρόληψης. Κατόπιν αυτής της διαπίστωσης του δικαστηρίου εύστοχη θεωρούμε την παρατήρηση πως μετά τη θέση σε ισχύ της συγκεκριμένης Οδηγίας θεσπίστηκε ένα γνήσιο δικαίωμα σε ασφαλείς συνθήκες εργασίας<sup>105</sup>, το οποίο επισφραγίστηκε κανονιστικά αρκετά χρόνια αργότερα μέσω του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων. Σε αυτό το πνεύμα συνηγορεί και η αιτιολογική σκέψη υπ' αριθμόν 13 της Οδηγίας σύμφωνα με την οποία η «βελτίωση της ασφάλειας, της υγιεινής και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία αντιπροσωπεύει έναν στόχο ο οποίος δεν μπορεί να εξαρτάται από καθαρά οικονομικές εκτιμήσεις». Με άλλα λόγια, κεντρικός στόχος της Οδηγίας είναι από κοινού τόσο η αποτροπή διαφόρων κινδύνων που ελλοχεύουν στους εργασιακούς χώρους όσο και η εμπέδωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος ικανού να επιφέρει ευεξία<sup>106</sup>. Στο άρθρο 5 προβλέπεται η γενική υποχρέωση του εργοδότη και στα επόμενα άρθρα εξειδικεύεται περαιτέρω σε μία ευρύτερη σειρά υποχρεώσεων<sup>107</sup>. Ως Οδηγία-πλαίσιο στο άρθρο 16 κάνει λόγο για τις μετέπειτα χρονικά Οδηγίες, οι οποίες και θα εκδοθούν ως «θυγατρικές» αυτής προλαμβάνοντας ειδικότερους κινδύνους στους εργασιακούς χώρους, καθώς δεν είναι εφικτό μία νομοθετική ρύθμιση που δίνει κατευθυντήριες γραμμές να μπορεί να αντιμετωπίσει επαρκώς ειδικότερα ζητήματα χρήζοντα ακόμη ειδικότερων ρυθμίσεων. Ενδεικτικά μπορούν να αναφερθούν οι Οδηγίες αναφορικά με τις προδιαγραφές των χώρων εργασίας<sup>108</sup>, την ασφαλή εξοπλισμού ατομικής προστασίας<sup>109</sup>, τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας για εργασία εξορυκτικές βιομηχανίες<sup>110</sup>, την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εγκύων γυναικών και των λεχώνων<sup>111</sup> αλλά και πολλές άλλες<sup>112</sup>.

Η οδηγία πλαίσιο και οι λοιπές οδηγίες που εξεδόθησαν ως ειδικότερες σε σχέση με αυτήν δεν αφορούν συγκεκριμένα σε ζητήματα ψυχικής υγείας που παρουσιάζονται στο χώρο εργασίας. Μάλιστα, παρατηρεί κανείς προσεκτικά ότι πουθενά στα ως άνω κείμενα δεν θα βρει κάποιος τον ορισμό της έννοιας της ψυχικής υγείας ή των ψυχοκοινωνικών κινδύνων (έννοια την οποία και θα πραγματευτούμε διεξοδικώς σε επόμενη ενότητα ως κεντρική σε σχέση με την ψυχική επιβάρυνση στη σύμβαση εργασίας). Έμμεσες αναφορές στην ψυχική υγεία εντοπίζονται στο άρθρο 5 της Οδηγίας – πλαίσιο 89/391 όπου με έμφαση αποδίδεται η υποχρέωση του εργοδότη να εξασφαλίσει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων αναφορικά με όλες τις πτυχές της εργασίας, στο άρθρο 6 παράγραφος 2 και στοιχείο δ όπου γίνεται λόγος για προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο αλλά και για υποχρέωση αποφυγής της μονότονης και ρυθμικά

<sup>103</sup>Βλ. C. Barnard, «EU Employment Law», Oxford, 2012, σελ. 511 επ.

<sup>104</sup>Βλ. C 441/01 στην υπόθεση Επιτροπή κατά Ολλανδίας και ιδιαίτερα τη σκέψη 38

<sup>105</sup>Βλ. Δ. Γούλα, όπ.π., σ. 118

<sup>106</sup>Βλ. Ι. Ληξουριώτη, όπ.π., σ. 694.

<sup>107</sup>Βλ. C. Barnard, όπ.π., σελ. 513 επ. Μεταξύ των υποχρεώσεων αυτών είναι η εκτίμηση των κινδύνων που δεν μπορούν να αποφευχθούν, η καταπολέμηση των κινδύνων στην πηγή τους, η μέριμνα για ομαδική και όχι μόνο ατομική προστασία κ.α.

<sup>108</sup>Βλ. Οδηγία 89/654/ΕΟΚ, η οποία και ήταν η πρώτη ειδικότερη Οδηγία όπως εννοεί το άρθρο 16 της 89/391

<sup>109</sup>Βλ. Οδηγία 89/656 ΕΟΚ

<sup>110</sup>Βλ. Οδηγία 92/104/ΕΟΚ

<sup>111</sup>Βλ. Οδηγία 92/85/ΕΟΚ

<sup>112</sup>Για συνολικότερη προσέγγιση βλ. το Παράρτημα 1 σε Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Προαγωγή της ψυχικής υγείας στο χώρο εργασίας», 2014, δημοσιευμένη ψηφιακά στο [ec.europa.eu](http://ec.europa.eu), (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 24/07/2020), όπου καταγράφονται αναλυτικά οι νομικές κανονιστικές πράξεις σε επίπεδο Ένωσης αναφορικά με την υγεία στους χώρους εργασίας

επαναλαμβανόμενης εργασίας ώστε να αποφευχθούν οι επιπτώσεις της στην υγεία καθώς και στην Οδηγία 90/270/ΕΟΚ περί ελάχιστων προδιαγραφών υγιεινής και ασφάλειας κατά την εργασία σε οθόνες οπτικής απεικόνισης όπου στο άρθρο 8 γίνεται λόγος για τα απαραίτητα διαλείμματα από εργαζόμενους μπροστά σε οθόνες.

Είναι, όμως, εύλογο να οδηγηθεί κάποιος στο συμπέρασμα πως η έλλειψη αυτή εξειδικευμένης ρύθμισης ή αναφοράς αφήνει εκτός του προστατευτικού πλαισίου ζητήματα που άπτονται αμιγώς της ψυχικής υγείας των εργαζομένων; Η απάντηση πρέπει να είναι κατηγορηματικά αρνητική. Παρά την έλλειψη συγκεκριμένης και ad hoc αναφοράς ή ρυθμίσεως δεν τίθεται ζήτημα αποκλεισμού των κινδύνων που απειλούν την ψυχική υγεία των εργαζομένων από το προστατευτικό πλαίσιο προστασίας τόσο σε επίπεδο ενωσιακού όσο και σε επίπεδο εθνικού δικαίου<sup>113</sup>. Εξάλλου, δεν θα μπορούσε υπό οιαδήποτε συνθήκη να τύχει αποδοχής θεώρησης περί προστασίας μόνο της σωματικής ακεραιότητας του ατόμου, καθώς έτσι θα οδηγούμασταν στο συμπέρασμα πως μία αυτοτελής έκφανση της προσωπικότητας–μοναδικότητας του ατόμου δεν ενδιαφέρει εν προκειμένω το δίκαιο. Προς επίρρωση της θέσεως αυτής κρίνουμε σκόπιμο να αναφερθούμε και στην ατζέντα κοινωνικής πολιτικής της Ένωσης, χρονολογούμενη το έτος 2000, όπου η προστασία της υγείας θεωρείται παράγων και ένδειξη ποιότητας της εργασίας<sup>114</sup>. Μάλιστα θεωρείται ως στόχος-κλειδί η προαγωγή της υγείας, της ασφάλειας και οι ασφαλείς συνθήκες εργασίας τόσο σε σωματικό επίπεδο όσο και σε ψυχολογικό επίπεδο<sup>115</sup> επιβεβαιώνοντας τη μέριμνα της ενωσιακής νομοθεσίας για το δυσπρόστατο της ακεραιότητας των εργαζομένων στους εργασιακούς χώρους.

## **ii) Η Οδηγία 2003/88 περί χρόνου εργασίας**

Την Οδηγία περί χρόνου εργασίας θα μπορούσαμε να τη χαρακτηρίσουμε ως το alter ego της Οδηγίας–πλαισίου 89/391 περί υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία. Σύμφωνα με μία άλλη παρατήρηση<sup>116</sup> πρόκειται για μία Οδηγία η οποία βρίσκει εαυτή σε μία γκριζα ζώνη μεταξύ του ρυθμιστικού πεδίου της υγιεινής και της ασφάλειας στην εργασία και των γενικών δικαιωμάτων που απονέμει η Ένωση στους εργαζομένους. Τόσο η Οδηγία αυτή όσο και εκείνη για την εργασία των νέων εργαζομένων<sup>117</sup> αποτέλεσαν κεντρικούς πυλώνες του προγράμματος δράσης του Κοινωνικού Χάρτη της Ένωσης το 1989<sup>118</sup>. Η σχέση όμως των χρονικών ορίων εργασίας με τα ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας αποδεικνύεται σαφώς κατά τη γνώμη μας από τη νομική βάση επί της οποίας στηρίχτηκε η έκδοση της Οδηγίας και η οποία ήταν το πρώην άρθρο 118<sup>A</sup> της Συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας και νυν 153 άρθρο της ΣΛΕΕ αναφορικά με την «εξασφάλιση υψηλότερου επιπέδου προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων<sup>119</sup>».

Μία ακόμη «γέφυρα» συσχετισμού μεταξύ των χρονικών ορίων εργασίας αλλά και των ζητημάτων υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία αποτελούν και οι αιτιολογικές σκέψεις υπ’

<sup>113</sup>Βλ. Ι. Ληξουριώτη, *όπ.π.*, σ. 694, όπως και «Προαγωγή της ψυχικής υγείας στο χώρο εργασίας» της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, διαθέσιμο στον ιστότοπο [ec.europa.eu](http://ec.europa.eu), σ. 19

<sup>114</sup>Βλ. C. Barnard, *όπ.π.*, σ. 508

<sup>115</sup>Βλ. European Commission, «Investing in well – being at work. Addressing psychosocial risks in time of change», 2010, σ. 12, δημοσιευμένο και στο <https://op.europa.eu/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 3/09/2020)

<sup>116</sup>Βλ. C. Barnard, *όπ.π.*, σ. 533

<sup>117</sup>Βλ. Οδηγία 94/33/ΕΟΚ

<sup>118</sup>Βλ. C. Barnard, *όπ.π.*, σ. 533

<sup>119</sup>Βλ. Ι. Σκανδάλη, «Χρόνος Εργασίας», 2017, σ. 2

αριθμόν 4 και 11 της Οδηγίας 2003/88. Εκεί εντοπίζει κανείς την επανάληψη διατύπωσης αιτιολογικής σκέψης της 89/391 σύμφωνα με την οποία: «Η βελτίωση της ασφάλειας, της υγιεινής και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία είναι στόχος ο οποίος δεν μπορεί να εξαρτάται από καθαρά οικονομικές εκτιμήσεις» αποδίδοντας το σημασιολογικό φορτίο μιας οδηγίας με ξεκάθαρη κοινωνική στόχευση. Λίγο παρακάτω, επαναλαμβάνεται η ρύθμιση του άρθρου 6 της 89/391 περί προσαρμογής της εργασίας στον άνθρωπο συνδεδεμένη μάλιστα ευθέως με ενδεχόμενη πλήξη της υγείας από τον τρόπο εργασίας. Όλες αυτές οι σκέψεις επιβεβαιώθηκαν εμφατικά και από την πρόσφατη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στην υπόθεση CCOO<sup>120</sup> κατά την οποία το Δικαστήριο έκρινε<sup>121</sup> πως κάθε εργοδότης οφείλει να έχει στη διάθεσή του ένα αντικειμενικό σύστημα καταγραφής του χρόνου εργασίας των εργαζομένων προς διασφάλιση της πρακτικής αποτελεσματικότητας της Οδηγίας 2003/88 απαντώντας έτσι στους ισχυρισμούς της Deutsche Bank για την καταγραφή των υπερωριών των εργαζομένων της σύμφωνα με το ισπανικό δίκαιο. Σύμφωνα μάλιστα με τη χαρακτηριστική διατύπωση του Δικαστηρίου<sup>122</sup> η εφαρμογή εντός συστήματος αντικειμενικής καταγραφής του χρόνου εργασίας «[...] εμπίπτει στην προβλεπόμενη στο άρθρο 4 παρ. 1 και άρθρο 6 παρ. 1 της Οδηγίας 89/391 γενική υποχρέωση των κρατών μελών και των εργοδοτών να δημιουργούν την απαραίτητη οργάνωση και να παρέχουν τα αναγκαία μέσα για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων»

Ο άξονας προστασίας της Οδηγίας διαρθρώνεται σε τρία επίπεδα<sup>123</sup>: κατά πρώτον προβλέπεται ανώτατο όριο εβδομαδιαίας απασχόλησης, κατά δεύτερον προβλέπεται ελάχιστο όριο ημερήσιας-εβδομαδιαίας ανάπαυσης και ετήσιας άδειας αναψυχής και κατά τρίτον παρέχεται προστασία για την εργασία κατά τη νύχτα και κατά βάρδιες προς αποφυγή της μονότονης εργασίας. Όπως έκρινε το ΔΕΕ στην υπόθεση Επιτροπή κατά Ελλάδα<sup>124</sup>, όταν ήχθη ενώπιον του το εάν προέκυπτε παραβίαση του ανώτατου εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας των γιατρών του Ε.Σ.Υ. λόγω της κατάρτισης του προγράμματος εφημεριών καθώς και το εάν ήταν νόμιμη η μεταφορά της εβδομαδιαίας ανάπαυσης των ιατρών, η πρόβλεψη ανώτατου ορίου εβδομαδιαίας απασχόλησης όσο και η πρόβλεψη ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης έχουν ως ουσιώδη σκοπό την προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και η τήρηση των ελάχιστων ορίων ανάπαυσης και μέγιστων απασχόλησης κρίνεται επιτακτική για την επίτευξή του. Ο σκοπός, λοιπόν, θέσπισης της οδηγίας ήταν η ελάχιστη εναρμόνιση σε επίπεδο ένωσης αναφορικά με τα χρονικά όρια εργασίας, ώστε να επιτευχθεί καλύτερο επίπεδο προστασίας για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων<sup>125</sup>, με αποτέλεσμα αυτό το τελολογικό

---

<sup>120</sup>Βλ. C 55-18

<sup>121</sup>Βλ. λεπτομερέστερα για την απόφαση σχόλιο Μ. Γιαννακούρου, «Η υποχρέωση των επιχειρήσεων στην Ε.Ε. να καταγράφουν το ωράριο εργασίας και οι συνέπειες για τα κράτη-μέλη – Σχόλιο στην απόφαση του Δ.Ε.Ε. της 14ης Μαΐου 2019 επί της υποθέσεως C-55/18, CCOO», ΕΕργΔ, 2019, σελ. 689 επ.

<sup>122</sup>Βλ. σκέψεις 47 και 58-62 καθώς και Π. Μπουμπουχερόπουλο, «Αδυναμία παροχής εργασίας, τηλεργασία και εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής κατά την περίοδο ισχύος των μέτρων για τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού Sars-CoV-2», ΕΕργΔ, 2020, σελ. 532-533

<sup>123</sup>Βλ. Ι. Σκανδάλη, «Ο χρόνος μετάβασης στην εργασία υπό το πρίσμα της πρόσφατης νομολογίας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης», ΔΕΕ 3/2017, σ. 344

<sup>124</sup>Βλ. C 180/14 διαθέσιμη στην ιστοσελίδα <http://curia.europa.eu/> και χαρακτηριστικά τις σκέψεις 34 και 51 καθώς και αναφορά κατωτέρω

<sup>125</sup>Βλ. C. 313/02 υπόθεση Wippel και χαρακτηριστικά τη σκέψη 47



υπόβαθρο της Οδηγίας να παίζει καθοριστικό ρόλο κατά την ερμηνεία όλων των διατάξεων της οδηγίας<sup>126</sup>.

Μπορεί ούτε σε αυτή την οδηγία να μη γίνεται αναφορά στην ψυχική υγεία, ωστόσο είναι σαφές πως η προστασία της τοποθετείται και εδώ στο επίκεντρο. Οι όροι «υγεία» και «ασφάλεια» ερμηνεύονται με ευρύτητα ώστε να καλύπτουν όλους τους παράγοντες, οι οποίοι δυνητικά μπορούν να βλάψουν την υγεία του εργαζομένου και άρα και την ψυχική του ευεξία<sup>127</sup>. Αρκεί κανείς, επίσης, να ρίξει μία ματιά στα πορίσματα της ιατρικής επιστήμης<sup>128</sup> αναφορικά με τα ανώτατα όρια απασχόλησης, ώστε να αντιληφθεί πόσο καίριοι είναι οι άξονες προστασίας που θεσπίζει η συγκεκριμένη οδηγία για τον ψυχισμό του εργαζομένου. Συναφώς, η πρόληψη της επαναλαμβανόμενης και μονότονης εργασίας όπως και η ειδική μέριμνα για την εργασία κατά τη νύχτα αποσκοπούν πρωτίστως στην προστασία από τη δημιουργία ψυχικής πίεσης<sup>129</sup>.

### **iii) Ο ρόλος των Ευρωπαϊκών Κοινωνικών Εταίρων**

Μετά τη Συνθήκη του Μάαστριχτ επήλθε μία τομή στη στρατηγική της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής. Επήλθαν τροποποιήσεις στη συνθήκη για τη λειτουργία της ΕΟΚ μέσω της υπογραφής του Πρωτοκόλλου υπ' αριθμόν 14 για την κοινωνική πολιτική, το οποίο προσαρτήθηκε στη Συνθήκη της ΕΟΚ μέσω της συνθήκης του Άμστερνταμ και έκτοτε αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της με πλήρη δεσμευτική ισχύ<sup>130</sup>. Ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά των μεταβολών που επήλθαν ήταν και η αναβάθμιση του ρόλου των ευρωπαϊών κοινωνικών συνομιλητών<sup>131</sup>, ο οποίος ενισχύθηκε σημαντικά<sup>132</sup>. Η αισθητή αυτή βελτίωση του ρόλου τους συνίστατο στην ενίσχυση του ρόλου τους σε διαδικασίες διαβουλεύσεως<sup>133</sup>, στη συμμετοχή τους κατά την εφαρμογή οδηγιών που εξέδιδε η ένωση στα κράτη μέλη αλλά και στην αναγνώριση δικαιώματος προς λήψη αποφάσεων<sup>134</sup>.

Κατά τη διάρκεια διαβούλευσης τους με την Επιτροπή οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να ενεργοποιήσουν τη διαδικασία του άρθρου 155 της ΣΛΕΕ, σύμφωνα με την οποία αναγνωρίζεται η δυνατότητα θέσπισης συμβατικών σχέσεων συμπεριλαμβανομένων και των συμφωνιών. Αναγνωρίζεται, έτσι, μία μορφή «νομοθετικής αποκέντρωσης» θα μπορούσαμε να

<sup>126</sup>Βλ. C. Barnard, όπ.π., σ. 534 η οποία και συμφωνεί για την επιρροή την οποία ασκεί στην ερμηνεία της Οδηγίας η νομική της βάση που είναι το άρθρο 153 της ΣΛΕΕ περί βελτίωσης των συνθηκών εργασίας και δημιουργίας ενός περιβάλλοντος το οποίο διαφυλάσσει την υγεία των εργαζομένων.

<sup>127</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, «Ο χρόνος εργασίας στην εποχή της ψηφιακής εργασίας», ΔΕΕ 1/2017, σελ. 18 επ. καθώς και C 151/02, υπόθεση Jaeger σκέψη 93, διαθέσιμη στο σύνδεσμο <http://curia.europa.eu/>

<sup>128</sup>Βλ. τη μελέτη με τίτλο «Impact of working hours on sleep and mental health» των P. Afonso, M. Fonseca και J .F. Pires, Occupational Medicine, 2017, 67, σελ. 377-382 όπου τονίζεται η έλλειψη ψυχικής ευεξίας όσο αυξάνεται η εβδομαδιαία απασχόληση και μειώνεται η περίοδος ανάπαυσης και ύπνου και είναι διαθέσιμη στο σύνδεσμο <https://academic.oup.com/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 18/07/2020)

<sup>129</sup>Βλ. αναφορά του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Υγιεινή και την Ασφάλεια στην Εργασία (OSHA) για την Οδηγία 2003/88 σύνδεσμο <https://osha.europa.eu/no/legislation/directives/directive-2003-88-ec>

<sup>130</sup>Βλ. Κ. Αγαθαγγελίδου, «Η εξέλιξη του κοινοτικού εργατικού δικαίου», 2006, σ. 121

<sup>131</sup>Κύριοι εκπρόσωποι των συμφερόντων εργαζομένων και εργοδοτών σε επίπεδο Ε.Ε. είναι η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (CES), η Ένωση Συνομοσπονδιών της Βιομηχανίας και των Εργοδοτών της Ευρώπης (BUSINESS EUROPE), η η Ευρωπαϊκή Ένωση Βιοτεχνικών και Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων.

<sup>132</sup>Βλ. Γ. Σπυρόπουλου, «Ο ρόλος του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην ολοκλήρωση της Κοινωνικής Ευρώπης», ΕΕργΔ, 1993, σ. 435

<sup>133</sup>Βλ. το άρθρο 154§1 της ΣΛΕΕ (και πρώην άρθρο 138 της ΣΕΚ) το οποίο και κάνει λόγο για υποχρέωση διαβούλευσης της Επιτροπής με τους κοινωνικούς συνομιλητές.

<sup>134</sup>Βλ. Γ. Σπυρόπουλου, όπ.π., σ.437

πούμε στο ευρωπαϊκό εργατικό δίκαιο ή κατ' άλλη ισοδύναμη διατύπωση μία εναλλακτική κανονιστική διαδικασία<sup>135</sup>. Θέτοντας, μάλιστα, συγκεκριμένο χρονικό διάστημα εντός του οποίου μπορεί να λάβει χώρα η συγκεκριμένη διαδικασία διατυπώνεται η γνώμη<sup>136</sup> πως εντός αυτού του χρονικού διαστήματος<sup>137</sup> αναστέλλεται η κανονιστική λειτουργία των θεσμικών οργάνων της Ένωσης αναφορικά με την υπό συζήτηση ύλη. Συναφής είναι και ο ισχυρισμός πως οι συμφωνίες είναι δεσμευτικές για τα ευρωπαϊκά όργανα τα οποία δεν μπορούν να τις τροποποιήσουν<sup>138</sup>. Η αναφορά αυτή στις συλλογικές συμφωνίες κατά το γενικό τρόπο με τον οποίο γίνεται στη διάταξη του άρθρου 155 της ΣΛΕΕ αφενός μας επιτρέπει να θεωρήσουμε ευρύ το πλέγμα των συμφωνιών που καλύπτει και αφετέρου τις διακρίνει από απλές διατυπώσεις θέσεων, οι οποίες δεν αναπτύσσουν ουδεμία ισχύ ως προϊόν νομικής βούλησης προς δέσμευση<sup>139</sup>. Το κρίσιμο, όμως, ερώτημα που τίθεται εν προκειμένω είναι ποια είναι η ισχύς αυτής της συλλογικής συμφωνίας.

Άμα τη υπογραφή τους οι συμφωνίες αυτές δεν αναπτύσσουν άμεση εφαρμογή<sup>140</sup>, αλλά, αντιθέτως, αποκτούν ισχύ, εφόσον ή εφαρμοστούν διαδικασίες και πρακτικές που ισχύουν στα κράτη μέλη ή εκδοθεί απόφαση του Συμβουλίου μετά από πρόταση της Επιτροπής, όπως ορίζει ρητά η 155§2 ΣΛΕΕ. Πριν την ενσωμάτωση της συλλογικής συμφωνίας στην ελληνική έννομη τάξη, λοιπόν, κανονιστική ισχύς αυτής δεν αναπτύσσεται<sup>141</sup>. Επομένως, στην ελληνική έννομη τάξη αντικείμενο ενσωμάτωσης μπορεί να αποτελέσει είτε μία απόφαση του Συμβουλίου (στην οποία ήδη έχει ενσωματωθεί η συμφωνία ) είτε το ίδιο το κείμενο της συμφωνίας. Η συλλογική συμφωνία, δηλαδή, θα πρέπει να έχει ως αντικείμενο ρύθμισης όρους που εμπίπτουν στην έννοια των «γενικών όρων εργασίας» κατ' άρθρον 22§2 του Συντάγματος και κατόπιν να εμπίπτουν στο ευρύ περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που προβλέπεται από το άρθρο 2 του ν. 1876/1990 περί ΣΣΕ<sup>142</sup>. Κατά την ενσωμάτωση τέτοιων συμφωνιών ασφαλή μέσα εισαγωγής τους στο ελληνικό δίκαιο κρίνονται<sup>143</sup> οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι εθνικές κλαδικές καθώς και οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ανάλογα πάντα και την περίπτωση.

### ***Η ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο για το στρες στην εργασία***

Μία τέτοια ευρωπαϊκή συλλογική συμφωνία με ευθύ αντίκτυπο σε ζητήματα ψυχικής υγείας των εργαζομένων είναι εκείνη που συνήφθη στις 27 Μαΐου του 2004 αναφορικά με το στρες στην εργασία (ένα φαινόμενο το οποίο θα αναλυθεί εκτενώς σε επόμενη ενότητα). Η συμφωνία αυτή απέκτησε δεσμευτική ισχύ για το ελληνικό δίκαιο από την ενσωμάτωσή της με το άρθρο 7 της ΕΓΣΣΕ 2008-2009<sup>144</sup>, η οποία υπεγράφη το Μάρτιο του 2008, στο οποίο αναγνωρίζεται η άμεση εφαρμογή της και ολόκληρο το κείμενο της συμφωνίας ενσωματώνεται στο παράρτημα

<sup>135</sup>Βλ. Κ. Αγαθαγγελίδου, *όπ.π.*, σ. 211

<sup>136</sup>Βλ. Κ. Αγαθαγγελίδου, *όπ.π.*, σ. 212

<sup>137</sup>Το οποίο προσδιορίζεται στους 9 μήνες με δυνατότητα παράτασης κατόπιν συμφωνίας Επιτροπής και Εταίρων

<sup>138</sup>Βλ. Η. Νικολακοπούλου – Στεφάνου, «Ο εκσυγχρονισμός των προδιαγραφών υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας», ΔΕΕ 8-9/2001, σ. 819

<sup>139</sup>Βλ. Κ. Αγαθαγγελίδου, *όπ.π.*, σ. 213

<sup>140</sup>Βλ. Ι. Ληξουριώτη, «Υλοποίηση ευρωπαϊκών συλλογικών συμφωνιών στο πλαίσιο των ελληνικών συλλογικών επαγγελματικών σχέσεων», ΔΕΕ 7/2000, σ. 718.

<sup>141</sup>Βλ. Ι. Ληξουριώτη, *όπ.π.*, σ. 719.

<sup>142</sup>Βλ. Ι. Ληξουριώτη, *όπ.π.*, σ. 731.

<sup>143</sup>Βλ. Ι. Ληξουριώτη, *όπ.π.*, σ. 735.

<sup>144</sup>Βλ. και European Commission, «Report on the implementation of the European social partners Framework Agreement on Work-related Stress», 2011, σ. 49, διαθέσιμη ψηφιακά στο <https://osha.europa.eu/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 07/07/2020)

της ΕΓΣΣΕ. Σκοπός της συμφωνίας είναι η ευαισθητοποίηση εργοδοτών και εργαζομένων αναφορικά με το ζήτημα (άρθρο 2 της συμφωνίας), ενώ προτείνονται ενδεικτικά και μέτρα πρόληψης, εξάλειψης και μείωσης του φαινομένου στους εργασιακούς χώρους (άρθρο 6).

### ***Η ευρωπαϊκή συμφωνία - πλαίσιο για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία***

Έτερη συλλογική συμφωνία των ευρωπαϊών κοινωνικών συνομιλητών με άμεση σύνδεση με την προκληθείσα στους εργασιακούς χώρους ψυχική επιβάρυνση είναι η συμφωνία πλαίσιο για την παρενόχληση και τη βία στον εργασιακό χώρο υπογραφείσα στις 26 Απριλίου 2007. Η συγκεκριμένη συμφωνία δεν έχει ενσωματωθεί στο ελληνικό δίκαιο, ενώ στην έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αναφορικά με την ενσωμάτωσή της στα κράτη μέλη αναφέρεται ως αιτία η πλήρης αποσταθεροποίηση του θεσμού της συλλογικής διαπραγμάτευσης στην Ελλάδα κατόπιν των μεταβολών που επήλθαν κατά τα λεγόμενα μνημονιακά χρόνια<sup>145</sup>. Αυτό βέβαια δεν σημαίνει πως ελλείπει παντελώς το πλαίσιο προστασίας από φαινόμενα παρενόχλησης και βίας κατά την εργασία όπως θα αναλυθεί σε μεταγενέστερη θέση.

### **Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης**

Σε επίπεδο διεθνών συμβάσεων αξίζει να αναφερθούμε και στον Αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, ο οποίος κυρώθηκε από τη χώρα μας με το νόμο 4359/2016. Σύμφωνα με το άρθρο 3 του ΕΚΧ, το οποίο τιτλοφορείται «Το δικαίωμα σε συνθήκες ασφάλειας και υγιεινής στην εργασία», τα Κράτη που υπογράφουν και έπειτα κυρώνουν το Χάρτη οφείλουν να διαμορφώνουν ένα συνολικό πλαίσιο διαφύλαξης των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία εντός του οποίου θα προλαμβάνονται ατυχήματα και βλάβες της υγείας που συμβαίνουν εξ' αφορμής της εργασίας ή συνδέονται με εκείνη. Η γενική αναφορά στους όρους υγιεινής και ασφάλειας δεν μας επιτρέπει να θεωρήσουμε πως δεν εμπίπτουν στο νομικό πλαίσιο που καλούνται να διαθέτουν τα κράτη μέλη οι παράγοντες εκείνοι που προκαλούν ψυχική επιβάρυνση και πίεση στους εργαζόμενους. Το δικαίωμα αυτό μπορεί να συγκεκριμενοποιηθεί μέσω συλλογικών ρυθμίσεων από τους κοινωνικούς συνομιλητές<sup>146</sup>. Επιπρόσθετα, υπάρχει και το άρθρο 11, το οποίο αναφέρεται στην προστασία της υγείας. Εντός του συστήματος του Χάρτη η πρώτη διάταξη εντάσσεται στο πλέγμα διατάξεων που προστατεύουν γενικά την απασχόληση με την ευρεία έννοια, ενώ η δεύτερη διάταξη στο πλέγμα διατάξεων κοινωνικής προστασίας<sup>147</sup>.

Αναφορικά με την επικλησιμότητα των διατάξεων του Χάρτη αναφέρουμε τα εξής. Η δέσμευση που πηγάζει από τις διατάξεις του Χάρτη απευθύνεται πρωτίστως κατά των κρατών που τον κυρώνουν ώστε να λάβουν συγκεκριμένα μέτρα, με αποτέλεσμα ο δικαστής να μην μπορεί να εφαρμόσει ευθέως τις επιταγές του χάρτη, όταν επιλύει μία ιδιωτική διαφορά<sup>148</sup>. Διαφορετική είναι η περίπτωση κατά την οποία ο νομοθέτης έχει αδρανήσει και η επιταγή του χάρτη προκύπτει από μία διάταξή του που χαρακτηρίζεται ως αμέσου εφαρμογής, δηλαδή

<sup>145</sup>Βλ. European Commission, «Study on the implementation of the autonomous framework agreement on harassment and violence at work», 2015, σ.67, δημοσιευμένο ψηφιακά και στο <https://ec.europa.eu> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 11/07/2020)

<sup>146</sup>Βλ. Δ. Λαδά, *όπ.π.*, σ. 136

<sup>147</sup>Βλ. Ν. Γαβαλά, «Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης ως μηχανισμός προστασίας θεμελιωδών εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων – Επ' ευκαιρία των δύο κοινών προσφυγών της ΓΕΝ.Ο.Π./ΔΕΗ και της Α.Δ.Ε.Δ.Υ. ενώπιον της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων», ΕΕργΔ, 2011, σελ. 451 επ.

<sup>148</sup>Βλ. Κ. Μπακόπουλο, «Αναδρομή και προοπτική στο δίκαιο της καταγγελίας», ΕλλΔνη 1/2020, σ. 26

κανόνες που είναι πλήρεις και άρτιοι κανονιστικά και δεν απαιτούν περαιτέρω ενέργειες εκ μέρους της νομοθετικής εξουσίας<sup>149</sup>. Ωστόσο, στο προοίμιο του Χάρτη υιοθετείται μία παραδοχή σύμφωνα με την οποία πρόκειται για διακήρυξη δικαιιοπολιτικών αρχών και δικαιωμάτων, με αποτέλεσμα να καθίσταται πειστική η θέση πως δεν περιέχει διατάξεις αμέσου εφαρμογής αλλά, αντιθέτως, παροτρύνσεις προς τους εθνικούς νομοθέτες. Σε αυτή τη θέση, βέβαια, έχει καταγραφεί και αντίλογος σε επίπεδο θεωρίας<sup>150</sup>, καθώς υποστηρίζεται πως οι διατάξεις του Χάρτη ιδρύουν αγωγήματα δικαιώματα. Ακόμη και αν παραμερίσουμε την τελευταία σκέψη, το άρθρο 3 του Χάρτη δεν κρίνουμε πως έχει κανονιστική αυτοτέλεια ώστε να μπορεί να γίνει ευθέως επίκλησή του (οριζόντιο αποτέλεσμα) σε ιδιωτική διαφορά και, επομένως, αρκείται στο να παρέχει στον εθνικό μας νομοθέτη κατευθύνσεις και ενδεχομένως μία ακόμη ερμηνευτική προσέγγιση του εθνικού μας νομικού πλαισίου υπό το φως του Χάρτη<sup>151</sup>.

### **Η ελληνική νομοθεσία για την προστασία της υγείας**

Οι απαρχές της ελληνικής νομοθετικής πρωτοβουλίας για ρύθμιση ζητημάτων που άπτονταν της υγιεινής και της ασφάλειας στην εργασία εντοπίζονται στη δεύτερη δεκαετία του 20<sup>ου</sup> αιώνα με αποσπασματικές τελείως ρυθμίσεις για συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων<sup>152</sup>. Το ΒΔ Της 25.8.1920 προσπάθησε να κωδικοποιήσει τις επιμέρους αυτές διατάξεις ενώ το ΠΔ 14/22.3.1934 ήταν το δεύτερο σημαντικό νομοθέτημα στο πεδίο αυτό και αφορούσε την υγιεινή και την ασφάλεια στην εργασία για βιομηχανικά και βιοτεχνικά εργοστάσια και εργαστήρια<sup>153</sup>.

Ακολούθησαν επί έτη διάφορες επί μέρους ειδικές διατάξεις έως ότου φθάσουμε στο 1985 και το νόμο 1568/1985, ο οποίος αποτέλεσε ένα νομοθέτημα σταθμό και, παράλληλα, την πρώτη ολοκληρωμένη προσπάθεια συστηματοποίησης των επί μέρους διατάξεων, ενώ ήδη είχε αρχίσει να θέτει κανόνες και η Ε.Ο.Κ.<sup>154</sup>. Το συγκεκριμένο νομοθέτημα με στόμφο απέδιδε την υλοποίηση της συνταγματικής επιταγής για μέριμνα του Κράτους για την υγεία των πολιτών και εν προκειμένω της υγιεινής και της ασφάλειας των εργαζομένων<sup>155</sup>. Οι βασικές κατευθύνσεις του συνοψίζονταν<sup>156</sup> στην προτίμηση της πρόληψης έναντι της επανόρθωσης, στη διευρυμένη έννοια της ασφάλειας, στη συμμετοχή των κοινωνικών ομάδων στις πρακτικές για την υγεία. Ο ν. 1568 όχι μόνο περιείχε προβλέψεις περί τετριμμένων ήδη ζητημάτων στην προϋπάρχουσα νομοθεσία, αλλά εισήγαγε και τελείως νέους θεσμούς όπως ο τεχνικός ασφαλείας και ο ιατρός εργασίας, ενώ, συγχρόνως, εισήγαγε θεσμούς για τους οποίους είχαν ήδη λάβει χώρα άκαρπες και ημιτελείς νομοθετικές παρεμβάσεις<sup>157</sup> όπως για παράδειγμα το δικαίωμα των εργαζομένων να συνιστούν Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας (Ε.Υ.Α.Ε.). Κατ' εξουσιοδότηση του συγκεκριμένου νόμου εκδόθηκαν διάφορα ειδικότερα νομοθετήματα.

<sup>149</sup>Βλ. Κ. Μπακόπουλο, *όπ.π.*, σ. 27

<sup>150</sup>Βλ. Ν. Αλιπράντη «Τα κοινωνικά δικαιώματα υπόκεινται σε δικαιοδοτικό έλεγχο;» σε Ν. Αλιπράντη (επιμ.) «Τα κοινωνικά δικαιώματα σε υπερεθνικό επίπεδο ανά τον κόσμο», 2008, σελ. 249

<sup>151</sup>Βλ. Κ. Μπακόπουλο, *όπ.π.*, σ. 29

<sup>152</sup>Βλ. Ι. Ληξουριώτη, «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», 2017, σ. 700

<sup>153</sup>Βλ. Δ. Χριστοπούλου, «Νομοθετικό Πλαίσιο για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων», καταγραφή η οποία και είναι αναρτημένη στην ιστοσελίδα του Τεχνικού Επιμελητηρίου Ελλάδας <http://library.tee.gr/>

<sup>154</sup>Βλ. Ι. Ληξουριώτη, *όπ.π.*, σ. 701

<sup>155</sup>Βλ. την εισηγητική έκθεση του νόμου όπως και Ι. Κατρά, «Υγιεινή και Ασφάλεια των εργαζομένων (Νόμος 1568/1985)», *ΕλλΔνη* 1986, σ. 451

<sup>156</sup>Βλ. Ν. Σαραφόπουλο, «Επισκόπηση και προοπτικές για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων», *ΕΕργΔ*, 2006, σ. 964

<sup>157</sup>Βλ. Ν. Ζαγούρα – Α. Ράφτη, «Καινοτομίες στην υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας», *ΕΕργΔ*, 1986, σ. 9

Τροποποιήθηκε από μεταγενέστερα νομοθετήματα ώσπου φθάνουμε το 1996 όταν και με το προεδρικό διάταγμα 17 η Ελλάδα ενσωματώνει την Οδηγία πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ. Επόμενος σταθμός στην πορεία της πολυποίκιλης νομοθετικής διαδρομής γύρω από ζητήματα υγείας στην εργασία υπήρξε ο ν. 3850/2010, ο οποίος και αποτελεί το σήμερα ισχύον βασικό νομοθέτημα επί του ζητήματος. Όπως αναφέρεται στην αιτιολογική έκθεση του νόμου<sup>158</sup>, ο νόμος τιτλοφορείται ως «Κύρωση του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων», καθώς συνιστά μια κωδικοποίηση διατάξεων ερειζόμενη κυρίως στο ν. 1568/1985 και το Π.Δ. 17/1996. Η κωδικοποίηση, βέβαια, γενικών ρυθμίσεων δεν αναιρεί το γεγονός πως εξακολουθούν να παραμένουν σε ισχύ ειδικότερα νομοθετήματα –κυρίως με τη μορφή προεδρικών διαταγμάτων- που καθορίζουν όρους υγιεινής και ασφάλειας κατά κατηγορίες εργασιών ή κατ’ αντικείμενο δραστηριότητας<sup>159</sup>. Ορισμένες από τις ειδικότερες νομοθετικές προβλέψεις που παραμένουν σε ισχύ και εστιάζουν στην αντιμετώπιση ιδιαίτερων κινδύνων, όπως είναι ενδεικτικά το Π.Δ. 149/2006 για την προστασία από το θόρυβο ή το Π.Δ. 398/1994 για την εργασία μέσω οθονών, ενδεχομένως να αποτελούν παράλληλα και έρεισμα προστασίας της ψυχικής υγείας<sup>160</sup> (για παράδειγμα αποφυγή δημιουργίας στρες) λόγω της φύσης των κινδύνων κατά των οποίων στρέφονται.

Αναφορικά με την κατάσταση της ψυχικής υγείας των εργαζομένων εντός του Κώδικα για την Υγεία και την Ασφάλεια των εργαζομένων εντοπίζουμε διάσπαρτες αναφορές. Καταρχάς ορίζεται ως θεμελιώδης υποχρέωση του ιατρού εργασίας να παρέχει γραπτά ή προφορικά υποδείξεις και συμβουλές αναφορικά τόσο με τη σωματική όσο και με την ψυχική υγεία των εργαζομένων (βλ. άρθρο 17 §1 ν. 3850/2010), ενώ η υποχρέωση αυτή εξειδικεύεται περαιτέρω σχετικά με την ψυχολογία και την εργονομία στο χώρο εργασίας (υποστοιχείο γ’ §2 άρθρου 17). Θεμελιώδης και γενική υποχρέωση του εργοδότη απορρέουσα από τη διάταξη του άρθρου 42 του νόμου είναι η εξασφάλιση της υγείας των μισθωτών ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας καθώς και η πρόληψη των κινδύνων. Η γενική αυτή διατύπωση ασφαλώς και εμπεριέχει και την υποχρέωση του εργοδότη να προστατεύει τον ψυχισμό του μισθωτού από παράγοντες που μπορούν ανά πάσα στιγμή να του προκαλέσουν βλάβη εντός του εργασιακού χώρου. Για κάθε εργαζόμενο προβλέπεται επίσης υποχρέωση εκ μέρους του ιατρού εργασίας να τηρεί ατομικό ιατρικό φάκελο όπως και ατομικό βιβλιάριο επαγγελματικού κινδύνου<sup>161</sup>, το οποίο συνιστά ένα επιπλέον μέσο προς παρακολούθηση της σωματικής αλλά και ψυχικής ευεξίας του κάθε εργαζόμενου στην επιχείρηση<sup>162</sup>.

Φθάνοντας σε μία μεταβατική διαπίστωση παρατηρούμε πως πολύ σπάνια μπορεί να εντοπίσει κάποιος ιδιαίτερες αναφορές στην προστασία της ψυχικής υγείας των εργαζομένων είτε σε εθνικά νομοθετικά κείμενα είτε σε διεθνή. Αυτό, όμως, έχει μία λογική εξήγηση, η οποία συνίσταται στις εξής πραγματικές συνθήκες: τη μετάβαση στην εποχή της κυριαρχίας της πνευματικής εργασίας -ακόμη και σε περιπτώσεις που μιλάμε για βελτίωση ή υποκατάσταση της ίδιας της ανθρώπινης σκέψης<sup>163</sup>- την απομάκρυνση από το κλασικό φορντικό μοντέλο των

<sup>158</sup>Βλ. την αιτιολογική έκθεση του νόμου στο <https://www.hellenicparliament.gr/>

<sup>159</sup>Βλ. εμπειριστωμένα Ι. Κουκιάδη, *όπ.π.*, σελ. 626 επ.

<sup>160</sup>Βλ. C. Papadimitriou, «L’esquisse d’encadrement par le droit grec» σε L. Lerouge «Risques psychosociaux au travail», L’Harmattan, 2009, σ. 185

<sup>161</sup>Βλ. το άρθρο 18§9 ν. 3850/2010

<sup>162</sup>Βλ. Ι. Ληξουριώτη, *όπ.π.*, σ. 715

<sup>163</sup>Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, «Επιπτώσεις της ψηφιοποίησης στην εργασία και στους εργασιακούς θεσμούς» σε . Ξ. Κοντιάδη/Κ. Παπαδημητρίου/Β. Γεωργακοπούλου/Δ. Στεφανίδη (επιμ.) «Νέες τεχνολογίες στις τράπεζες και

εργοστασίων<sup>164</sup>, των βιομηχανιών και των εποχών που υπήρχε αδήριτη ανάγκη για προστασία της σωματικής ακεραιότητας πρωτίστως<sup>165</sup> κατά την παραγωγική διαδικασία. Η ανάγκη αυτή δεν εξέλειψε. Απλά συμπληρώνεται από νέες διαμορφούμενες ανάγκες, τις οποίες η κοινωνία και η επιστήμη ανακαλύπτουν παράλληλα<sup>166</sup> εδώ και λίγες δεκαετίες. Ανάγκες που σχετίζονται με τη μελέτη και την αντιμετώπιση παραγόντων που πλήττουν τον ψυχισμό του εργαζομένου και δεν είχαν κάνει τόσο έντονα την εμφάνισή τους στα χρόνια που κυριαρχούσε ένα άλλο κοινωνικό μοντέλο όσο και ένα άλλο μοντέλο παραγωγής εργασιακού αποτελέσματος. Αυτό, όμως, δεν σημαίνει πως στο πλαίσιο της σύμβασης εργασίας δεν προστατεύεται από τη νομοθεσία η ψυχική υγεία των μισθωτών. Μεθοδολογικά, όμως, κρίνεται σκόπιμο να εστιάσουμε πρώτα στους παράγοντες που επιβαρύνουν ψυχολογικά έναν εργαζόμενο προτού τους αξιολογήσουμε από νομοθετική σκοπιά.

## Μέρος δεύτερο

### Ι.Η έννοια των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και το στρες στην εργασία

#### ***Ι.α) Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία***

Το ενδιαφέρον του εργατικού δικαίου αναφορικά με την προστασία της υγείας των μισθωτών εστίαζε ανά τα χρόνια κυρίως στην πρόληψη βλαβών της σωματικής τους υγείας και ακεραιότητας<sup>167</sup>. Αυτό δεν σημαίνει βέβαια πως στη σημερινή εποχή αυτή η μέριμνα εκλείπει ή πως δεν παραμένει στο επίκεντρο. Ωστόσο, η παραδοσιακή αντίληψη για την προστασία της υγείας, όπως εκείνη διαμορφώθηκε εδώ και δεκαετίες, εξηγεί το γιατί δεν εντοπίζει κανείς εύκολα στη νομοθεσία ειδικότερες ρυθμίσεις αναφορικά με την προστασία της ψυχικής υγείας, ώστε να οδηγούμαστε σε γενικές ρυθμίσεις και αρχές προς αναπλήρωση ειδικότερων ρυθμίσεων.

Ρυθμίσεις οι οποίες όμως κρίνονται επιτακτικές στην εποχή που ζούμε, εποχή κατά την οποία αυξάνεται το ψυχικό βάρος που φέρει ο κάθε εργαζόμενος κατά την εκτέλεση της εργασίας του. Και δεν είναι δύσκολο να αναλογισθεί κανείς πως αυτό οφείλεται στην άκρατη εντατικοποίηση των ρυθμών εργασίας. Μία εντατικοποίηση, η οποία εξυπηρετείται σε απόλυτο βαθμό από τις νέες αυτοματοποιημένες μεθόδους παραγωγής, το αχαλίνωτο κυνήγι αύξησης του κέρδους κάθε επιχείρησης, την εποχή του διαδικτύου και την αντικατάσταση των χεριών και της σωματικής εν

---

επιπτώσεις στην απασχόληση», σε εκδήλωση της ΟΤΟΕ, 2018, σ. 23, διαθέσιμο και ψηφιακά στο [www.otoe.gr](http://www.otoe.gr) (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 4/08/2020)

<sup>164</sup>Βλ. αντί όλων Δ. Τραυλό – Τζανετάτο, «Το εργατικό δίκαιο στην τέταρτη βιομηχανική επανάσταση», 2019, σελ. 6 επ.

<sup>165</sup>Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, *όπ.π.*, σ. 38

<sup>166</sup>Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, «Γενική Εισαγωγή – Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο» σε Κ. Παπαδημητρίου (επιμ.) «Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο», 16<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο της ΕΔΕΚΑ, 2018, σελ. 5 επ. όπου εξηγείται η σύμπλευση του εργατικού δικαίου και των κοινωνικών εξελίξεων ως η κύρια αιτία προσαρμογής του του πρώτου στις δεύτερες

<sup>167</sup>Βλ. C. Papadimitriou, *όπ.π.*, σ. 183

γένει εργασίας από την πνευματική<sup>168</sup>. Το ψυχολογικό περιβάλλον στην εργασία καθίσταται, λοιπόν, δυσμενέστερο και επιθετικότερο απέναντι στον εργαζόμενο. Εξάλλου, τόσο το γενικότερο εργασιακό περιβάλλον όσο και η ίδια η φύση της εργασίας αποτελούν σοβαρές επιρροές στην υγεία των εργαζόμενων όσο και στην ευεξία τους<sup>169</sup>. Αυτή η μεταβολή του ψυχολογικού περιβάλλοντος στο χώρο της εργασίας συνδέεται άρρηκτα με την έννοια των «ψυχοκοινωνικών κινδύνων», δηλαδή παραγόντων που βάλλουν ευθέως κατά της ψυχικής υγείας και ισορροπίας του ατόμου. Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι που οφείλονται στην εργασία αναγνωρίζονται ως μία από τις πλέον σημαντικές προκλήσεις στο πεδίο της υγιεινής και της ασφάλειας στην εργασία<sup>170</sup>.

Πρόκειται για μία έννοια που συναντάται σε διάφορα επιστημονικά πεδία και ασφαλώς δεν αποτελεί μία καινοτομία των ενασχολούντων με την επιστήμη του δικαίου και δη του δικαίου της εργασίας. Ενδεικτικά μπορεί να σημειωθεί η αναφορά του όρου σε επιστήμες όπως η ψυχολογία, η κοινωνιολογία και η ιατρική της εργασίας<sup>171</sup>. Σύμφωνα με έναν ορισμό από την επιστήμη της ιατρικής της εργασίας (Cox and Griffiths 2005), «ψυχοκοινωνικός είναι ο κίνδυνος διατάραξης της ψυχικής ή σωματικής ευεξίας ενός εργαζομένου, ως αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης μεταξύ του σχεδιασμού και της διαχείρισης της εργασίας εντός της επιχείρησης και του κοινωνικού πλαισίου<sup>172</sup>». Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας ορίζει ως ψυχοκοινωνικούς παράγοντες «τους παράγοντες που αφορούν στην αλληλεπίδραση ανάμεσα στο εργασιακό περιβάλλον, το περιεχόμενο της εργασίας και τις συνθήκες οργάνωσης από τη μία και τις ικανότητες, ανάγκες, κουλτούρα, προσωπικές εκτιμήσεις του εργαζομένου από την άλλη μεριά<sup>173</sup>». Κατά μία πιο ευρεία διατύπωση<sup>174</sup> οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι περιγράφουν έναν συσχετισμό ανάμεσα στους εν γένει επαγγελματικούς κινδύνους εντός της επιχείρησης και της ψυχολογίας όπως αυτή διαμορφώνεται εντός της κοινωνικής ζωής της επιχείρησης.

Παρά τους άνω ορισμούς πρόκειται για μία έννοια η οποία παραμένει άγνωστη σε νομικά κείμενα τόσο εντός όσο και εκτός της χώρας μας. Μπορεί να υπονοείται η προστασία απέναντι σε τέτοιους παράγοντες, αλλά σε καμία περίπτωση δεν κατοχυρώνεται ρητώς προστασία έναντι τους. Υπό το μανδύα της έννοιας της αξιοπρέπειας ή άλλων γενικών αρχών (όπως η Οδηγία 89/391 εντός της Ε.Ε.) επιχειρείται η αναπλήρωση της ελλείπουσας ειδικότερης προβλέψεως<sup>175</sup>. Ακόμη, όμως, και αν γινόταν μία προσπάθεια νομοθετικού ορισμού όλων αυτών των παραγόντων, πιθανώς να καταλήγαμε σε μία σύγκρουση ανάμεσα στην αντικειμενικοποίηση των κατασκευών του που επιδιώκει το ίδιο το δίκαιο και στο στοιχείο της υποκειμενικότητας

<sup>168</sup>Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, «Εργατικό Δίκαιο και Νέες Τεχνολογίες» σε Κ. Δελούκα- Ιγγλέση/Α. Λιγωμένου/Α. Σινανιώτη-Μαρούδα (επιμ.) «Δίκαιο και Τεχνολογία», 2019, σελ. 43-44

<sup>169</sup>Βλ. Μ. Hupke, «Psychosocial risks and workers health», μελέτη δημοσιευμένη στο <http://oshwiki.eu/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 01/08/2020), 2013, σ.2

<sup>170</sup>Βλ. Επιτροπή Ανωτέρων Επιθεωρητών Εργασίας(SLIC- Committee of Senior Labour Inspectors), «Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία – Γενική επισκόπηση»,2012, μελέτη αναρτημένη στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας <https://www.ypakp.gr/>, Eurofoundation - EUOSHA, «Psychosocial risks in Europe. Prevalenceand strategies for prevention», 2014, σ.86, δημοσιευμένο και ψηφιακά στο <https://www.eurofound.europa.eu/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 07/07/2020)

<sup>171</sup>Βλ. Δ. Τούκα/Μ. Δεληγά/Χ. Τουφεκούλα/Α. Σπυρούλη, «Ο ρόλος των Επιθεωρητών Εργασίας στην αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία στην Ευρώπη : προβλήματα και προοπτικές», ΕΛΙΝΥΑΕ, τύχος 63, 2015, σ. 9

<sup>172</sup>Βλ. Δ. Τούκα/Μ. Δεληγά/Χ. Τουφεκούλα/Α. Σπυρούλη, ό.π., σ. 9

<sup>173</sup>Βλ. Ι. Παπαϊωάννου, «Νέοι και αναδυόμενοι κίνδυνοι για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων- Ψυχοκοινωνικοί εργασιακοί κίνδυνοι», ΕπιθΙΚΑ, τύχος 536°, 2011, σελ. 786-787

<sup>174</sup>Βλ. L. Lerouge, «Risquespsychosociaux au travail», L'Harmattan, 2009, σ. 9

<sup>175</sup>Βλ. L. Lerouge, ό.π., σ. 12

που εμπεριέχει μία τέτοια έννοια<sup>176</sup>. Η πιο χαρακτηριστική περίπτωση ανάδειξης τέτοιων δυσχερειών είναι η διαφορετική αντίδραση του ίδιου ατόμου στις ίδιες εργασιακές συνθήκες σε διαφορετικό χρονικό σημείο<sup>177</sup>. Όπως ορθά έχει, κατά τη γνώμη μας, παρατηρηθεί<sup>178</sup> οι επιπτώσεις των κινδύνων αυτών είναι ιδιαίτερα ποικιλόμορφες ανά άτομο, ενώ οι αιτίες ποικίλουν τόσο ως προς τη φύση τους αλλά και ως προς την προέλευσή τους<sup>179</sup>. Επιπρόσθετα, ελλείπει ακόμη μία ιδιαίτερη εμβάθυνση και ανάλυση αυτών των κινδύνων<sup>180</sup>, γεγονός που κρίνεται ως απότοκο της σχετικά σύγχρονης ανάδυσης του προβλήματος στο επίκεντρο του εργατικού δικαίου για λόγους που ήδη αναφέρθηκαν. Η αντίληψη για τον ανεπιθύμητο ή επιβλαβή χαρακτήρα μιας καταστάσεως δεν σημαίνει αυτόματα πως εκείνη συνδέεται άνευ άλλου και αιτιωδώς με ενδεχόμενα αρνητικά αποτελέσματα<sup>181</sup>. Το συγκεκριμένο πεδίο είναι ελάχιστα διευρυμένο έως τώρα τόσο σε επίπεδο εξειδικευμένων νομικών ρυθμίσεων όσο και σε επίπεδο μακροχρόνιας επιστημονικής μελέτης και παρατήρησης και, επομένως, κρίνεται σκόπιμο να ανατρέχουμε στο γενικότερο νομικό οπλοστάσιο<sup>182</sup>, όπως αυτό εκτέθηκε προηγουμένως προς αντιμετώπιση των συναφών ζητημάτων.

### ***1.β) Η έννοια του εργασιακού άγχους (work –related stress)***

Η λέξη stress έχει τις ρίζες της στις λατινικές λέξεις strictus (δηλαδή σφιχτός) και stringere (δηλαδή σφίγγω, κάνω κάτι πιο σφιχτό) και παλιά χρησιμοποιούνταν για να αποδώσει την έντονη προσπάθεια και πίεση που δέχονταν τα όργανα του ανθρώπου σε σχέση με τις δυνατότητές του<sup>183</sup>. Πλέον πρόκειται για έναν όρο, ο οποίος χρησιμοποιείται σε διάφορους επιστημονικούς κλάδους και ανάλογα το πεδίο στο οποίο συναντάται κάθε φορά λαμβάνει και διαφορετικό ορισμό. Η επιστήμη της οργανωτικής και εργασιακής ψυχολογίας αντιμετωπίζει σήμερα το στρες από τρεις διαφορετικές οπτικές γωνίες : α)ως αιτία β)ως συνέπεια ή αποτέλεσμα και γ)ως μία διαδικασία<sup>184</sup>. Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας ορίζει<sup>185</sup> το εργασιακό στρες ως «την απάντηση των ατόμων όταν καλούνται να ανταπεξέλθουν σε εργασιακές απαιτήσεις και πιέσεις που δεν συμβαδίζουν με τις γνώσεις και τις ικανότητές τους και δοκιμάζουν την ικανότητα τους να ανταπεξέλθουν». Συνιστά, επομένως, μία κατάσταση κατά την οποία το άτομο χαρακτηρίζεται από σωματική, ψυχολογική ή κοινωνική

<sup>176</sup>Βλ. L. Lerouge, *όπ.π.*, σ. 11

<sup>177</sup>Βλ. EUROFOUND – EU. OSHA , «Psychosocial risks in Europe – Prevalence and strategies for prevention», joint report, σ. 10, 2014, δημοσιευμένο και ψηφιακά στο <https://www.eurofound.europa.eu/>, (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 07/07/2020)

<sup>178</sup>Βλ. C. Papadimitriou, *όπ.π.*, σ. 180

<sup>179</sup>Ακόμη και χώρες που έχουν προβεί σε νομοθετικές ρυθμίσεις για τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους όπως το Βέλγιο, η Ολλανδία ή η Δανία δεν έχουν καταφέρει να αποφύγουν την προσφυγή σε γενικότερες αρχές του δικαίου λόγω της σοφιστικής ηθικολογίας (casuistry) των περιπτώσεων βλ. και Δ. Τούκα/Μ. Δεληγά/Χ. Τουφεκούλα/Α. Σπυρούλη, *όπ.π.*, σ. 11

<sup>180</sup>Βλ. C. Papadimitriou, *όπ.π.*, σ. 184

<sup>181</sup>Βλ. Κ. Παπαδημητρίου «Επιπτώσεις της ψηφιοποίησης στην εργασία και στους εργασιακούς θεσμούς» σε Ξ. Κοντιάδη/Κ. Παπαδημητρίου/Β. Γεωργακοπούλου/Δ. Στεφανίδη(επιμ.) «Νέες τεχνολογίες στις τράπεζες και επιπτώσεις στην απασχόληση», 2018, διαθέσιμο στην ιστοσελίδα [www.otoe.gr](http://www.otoe.gr) (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 4/8/2020)

<sup>182</sup>Βλ. L. Lerouge, *όπ.π.*, σελ. 20 επ.

<sup>183</sup>Βλ. Α.-Σ. Αντωνίου, «Πηγές εργασιακού στρες», 2007, μελέτη δημοσιευμένη στην ιστοσελίδα του Ελληνικού Ινστιτούτου για την Υγιεινή και την Ασφάλεια της Εργασίας (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.) <https://www.elinyae.gr/>, σ. 5

<sup>184</sup>Βλ. Α.-Σ. Αντωνίου, *όπ.π.*, σ. 5

<sup>185</sup>Βλ. World Health Organisation, «Work Organisation & Stress : Systematic Problem Approaches for Employers, Managers and Trade Union Representatives», 2003,σ. 3, δημοσιευμένο και ψηφιακά στο <https://apps.who.int/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 07/07/2020)



ανικανοποίηση καθώς σαν εργαζόμενος αδυνατεί να γεφυρώσει το χάσμα που υπάρχει ανάμεσα στην πραγματικότητα και τις απαιτήσεις της εργασίας τους<sup>186</sup>. Η κατάσταση αυτή μπορεί να σχετίζεται με διάφορες παραμέτρους μέσα στην εργασία, όπως θα αναδειχθεί αργότερα στη μελέτη, και ενδεικτικά αναφέρουμε την ένταση της εργασίας και τα συνδεδεμένα με αυτά καθήκοντα, το συναδελφικό περιβάλλον, την αυτονομία που αισθάνεται το άτομο, την εργασιακή επισφάλεια<sup>187</sup> κ.ο.κ.

Το άγχος που οφείλεται στην εργασία δεν θεωρείται αυτό καθ' εαυτό ως ασθένεια<sup>188</sup>, ωστόσο σχετίζεται με την πρόκληση πολλών παθήσεων και ασθενειών. Θα μπορούσαμε να πούμε πως η ύπαρξη στρες φέρνει τον οργανισμό σε μία κατάσταση «συναγερμού» από την οποία η αδυναμία διαφυγής για παρατεταμένο χρονικό διάστημα επιφέρει αλυσιδωτές συνέπειες. Ευλόγως αναγνωρίζεται πλέον ως ένα από τα κορυφαία επαγγελματικά προβλήματα εντός των επιχειρήσεων τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους<sup>189</sup>. Προς αυτή την κατεύθυνση αρκεί κανείς να αξιολογήσει τα πορίσματα ερευνών και στατιστικών μελετών. Στην οικονομία των Ηνωμένων Πολιτειών της Αμερικής το εργασιακό στρες υπολογίζεται ότι κοστίζει ετησίως 300 δισεκατομμύρια δολάρια εξαιτίας αναρρωτικών αδειών, αναπηριών και αποχωρήσεων από την εργασία<sup>190</sup>. Το 2002 στην Ε.Ε. των 15 κρατών μελών τότε το κόστος του εργασιακού στρες υπολογιζόταν ετήσια σε περίπου 20 δισεκατομμύρια ευρώ<sup>191</sup>. Την ίδια χρονολογία σε επίπεδο ξανά Ε.Ε., 1/3 εργαζομένους δήλωνε πως βιώνει εργασιακό στρες, ώστε να καθίσταται το δεύτερο συχνότερο πρόβλημα υγείας στους εργασιακούς χώρους<sup>192</sup>. Το 2014, ένας στους τέσσερις εργαζόμενους στην Ευρώπη δήλωνε πως έχει βιώσει ή βιώνει εργασιακό στρες σε ολόκληρη την εργασιακή του ζωή ή μεγάλο τμήμα αυτής<sup>193</sup>. Μάλιστα, το ζήτημα ενδιαφέρει ιδιαίτερα και τη χώρα μας, στην οποία κατά το 2005 το ποσοστό των εργαζομένων το οποίο δήλωσε ότι υπέφερε από εργασιακό άγχος ήταν υπερδιπλάσιο από το μέσο όρο των υπόλοιπων τότε χωρών της Ε.Ε.<sup>194</sup>. Όλα αυτά τα ενδεικτικώς αναφερόμενα στοιχεία επιβεβαιώνουν το γιατί το εργασιακό στρες αποτελεί μία υπαρκτή απειλή ενυπάρχουσα σε κάθε χώρο εργασίας και στρεφόμενη κατά κάθε εργαζόμενο.

Η απειλή δεν συνίσταται, όμως, μόνον στο ότι πραγματευόμαστε ένα πρόβλημα υπαρκτό και καθημερινό στην πράξη αλλά και στις συνέπειες που αυτό έχει για κάθε εργαζόμενο ξεχωριστά.

---

<sup>186</sup>Βλ. I. Skandalis- D. Papadimitriou, «Stress at Work» σε Nicola Gundt, Jakub Tom šejeds., Organization, well-being and flexibility in employment law: current issues (Wolters Kluwer ČR), 2018, σ. 107, βλ. και την ΕΓΣΣΕ 2008-2009 που ενσωματώνει τη συμφωνία των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων και η ίδια δίνει αυτό τον ορισμό για το stress

<sup>187</sup>Βλ. European Commission, «Health and Safety at work is everybody's business- Practical Guidance for employers», 2016, σ. 16, δημοσιευμένο και ψηφιακά στο <https://op.europa.eu/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 09/07/2020)

<sup>188</sup>Βλ. Χ. Κιούλο, «Υγεία και Ασφάλεια στην ψηφιακή εποχή» σε Κ. Παπαδημητρίου (επιμ.) «Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο» 16<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο της ΕΔΕΚΑ, 2018 σ. 150

<sup>189</sup>Βλ. Π. Ντάτη, «Το εργασιακό άγχος, οι επιπτώσεις του στους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις και οι τρόποι αντιμετώπισής του», ΕπιθΙΚΑ, 2010, τεύχος 525<sup>ο</sup>, σ. 865

<sup>190</sup>Βλ. Α.-Σ. Αντωνίου, «BURNOUT- Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης», 2008, σ. 16

<sup>191</sup>Βλ. J. Hassard – T. Cox, «Work – related stress: Nature and management», 2011, σ.4 , δημοσιευμένο ψηφιακά στο <https://oshwiki.eu/>, (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 12/07/2020)

<sup>192</sup>Βλ. Α.-Σ. Αντωνίου, «Πηγές εργασιακού στρες», 2007, μελέτη δημοσιευμένη στην ιστοσελίδα του Ελληνικού Ινστιτούτου για την Υγιεινή και την Ασφάλεια της Εργασίας (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.) <https://www.elinyae.gr/>, σ. 8

<sup>193</sup>Βλ. Eurofoundation – EU.OSHA, «Psychosocial risks in Europe – Prevalence and strategies for prevention», joint report, 2014, σ. 6, δημοσιευμένο και ψηφιακά στο <https://www.eurofound.europa.eu/>, (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 07/07/2020)

<sup>194</sup>Βλ. Μ. Δεληγά/Δ. Τούκα/Α. Καραγεωργίου, «Ψυχοκοινωνικοί Κίνδυνοι στην εργασία- Η πανευρωπαϊκή εκστρατεία της SLIC 2012», περιοδικό ΕΛΙΝΥΑΕ, τεύχος 55, 2013, σ. 9

Οι επιπτώσεις του στην ευεξία του ατόμου είναι ποικίλες και διαφέρουν από άτομο σε άτομο ωστόσο, μπορούν κατά κάποιον τρόπο να ομαδοποιηθούν. Κάποιες από αυτές τις επιπτώσεις είναι ψυχοσωματικές όπως για παράδειγμα η μεταβολή της πίεσης του αίματος<sup>195</sup>, άλλες είναι καθαρά ψυχολογικές, υπάρχουν οι συμπεριφορικές<sup>196</sup> όπως η έναρξη του καπνίσματος ή η ραγδαία αύξησή του, ενώ υπάρχουν και αυτές που συνδέονται με τη θέση εργασίας και τα καθήκοντα του εργαζομένου όπως μειωμένη απόδοση και αποτελεσματικότητα<sup>197</sup>. Η μακροχρόνια έκθεση στο στρες μπορεί, όμως, να οδηγήσει και στην πρόκληση σοβαρών ψυχικών διαταραχών και ασθενειών όπως η κατάθλιψη, η επαγγελματική εξουθένωση<sup>198</sup> κ.λ.π. Συνέπειες όμως σημαντικές έχει η ύπαρξη εργασιακού άγχους όχι μόνον στους μισθωτούς αλλά και στις ίδιες τις επιχειρήσεις<sup>199</sup>, οι οποίες επιδίδονται σε μεγάλες δαπάνες λόγω των αδειών-απουσιών που οφείλονται σε άδειες ασθενείας και την απώλεια παραγωγής, ενώ ενυπάρχει ο κίνδυνος αύξησης των εργατικών ατυχημάτων καθώς και της κακής φήμης της επιχείρησης λόγω του αρνητικού κλίματος εντός αυτής και της επακόλουθης μείωσης της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Ποια, όμως, μπορεί να είναι η απάντηση των ισχυουσών νομικών ρυθμίσεων απέναντι στο εργασιακό στρες; Όπως είδαμε στην ΕΓΣΣΕ του 2008-2009 ενσωματώθηκε η συμφωνία των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων για το στρες και εκεί συναντάμε έναν ορισμό του στρες, ωστόσο κύριος στόχος της δεν ήταν η θέσπιση κανονιστικών ρυθμίσεων απέναντι στα ζητήματα που προκαλεί το στρες στους χώρους εργασίας αλλά η ευαισθητοποίηση των κοινωνικών συνομιλητών αναφορικά με το θέμα. Όπως και επί ψυχοκοινωνικών κινδύνων γενικότερα, οι οποίοι προκαλούν στρες αλλά και παράλληλα απειλούν και καθ' εαυτοί την ψυχική υγεία, ελλείπουν ειδικότερες ρυθμίσεις και αναφορές στη νομοθεσία. Η οδός που απομένει είναι και εδώ η προσφυγή στο κοινό νομικό οπλοστάσιο για κάθε εργαζόμενο(υποχρέωση σεβασμού προσωπικότητας, καθήκον προνοίας κ.ο.κ).

Το εργασιακό άγχος πάντως διαφέρει κατά μία σημαντική παράμετρο σε σχέση με τους εν γένει ψυχοκοινωνικούς κινδύνους όσον αφορά στη θέσπιση ρυθμίσεων για την καταπολέμησή του. Μία κατάσταση η οποία δυνητικά μπορεί να χαρακτηριστεί ως στρεσογόνο για έναν εργαζόμενο, από την αντίστροφη όψη μπορεί να κριθεί ως πρόκληση και κίνητρο προς αύξηση της παραγωγικότητας και της αποδοτικότητας ενός άλλου εργαζομένου. Πρόκειται με άλλα λόγια για ένα νόμισμα με δύο όψεις<sup>200</sup>. Εξάλλου, κάθε άτομο αντιδρά διαφορετικά σε καταστάσεις αυξημένων απαιτήσεων ή πίεσης. Η πίεση είναι εγγενής σε κάθε εργασιακό χώρο και δεν αρκεί ώστε οι συνθήκες εργασίας να κρίνονται προβληματικές ή μη αποδεκτές<sup>201</sup>. Ακόμη, όμως, και αν θεωρηθούν προβληματικές, δεν είναι εύκολο να εντοπισθεί ο αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ αυτών αλλά και δυσμενών συνεπειών που παρουσιάστηκαν στην υγεία του μισθωτού. Μία ενιαία νομοθετική ρύθμιση κρίνεται ιδιαίτερα δύσκολη πέραν της θεμελίωσης

<sup>195</sup>Βλ. A. Shirom, «The effects of Work Stress on health» στο M.J. Schabrag, J.A.M. Winnbust and L.L. Cooper (eds) Handbook of Work and Health Psychology, New York : Wiley, σελ. 67 επ., 2003

<sup>196</sup>Βλ. A. Shirom, ό.π., σελ. 69 επ.

<sup>197</sup>Βλ. Π. Ντάτη, ό.π., σ. 869

<sup>198</sup>Βλ. I. Skandalis - D. Papadimitriou, «Stress at Work» σε Nicola Gundt, Jakub Tomšej eds., Organization, well-being and flexibility in employment law: current issues (Wolters Kluwer ČR), 2018, σελ. 109-110

<sup>199</sup>Βλ. Π. Ντάτη, ό.π., σ. 869

<sup>200</sup>Βλ. Κ. Παπαδημητρίου «Επιπτώσεις της ψηφιοποίησης στην εργασία και στους εργασιακούς θεσμούς» σε Ξ. Κοντιάδη/Κ. Παπαδημητρίου/Β. Γεωργακοπούλου/Δ. Στεφανίδη (επιμ.) «Νέες τεχνολογίες στις τράπεζες και επιπτώσεις στην απασχόληση», 2018, διαθέσιμο στην ιστοσελίδα [www.otoe.gr](http://www.otoe.gr) (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 4/8/2020), σ. 41,

<sup>201</sup>Βλ. I. Skandalis - D. Papadimitriou, ό.π., σ. 114

μίας αιτιώδους διαδρομής και λόγω των διαφορετικών και πολλαπλών αντιδράσεων κάθε ατόμου σε στρεσογόνους παράγοντες σε διαφορετικές χρονικές στιγμές<sup>202</sup>. Η ψυχοσύνθεση και η συγκρότηση της προσωπικότητας κάθε ατόμου διαφέρει, ώστε να αλληλεπιδρά διαφορετικά με την ένταση και την ποιότητα των εκάστοτε συνθηκών και του ευρύτερου κλίματος στον εργασιακό χώρο<sup>203</sup>.

### ***1.γ) Προς μία πολιτική αντιμετώπισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και του εργασιακού στρες εντός της επιχείρησης***

Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι αποτελούν εστίες πρόκλησης βλαβών στην ψυχική ακεραιότητα του ατόμου, αλλά, παράλληλα σχετίζονται και με την εκδήλωση εργασιακού στρες. Δεν είναι τυχαία η διατύπωση πως ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και εργασιακό στρες «πάνε χέρι-χέρι<sup>204</sup>». Μέχρι πριν μερικά χρόνια μόνο μία στις τέσσερις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις δήλωνε πως είχε λάβει μέτρα αντιμετώπισης κατά του εργασιακού άγχους και των ψυχοκοινωνικών κινδύνων<sup>205</sup>. Η παραδοχή αυτή να μεν επιβεβαιώνει το ότι μιλάμε για νέους κινδύνους για την εργασιακή ασφάλεια και υγεία των μισθωτών, οι οποίοι δεν είχαν μελετηθεί εις βάθος έως τώρα, αλλά επίσης αναδεικνύει το ότι δεν είναι εύκολη η διαμόρφωση μίας ισχυρής κουλτούρας εντός της επιχείρησης προς αντιμετώπισή τους. Προς επίρρωσιν αυτού κρίνεται σκόπιμο να αξιοποιηθούν τα πορίσματα της εκστρατείας της Επιτροπής Ανώτερων Επιθεωρητών Εργασίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>206</sup> σύμφωνα με τα οποία ένα διόλου ευκαταφρόνητο ποσοστό διοικήσεων επιχειρήσεων ανά την Ευρώπη αρνείται την ύπαρξη ψυχοκοινωνικών κινδύνων στο εργασιακό περιβάλλον, ενώ σημαντικό ποσοστό εργοδοτών, οι οποίοι την αποδέχονται, δεν θεωρεί ζωτικής σημασίας την αντιμετώπισή τους.

Στο πεδίο της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία τόσο σε επίπεδο ενωσιακών ρυθμίσεων όσο και σε επίπεδο εθνικής νομοθεσίας αναγνωρίζεται πρωτοκαθεδρία στην αρχή της πρόληψης<sup>207</sup>. Η αρχή της πρόληψης κρίνεται, επομένως, ως το πλέον πρόσφορο μέσο για την προάσπιση και της ψυχικής υγείας απέναντι στις σύγχρονες προκλήσεις που καλείται να αντιμετωπίσει. Το γεγονός αυτό αποδεικνύεται και από τις σύγχρονες μελέτες<sup>208</sup> σύμφωνα με τις οποίες η πρόληψη αποτελεί πλέον το πιο αποτελεσματικό μέσο απέναντι στους κινδύνους τέτοιας φύσεως ανατρέποντας την μέχρι πριν κάποια έτη αντίληψη περί δυνατότητας αντίδρασης μόνο σε στάδιο επανόρθωσης. Ως προς το στάδιο πρόληψης μπορούμε να διακρίνουμε τις διάφορες προσεγγίσεις απέναντι στο πρόβλημα<sup>209</sup>. Οι παρεμβάσεις που σκοπό έχουν να πλήξουν τον κίνδυνο στον πυρήνα του ή εν τη γενέσει του αφορούν στην πρωτογενή πρόληψη. Εδώ εντοπίζουμε τόσο την κατάλληλη οργάνωση της εργασίας όσο και την επικοινωνιακή διαβούλευση εντός της επιχείρησης και την ανάπτυξη συμμετοχικών διαδικασιών επί των θεμάτων αυτών. Εάν μιλάμε για προσεγγίσεις που εστιάζουν σε ομάδες ατόμων – εργαζομένων,

<sup>202</sup>Βλ. Ι. Skandalis - D. Papadimitriou, όπ.π., σ. 115

<sup>203</sup>Βλ. Χ. Κιούλο, όπ.π., σ. 151

<sup>204</sup>Βλ. Δ. Τούκα/Μ. Δεληγά/Χ. Τουφεκούλα/Α. Σπυρούλη, όπ.π., σ. 9

<sup>205</sup>Βλ. Π. Ντάτη, όπ.π., σ. 871

<sup>206</sup>Βλ. Δ. Τούκα/Μ. Δεληγά/Χ. Τουφεκούλα/Α. Σπυρούλη, όπ.π., σ. 14

<sup>207</sup>Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, όπ.π., σ. 44

<sup>208</sup>Βλ. Eurofoundation-ILO «Working anytime, anywhere: the effects on the world of work», joint report, 2017, σελ. 25 επ., δημοσιευμένο και ψηφιακά στο <https://www.eurofound.europa.eu/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 18/8/2020)

<sup>209</sup>Βλ. Ι. Παπαϊωάννου, όπ.π., σ. 789

οι οποίοι εκτίθενται στους κινδύνους αυτούς, έχουμε να κάνουμε με δευτερογενή πρόληψη και οι παρεμβάσεις σχετίζονται κυρίως με επιμόρφωση επί των κινδύνων και της διαχείρισης αυτών όσο και με επιβοηθητικά προγράμματα στήριξης<sup>210</sup>. Σε ένα τρίτο στάδιο, η παρέμβαση έχει επανορθωτικό – διορθωτικό χαρακτήρα και έχει να κάνει με εργαζομένους οι οποίοι εξετέθησαν σε αυτούς τους κινδύνους και η ψυχική τους υγεία διαταράχθηκε. Τότε κάνουμε λόγο για τριτογενές επίπεδο πρόληψης που αποσκοπεί στη θεραπεία και την ομαλή και πλήρη επανένταξη του ατόμου στο κοινωνικό γίγνεσθαι της επιχείρησης.

Το ερώτημα που τίθεται είναι εάν όλες οι δράσεις που θα αναληφθούν θα ρέπουν προς το άτομο ή προς το σύνολο. Η προσέγγιση με βάση της το άτομο έχει το πλεονέκτημα ότι αντιλαμβάνεται καλύτερα τις ιδιαιτερότητες του ατόμου στη διαχείριση ζητημάτων με έντονο το στοιχείο της υποκειμενικότητας<sup>211</sup>. Η αντίστροφη όψη, όμως, αυτού του πλεονεκτήματος είναι το ενδεχόμενο στιγματισμού του εργαζομένου λόγω παρεμβάσεων στο περιβάλλον ή τη θέση εργασίας εξαιτίας ιδιαίτερων αναγκών<sup>212</sup>. Από την άλλη μεριά όμως εντοπίζει κανείς βασίμα επιχειρήματα για την προτίμηση δράσεων που στρέφουν την προσοχή τους σε συλλογικό επίπεδο. Ένα τέτοιο επιχειρήμα είναι πως οι κίνδυνοι αυτοί και το εργασιακό άγχος αποτελούν στη σύγχρονη εποχή βίωμα της ίδιας της επιχείρησης και του κλίματος εντός αυτής και όχι μόνο του ατόμου. Προς τούτο συνηγορούν και πορίσματα ερευνών και μελετών σύμφωνα με τα οποία οι όποιες παρεμβάσεις προς ατομική διαχείριση της ψυχικής επιβάρυνσης δεν διατηρούν στην πορεία του χρόνου το ίδιο θετικά αποτελέσματα<sup>213</sup>.

Η ορθότερη προσέγγιση κατά την άποψη μας περιλαμβάνει και τις δύο παρεμβάσεις. Αφενός κρίνεται επιβεβλημένο να μην παραγκωνισθεί τελείως το υποκειμενικό στοιχείο και η εμβάθυνση στις ιδιαίτερες ανάγκες του ατόμου, αφετέρου είναι απαραίτητο να ληφθεί συνολική πρόνοια με μέτρα ομαδικής προστασίας. Η οργάνωση της εργασίας πρέπει να είναι τέτοια ώστε να υπακούει σε κανόνες πρωτογενούς και δευτερογενούς πρόληψης και αυτή να είναι η βάση προς την αντιμετώπιση του προβλήματος, αλλά και η τριτογενής πρόληψη να παρεμβαίνει διορθωτικά όπου αυτό κρίνεται αναγκαίο. Με άλλα λόγια, εν αρχή πρέπει να είναι η προσαρμογή της όλης οργάνωσης της εργασίας στο σύνολο των εργαζομένων<sup>214</sup> χωρίς αυτό να σημαίνει ότι η ατομική προστασία θα τεθεί ολοκληρωτικά στο περιθώριο.

Η αποτελεσματικότητα των δράσεων συλλογικής προστασίας σε επίπεδο επιχείρησης εξαρτάται πάντα και από τις ιδιαιτερότητες της κάθε επιχείρησης<sup>215</sup>. Σε πιο θεωρητικό επίπεδο ως ενδεικνύομενα μέσα συλλογικής προστασίας συστήνονται η εκπαίδευση σχετικά με διαχείριση του στρες και των συναφών κινδύνων για όλο το προσωπικό μέσω προγραμμάτων υποστήριξης εργαζομένων<sup>216</sup>, η διασφάλιση συνεχούς επικοινωνίας με το προσωπικό της επιχείρησης, η ανίχνευση πινακίδων στο χώρο εργασίας προς περαιτέρω ευαισθητοποίηση και υπενθύμιση του προβλήματος<sup>217</sup>, η τακτική επικαιροποίηση και αναθεώρηση της πολιτικής της επιχείρησης απέναντι σε τέτοια ζητήματα, η συμπερίληψη στην εκτίμηση κινδύνων της

---

<sup>210</sup>Βλ. Ι. Παπαϊωάννου, *όπ.π.*, σ. 789

<sup>211</sup>Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, *όπ.π.*, σ. 44

<sup>212</sup>Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, *όπ.π.*, σ. 44

<sup>213</sup>Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, *όπ.π.*, σελ. 44-45

<sup>214</sup>Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, *όπ.π.*, σ. 45, Ι. Παπαϊωάννου, *όπ.π.*, σ. 789

<sup>215</sup>Βλ. Ι. Skandalis- D. Papadimitriou, *όπ.π.*, σελ. 114-115

<sup>216</sup>Βλ. Π. Ντάτη, *όπ.π.*, σ. 870

<sup>217</sup>Βλ. Ι. Skandalis- D. Papadimitriou, *όπ.π.*, σελ. 114-115

επιχείρησης όλων των παραγόντων που διαταράσσουν την ψυχική υγεία<sup>218</sup>, ώστε να τεθούν προτεραιότητες ως προς τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και άλλα.

Πλησιάζοντας σε μία διαπίστωση θα λέγαμε πως στην περίπτωση αντιμετώπισης των παραγόντων που επιβαρύνουν τον ψυχισμό του ατόμου δεν μπορούν να υπάρξουν λύσεις ταιριαστές για όλα τα προβλήματα και όλα τα άτομα<sup>219</sup>. Οι δράσεις και οι μηχανισμοί που αποβλέπουν στην άμβλυνση των επιπτώσεων τέτοιων παραγόντων στους χώρους εργασίας θα πρέπει να χαρακτηρίζονται από ευκαμψία, ώστε να προσαρμόζονται στη φύση της επιχείρησης αλλά και τις εκάστοτε συγκυρίες. Σημείο κλειδί του όλου εγχειρήματος είναι η συμμετοχή όλων των φορέων της επιχείρησης αλλά και θεσμικών ή εξωτερικών παραγόντων όπως η Επιθεώρηση Εργασίας, εμπειρογνώμονες και ειδικά επί ζητημάτων εργασιακής και οργανωσιακής ψυχολογίας, οι Επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας των Εργαζομένων κ.ο.κ. Ιδιαίτερη μνεία θα κάνουμε στο ρόλο των συνδικαλιστικών οργανώσεων (ιδίως των επιχειρησιακών ως ούσες πιο κοντά στην καθημερινότητα και τις ιδιαιτερότητες της επιχείρησης) σε τέτοιες διαδικασίες που απαιτούν χρόνο και ενσυναίσθηση των προβλημάτων, ειδικά όταν αρκετοί εργοδότες αρνούνται να αναγνωρίσουν ακόμη και σήμερα είτε τον κίνδυνο στις ρίζες του είτε την ανάγκη αποσόβησής του. Αρωγός σε τέτοιες προσπάθειες μακροχρόνιες και δύσκολες, όταν απαιτείται μία συλλογική αλλαγή κουλτούρας για τις απειλές της υγείας εντός των εργασιακών χώρων, θα πρέπει να σταθεί και ο νομοθέτης. Είναι σχεδόν σίγουρο πως τέτοια εγχειρήματα σε επίπεδο επιχειρήσεων ή ακόμη και κλάδων επιχειρήσεων μάλλον θα αποτύχουν, εάν επαφιόμαστε αποκλειστικά στον εθελοντικό τους χαρακτήρα<sup>220</sup>. Η κινητοποίηση της εργασιακής ολότητας, όπως περιγράφηκε ανωτέρω, καλείται να υποστηριχτεί από ένα νομοθετικό πλαίσιο μερικώς υποχρεωτικό. Η ιδιαιτερότητα των κινδύνων αυτών που αναλύθηκε ανωτέρω δεν επιτρέπει την εξαντλητική και ολιστική νομοθετική παρέμβαση. Ωστόσο, όπως έχει επισημανθεί στη θεωρία<sup>221</sup>, πέραν από συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων ή εργασιακών θέσεων που επιστημονικά τεκμηριώνεται η μεγαλύτερη τους έκθεση σε εργασιακό στρες ή ψυχοκοινωνικούς παράγοντες που θα μπορούσαν να βρεθούν στο επίκεντρο της μέριμνας του νομοθέτη, θα μπορούσε και η υποχρέωση προνοίας του εργοδότη να εξειδικευτεί ειδικά σε σχέση με αυτά τα ζητήματα δημιουργώντας ακόμη και αξίωση αποζημίωσης στο πρόσωπο εργαζομένων, οι οποίοι υπέστησαν βλάβη στον ψυχισμό τους αποδιδόμενη σε μη τήρηση εξειδικευμένων πλέον υποχρεώσεων.

Συνοψίζοντας θεωρούμε πως η αναμενόμενη αύξηση της έντασης των κινδύνων χρόνο με το χρόνο αναμένεται να οδηγήσει σε ενδελεχέστερη μελέτη και ανάλυση αυτών των ζητημάτων και πιθανώς να προκαλέσει και νομοθετικές παρεμβάσεις. Παρόλα αυτά οι συνεχώς μεταβαλλόμενες συνθήκες εργασίες και οι συνεχώς αυξανόμενες απαιτήσεις στις οποίες καλούνται να ανταποκριθούν οι εργαζόμενοι απαιτούν μία ενιαία στρατηγική και μία κοινή κουλτούρα μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων<sup>222</sup> προς ουσιαστική αντιμετώπιση ενός σύγχρονου και εξαιρετικά απαιτητικού ψυχολογικού εργασιακού περιβάλλοντος.

---

<sup>218</sup>Βλ. Π. Ντάτη, *όπ.π.*, σ. 869

<sup>219</sup>Βλ. Ι. Skandalis- D. Papadimitriou, *όπ.π.*, σελ. 116-117

<sup>220</sup>Βλ. Ι. Skandalis- D. Papadimitriou, *όπ.π.*, σελ. 116-117

<sup>221</sup>Βλ. Ι. Skandalis- D. Papadimitriou, *όπ.π.*, σελ. 116-118

<sup>222</sup>Βλ. Δ. Τούκα/Μ. Δεληγά/Χ. Τουφεκούλα/Α. Σπυρούλη, *όπ.π.*, σ. 14

## II. Παράγοντες που δημιουργούν στρες και βάλλουν κατά του ψυγισμού στο εργασιακό περιβάλλον

### **α) Εργασία στην ψηφιακή οικονομία και την τέταρτη βιομηχανική επανάσταση (Industry 4.0)- Η διαπλοκή επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής**

Μάλλον δεν χωρά καμία αμφισβήτηση στο γεγονός πως στους σύγχρονους καιρούς βιώνουμε μία ακόμη βιομηχανική επανάσταση. Ίσως η τωρινή δεν είναι τόσο καινοτόμα σε σχέση με την προηγούμενη. Από τα μέσα ήδη του προηγούμενου αιώνα όταν και άρχισαν να κάνουν την εμφάνισή τους οι κεντρικοί ηλεκτρονικοί υπολογιστές και λίγο αργότερα και οι προσωπικοί υπολογιστές είχε ήδη αρχίσει να διαφαίνεται μία νέα εποχή, η οποία επισφραγίστηκε από τη δημιουργία του Παγκόσμιου Ιστού (World Wide Web–WWW). Τότε η έννοια της πληροφορίας απέκτησε άλλη δύναμη αφού πλέον η διάχυσή της δεν γνώριζε όρια και σύνορα<sup>223</sup>. Η επιστήμη της πληροφορικής ήταν η κινητήριος δύναμη αυτής της επανάστασης (ψηφιακή επανάσταση<sup>224</sup>) με κύριο όχημά της το διαδίκτυο και την κεντρική θέση που κέρδισαν στο κοινωνικό και οικονομικό γίνεσθαι οι υπολογιστές. Η αλματώδης τεχνολογική και ψηφιακή εξέλιξη των τελευταίων τριάντα κυρίως ετών καθιστά απολύτως επίκαιρη τη διατύπωση πως «αναδύθηκε μία νέα, άυλη οικονομία<sup>225</sup>». Από τη μεριά της θεωρίας είχε εγκαίρως διαγνωσθεί<sup>226</sup> πως η εισαγωγή της πληροφορικής στην επιχείρηση θα κέρδιζε ολοένα και περισσότερο έδαφος με ταχείς ρυθμούς καθώς προσέφερε σημαντικά πλεονεκτήματα για την επιχείρηση. Σε έναν γενικότερο ψηφιακό μετασχηματισμό της οικονομίας συνέβαλαν καίρια και οι τηλεπικοινωνίες καθώς και το φθινό τους κόστος με την πάροδο των ετών<sup>227</sup>. Πλέον, οι εφαρμογές της πληροφορικής εντοπίζονται σε όλους τους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας άρα αναπόφευκτα και στον εργασιακό χώρο. Όλη αυτή η τέταρτη βιομηχανική επανάσταση έχει οδηγήσει και συνεχίζει να οδηγεί σε μία εκ βάθρων μεταβολή της οργάνωσης της εργασίας αλλά και των παραγωγικών διαδικασιών με αποτέλεσμα να τίθεται θέμα επαναπροσδιορισμού κλασικών εννοιών και σταθερών του εργατικού δικαίου<sup>228</sup>.

Άνθισαν νέες μορφές απασχόλησης όπως για παράδειγμα η εργασία μέσω πλατφόρμας / πληθοπορισμού ή crowdworking<sup>229</sup>, οι συμβάσεις μηδενικών ωρών απασχόλησης<sup>230</sup>, η τηλεεργασία και οι επιμέρους μορφές της. Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις ο κοινός παρονομαστής είναι ένας. Η αποσάθρωση των εννοιών του χρόνου και του τόπου εργασίας όπως τις γνωρίζαμε επί χρόνια ως σταθερές της παροχής εξαρτημένης εργασίας. Αυτό το γεγονός σε συνδυασμό με την δυσκολία του εργατικού δικαίου να θέσει υπό τη σκέπη προστασίας σου αρκετούς εργαζόμενους σε τέτοιες συνθήκες λόγω δυσκολίας εντοπισμού της εξάρτησης οδήγησε στην υιοθέτηση του όρου «Uberisation<sup>231</sup>» αναφορικά με την επισφάλεια των σύγχρονων εργασιακών

<sup>223</sup>Βλ. Ι. Ληξουριώτη, «Το εργατικό δίκαιο στον αιώνα της ψηφιακής οικονομίας», ΔΕΕ 1/2020, σ. 1

<sup>224</sup>Βλ. Δ. Τραυλό – Τζανετάτο, *ό.π.*, σ. 7

<sup>225</sup>Βλ. αντί άλλων Δ. Τραυλό – Τζανετάτο, *ό.π.*, σελ. 7 επ.

<sup>226</sup>Βλ. αντί όλων Κ. Παπαδημητρίου, «Πληροφορική Εργασία και Εργατικό Δίκαιο», σ. 21 σε μία πρωτοποριακή μελέτη για την εποχή, η οποία παραμένει σε διαρκή βάση επίκαιρη

<sup>227</sup>Βλ. Ι. Ληξουριώτη, *ό.π.*, σ. 1

<sup>228</sup>Βλ. Ι. Ληξουριώτη, *ό.π.*, σ. 2

<sup>229</sup>Βλ. αναλυτικότερα για την εργασία μέσω πλατφόρμας Δ. Τραυλό - Τζανετάτο, «Ψηφιακή Επανάσταση και εργασία – Η πλατφόρμα crowdworking», ΕΕργΔ, 2016, σελ. 1289 επ. όπως και Κ. Παπαδημητρίου «Νέες μορφές απασχόλησης», ΔΕΕ 6/2018, σελ. 690 επ.

<sup>230</sup>Για τη μορφή αυτή απασχόλησης και τη συμβατότητά της με το ελληνικό δίκαιο βλ. αντί άλλων Σκανδάλη, «Χρόνος Εργασίας», σελ. 46 επ.

<sup>231</sup>Βλ. Κ. Παπαδημητρίου *ό.π.*, σ. 690

σχέσεων όπου συχνά επιρρίπτεται σημαντικό μερίδιο του επιχειρηματικού κινδύνου στον εργαζόμενο. Σήμερα αρκεί μία σύνδεση στο ίντερνετ, η κατοχή ενός έξυπνου κινητού (smartphone) ή ταμπλέτας (tablet) ή φορητού υπολογιστή (laptop) ώστε να παρασχεθεί εργασία σε οποιοδήποτε χρόνο και τόπο<sup>232</sup>. Η κατάληξη είναι η κατάργηση σε αρκετές περιπτώσεις των διπλών τόπος εργασίας-τόπος κατοικίας και χρόνος εργασίας- ελεύθερος χρόνος<sup>233</sup>. Όλες αυτές οι νέες μορφές απασχόλησης «υπόσχονται» εκ πρώτης όψεως μία μεγαλύτερη αυτονομία και ανεξαρτησία για τον εργαζόμενο, ωστόσο υπό άλλη όψη μάλλον δημιουργούν κοινωνική, οικονομική και ψυχολογική ανασφάλεια<sup>234</sup>.

Σε αυτό το σημείο δεν πρέπει να αμελούμε πως παρά την ύπαρξη επιχειρημάτων για τα οφέλη αναφορικά με την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων από δω και στο εξής (λόγω μείωσης λόγου χάριν των εργατικών ατυχημάτων) δεν αποκλείεται να επεκταθεί ένα χάσμα γενεών λόγω της αδυναμίας προσαρμογής των μεγαλύτερων ηλικιών στα νέα δεδομένα<sup>235</sup>. Αυτό θα έχει ολέθριες συνέπειες όχι μόνο εν γένει στη διαμόρφωση ευρύτερων πολιτικών απασχόλησης αλλά και στην αύξηση των βλαβών της ψυχικής υγείας μεγάλων ομάδων του πληθυσμού, οι οποίοι θα δυσκολευτούν να ανταποκριθούν σε έναν ολοένα και πιο σύνθετο συνδυασμού αντικειμένου εργασίας και οργανωσιακών ζητημάτων<sup>236</sup>.

Θα σταθούμε τώρα στο ζήτημα των χρονικών ορίων εργασίας στην εποχή της ψηφιακής εργασίας<sup>237</sup>, καθώς ο χρόνος εργασίας συμπροσδιορίζει από κοινού και με άλλους παράγοντες την ποιότητα της ζωής του εργαζόμενου και για αυτό επηρεάζει άμεσα την ψυχική (και όχι μόνο) υγεία του ατόμου<sup>238</sup>. Ο λεγόμενος «κοινωνικός χρόνος» για κάθε εργαζόμενο αποτελεί το άθροισμα του χρόνου που αφιερώνει προς εργασία, δηλαδή του λεγόμενου «επαγγελματικού χρόνου» και του χρόνου που αφιερώνει στην οικογένεια και τον εαυτό του, δηλαδή του «προσωπικού» ή ελεύθερου χρόνου<sup>239</sup>. Η κατάργηση της παραδοσιακής έννοιας του χρόνου εργασίας, όπως είδαμε παραπάνω, οδηγεί στη σύγχυση και διαπλοκή του με το χρόνο ανάπαυσης, ενασχόλησης με την οικογένεια και λοιπούς χρόνους<sup>240</sup>. Η έννοια της ετοιμότητας προς εργασία<sup>241</sup> καθίσταται πλέον πιο επίκαιρη από ποτέ. Η απασχόληση του εργαζομένου επεκτείνεται και εκτός της έννοιας του κλασικού ωραρίου εργασίας, ώστε να ανταποκρίνεται προς άμεση ανάγκη ανάληψης εργασίας, ενώ αναλόγως με το εάν τέτοιοι χρόνοι θα κριθούν ως γνήσια ετοιμότητα ή απλή ετοιμότητα /ετοιμότητα κλήσης, μπορεί και να μην αμειφθούν

<sup>232</sup>Βλ. Ε. Σχίζα, «Επισκόπηση της σχέσεως εργασίας στην διαδικτυακή απασχόληση», ΔΕΝ, 2018, σ. 1201

<sup>233</sup>Βλ. Δ. Τραυλό – Τζανετάτο, «Το εργατικό δίκαιο στην τέταρτη βιομηχανική επανάσταση», 2019, σ. 11

<sup>234</sup>Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, όπ.π. σ. 689

<sup>235</sup>Βλ. Α. Αμδίτη, «Τεχνολογικές εξελίξεις και 4<sup>η</sup> βιομηχανική επανάσταση στον τομέα της υγείας στο χώρο εργασίας», περιοδικό ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., 2019, τεύχος 78, σελ. 12-13

<sup>236</sup>Βλ. Α. Αμδίτη, όπ.π., σελ. 12-13

<sup>237</sup>Χωρίς αυτό να σημαίνει πως τα χρονικά όρια εργασίας δεν δύνανται να επηρεάσουν τον ψυχισμό όλων των εργαζομένων. Αυτό άλλωστε υποδηλώνει και ο αναγκαστικός χαρακτήρας των διατάξεων για το χρόνο εργασίας βλ. και Δ. Λαδά, «Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου», 2018, σελ. 56 επ.

<sup>238</sup>Βλ. Δ. Λαδά, όπ.π., σ. 48

<sup>239</sup>Βλ. Ι. Ληξουριώτη, «Η έννοια του χρόνου εργασίας», ΔΕΕ 3/2006, σ. 244

<sup>240</sup>Βλ. και Δ. Λαδά, όπ.π., σ. 113 όπου ορθώς ο συγγραφέας εντάσσει στην έννοια των ανθρώπινων και δίκαιων συνθηκών εργασίας, οι οποίες αποτελούν υποχρέωση για τον εργοδότη και δικαίωμα για τον εργαζόμενο, το χρόνο που εκείνος εργάζεται μη δυνάμενος να τον αυτοδιαθέσει

<sup>241</sup>Για την έννοια της ετοιμότητας προς εργασία εντός της προβληματικής των χρονικών ορίων εργασίας βλ. Γ. Λεβέντη- Κ. Παπαδημητρίου, όπ.π., σελ. 181 επ.

καθόλου<sup>242</sup> παρότι ο εργαζόμενος δεν διαθέτει πλήρως το χρόνο αυτό προς ανάπαυσή του ή προς πλήρη ενασχόληση με δικές του υποθέσεις. Όλο αυτό το φαινόμενο της μη προβλεψιμότητας του χρόνου εργασίας οδηγεί αφενός στην εμφάνιση εννοιών όπως η «online διαθεσιμότητα<sup>243</sup>», η «ψηφιακή υπερωρία<sup>244</sup>» αλλά και στη διατάραξη της αρμονίας ανάμεσα στην οικογενειακή και επαγγελματική ζωή (το επονομαζόμενο τρίπτυχο Work-Life-Balance).

Η λεγόμενη «συμφιλίωση» της επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων αποτελεί έναν σημαντικό στόχο της κοινωνικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατά τα τελευταία είκοσι χρόνια και προς αυτή την κατεύθυνση ελήφθησαν και λαμβάνονται, όπως θα δούμε και παρακάτω, ανά καιρούς διάφορα μέτρα (πχ. πρόβλεψη γονικών αδειών, ισότιμη πρόσβαση των δύο φύλων στην εργασία κ.α.). Ωστόσο η συμφιλίωση, η οποία νοείται ως «αμφίδρομη επικοινωνία των δύο αλληλένδετων και αλληλοεπηρεαζόμενων σφαιρών της ανθρώπινης ζωής<sup>245</sup>» και η επίτευξη ή μη εκείνης έχει πολύ σημαντικές επιπτώσεις στον ψυχισμό του ατόμου, διαπίστωση η οποία εδράζεται σε πορίσματα σημαντικών ερευνών<sup>246</sup> επί των μορφών απασχόλησης που ανθίζουν στη σύγχρονη εποχή και δείχνουν πως οι περισσότερες εξ' αυτών είναι ιδιαίτερα επικίνδυνες παρά και όσα πλεονεκτήματά τους για την ψυχική ισορροπία του ατόμου. Κατά μία γνώμη<sup>247</sup> μάλιστα, το εργασιακό άγχος δεν σχετίζεται τόσο με την ίδια την εργασία αλλά πρωτίστως από την έλλειψη συμφιλίωσης ανάμεσα στο χρόνο εργασίας και τους άλλους κοινωνικούς χρόνους του εργαζόμενου.

### ***Ειδικότερα η περίπτωση της νομαδικής εργασίας***

Μία περίπτωση απασχόλησης, η οποία σχετίζεται με την πρόκληση αλλά και τη συντήρηση ιδιαίτερης ψυχολογικής επισφάλειας στον εργαζόμενο είναι εκείνη της νομαδικής ή κινητής μέσω τεχνολογίας τηλεπικοινωνιών (ICT based mobile work) εργασίας. Η νομαδική εργασία αποτελεί μορφή τηλεργασίας, η οποία έχει αντιμετωπιστεί νομοθετικά αλλά με ισχύον τρόπο<sup>248</sup> με αποτέλεσμα να εντοπίζουμε και εδώ με μεγαλύτερη ένταση και πυκνότητα ζητήματα που προκύπτουν και επί τηλεργασίας<sup>249</sup>. Στην προκειμένη περίπτωση, ο εργαζόμενος επιλέγει τον τόπο όπου θα απασχολείται π.χ. ακόμη και στο δρόμο (και εδώ πρόκειται για σημείο διαφοροποίησης από την κλασική μορφή τηλεργασίας), ενώ μπορεί να εργάζεται κατόπιν προγραμματισμού ή όταν του ζητηθεί να εργαστεί. Παρέχεται εκ πρώτης όψεως, δηλαδή, μία ισχυρή αυτονομία στον εργαζόμενο. Πέραν τούτου ως οφέλη από την παροχή τέτοιου είδους εργασίας θεωρούνται<sup>250</sup> η ευελιξία στην οργάνωση της εργασίας, η καλύτερη αξιοποίηση του

---

<sup>242</sup>Για το ζήτημα αυτό βλ. Δ. Ζερδελή, «Ο χρόνος εργασίας στην ψηφιακή εποχή», ΔΕΕ 1/2017, σελ. 24 επ. με τις επί μέρους διακρίσεις της ετοιμότητας καθώς και την προσέγγιση τόσο του ενωσιακού νομοθέτη όσο και της εθνικής πρακτικής

<sup>243</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, ό.π., σελ. 24 επ.,

<sup>244</sup>Βλ. Ι. Κουκιάδη, «Οικονομική Παγκοσμιοποίηση, οι νέες τεχνολογίες και η συμβολή του εργατικού δικαίου στην ανάπτυξη», ΕΕργΔ, 2020, σ. 28

<sup>245</sup>Βλ. Γ. Θεοδόση, «Η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και Δίκαιο Εργασίας. Διευθέτηση χρόνου εργασίας, οικογενειακές άδειες, επιχειρησιακές πρωτοβουλίες», ΔΕΕ 8-9/1999, σελ. 844 επ.

<sup>246</sup>Βλ. Eurofoundation, «Newformsofemployment», 2015, σελ. 136 επ., διαθέσιμο και ψηφιακά στο <https://www.eurofound.europa.eu/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 25/08/2020)

<sup>247</sup>Βλ. Ι. Ληξουριώτη, ό.π., σ. 246

<sup>248</sup>Βλ. άρθρο 5 του ν. 3846/2010 όπως και Ι. Κουκιάδη, «Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο Ευελιξίας της Εργασίας», 2017, σελ. 302 επ.

<sup>249</sup>Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, ό.π., σ. 697

<sup>250</sup>Βλ. Eurofoundation, ό.π., σ. 76



εργασιακού χρόνου με αύξηση της αποδοτικότητας και της παραγωγικότητας των εργαζομένων, η προσέλκυση εργαζομένων με ιδιαίτερες δεξιότητες.

Ως απάντηση, ωστόσο, σε αυτά δίδεται η ισχυρή –αν όχι πλήρης σε συγκεκριμένες περιπτώσεις– διείσδυση των επαγγελματικών υποχρεώσεων στην ιδιωτική ζωή<sup>251252</sup>, καθώς δεν αποκλείεται για μεγάλα χρονικά διαστήματα ο εργαζόμενος να είναι διαθέσιμος προς εργασία χωρίς να γνωρίζει αν και πότε θα χρειαστεί να αναλάβει τα καθήκοντά του<sup>253</sup>. Πέραν τούτου, η ενδεχόμενη ακατάπαυστη χρήση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, η επιβάρυνση από το φωτισμό οθονών σε κινητά τηλέφωνα, ταμπλέτες ή φορητούς υπολογιστές και η έκθεση σε ακτινοβολία έχει αποδειχθεί<sup>254</sup> πως εντείνουν την έκθεση στο στρες και συγκεκριμένα εδώ μπορούμε να κάνουμε λόγο για μία ιδιαίτερη μορφή στρες, το λεγόμενο **τεχνοστρές**<sup>255</sup> ή κατά άλλη διατύπωση «stress due to techno-invasion<sup>256</sup>». Ως τεχνοστρές ορίζεται «οποιαδήποτε αρνητική επιρροή σε σκέψεις, ιδέες, συμπεριφορές ή τη φυσιολογία του σώματος που προκαλείται αμέσως ή εμμέσως από την τεχνολογία<sup>257</sup>». Δύο βασικά στοιχεία του τεχνοστρές καθώς και εκδηλώσεις του είναι η πληροφοριακή υπερφόρτωση (information overload) εξαιτίας της οποίας το άτομο αδυνατεί μετά από ένα σημείο να διαχωρίζει τις σημαντικές και χρήσιμες πληροφορίες από τις λιγότερο σημαντικές καθώς και η λεγόμενη τεχνολογική εισβολή (techno – invasion) εξαιτίας της οποίας ελαττώνονται δραματικά οι ευκαιρίες ουσιαστικής ανάπαυσης του εργαζομένου, όταν η τεχνολογία και η εργασία μέσω αυτής απασχολούν χρονικά ολοένα και περισσότερο το άτομο<sup>258</sup>. Όλο αυτό καταλήγει στη δημιουργία και ενίοτε την έξαρση εργασιακού στρες καθώς και στο λεγόμενο «πάγωμα του μυαλού» (brain – freeze)<sup>259</sup>.

Παρότι είμαστε στην αρχή της εμφάνισης τέτοιων φαινομένων απασχόλησης, προκύπτει ήδη η ανάγκη να ενισχυθεί η προβλεψιμότητα αναφορικά με θεμελιώδους όρους εργασίας κατά την παροχή εργασίας μέσω όλων των δυνατοτήτων που παρέχει η σύγχρονη κοινωνία της πληροφορίας. Τα ερευνητικά πορίσματα ήδη δείχνουν πως το αντίτιμο για μία ενδεχόμενη αυτονομία του εργαζόμενου, η οποία ξορκίζει την παραδοσιακή οργάνωση των εργασιακών σχέσεων, όπως τις ξέραμε, είναι ενδεχομένως μία πληγή στην ψυχική του υγεία ειδικώς αλλά και στην ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς του γενικώς.

### ***Το δικαίωμα της αποσύνδεσης και οι νέες Οδηγίες για τη συμφιλίωση ιδιωτικής - επαγγελματικής ζωής και διαφανείς όρους εργασίας***

Με στόχο να ενισχυθεί η αίσθηση της προβλεψιμότητας ο ενωσιακός και διάφοροι εθνικοί νομοθέτες προέβησαν σε ρυθμίσεις προς χαλιναγώγηση της πλήρους αποσταθεροποίησης εννοιών όπως ο τόπος και ο χρόνος εργασίας. Σε επίπεδο ενωσιακού δικαίου εξεδόθησαν οι υπ’

<sup>251</sup>Βλ. Eurofoundation, όπ.π., σ. 79

<sup>252</sup>Παρόλα αυτά ορθώς επισημαίνεται πως η αυτονομία που παρέχουν συγκεκριμένες μορφές απασχόλησης πιθανώς να ταιριάζει στις ανάγκες άλλων εργαζομένων και εκείνοι να μπορούν πράγματι να ισορροπήσουν καλύτερα τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις με την ιδιωτική τους ζωή βλ. και J. Porra, «The Janus face of the ‘New Ways of Work’. Rise, risks and regulation of nomadic Work», έγγραφο εργασίας για το European Union Trade Institute, 2013, σ. 13, διαθέσιμο και ψηφιακά στο <https://www.etui.org/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 23/08/2020)

<sup>253</sup>Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, όπ.π., σ. 698

<sup>254</sup>Βλ. Eurofoundation, όπ.π., σ. 80

<sup>255</sup>Βλ. Δ. Λαδά, όπ.π., σ. 253,

<sup>256</sup>Βλ. Ι. Σκανδάλη, όπ.π., σ. 80 και υπ. 142 με τις εκεί παραπομπές

<sup>257</sup>Βλ. J. Porra, όπ.π., σ. 10

<sup>258</sup>Βλ. J. Porra, όπ.π., σ.11

<sup>259</sup>Βλ. J. Porra, όπ.π., σ.12

αριθμόν 2019/1152 και 2019/1158 Οδηγίες. Η πρώτη Οδηγία καταργεί την 91/533/ΕΟΚ και στοχεύει στην βελτίωση των όρων εργασίας με την προώθηση πιο διαφανούς και προβλέψιμης απασχόλησης<sup>260</sup> ενόψει βέβαια και της ψηφιοποιημένης αγοράς εργασίας. Πλέον μεγαλώνει η λίστα των όρων εργασίας που ο εργοδότης θα οφείλει να κοινοποιεί στον εργαζόμενο κατά τη σύναψη σύμβασης εργασίας, ενώ γίνεται ρητή αναφορά τόσο στον τόπο εργασίας και τη μεταβλητότητα αυτού όσο και ελάχιστες προβλέψεις περί ωραρίου εργασίας<sup>261</sup>, αν αυτό δεν είναι προβλέψιμο εξ αρχής. Συναφώς στο άρθρο, το οποίο τιτλοφορείται «Ελάχιστη προβλεψιμότητα της εργασίας» καθιερώνονται προϋποθέσεις που θα πρέπει να πληρούνται, ώστε να αναλάβει εργασία ο εργαζόμενος σε περίπτωση που το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας είναι ως επί το πλείστον μη προβλέψιμο. Η Οδηγία αυτή δεν έχει ενσωματωθεί ακόμη στο Ελληνικό Δίκαιο.

Η Οδηγία 2019/1158 συμπληρώνει ένα ήδη ευρύ νομοθετικό πλαίσιο<sup>262</sup> της Ένωσης στο πεδίο της ισορροπίας επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου και ισότιμης συμμετοχής των δύο φύλων στην απασχόληση και τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Σκοπός της οδηγίας είναι και η ενθάρρυνση των εργαζόμενων που είναι γονείς ή φροντιστές άλλων ατόμων ώστε να παραμείνουν σε ενεργό εργατικό δυναμικό προσαρμόζοντας ανάλογα την εργασία στις ανάγκες τους<sup>263</sup>. Το δικαίωμα που μας ενδιαφέρει ιδιαίτερα στη συγκεκριμένη θέση από όσα<sup>264</sup> θεσπίζει η Οδηγία είναι εκείνο που αφορά στην αίτηση εργαζομένων που κρίνονται ως φροντιστές σύμφωνα με τις διατάξεις της Οδηγίας ή έχουν παιδιά έως μία συγκεκριμένη Οδηγία για ευέλικτους όρους εργασίας<sup>265</sup>. Ως ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για την εφαρμογή της Οδηγίας νοείται η δυνατότητα των εργαζομένων να προσαρμόζουν τη μορφή απασχόλησής τους, μεταξύ άλλων με τη χρήση ρυθμίσεων τηλεργασίας, ευέλικτου ωραρίου εργασίας, ή με την εφαρμογή μειωμένου ωραρίου εργασίας σύμφωνα με το άρθρο δεύτερο. Παρέχεται η ευχέρεια στον εργαζόμενο<sup>266</sup> να κινηήσει εκείνος τη διαδικασία εξειδίκευσης ή τροποποίησης των όρων εργασίας του για λόγους φροντίδας ενώ ο εργοδότης καλείται κατά δίκαιη κρίση να αιτιολογήσει ειδικώς την απόρριψη της αίτησης. Αναμένεται με ενδιαφέρον η ενσωμάτωση και αυτής της Οδηγίας στο εθνικό μας δίκαιο.

Τέλος χρήζει σύντομης αναφοράς και μία νομοθετική πρωτοβουλία που έλαβε χώρα σε εθνική έννομη τάξη. Αναφερόμαστε σε μία πρόσφατη σχετικά ρύθμιση της γαλλικής νομοθεσίας. Ο Γάλλος νομοθέτης, από τους πρώτους σε όλη την Ευρώπη, αντιλαμβανόμενος την πλήρη σχετικοποίηση του ωραρίου μέσω της καθολίκευσής του και θέλοντας να ανακόψει την απόλυτη διαθεσιμότητα και διαρκή ετοιμότητα μεγάλων ομάδων εργαζομένων<sup>267</sup> θέσπισε το λεγόμενο

---

<sup>260</sup>Βλ. αιτιολογική σκέψη υπ' αριθμόν 46 της Οδηγίας όπως και το άρθρο πρώτο της

<sup>261</sup>Βλ. άρθρο 4 §2 υποστοιχεία ιβ) και επόμενα

<sup>262</sup>Βλ. για τις οδηγίες του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου 2006/54/ΕΚ και 2010/41/ΕΕ, και τις οδηγίες του Συμβουλίου 92/85/ΕΟΚ, 97/81/ΕΚ και 2010/18/ΕΕ

<sup>263</sup>Βλ. αιτιολογικές σκέψεις υπ' αριθμόν 34 και 40

<sup>264</sup>Για τα ζητήματα θέσπισης αδειών πατρότητας και φροντίδας καθώς και λοιπές ρυθμίσεις βλ. άρθρα 4-8

<sup>265</sup>Άρθρο 9 της Οδηγίας

<sup>266</sup>Θα μπορούσαμε να πούμε πως παρέχεται μία τέτοια ευχέρεια ως αντίρροπο μέγεθος στο μονομερή προσδιορισμό της παροχής εργασίας εκ μέρους του διευθυντικού δικαιώματος που λειτουργεί ως τελευταία πηγή δικαίου στο εργατικό δίκαιο. Θα μπορούσε η ευχέρεια αυτή να θεωρηθεί και ως μία «οιονεί πηγή» διαμόρφωσης όρων εργασίας εκ μέρους του εργαζομένου- έστω και προσωρινή- από τη στιγμή που ο εργοδότης καλείται να αιτιολογήσει ειδικώς προς τούτο οποιαδήποτε αντίρρησή του και εκφράζεται έτσι σαφής προτεραιότητα στη βούληση του εργαζομένου.

<sup>267</sup>Βλ. Ε. Αγγελόπουλο, «Το δικαίωμα της αποσύνδεσης του εργαζομένου», Επιχείρηση, 138/2017, σ. 546

«δικαίωμα στην ψηφιακή αποσύνδεση» (*droit a la deconnexion*<sup>268</sup>), ένα δικαίωμα που θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως εργασιακό δικαίωμα νέας γενιάς<sup>269</sup>. Το δικαίωμα αυτό επαφίεται στη συλλογική αυτονομία προς εξειδίκευση καθώς στη διάταξη αποφεύγονται απόλυτες διατυπώσεις. Η πρόβλεψή του αποσκοπεί στην επαναφορά του κλασικού διαχωρισμού μεταξύ ιδιωτικής και επαγγελματικής σφαίρας καθώς και στην εξασφάλιση πραγματικής ανάπαυσης για τον εργαζόμενο<sup>270</sup> μετά την αποχώρησή του από το χώρο εργασίας ή τη λήψη της συμφωνημένης διάρκειας του ωραρίου του.

### ***Η εμπειρία της τηλεργασίας στην εποχή της νόσου Covid - 19 ως εμπειρία παροχής ιδιαίτερα στρεσογόνου εργασίας***

Η τηλεργασία σαν μορφή εργασίας δεν πρόκειται για ένα φαινόμενο των ημερών μας αλλά αντιθέτως έχει κάνει την εμφάνισή της εδώ και λίγες δεκαετίες. Ως εργασία μακριά από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης ασφαλώς και προσφέρει οφέλη<sup>271</sup> τόσο για την επιχείρηση<sup>272</sup> (μείωση κόστους παραγωγής, ελαστικοποίηση οργάνωσης της εργασίας κ.α.) όσο και για τους εργαζόμενους<sup>273</sup>, καθώς τους δίνει τη δυνατότητα να συνδυάσουν επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις, να έχουν μεγαλύτερη ευελιξία στο ωράριο εργασίας τους, να συνδυάζουν εργασία για περισσότερους εργοδότες αυξάνοντας το εισόδημά τους κ.α. Μέχρι πρόσφατα η τηλεργασία δεν είχε εξειδικευτεί ιδιαίτερα νομοθετικά στη χώρα μας με μόνη ρύθμιση το άρθρο 5 του ν. 3846/2010 και αφού προηγουμένως είχε ενσωματωθεί στην ΕΓΣΣΕ η συμφωνία των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων για την τηλεργασία. Και στην πράξη, ωστόσο, δεν επρόκειτο για μία διαδεδομένη μορφή παροχής εργασίας στη χώρα μας.

Η παγκοίμως γνωστή πανδημία του κορωνοϊού (Sars-Covid 19), όμως, έφερε απότομα στο προσκήνιο την παροχή εργασίας με τη μορφή τηλεργασίας σε όλο τον κόσμο και ασφαλώς και στην Ελλάδα. Η εργασία εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης αντιμετωπίστηκε ως λύση άμεσα εφαρμόσιμη για την αναχαίτιση διάδοσης της πανδημίας και υιοθετήθηκε σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Μάλιστα προς αυτή την κατεύθυνση ο Έλληνας νομοθέτης προέβλεψε<sup>274</sup> τη

---

<sup>268</sup>Βλ. Ε. Αγγελόπουλο, όπ.π., σ. 547 όπου παρατίθεται μεταφρασμένη η διάταξη : Η περίπτωση 7 του άρθρου L2242-8 του Γαλλικού Κώδικα Εργασίας (Code du travail) αναφέρει : «*Η ετήσια διαπραγμάτευση για την επαγγελματική ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών και για την ποιότητα του εργασιακού βίου αφορά : 7. Στους τρόπους πλήρους άσκησης από τον εργαζόμενο του δικαιώματος του στην αποσύνδεση και της υιοθέτησης από την επιχείρηση κανονισμού ψηφιακών μέσων , προκειμένου να διασφαλιστεί ο σεβασμός της ανάπαυσης και της άδειας , καθώς και της προσωπικής και οικογενειακής ζωής του εργαζόμενου. Ελλείψει συμφωνίας , ο εργοδότης καταρτίζει μία χάρτα, μετά από γνώμη και συμβουλίου εργαζομένων ή ελλείψει τούτου , με τους εκπροσώπους του προσωπικού . Αυτή η χάρτα καθορίζει τους τρόπους άσκησης του δικαιώματος αποσύνδεσης και προβλέπει μεταξύ άλλων την θέση σε εφαρμογή ενεργειών κατάρτισης και ευαισθητοποίησης σε μία εύλογη χρήση των ψηφιακών μέσων εκ μέρους των μισθωτών , των διευθυνόντων υπαλλήλων και της διοίκησης.» όπως και Ε. Σχίζα, όπ.π., σελ 1202-1203, Κ. Παπαδημητρίου, όπ.π., σ. 695*

<sup>269</sup>Βλ. Ε. Αγγελόπουλο, όπ.π., σ. 46

<sup>270</sup>Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, όπ.π., σ. 695

<sup>271</sup>Για τα πλεονεκτήματα της τηλεργασίας βλ. Ι. Σκανδάλη, «Ο χρόνος εργασίας στην τηλεργασία», ΧρΙΔ 2020, σ. 501

<sup>272</sup>Βλ. Ι. Κουκιάδη, «Τηλεργασία, νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης», ΔΕΕ 1/1996, σ. 14

<sup>273</sup>Βλ. Ι. Ληξουριώτη, «Νέες τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης (flexibility) και τηλεργασία (teleworking)», ΔΕΕ 3/1998, σ. 258

<sup>274</sup>Βλ. ΠΝΠ 11.3.2020 άρθρο 4§2 όπως κυρώθηκε με το νόμο 4670/2020. Η διάταξη αυτή προέβλεπε τη δυνατότητα επέκτασης του χρονικού ορίζοντα εντός του οποίου η τηλεργασία θα μπορεί να επιβάλλεται μονομερώς κατ' ενάσκηση του διευθυντικού δικαιώματος. Η δυνατότητα αυτή αξιοποιήθηκε και κατόπιν διαδοχικών κανονιστικών

δυνατότητα μονομερούς επιβολής τηλεργασίας εκ μέρους του εργοδότη ανατρέποντας την έως τότε ρύθμιση που μιλούσε για παροχή τηλεργασίας μόνο κατόπιν συμφωνίας εργοδότη και εργαζομένου.

Η περίοδος της πανδημίας αποτελεί μία περίοδο κατά την οποία ασφαλώς γίνονται βήματα προς την ενίσχυση μιας κουλτούρας πιο φιλικής και υποστηρικτικής της τηλεργασίας αλλά, επίσης, και μία εποχή κατά την οποία αναδεικνύονται και οι παθογένειες του θεσμού και μάλιστα με ιδιαίτερη ένταση. Η τηλεργασία εκ φύσεως συνιστά παροχή εργασίας που επηρεάζει σημαντικά την κοινωνικότητα του περιβάλλοντος εργασίας και έως ένα βαθμό περιορίζει σημαντικά την κοινωνικοποίηση του ατόμου<sup>275</sup>, ενώ προκαλεί και ιδιαίτερα αυξημένη ψυχική ένταση και επίπεδα άγχους λόγω του επαναληπτικού χαρακτήρα αρκετών εργασιών<sup>276</sup> αλλά και της πιθανότητας να παρουσιαστεί πρόβλημα κατά τη σύνδεση του διαδικτύου ή τη βλάβη του εξοπλισμού<sup>277</sup>. Όπως διαφάνηκε και στην περίπτωση της νομαδικής εργασίας, η παροχή τηλεργασίας ακόμη και σε σταθερό τόπο εργασίας εγκυμονεί κινδύνους αναφορικά με τα χρονικά όρια εργασίας καθώς και την ταύτιση χρόνου εργασίας και ελεύθερου χρόνου. Αξιόπιστες έρευνες<sup>278</sup> έχουν καταδείξει πως επί παροχής τηλεργασίας αρκετοί εργαζόμενοι καταλήγουν να δουλεύουν περισσότερες ώρες σε μόνιμη βάση σε σχέση με όσες θα δούλευαν εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης<sup>279</sup>. Την περίοδο της πανδημίας το 38% των εργαζόμενων που τηλεργάστηκαν δήλωσε πως εργάστηκε πλέον του κανονικού του ωραρίου σύμφωνα με έρευνα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας<sup>280</sup>.

Όλα αυτά σε συνδυασμό με σημεία των καιρών όπως, οι εξωτερικές δύσκολες συνθήκες με τα μέτρα περιορισμού, η ανησυχία για τη διάδοση της νόσου και η απότομη μετάβαση για πολλούς εργαζόμενους σε μία τελείως νέα πραγματικότητα<sup>281</sup> οδήγησαν σε ραγδαία αύξηση των επιπέδων εργασιακού στρες σε σχέση με αυτά που καλλιεργούνται από την τηλεργασία σε πιο ομαλές συνθήκες. Ενδεικτικά περίπου 1/5 εργαζόμενους της Ευρωπαϊκής Ένωσης δήλωσε πως ένιωθε μόνιμα σε μία κατάσταση ανησυχίας και έντασης κατά την πρώτη φάση εξέλιξης της πανδημίας<sup>282</sup>. Άμεσο επακόλουθο όλων αυτών των ευρημάτων είναι και οι ανησυχίες εκ μέρους

---

πράξεων της διοίκησης (ΥΑ 26308/768/2020, ΥΑ 30742/1002/2020, ΚΥΑ 36124/1194/2020) επεκτάθηκε μέχρι και το τέλος του έτους 2020.

<sup>275</sup>Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, «Πληροφορική Εργασία και Εργατικό Δίκαιο», 1987, σ. 37

<sup>276</sup>Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, *όπ.π.*, σ. 37

<sup>277</sup>Βλ. Δ. Λαδά, «Τηλεργασία και άδεια ειδικού σκοπού εργαζομένων», ΔΕΝ, 2020, σ. 839

<sup>278</sup>Βλ. Eurofoundation - ILO «Working anytime, anywhere : the effects on the world of work», joint report, 2017, σελ. 21 επ., δημοσιευμένο και ψηφιακά στο <https://www.eurofound.europa.eu/>, (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 18/8/2020)

<sup>279</sup>Όπως ορθά παρατηρεί ο Σκανδάλης σε Ι. Σκανδάλη, «Ο χρόνος εργασίας στην τηλεργασία», ΧρΙΔ 2020, σ. 506, το υφιστάμενο πλαίσιο περί χρόνου εργασίας αγγίζει τα όρια του στην περίπτωση της τηλεργασίας ώστε το βασικό της πλεονέκτημα που συνίσταται στην ευέλικτη οργάνωση του χρόνου εργασίας από τον τηλεεργαζόμενο να μένει εν τοις πράγμασι ανυποστήρικτο γυρνώντας εις βάρος του δυνητικά ωφελούμενου

<sup>280</sup>Βλ. ILO, «Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond A Practical Guide», 2020, σ. 4, διαθέσιμο και ψηφιακά στο <https://www.ilo.org/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 25/08/2020)

<sup>281</sup>Αν αναλογιστούμε πως η τηλεργασία δεν είχε ανθίσει μέχρι πρόσφατα σε αρκετούς τομείς δραστηριοτήτων, αντιλαμβανόμαστε πως ένας μεγάλος αριθμός εργαζομένων κλήθηκε να τηλεεργαστεί για πρώτη φορά μέσα σε πρωτόγνωρες συνθήκες. Βλ. και Ε. Γεωργίου, «Το μετατραυματικό στρες των εργαζομένων στην εποχή του Covid - 19», περιοδικό ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., τεύχος 79, 2020, σ. 19 όπου η συγγραφέας τονίζει την αδυναμία ορισμένων εργαζομένων να οργανώσουν τον προσωπικό τους χώρο προς εργασία καθώς και αποφύγουν τις συγκρούσεις με το οικογενειακό και φιλικό τους περιβάλλον.

<sup>282</sup>Βλ. ILO, *όπ.π.*, σ. 12 όπου πλήρως παραστατικά αποτυπώνεται στην έρευνα και το ότι το 67% των Αμερικανών εργαζόμενων βιώνουν την πιο στρεσογόνο περίοδο της επαγγελματικής τους καριέρας

της επιστημονικής κοινότητας για εμφάνιση συμπτωμάτων μετατραυματικού στρες<sup>283</sup>, πνευματικής εξάντλησης και διαφόρων μορφών κατάθλιψης ως αποτέλεσμα παρατεταμένης εργασίας σε απομόνωση ή καραντίνα.

### **β) Βιντεοεπιτήρηση στους χώρους εργασίας**

Στον πυρήνα του διευθυντικού δικαιώματος ευρίσκεται η εξουσία του εργοδότη να εποπτεύει την εκτέλεση της εργασίας και να ελέγχει τον εργαζόμενο κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του. Εξάλλου, αυτός ο έλεγχος και η εποπτεία, όταν αγγίζουν μία συγκεκριμένη ποιοτική στάθμη καθιστούν ευχερή τον νομικό χαρακτηρισμό μίας σύμβασης παραγωγής εργασιακού αποτελέσματος ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας<sup>284</sup>. Η εκτέλεση των καθηκόντων ενός εργαζόμενου εν αντιθέσει με την ιδιωτική ζωή μπορεί<sup>285</sup> να βρεθεί στο επίκεντρο ελέγχων και επί μονίμου βάσεως. Ωστόσο αυτή η παραδοχή δεν έχει μεγαλύτερο αξιολογικό βάρος από τις ιδιαιτερότητες που εμπεριέχει η παρακολούθηση των εργαζομένων διά τεχνικών μέσων και ιδίως εν προκειμένω συστημάτων βιντεοεπιτήρησης ή κλειστών κυκλωμάτων τηλεόρασης.

Μία τέτοια εργοδοτική απόφαση, ιδιαίτερα παγιωμένη ως πρακτική στους περισσότερους εργασιακούς χώρους, συνιστά πραγμάτωση του διευθυντικού δικαιώματος ωστόσο δεν είναι σπάνιες οι φορές που έρχεται σε σύγκρουση –και μάλιστα σφοδρή– με τον πυρήνα του δικαιώματος της προσωπικότητας. Η συγκεκριμένη επιλογή ελέγχου στον εργασιακό χώρο αποτυπώνει, καταγράφει και συγκρατεί εικόνα και ήχο μεμονωμένων ατόμων, δηλαδή ένα πολύ ξεχωριστό και ιδιαίτερο κομμάτι της προσωπικότητάς τους, ενώ στην προβληματική εντάσσεται και η νομοθεσία περί προστασίας των προσωπικών δεδομένων καθώς μιλάμε για μια κλασική περίπτωση επεξεργασίας αυτών<sup>286</sup>. Πλην αυτού αξίζει της προσοχής μας το γεγονός πως η βιντεοεπιτήρηση αυξάνει κατακόρυφα την ψυχολογική πίεση που αισθάνεται ο εργαζόμενος, ο οποίος αναγκάζεται να περιστέλλει τη συμπεριφορά του προσαρμοζόμενος πάντα σύμφωνα με όσα προσμένει εκείνος που τον ελέγχει<sup>287</sup>.

Ως συστήματα βιντεοεπιτήρησης ορίζονται τα συστήματα που είναι μόνιμα εγκατεστημένα σε ένα χώρο, λειτουργούν συνεχώς ή σε τακτά χρονικά διαστήματα και έχουν τη δυνατότητα λήψης ή/και μετάδοσης σήματος εικόνας ή/και ήχου από τον χώρο αυτό προς έναν περιορισμένο αριθμό οθονών προβολής ή/και μηχανημάτων καταγραφής<sup>288</sup>. Η εγκατάσταση και η λειτουργία τέτοιων συστημάτων επιτρέπεται στους μη δημόσιους χώρους, άρα και στους εργασιακούς<sup>289</sup>, δυνάμει του άρθρου 14§5 του ν. 3917/2011. Η Αρχή ερμηνεύοντας τη συγκεκριμένη διάταξη έκρινε πως καταρχήν τέτοια συστήματα δεν μπορούν να χρησιμοποιούνται προς αξιολόγηση και επιτήρηση των εργαζομένων εκτός εάν αυτό επιβάλλεται από τη φύση και την εκτέλεση συγκεκριμένης εργασίας ή αποσκοπεί στην προστασία της υγείας, της ασφάλειας και κρίσιμων χώρων εργασίας. Ωστόσο, ακόμη και σε αυτή την περίπτωση κρίνεται απαραίτητο να τηρούνται

<sup>283</sup>Βλ. Ε. Γεωργίου, *όπ.π.*, σελ. 17-18, ILO, *όπ.π.*, σ. 12

<sup>284</sup>Βλ. Δ. Λαδά, *όπ.π.*, σ. 328

<sup>285</sup>Βλ. τη θεμελιώδη ΟΛΑΠ 1/2017 δημοσιευμένη στην ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ

<sup>286</sup>Βλ. Ν. Γεωργιάδου, «Χρήση συστημάτων βιντεοεπιτήρησης στο χώρο εργασίας- Το νομοθετικό πλαίσιο και οι οδηγίες της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα», ΔΕΝ, 2012 σ. 104

<sup>287</sup>Βλ. και την Οδηγία 1/2011 της ΑΠΔΠΧ, σ. 2 σύμφωνα με την οποία «η βιντεοεπιτήρηση επιδρά στη συμπεριφορά των προσώπων που βρίσκονται σε συγκεκριμένους χώρους, και, κατ' επέκταση, την κατευθύνει, γεγονός που μπορεί να δημιουργεί ψυχολογική πίεση, καθώς ένα πρόσωπο που γνωρίζει ότι παρακολουθείται προσπαθεί να προσαρμόξει τη συμπεριφορά του στις προσδοκίες εκείνου που κάθε φορά το παρακολουθεί»

<sup>288</sup>Βλ. άρθρο 4 Οδηγίας 1/2011 ΑΠΔΠΧ

<sup>289</sup>Σύμφωνα με την Οδηγία 115/2001 της αρχής ως εργασιακός ορίζεται ο χώρος όπου βρίσκεται εγκατεστημένος ο εργαζόμενος χωρίς να απαιτείται ταύτιση με την εγκατάσταση της εργοδοτικής επιχείρησης.

αυστηρώς τα παραγγέλματα της αρχής της αναλογικότητας. Η προστασία αγαθών και εγκαταστάσεων του εργοδότη ασφαλώς και θεωρείται ως ένας θεμιτός σκοπός άξιος προστασίας, αλλά δεν παύει να επιβάλλεται να υλοποιείται με το πιο αναγκαίο και πρόσφορο μέσο. Για παράδειγμα σύμφωνα με την Αρχή δεν επιτρέπεται σε έναν τυπικό χώρο γραφείων επιχείρησης η παρακολούθηση όλων των χώρων εργασίας αλλά θα πρέπει να περιορίζεται σε σημεία εισόδου και εξόδου<sup>290</sup>.

Για να κριθεί συνολικά λοιπόν η νομιμότητα της εγκατάστασης και λειτουργίας ενός τέτοιου συστήματος θα συνεκτιμηθεί η νόμιμη βάση και ο σκοπός επί των οποίων λαμβάνει χώρα η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα καθώς και η τήρηση της αρχής της αναλογικότητας<sup>291</sup>. Η προσφορότητα και η αναγκαιότητα της βιντεοεπιτήρησης θα κριθεί συναρτήσει του κινδύνου που ο υπεύθυνος επεξεργασίας θέλει να προλάβει<sup>292</sup>. Ο νόμος 4624/2019, ο οποίος και ενσωμάτωσε τον νέο Γενικό Κανονισμό Προσωπικών Δεδομένων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2016/679) καταργώντας τον προγενέστερο νόμο 2472/1997, προβλέπει στο άρθρο 27 δύο νόμιμες βάσεις επεξεργασίας δεδομένων των εργαζομένων<sup>293</sup>. Τη βάση του «απαραίτητου» της επεξεργασίας καθώς και εκείνη της συγκατάθεσης του εργαζομένου<sup>294</sup>. Μάλιστα στο άρθρο 27 υπάρχει η παράγραφος 7 η οποία αναφέρεται στην επεξεργασία δεδομένων μέσω κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής. Η διάταξη εγκαθιδρύει ως απαραίτητη την εγκατάσταση του συστήματος προς προστασία προσώπων και αγαθών καθώς και να έχει λάβει χώρα προηγούμενη ενημέρωση των εργαζομένων σχετικά με την εγκατάσταση και τη λειτουργία του συστήματος. Η ενημέρωση αυτή αφορά και στο λόγο της εγκατάστασης, καθώς, επίσης οφείλει να παρέχει στους εργαζόμενους σαφή εικόνα περί της συλλογής των δεδομένων<sup>295</sup>. Μετά τη θέσπιση του ν. 4624/2019 δεν κρίνεται απαραίτητη και η γνωστοποίηση στην αρχή για την εγκατάσταση τέτοιου συστήματος καταγραφής<sup>296</sup>. Η διάταξη της παραγράφου 7 απαγορεύει ρητώς και πλήρως πλέον και την αξιολόγηση τέτοιων συλλεγέντων δεδομένων αναφορικά με την αποδοτικότητα των εργαζομένων και έτσι δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν προς εκφορά κρίσεως του εργοδότη συναφούς με τις επιδόσεις ή τη συμπεριφορά του<sup>297</sup>.

Αναφορικά με τα προστάγματα της αρχής της αναλογικότητας κρίνουμε σκόπιμο να αναφερθούν ενδεικτικά τα εξής: ο διαρκής έλεγχος των εργασιακών χώρων, ο οποίος ειρήσθω εν παρόδω συμβάλλει καθοριστικά στην αύξηση της ψυχικής πίεσης ειδικά εάν συνδυάζεται με περιστάσεις όπως για παράδειγμα εστίαση σε πρόσωπα εργαζομένων<sup>298299</sup>, καθώς και η τοπική

---

<sup>290</sup>Βλ. άρθρο 7 Οδηγίας 1/2011. Εξάιρεση αλλά όχι άνευ όρων ή οποιασδήποτε σταθμίσεως μπορεί να αποτελέσει η εστίαση στο αγαθό το οποίο προστατεύει η καταγραφή για παράδειγμα το ταμείο μίας επιχείρησης.

<sup>291</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, «Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», 2019, σελ. 993 επ. όπως και την απόφαση 20/2017 της ΑΠΔΠΧ

<sup>292</sup>Βλ. ΑΠΔΠΧ απόφαση 20/2017 σ. 11

<sup>293</sup>Βλ. λεπτομερέστερα Δ. Κουκιάδη, «Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προσωπικών Δεδομένων», 2019, σελ. 93 επ., Β. Δούκα, «Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις: Προστασία σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων», ΕΕργΔ, 2018, σελ. 649 επ.

<sup>294</sup>Βλ. Δ. Κουκιάδη, *όπ.π.*, σελ. 93-98 για τις αμφιβολίες του νομοθέτη περί της έννοιας συγκατάθεση σε μία εξουσιαστική σχέση όπως εκείνη της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας

<sup>295</sup>Βλ. Δ. Κουκιάδη, «Η επεξεργασία και η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου κατά τον ν. 4624/2019», ΕΕργΔ, 2019, σ. 1068

<sup>296</sup>Βλ. άρθρο 84 του νόμου καθώς και την όλως πρόσφατη ΑΠ 40/2020 (Ποινικό Τμήμα) διαθέσιμη στην ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ

<sup>297</sup>Βλ. Δ. Κουκιάδη, *όπ.π.*, σ. 1068

<sup>298</sup>Βλ. Δ. Λαδά, *όπ.π.*, σ. 332

<sup>299</sup>Υπό το ίδιο σκεπτικό παράνομη κρίνεται και η επιτήρηση του χώρου εργασίας του μισθωτού μέσω της κάμερας ηλεκτρονικού υπολογιστή μέσω κατασκοπευτικών λογισμικών (spyware) βλ. για το θέμα Δ. Λαδά, *όπ.π.*, σ. 334

εμβέλεια εντός οποίας καταγράφονται δεδομένα θα πρέπει να δικαιολογούνται αυστηρά από τη φύση της εργασίας ή του χώρου όπου γίνεται η καταγραφή και μόνο εφόσον ηπιότερα μέσα (όπως η εισαγωγή συστήματος συναγερμού, η συγκεκριμένη εμβέλεια εντός της οποίας καταγράφονται δεδομένα, ο έντονος ή μη φωτισμός κ.α.<sup>300</sup>) κρίνονται απρόσφορα προς την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού. Κρίνεται παντελώς παράνομη και απαγορεύεται η εγκατάσταση τέτοιων συστημάτων σε χώρους αναψυχής ή εστίασης, σε τουαλέτες<sup>301</sup> καθώς και σε χώρους που να μην βρίσκονται εγκατεστημένοι εργαζόμενοι αλλά δεν προσέρχεται κοινό<sup>302</sup>.

Η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων μέσω τέτοιων συστημάτων, η οποία σε πολλές περιπτώσεις κρίνεται και ως αυτοματοποιημένη, πρέπει να συμβαδίζει με όλες τις αρχές που ισχύουν στο δίκαιο της προστασίας των προσωπικών δεδομένων ειδάλλως θα πρόκειται για περίπτωση μη νόμιμης επεξεργασίας<sup>303</sup> (τήρηση αρχείου δεδομένων για συγκεκριμένο σκοπό, πεπερασμένη διάρκεια τηρήσεως του αρχείου κ.α.), ενώ οι εργαζόμενοι θα πρέπει να βρίσκονται σε θέση να ασκήσουν όλα τα προβλεπόμενα από το νόμο 4624 δικαιώματά τους (πρόσβασης, εναντίωσης, λήθης κ.ο.κ). Η καταγραφή και ο διαρκής έλεγχος προσβάλλει την ιδιωτικότητα των μισθωτών ωστόσο υπό αυστηρές προϋποθέσεις η προσβολή αυτή συγχωρείται στα πλαίσια λεπτών και έντονων σταθμίσεων<sup>304</sup>. Με βεβαιότητα ωστόσο μπορεί να διατυπωθεί η άποψη πως πρόκειται για έναν ακόμη παράγοντα, ο οποίος καθιστά δυσχερές ψυχολογικά και επισφαλές το κλίμα εργασίας.

### **γ) Φαινόμενα παρενόχλησης στην εργασία**

#### ***Η Ηθική Παρενόχληση εντός του εργασιακού χώρου (Mobbing)***

Κάθε εργασιακό περιβάλλον συνιστά μία μικρογραφία της κοινωνίας<sup>305</sup>, ένα περιβάλλον στο οποίο, εάν κάποιος σταθεί απέναντι ως απλός και αμέτοχος παρατηρητής, θα εντοπίσει ένα ευρύ πλέγμα κοινωνικών, διαπροσωπικών σχέσεων και αντιδράσεων. Θα υπάρξουν προστριβές σε κάθετο επίπεδο μεταξύ εξουσίας και υφιστάμενων προσώπων αλλά και σε οριζόντιο μεταξύ εργαζόμενων, θα υπάρξουν φιλίες, αντιπάθειες, φαινόμενα προσβολής προσωπικότητας του ατόμου. Όλα αυτά είναι φυσιολογικά, όταν μιλάμε για ένα σημαντικό πεδίο κοινωνικότητας και εξέλιξης της προσωπικότητας. Το κοινωνικό κλίμα εντός της επιχείρησης αποτελεί πολύ σπουδαίο παράγοντα για τη διαμόρφωση του ψυχισμού του ατόμου.

Από άποψη εργατικού δικαίου ασφαλώς και δεν είναι αδιάφορες περιπτώσεις κατά τις οποίες διαμορφώνεται εντός του εργασιακού χώρου ένα κλίμα αρνητικό και δυσμενές, ικανό να κλονίσει την ψυχική υγεία του εργαζομένου. Πρέπει, όμως, να είμαστε προσεκτικοί όταν αξιολογούμε τέτοια περιστατικά, καθώς σε κάθε εργασιακό περιβάλλον ενυπάρχει πάντα η πίεση, η ένταση της στιγμής και μάλιστα κάποιες στιγμές με ιδιαίτερη σφοδρότητα. Με τον όρο Mobbing αναφερόμαστε σε ένα φαινόμενο, το οποίο ξεπερνά τα όρια αυτού που θα μπορούσαμε να χαρακτηρίσουμε ως κοινωνικά ανεκτή συμπεριφορά<sup>306</sup>. Ο όρος mobbing προέρχεται από το

<sup>300</sup>Βλ. Ν. Γεωργιάδου, *όπ.π.*, σελ. 104 επ.

<sup>301</sup>Τέτοιοι χώροι εντός της εκμετάλλευσης – επιχείρησης έχουν χαρακτηριστεί ως χώροι εντός των οποίων ο εργαζόμενος έχει αυξημένες προσδοκίες ιδιωτικότητας βλ. άρθρο 7 Οδηγίας 1/2011 ΑΠΔΠΧ

<sup>302</sup>Βλ. ΑΠΔΠΧ αποφάσεις 49 /2015, 13/2014 όπως και Δ. Λαδά, *όπ.π.*, σ. 333

<sup>303</sup>Βλ. ΑΠΔΠΧ 43/2019, σκέψη 4

<sup>304</sup>Βλ. Δ. Λαδά, *όπ.π.*, σ. 338

<sup>305</sup>Βλ. Δ. Λαδά, *όπ.π.*, σ. 254

<sup>306</sup>Βλ. Π. Μπουμπουχερόπουλο, «Mobbing: Ευθύνη λόγω ηθικής παρενόχλησης στην εργασία», 2014, σ. 3.

αγγλικό ρήμα *mob*, το οποίο σημαίνει πως μεταχειρίζομαι κάποιον άσχημα<sup>307</sup>. Στην Ελλάδα επικρατεί ο όρος «ηθική παρενόχληση», ένα απότοκο πιστής μετάφρασης της αντίστοιχης γαλλικής ορολογίας επί παρόμοιων περιστατικών (*harcèlement moral*<sup>308</sup>). Ως ηθική ή άλλως ψυχολογική παρενόχληση ορίζεται συνοπτικά κατά μία γνώμη ψυχολογική βία η οποία ασκείται από ένα άτομο ή ομάδα ατόμων κατά ενός ατόμου ή ομάδας ατόμων<sup>309</sup>. Σύμφωνα με έναν ακόμη πιο κλασικό και παλαιότερο ορισμό<sup>310311</sup> η έννοια του *Mobbing* «περιγράφει αρνητικές επικοινωνιακές πρακτικές ενός ή περισσότερων, οι οποίες στρέφονται κατά πρόσωπο, λαμβάνουν χώρα πολύ συχνά και διαρκούν για ένα μεγαλύτερο χρονικό διάστημα και με τον τρόπο αυτό εγκαθιδρύουν μία σχέση που προσιδιάζει σε εκείνη του δράστη – θύματος». Αποτελεί ευρέως αποδεκτή παραδοχή<sup>312</sup> πως πρόκειται για μία ακραία μορφή πρόκλησης στρες και πίεσης στον ψυχισμό του ανθρώπου ή όπως άλλως έχει υποστηριχθεί πρόκειται για μία ψυχική δολοφονία του ατόμου<sup>313</sup>. Πρόκειται μάλιστα για ένα φαινόμενο αρκετά σύνθηες, το οποίο αφορά άμεσα και το εργασιακό τοπίο στη χώρα μας. Ενδεικτικά αναφέρουμε πως πριν λίγα χρόνια ένας στους δέκα Έλληνες δήλωσε πως έχει βιώσει συνθήκες που ανταποκρίνονταν στο φαινόμενο, ενώ ένας στους δύο ανθρώπους που βίωσε τέτοιες συνθήκες δηλώνει πως μετά υπέφερε από ιδιαίτερα έντονο στρες<sup>314</sup>.

Μία συμπεριφορά για να ενταχθεί στην προβληματική του φαινομένου του *Mobbing* δεν θα πρέπει να είναι απλά δυσάρεστη, αλλά να ξεπερνά τα όρια μίας κοινωνικής προσφορότητας<sup>315</sup>. Μεμονωμένες απότομες συμπεριφορές και εντάσεις, εφόσον συνοδεύονται από έμπρακτη ή σιωπηρή αναγνώριση της υπερβολής τους, δεν μπορούν να στοιχειοθετήσουν φαινόμενα παρενόχλησης<sup>316</sup>. Σε επίπεδο θεωρίας επισημαίνονται δύο βασικές πηγές που ευθύνονται για το φαινόμενο. Στη μία κατηγορία εμπίπτουν όλες οι αιτίες που πηγάζουν από τον εργασιακό χώρο και ωθούν κάποιον να κατευθύνει ή να ασκήσει ο ίδιος παρενόχληση και στην άλλη κατηγορία εμπίπτουν οι αιτίες που σχετίζονται με τα προσωπικά κίνητρα του θύτη<sup>317</sup>.

Η ηθική παρενόχληση χαρακτηρίζεται ως ένας καθολικός κίνδυνος, ο οποίος μπορεί να εμφανιστεί σε οποιοδήποτε εργασιακό περιβάλλον και μπορεί να πλήξει εν αρχή οποιονδήποτε εργαζόμενο<sup>318</sup>. Αυτό, βέβαια, συμβαδίζει σαν συνθήκη και δεν αναιρεί το ότι κάποιες ομάδες εργαζόμενων (όπως για παράδειγμα οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι ή οι εργαζόμενες γυναίκες) είναι πιο ευάλωτες στο να πέσουν θύμα τέτοιων συμπεριφορών. Οι συμπεριφορές αυτές κρίνονται ως αντιδεοντολογικές και αρνητικές, αποτελούν μέρος μίας στρατηγικής εκφοβισμού

<sup>307</sup>Βλ. Ι. Δέδε, «Φαινόμενο *Mobbing*: Εργασιακός Εκφοβισμός», σε ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ (μηνιαία έκδοση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, τεύχος 238, 2017, σ.12

<sup>308</sup>Βλ. Π. Μπουμπουχερόπουλο, *όπ.π.*, σ. 12

<sup>309</sup>Βλ. Μ.-Χ. Τσιάμα- Μπέλλου, «Το φαινόμενο της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας : εννοιολογικοί προσδιορισμοί», ΔΕΝ, 2014, σ. 273

<sup>310</sup>Βλ. τον ορισμό του Leymann, ο οποίος βοήθησε στη συστηματικότερη και ενδελεχέστερη μελέτη του φαινομένου σε Π. Μπουμπουχερόπουλο, *όπ.π.*, σ. 34

<sup>311</sup>Ωστόσο όπως παρατηρείται είναι δύσκολο να εντοπισθεί ένας διεθνώς αναγνωρισμένος ορισμός για το *Mobbing* βλ. Σ. Δρίβα , «Το σύνδρομο *Mobbing* στην εργασία», περιοδικό ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., 2002, τεύχος 9, σ. 2

<sup>312</sup>Βλ. Μ.-Χ. Τσιάμα- Μπέλλου, *όπ.π.*, σ. 273, Π. Μπουμπουχερόπουλο, *όπ.π.*, σελ. 4-5

<sup>313</sup>Βλ. Μ.-F. Hirigoyen, «Malaise dans le travail. Harcèlement moral :demeler le vrai du faux», 2002,σελ. 43 επ.

<sup>314</sup>Βλ. Ι. Δέδε, *όπ.π.*, σ. 13

<sup>315</sup>Βλ. λεπτομερέστερα Π. Μπουμπουχερόπουλο, *όπ.π.*, σελ. 23 επ. όπου παρατίθεται η γερμανική θεωρία και νομολογία περί της έννοιας.

<sup>316</sup>Βλ. Μ.-Χ. Τσιάμα- Μπέλλου, *όπ.π.*, σ. 276

<sup>317</sup>Βλ. Μ. Κωνσταντινίδη, «Ηθική παρενόχληση στην εργασία : Μία πρόταση έρευνας & παρέμβασης κοινωνικής εργασίας», περιοδικό ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. , τεύχος 47, 2011, σ. 7

<sup>318</sup>Βλ.Π. Μπουμπουχερόπουλο, *όπ.π.*, σ. 25



με απώτερο στόχο την ψυχολογική εξόντωση του θύματος<sup>319</sup>. Μία αυστηρή οριοθέτηση συμπεριφορών που εμπίπτουν στον πυρήνα του φαινομένου κρίνεται άστοχη και πιθανώς ανούσια, καθώς οι συμπεριφορές αυτές ποικίλλουν<sup>320</sup>. Αυτός είναι και ο λόγος που ένας νομικός ορισμός δεν είναι εύκολο να διατυπωθεί. Ωστόσο, κάποια ελάχιστα περιγραφικά γνωρίσματα είναι απαραίτητα για να μπορούμε να κάνουμε λόγο για φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης. Το πλέον σημαντικό γνώρισμα είναι η συστηματικότητα της εκδήλωσης τέτοιων ενεργειών ή παραλείψεων, ώστε να κρίνεται δύσκολο να εμπίπτουν στο φαινόμενο του Mobbing μεμονωμένα περιστατικά<sup>321</sup>. Είναι δε η συστηματικότητα των ενεργειών που προσδίδει την ιδιαίτερη απαξία σε παρεμφερείς συμπεριφορές. Η συστηματικότητα αυτή θα κριθεί συναρτήσει των εκδηλώσεων που εμφανίζονται περιοδικά εντός συγκεκριμένων χρονικών περιόδων<sup>322</sup>.

Κρίσιμη παρουσιάζεται δε και η αντίληψη του αποδέκτη των συμπεριφορών αυτών, καθώς δεν μπορεί να νοηθεί ως συστηματική εχθρική αντιμετώπιση εκείνη που δεν κρίνεται ως τέτοια από τον αποδέκτη της<sup>323</sup>. Σε συνέχεια της αντίληψης του αποδέκτη μίας συστημικής αντιμετώπισης ως εχθρικής προκύπτει η λεγόμενη σχέση δράστη – θύματος<sup>324</sup> που εγκαθιδρύεται δυνάμει των συμπεριφορών αυτών, στις οποίες το θύμα θα δυσκολευτεί να αντιδράσει είτε εξαρχής είτε στη συνέχεια. Αποτέλεσμα των δύο αυτών πραγματικών γεγονότων είναι η μεταβολή επί το δυσμενέστερο των εργασιακών συνθηκών, ώστε να καταλήξουμε στη δημιουργία ενός εκφοβιστικού ή εχθρικού περιβάλλοντος<sup>325</sup>. Με άλλα λόγια δεν μπορεί να γίνει λόγος για ηθική παρενόχληση, αν δεν έχουμε να κάνουμε με μία κοινωνικά απρόσφορη και συστηματικά εκδηλούμενη<sup>326</sup> συμπεριφορά εκ μέρους του δράστη, η οποία και κατατείνει στην επί σημαντικό χρονικό διάστημα διαμόρφωση ενός εχθρικού περιβάλλοντος για το θύμα.

Η έννοια της παρενόχλησης εντάχθηκε συστηματικά από τον ενωσιακό νομοθέτη<sup>327</sup> στο πεδίο των διακρίσεων στην εργασία. Στον ελληνικό νόμο 3896/2010<sup>328329</sup> ο οποίος ενσωμάτωσε την Οδηγία 2006/54 για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην εργασία εντοπίζουμε τον ενωσιακής προελεύσεως ορισμό της παρενόχλησης ως περίπτωσης που «εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος». Επίσης, εντοπίζουμε την παρενόχληση στο ν. 4443/2016<sup>330</sup> που αφορά το σύγχρονο πλαίσιο του ελληνικού δικαίου κατά των διακρίσεων στην εργασία όπου νοείται ως διάκριση η προσβολή της αξιοπρέπειας του

<sup>319</sup>Βλ. Μ.-Χ. Τσιάμα- Μπέλλου, ό.π., σ. 273, Σ. Δρίβα ό.π., ο οποίος κάνει λόγο και για «εξοστρακισμό» του θύματος μέσω της περιθωριοποίησής του στο εργασιακό περιβάλλον

<sup>320</sup>Βλ. Π. Μπουμπουχερόπουλο, ό.π., σελ. 30-32

<sup>321</sup>Βλ. Π. Μπουμπουχερόπουλο, ό.π., σ. 38

<sup>322</sup>Βλ. Π. Μπουμπουχερόπουλο, ό.π., σ. 40

<sup>323</sup>Βλ. Π. Μπουμπουχερόπουλο, ό.π., σ. 43

<sup>324</sup>Βλ. Π. Μπουμπουχερόπουλο, ό.π., σ. 45

<sup>325</sup>Βλ. Π. Μπουμπουχερόπουλο, ό.π., σ. 53

<sup>326</sup>Παρόλα αυτά έχουν υπάρξει και δικαστικές αποφάσεις που δέχονται τη δημιουργία εχθρικού περιβάλλοντος από ένα και μόνο περιστατικό όπως η ΕφΠειρ 1065/2000 επί ναυτεργατικού ατυχήματος, βλ. ΔΕΕ 2001, σελ. 624 επ.

<sup>327</sup>Βλ. Οδηγίες 2000/43, 2006/54, 2000/78, 2004/113 και 2010/41 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου

<sup>328</sup>Βλ. άρθρο 2 υποστοιχείο γ). Ο Νόμος αυτός κατήργησε τον προηγούμενο 3488/2006.

<sup>329</sup>Για προγενέστερη αναφορά στο φαινόμενο βλ. και το άρθρο 18 της ΕΓΣΣΕ 2004-2005 σύμφωνα με το οποίο : «Για την πρόληψη και καταπολέμηση της ηθικής παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, τα μέρη συμφωνούν: 1. Να μελετήσουν την ευθυγράμμιση του εσωτερικού δικαίου προς το κοινοτικό δίκαιο σχετικά με την απαγόρευση της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. 2. Να εξειδικεύσουν τον όρο και τις πιθανές περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.»

<sup>330</sup>Βλ. άρθρο 2 υποστοιχείο γ)

ατόμου μέσω της δημιουργίας ενός εκφοβιστικού, επιθετικού ή ταπεινωτικού περιβάλλοντος που συνδέεται με έναν από τους αναφερόμενους στο νόμο λόγους απαγορευμένης διάκρισης. Και στις δύο περιπτώσεις οι δύο προϋποθέσεις που θέτει ο νόμος θα πρέπει να τηρούνται σωρευτικά χωρίς να ενδιαφέρει τόσο εάν υπήρξε σκοπός διαμόρφωσης ενός εχθρικού περιβάλλοντος αλλά αρκεί το αποτέλεσμα<sup>331</sup>. Εξακολουθεί και εδώ να απαιτείται κατά μία γνώμη μία κάποια συστηματικότητα των συμπεριφορών εκ μέρους του δράστη, ενώ υποστηρίζεται και η άποψη που δέχεται την πλήρωση των όρων του νόμου ακόμη και επί μεμονωμένου περιστατικού ιδιαίτερης σφοδρότητας<sup>332</sup>. Μπορεί η συστηματικότητα των εχθρικών εκδηλώσεων να συνιστά εξωτερικό γνώρισμα της νομικής αξιολόγησης του φαινομένου, ωστόσο θεωρούμε ορθότερη τη γνώμη που δεν αξιολογεί υπέρμετρα σε κάθε περίπτωση τη συστηματική συνοχή των εκδηλώσεων δεχόμενη την κατάφαση ηθικής παρενόχλησης και επί μεμονωμένων περιστατικών αναλόγως των περιστάσεων. Εξάλλου είναι κοινός τόπος πως στο εργασιακό περιβάλλον εγγενώς υπάρχει η παθογένεια της αλλοίωσης ενός ευχάριστου ή αρεστού ψυχολογικά κλίματος καθώς και των σχέσεων που αναπτύσσονται εντός αυτού και από μεμονωμένες στιγμές σφοδρής αντιπαράθεσης ή σύγκρουσης, οι οποίες δεν επακολουθούν από επαναφορά στην προτέρα κατάσταση, αλλά αντίθετα συντηρείται έκτοτε ένα κλίμα αυξημένης πίεσης και έντασης. Και αυτές οι περιπτώσεις θεωρούμε πως κέντρισαν το ενδιαφέρον του ιστορικού νομοθέτη, ώστε να ενεργοποιείται και εδώ το νομοθετικό πλέγμα προστασίας.

Η παρέμβαση αυτή του ενωσιακού νομοθέτη<sup>333</sup> και η συμπερίληψη της παρενόχλησης στις απαγορευμένες διακρίσεις<sup>334</sup> αποσκοπεί στην αποφυγή ανθυγιεινών περιβαλλόντων εργασίας μέσω της περαιτέρω εξασφάλισης των άυλων συμφερόντων των εργαζομένων και της αναβάθμισης των κοινωνικών σχέσεων εντός της επιχείρησης<sup>335</sup>. Ωστόσο αυτό δεν πρέπει να δημιουργήσει την εντύπωση πως είναι νομικά απαραίτητο η εμφάνιση συμπεριφορών που εμπεριέχουν την απαξία παρενόχλησης να συνδέονται και με κάποιο χαρακτηριστικό ή γνώρισμα του αποδέκτη τους από όσα ο νόμος συνδέει με απαγορευμένη διάκριση. Υπό οποιαδήποτε εκδήλωση της, η ηθική παρενόχληση συνιστά μία σημαντική προσβολή της προσωπικότητας. Εξάλλου, σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, όπως η Σουηδία ή η Ιταλία, η ηθική παρενόχληση αναγνωρίζεται ως επαγγελματική ασθένεια και πιθανή αιτία προκλήσεως εργατικών ατυχημάτων<sup>336</sup>. Εάν η αιτία του Mobbing είναι ένας από τους λόγους απαγορευμένων διακρίσεων, η αξίωση αποζημίωσης δεν απαιτεί πταίσμα εκ μέρους του εργοδότη σε αντίθεση με διαφορετική περίπτωση<sup>337338</sup>. Υποχρεούται, επίσης, ο εργοδότης αλλά και οι προστεθέντες αυτού να αποφεύγουν συμπεριφορές<sup>339</sup> που εμπίπτουν στον πυρήνα της παρενόχλησης.

<sup>331</sup>Βλ. Π. Μπουμπουχερόπουλο, *όπ.π.*, σελ. 66 επ.

<sup>332</sup>Για την αντιπαράθεση των δύο απόψεων βλ. Π. Μπουμπουχερόπουλο, *όπ.π.*, σελ. 70 επ.

<sup>333</sup>Για το ζήτημα διάκρισης της ηθικής από την απλή ή μη σεξουαλική παρενόχληση βλ. αντί άλλων Π. Μπουμπουχερόπουλο, *όπ.π.*, σελ. 79 επ.

<sup>334</sup>Έχει παρατηρηθεί πως πρόκειται για μία «προνομιούχο μορφή ηθικής παρενόχλησης» καθώς εάν η παρενόχληση συνδέεται με έναν από τους λόγους απαγορευμένης διάκρισης τότε το θύμα επωφελείται όλων των ευεργετικών διατάξεων του νόμου περί διακρίσεων βλ. Π. Μπουμπουχερόπουλο, «Η (ηθική) παρενόχληση στην εργασία ως προσβολή της αξιοπρέπειας και ως διάκριση», ΕΕργΔ, 2018, σ. 539

<sup>335</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, *όπ.π.*, σ. 971

<sup>336</sup>Βλ. M.-F. Hiriogoyen, *όπ.π.*, σελ. 363 επ.

<sup>337</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, *όπ.π.*, σ. 973

<sup>338</sup>Για τη διαφορετική αντιμετώπιση των περιπτώσεων όταν η ηθική παρενόχληση σχετίζεται με έναν από τους λόγους διάκρισης και όταν όχι βλ. Π. Μπουμπουχερόπουλο, *όπ.π.*, σελ. 540 επ.

<sup>339</sup>Η υποχρέωσή τους κατά την πειστικότερη άποψη επεκτείνεται και στην πρόληψη τέτοιων συμπεριφορών και εκ μέρους των εργαζομένων και ερείζεται στην υποχρέωση προνοίας του εργοδότη Βλ. Δ. Ζερδελή, *όπ.π.*, σ.971, Ε.

Σφυρηλατείται, λοιπόν, ακόμη περισσότερο το πλαίσιο προστασίας της προσωπικότητας από τέτοιες προσβλητικές συμπεριφορές χωρίς πλέον το μοναδικό έρεισμα αντίδρασης να είναι οι διατάξεις προστασίας της προσωπικότητας και των αδικοπραξιών.

### ***Η σεξουαλική παρενόχληση (sexual harassment)***

Ο εργαζόμενος περνά μεγάλο μέρος της ημέρας αλλά και εν γένει του χρόνου ζωής του στο χώρο εργασίας. Η συνύπαρξη με τον ανθρώπινο παράγοντα ευνοεί την ανάπτυξη και καλλιέργεια ανθρωπίνων σχέσεων παντός είδους. Καθίσταται, δηλαδή, η επιχείρηση ένας κατεξοχήν χώρος ανθρωπίνης προσέγγισης άρα και ερωτικής προσέγγισης. Η ανάπτυξη διαπροσωπικών ερωτικών σχέσεων εντός των χώρων εργασίας ασφαλώς έχει κοινό το στοιχείο του εκούσιου<sup>340</sup>. Η εργασία προσφέρεται ως τόπος επιλογής συντρόφου και για αυτό δεν μπορεί κάποιος να αξιώσει αποχή από οποιαδήποτε ερωτική προσέγγιση εντός του χώρου εργασίας<sup>341</sup>. Όταν, όμως, κάποιος προσπαθεί να επιβληθεί μονομερώς ως ερωτικός σύντροφος, τότε έχουμε να κάνουμε με μία ξεκάθαρη προσβολή της προσωπικότητας<sup>342</sup>. Εδώ φθάνουμε στο σημείο προσέγγισης της προβληματικής περί σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Μελετώντας συμπεριφορές οι οποίες πιθανώς να εμπίπτουν στην έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν πρέπει να ξεχνά κανείς πως μιλάμε για ένα φαινόμενο που γειτνιάζει με την καλοπροαίρετη ερωτική προσέγγιση και στην ουσία συνιστά την κακοήθη και καταχρηστική όψη αυτής<sup>343</sup>.

Πρόκειται για ένα φαινόμενο που επηρεάζεται στην πορεία του χρόνου από κοινωνικές, ιδεολογικές συνθήκες και αναλόγως λαμβάνει πολλές φορές και νέες μορφές ή περιεχόμενο<sup>344,345</sup>. Δεν πρόκειται για ένα φαινόμενο νέο, ωστόσο, μέχρι πριν κάποια χρόνια δεν είχε απασχολήσει ιδιαίτερα τη δικαστηριακή πρακτική<sup>346</sup> στη χώρα μας, κυρίως λόγω δυσχερειών κατά την αποδεικτική διαδικασία αλλά και για λόγους κοινωνικούς όπως ο ενδεχόμενος κοινωνικός στιγματισμός ή διασυρμός<sup>347</sup>. Σήμερα ζητήματα σεξουαλικής και εν γένει παρενόχλησης στην εργασία θεωρούνται ιδιαίτερα σημαντικά σε επίπεδο ανταγωνιστικότητας επιχειρήσεων λόγω του κόστους που επιφέρουν αφενός σε επιχειρηματική φήμη και αφετέρου σε μείωση αποδοτικότητας<sup>348</sup> (ασθένειες και απουσίες οφειλόμενες σε στρες, αρνητικό εργασιακό κλίμα κ.α). Ένας πρώιμος σχετικά δικαστηριακός ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης είχε κρίνει ως τέτοια «την ανεπιθύμητη, σεξουαλικής φύσεως, συμπεριφορά που προσβάλλει την αξιοπρέπεια του εργαζομένου<sup>349</sup>». Αναφορές στο ζήτημα εντοπίζονται τόσο

---

Διονυσοπούλου, «Εξαναγκασμένη καταγγελία – Απόλυση εργαζομένου φορέως του ιού AIDS/HIV κατόπιν πιέσεως συναδέλφων του – Σχόλιο στις Εφ.Αθ. 764/2008 και Α.Π. 676/2009», ΕΕργΔ, 2010, σ. 1435

<sup>340</sup>Βλ. Δ. Λαδά, όπ.π., σ. 258

<sup>341</sup>Βλ. Α. Κιοσσέ-Παυλίδου, «Σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας- Η θέση του εθνικού νομοθέτη», ΔΕΕ 11/2008, σελ. 1217 επ.

<sup>342</sup>Βλ. ΠΠρΑθ 796/2013 δημοσιευμένη στη ΝΟΜΟΣ

<sup>343</sup>Βλ. Ε. Αγγελόπουλο, «Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας», ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ, 78/2012, σ. 43

<sup>344</sup>Βλ. Α. Κιοσσέ-Παυλίδου, όπ.π., σ. 1215

<sup>345</sup>Για μία γενική κατηγοριοποίηση των μορφών που μπορεί να λάβει η σεξουαλική παρενόχληση βλ. Γ. Διαμαντόπουλο, «Νομοθετικό πλαίσιο και νομολογιακές εκφάνσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο», ΔΕΕ 11/2016, σ. 1336

<sup>346</sup>Για ορισμένες από τις λίγες αποφάσεις που απασχόλησαν τα δικαστήρια της χώρας μέχρι και την αρχή της νέας χιλιετίας βλ. Χ. Γκούτο, «Σεξουαλική παρενόχληση σε βάρος μισθωτού», ΕΕργΔ, 2003, σελ. 198-200

<sup>347</sup>Βλ. Α. Ταμπάκη, «Η σεξουαλική παρενόχληση εις τας εργασιακάς σχέσεις», ΔΕΝ 2001, σ. 1225

<sup>348</sup>Βλ. Ι. Κουκιάδη, «Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο Ευελιξίας της Εργασίας, 2017, σ. 829

<sup>349</sup>Βλ. Δ. Λαδά, όπ.π., σ. 258 με εκεί υποδείξεις για νομολογία

στην ΕΓΣΣΕ του 1993 και του 2004<sup>350</sup> όσο και στην από 20.6.1997 κλαδική σύμβαση των υπαλλήλων ασφαλιστικών εταιρειών του ιδιωτικού τομέα<sup>351</sup>.

Κανονιστικό περιεχόμενο προσέλαβε το φαινόμενο αυτό αρχικώς με το νόμο 3488/2006, ο οποίος και ενσωμάτωσε την Οδηγία 2002/73 και μετέπειτα με το νόμο 3896/2010 αμφότεροι αφορώντες στην ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών. Εντάχθηκε, δηλαδή, η προβληματική της σεξουαλικής παρενόχλησης στο πεδίο των διακρίσεων και επίμεμπτων μορφών αυτών, κάτι που εξηγείται από τη διαχρονική ανάδειξη του φαινομένου από το φεμινιστικό κίνημα μέσω της επικέντρωσης του δημόσιου ενδιαφέροντος στη θυματοποίηση του γυναικείου φύλου<sup>352</sup>. Με τις διατάξεις αυτές εντάχθηκε η έννοια της παρενόχλησης στην έννοια των διακρίσεων και αυτόματα και η σεξουαλική παρενόχληση ως έννοια είδους. Μέχρι την ένταξη του φαινομένου στο πεδίο εμβέλειας των διακρίσεων λόγω φύλου ένα θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης μπορούσε να προστατευθεί μέσω των διατάξεων 57-59 του Αστικού Κώδικα για την προσβολή της προσωπικότητας, των διατάξεων 914 επ. ΑΚ για τις αδικοπραξίες ή αν πρόκειται για εργαζόμενο να κάνει χρήση του άρθρου 7 του ν. 2112/1920 και να θεωρήσει την παρενόχλησή του ως μονομερή βλαπτική μεταβολή της σύμβασης εργασίας του αξιοποιώντας τις δυνατότητες που του παρέχει η διάταξη αυτή<sup>353</sup>.

Σεξουαλική παρενόχληση υφίσταται<sup>354</sup> όταν εκδηλώνεται «οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού, ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό». Εξετάζοντας τα στοιχεία που συνθέτουν εννοιολογικά τη σεξουαλική παρενόχληση χρήζουν προσοχής τα εξής: σε πρώτο επίπεδο απαιτείται να έχουμε να κάνουμε με την εκδήλωση μιας ανεπιθύμητης συμπεριφοράς, δηλαδή ελλείψει συναινεσεως εκ μέρους του δέκτη της ή κατ' επιβολή αυτής<sup>355</sup>. Αναφορικά με το εάν η «συμπεριφορά» απαιτείται να εκδηλώνεται ως μία αλληλουχία επί μέρους επαναλαμβανόμενων πράξεων, κατά την πειστικότερη άποψη<sup>356</sup> διαφοροποιείται σε αυτό το σημείο η σεξουαλική παρενόχληση από την έννοια της ηθικής παρενόχλησης ώστε να αρκεί και μία μόλις πράξη. Η αποδοκιμαστέα αυτή συμπεριφορά συνδέεται εγγενώς με το γεγονός πως ο δράστης χρησιμοποιεί το άλλο φύλο ως σεξουαλικό αντικείμενο και μπορεί να πρόκειται για μία συμπεριφορά απλώς λεκτική χωρίς να απαιτείται να

<sup>350</sup>Βλ. προηγουμένως άρθρο 18

<sup>351</sup>Βλ. Ι. Ληξουριώτη, «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», 2017, σ. 597 όπου γίνεται μνεία σε έναν ιστορικό θα λέγαμε όρο κλαδικής ΣΣΕ και συγκεκριμένα στο άρθρο 8 της ως άνω κλαδικής ΣΣΕ σύμφωνα με το οποίο : «σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας είναι η μονομερής επιβολή μη επιθυμητών σεξουαλικών απαιτήσεων που ασκούνται στα πλαίσια μίας άνισης υπηρεσιακής σχέσης ή εξουσίας. Συνιστά θεμελιώδη διάκριση σε βάρος των εργαζόμενης ή εργαζόμενου. Η διάκριση βασίζεται στο φύλο, εκδηλούμενη με συμπεριφορά που θίγουν την υπόσταση και την προσωπικότητά τους ως εργαζομένων, την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας, την αρχή της ισότητας, τις ίδιες τις συνθήκες εργασίας. Δράστες συνήθως είναι πρόσωπα που έχουν τη δυνατότητα να αποφασίσουν για τους όρους, τη σχέση εργασίας ή για την υπηρεσιακή εξέλιξη του θιγόμενου ατόμου. Εύλογο είναι ότι η σεξουαλική παρενόχληση οφείλει να διακρίνεται σαφώς από τις προσωπικές προσεγγίσεις που γίνονται αποδεκτές ως βασιζόμενες στην αμοιβαία συναίνεση»

<sup>352</sup>Βλ. Γ. Διαμαντόπουλο, *όπ.π.*, σ. 1334

<sup>353</sup>Βλ. Χ. Γκούτο, *όπ.π.*, σελ. 195-197, Γ. Διαμαντόπουλο, *όπ.π.*, σ. 1334, Λ. Κιοσσέ – Παυλίδου, *όπ.π.*, σ. 1214

<sup>354</sup>Πρόκειται για τον ορισμό της περίπτωσης δ του άρθρου 2 του ν.3896/2010 όπως αυτός διαμορφώθηκε μετά την τελευταία και πρόσφατη τροποποίηση του από το άρθρο 22§2 του ν. 4604/2019

<sup>355</sup>Βλ. Ι. Κουκιάδη, *όπ.π.*, σ. 831

<sup>356</sup>Βλ. Ι. Κουκιάδη, *όπ.π.*, σ. 831, Π. Μπουμπουχερόπουλο, «Mobbing: Ευθύνη λόγω ηθικής παρενόχλησης στην εργασία», 2014, σελ 65 επ.

συνοδεύεται από επίμονες προτάσεις, χειρονομίες ή άλλες παρόμοιες ενέργειες<sup>357</sup>. Ακριβώς το γεγονός ότι αρκεί μία λεκτική συμπεριφορά καθιστά καίρια την παρατήρηση<sup>358</sup> πως πάντα κατά την αξιολόγηση τέτοιων συμπεριφορών θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τα συναλλακτικά ήθη σε επί μέρους κλάδους δραστηριότητας, όπως για παράδειγμα η συχνότερη χρήση υβρεολογίου ή ιδιαίτερης γλώσσας που συνηθίζεται σε κάποιες κατηγορίες επαγγελματιών όπως είναι εκείνα που εμπεριέχουν εκτέλεση σκληροτράχηλων εργασιών. Βέβαια δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζεται με καχυποψία οποιαδήποτε προσπάθεια ερωτικής προσέγγισης σε βαθμό πάντα που δεν έχει απωλέσει το χαρακτήρα της επιθυμητής.

Αντικειμενικό στοιχείο του κανόνα για τη σεξουαλική παρενόχληση είναι και η προσβολή της προσωπικότητας του δέκτη της συμπεριφοράς<sup>359</sup> καθώς και η δημιουργία ενός περιβάλλοντος<sup>360</sup> που από το νόμο προσδιορίζεται με διάφορους χαρακτηρισμούς. Η προσθήκη της λέξης «ιδίως» στο συγκεκριμένο σημείο της διάταξης αποδίδει την πρόθεση του νομοθέτη να συμπεριλάβει διάφορες συνιστώσες ως ενδεικτικές ενός τέτοιου περιβάλλοντος<sup>361</sup>. Δεν απαιτείται, όμως, πρόθεση του δράστη να δημιουργηθεί ένα τέτοιο περιβάλλον μέσω προσβολής της προσωπικότητας του δέκτη, καθώς η αναφορά της διάταξης στο σκοπό παραλείφθηκε μετά και την τελευταία νομοθετική επεξεργασία του ορισμού<sup>362</sup>, ώστε πλέον να αρκούμαστε στη διαπίστωση της προσβολής και της δημιουργίας ενός δυσμενούς περιβάλλοντος ως αποτέλεσμα της συμπεριφοράς.

Μία συμπεριφορά η οποία πληροί το πραγματικό της σεξουαλικής παρενόχλησης μπορεί να εκδηλωθεί τόσο από έναν άντρα σε μία γυναίκα όσο και το αντίστροφο χωρίς να αποκλείεται και μεταξύ ομόφυλων προσώπων<sup>363</sup> ενώ υποκείμενο της συμπεριφοράς μπορεί να είναι τόσο προϊστάμενος (κατιούσα παρενόχληση), όσο υφιστάμενος (ανιούσα παρενόχληση) ή ένας συνάδελφος (οριζόντια παρενόχληση)<sup>364</sup>. Δεν αποκλείεται να προέρχεται και από τρίτον εισερχόμενο στο χώρο της επιχείρησης. Ο εργοδότης όμως βαρύνεται με την υποχρέωση να προστατέψει το μισθωτό από όποιον και να προέρχεται η προσβολή της προσωπικότητάς του<sup>365</sup>.

Η σεξουαλική παρενόχληση συνιστά μία αδικαιολόγητη διάκριση λόγω φύλου και ο νόμος 3896 παρέχει μία συνολική προστασία στους δέκτες τέτοιων συμπεριφορών αστικής, διοικητικής αλλά και ποινικής φύσεως. Το πεδίο δράσης<sup>366</sup> της απαγορευμένης αυτής διάκρισης καταλαμβάνει όλα τα στάδια της σχέσης εργασίας (ακόμη και την εκπαίδευση με σκοπό την απασχόληση) και παρέχεται ειδική προστασία μέσω του άρθρου 14 σε περίπτωση καταχρηστικής απόλυσης λόγω του ότι ένας εργαζόμενος δεν ενέδωσε σε σεξουαλική

<sup>357</sup>Βλ. Ι. Κουκιάδη, *όπ.π.*, σ. 831

<sup>358</sup>Βλ. Δ. Λαδά, *όπ.π.*, σ. 262

<sup>359</sup>Η οποία και συνίσταται στην ατομικιστική διάσταση της συμπεριφοράς δηλαδή στη ψυχολογική διαταραχή που υφίσταται ο δέκτης βλ. για αυτό Ι. Κουκιάδη, «Σεξουαλική Παρενόχληση στους χώρους εργασίας», ΕΕργΔ, 2008, σ. 454

<sup>360</sup>Η συλλογική δηλαδή διάσταση του φαινομένου εξαιτίας της οποίας δυσχεραίνονται οι σχέσεις του δέκτη της συμπεριφοράς με τους συναδέλφους του έτσι και σε Ι. Κουκιάδη, *όπ.π.*, σ. 453

<sup>361</sup>Βλ. Ι. Κουκιάδη, «Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο Ευελιξίας της Εργασίας, 2017, σ. 833

<sup>362</sup>Κατά μία γνώμη ούτε και υπό την προηγούμενη αναφορά του σκοπού εντός του ορισμού της σεξουαλικής παρενόχλησης απαιτείτο πρόθεση εκ μέρους του υποκειμένου της συμπεριφοράς Βλ. Ι. Κουκιάδη, *όπ.π.*, σ. 833 με τις εκεί υποδείξεις

<sup>363</sup>Βλ. Α. Ταμπάκη, *όπ.π.*, σ. 1224

<sup>364</sup>Βλ. Ι. Κουκιάδη, «Σεξουαλική Παρενόχληση στους χώρους εργασίας», ΕΕργΔ, 2008, σ. 456

<sup>365</sup>Βλ. Χ. Γκούτο, *όπ.π.*, σελ 193 επ. , Γ. Διαμαντόπουλο, *όπ.π.*, σ. 1334

<sup>366</sup>Άρθρο 1 ν. 3896/2010

παρενόχληση<sup>367368</sup> ή διαμαρτυρήθηκε ενώπιον διοικητικής ή δικαστικής αρχής περί της εφαρμογής του νόμου. Επίσης, θεσπίζεται διά της διάταξης του άρθρου 23 και αξίωση προς πλήρη αποζημίωση καλύπτουσα θετική και αποθετική ζημία του δέκτη της παρενόχλησης αλλά και την ηθική βλάβη<sup>369</sup>. Η αξίωση αυτή σε συνδυασμό με την αντιστροφή του βάρους αποδείξεως σε περίπτωση που κάποιος ισχυρίζεται πως ήταν θύμα άνισης μεταχείρισης λόγω φύλου ισχυροποιεί ακόμη περισσότερο ένα θεωρητικά πλήρες πλαίσιο προστασίας.

#### **δ) Επιχειρησιακή αναδιάρθρωση και εργασιακή – ψυχολογική επισφάλεια**

Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη αποτελεί εκδήλωση της συνταγματικά κατοχυρωμένης επαγγελματικής ελευθερίας όσο και του δικαιώματος της ιδιοκτησίας<sup>370</sup>. Όπως έχει κριθεί στη νομολογία του Αρείου Πάγου<sup>371</sup>, η καθολικότητα του διευθυντικού δικαιώματος είναι εκείνη που παρέχει στον εργοδότη την ευχέρεια να αποφασίζει για τη δομή της επιχείρησης και ενδεχόμενη αναδιάρθρωσή της, να αποφασίζει την κατάργηση ή την ίδρυση τμημάτων της, να μεταφέρει την έδρα της, να μεταβάλλει τη νομική της μορφή. Τέτοιες αποφάσεις θα μπορούσαμε να πούμε πως αποτελούν και την πεμπουσία του διευθυντικού δικαιώματος, το οποίο ασκείται για την επιδίωξη του οικονομικού σκοπού του φορέα της επιχείρησης. Συναφής προσέγγιση της νομολογίας είναι και εκείνη που αποφεύγει τον έλεγχο σκοπιμότητας των λεγόμενων οικονομοτεχνικών αποφάσεων του εργοδότη, δηλαδή αποφάσεων που επηρεάζουν άμεσα την απασχόληση στην επιχείρηση αλλά δεν συνδέονται με το πρόσωπο των εργαζομένων. Σε τέτοιες περιπτώσεις ελέγχεται μόνο εάν οι λόγοι αυτοί που επικαλείται ο εργοδότης προς δικαιολόγηση ορισμένων διαρθρωτικών – δομικών μεταβολών στην επιχείρηση είναι πράγματι υπαρκτοί και, έπειτα, αν υπάρχει ένας αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ των λόγων αυτών και της μεταβολής που επήλθε στο καθεστώς απασχόλησης<sup>372</sup> (π.χ μία καταγγελία λόγω κατάργησης τμήματος εκμετάλλευσης). Με μία πιο περιεκτική και ίσως κυνική διατύπωση θα λέγαμε πως σε τελική ανάλυση ο εργοδότης παραμένει εκείνος που δημιουργεί αλλά και καταργεί τις θέσεις εργασίας αλλά και την ίδια την επιχείρησή του όταν κρίνει πως η συνέχισή της αποβαίνει επιζήμια και ασύμφορη<sup>373</sup>.

Τις τελευταίες τρεις δεκαετίες βρισκόμαστε σε μία περίοδο όπου λαμβάνουν χώρα θεμελιώδεις μεταβολές στο χώρο του επιχειρείν με αποτέλεσμα οι επιχειρήσεις του σήμερα με τις επιχειρήσεις πριν από τριάντα χρόνια να λειτουργούν με έναν τελείως διαφορετικά οργανωμένο τρόπο, μέσω δηλαδή μίας αποκέντρωσης. Η παγκοσμιοποιημένη – ψηφιοποιημένη οικονομία, η ραγδαία εξέλιξη και εισαγωγή της τεχνολογίας στην εργασία και την απασχόληση και η συνεχώς αυξανόμενη ανάγκη για εντατικοποίηση της παραγωγής εργασιακού αποτελέσματος διά παράλληλης μείωσης του κόστους παραγωγής οδήγησαν σε εκδήλωση οργανωτικών και

<sup>367</sup>Βλ. όλως ενδεικτικά ΑΠ 631/2008 δημοσιευμένη στη ΝΟΜΟΣ καθώς και ΕφΑθ 1139/2007 ομοίως δημοσιευμένη στη ΝΟΜΟΣ

<sup>368</sup>Βλ. και την ΑΠ 1655/1999 με σημείωση Ι. Ληξουριώτη, ΔΕΕ 11/2000, σελ. 1145-1146 σύμφωνα με την οποία περίπτωση καταχρηστικής απόλυσης τυγχάνει και επί απόλυσης που έλαβε χώρα προς συγκάλυψη της συντελεσθείσας παρενόχλησης

<sup>369</sup>Αξίζει να σημειωθεί πως η θέσπιση της αξίωσης αυτής δεν αποκλείει σωρευτική επίκληση και εφαρμογή των διατάξεων 57-59 και 914 ΑΚ.

<sup>370</sup>Βλ. Δ. Λαδά, «Περιορισμοί της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη», σε «Ελευθερία και Δικαιοσύνη στη Σύμβαση», Τιμητικός Τόμος Παναγιώτη Παπανικολάου, 2020, σ. 498

<sup>371</sup>Βλ. ΑΠ 857/2015, ΔΕΝ 2017, σ. 808

<sup>372</sup>Βλ. Γ. Λεβέντη – Κ. Παπαδημητρίου, όπ.π., σελ. 920 επ.

<sup>373</sup>Βλ. Ι. Ληξουριώτη, «Συλλογικές συμφωνίες στο πλαίσιο αναδιοργάνωσης των επιχειρήσεων (Συμφωνίες για τη διαχείριση της απασχόλησης)», ΔΕΕ 8-9/1997, σ. 824

παραγωγικών αναδιαρθρώσεων, οι οποίες ασφαλώς επηρεάζουν άμεσα και την απασχόληση<sup>374</sup>. Ηδιαρκής αναζήτηση εξωτερικών ή εσωτερικών παραγόντων προς διεκπεραίωση διεργασιών που παραδοσιακά ελάμβαναν χώρα από την ίδια την επιχείρηση το λεγόμενο δηλαδή με άλλα λόγια outsourcing<sup>375</sup>, η τηλεργασία, η προσφυγή σε πλατφόρμες ως συνεργάτες της επιχείρησης (crowdsourcing), το φαινόμενο της ομιλοποίησης<sup>376</sup> κ.α. οδηγούν με προοδευτικούς ρυθμούς σε μία πλήρη αποσταθεροποίηση της έννοιας της εκμετάλλευσης μέσω αυτής της δικτυοποίησης της επιχείρησης<sup>377</sup>. Χρήσιμη είναι η σκέψη πως η αναδιοργάνωση μίας επιχείρησης δεν σημαίνει απαραίτητα πως σχετίζεται μόνο με μία ανάγκη αποκέντρωσής της, αλλά μπορεί να συνδέεται και με μία μεταβολή στο ιδιοκτησιακό της καθεστώς ή ένα σχέδιο εξυγίανσής της<sup>378</sup>.

Ποια όμως είναι η θέση των εργαζόμενων μπροστά σε αυτόν τον κυκεώνα μεταβολών, ανακατατάξεων και αλλαγών; Εκ πρώτης όψεως ο ρόλος τους φαίνεται καθαρά παρακολουθηματικός. Ωστόσο μας δόθηκε πρόσφατα από τη νομολογία μας η αφορμή να συζητήσουμε και μία άλλη πτυχή αναφορικά με τις επιχειρησιακές μεταβολές και τη θέση των εργαζόμενων.

### ***Η ΜονΠρΑθ 1358/2018<sup>379</sup>***

Στη συγκεκριμένη περίπτωση ενώπιον του δικαστηρίου ήχθη περίπτωση θανάτου εργαζομένου από οξύ έμφραγμα του μυοκαρδίου. Η οικογένειά του άσκησε αγωγή προκειμένου να αναγνωριστεί ο θάνατός του ως εργατικό ατύχημα. Σύμφωνα με τα πραγματικά περιστατικά, τα οποία αποδείχθηκαν κατά τη συζήτηση, ο αποθανών εργαζόμενος κατά το 2010 ασκούσε καθήκοντα διανομέα στην επιχείρηση, ενώ περί τις αρχές του 2011 είχε αναπτυχθεί μία φημολογία πως η επιχείρηση είχε αποφασίσει την κατάργηση των τμημάτων διανομής άρα και του τμήματος εργασίας του θανόντος. Η διοίκηση της επιχείρησης δεν διέψευσε τις εν λόγω φήμες ούτε παρείχε οποιαδήποτε διαβεβαίωση για το εργασιακό μέλλον των εργαζομένων των υπό κατάργηση, σύμφωνα πάντα με τη φημολογία, τμημάτων.

Τελικώς τον Απρίλιο του 2011 επιβεβαιώθηκε τόσο η φημολογία αυτή όσο και το σχέδιο για τη νέα δομή της επιχείρησης χωρίς, ωστόσο, ο συγκεκριμένος εργαζόμενος και άλλοι σε παρόμοια κατάσταση να λάβουν διαβεβαιώσεις για το ποιες θα ήταν ενδεχομένως οι νέες του αρμοδιότητες. Μία μέρα μετά την επίσημη ενημέρωση για το χρονοδιάγραμμα εφαρμογής της νέας οργανωτικής δομής ο εργαζόμενος απεβίωσε από οξύ έμφραγμα του μυοκαρδίου, το οποίο υπέστη λίγο πριν αναχωρήσει για την εργασία του. Το δικαστήριο έκρινε πως το συγκεκριμένο συμβάν συνιστά εργατικό ατύχημα, καθώς το βίαιο και αιφνίδιο συμβάν που έλαβε χώρα συνδέεται αιτιωδώς με το έντονο εργασιακό άγχος που βίωσε ο εργαζόμενος λόγω της επικείμενης αναδιοργάνωσης και την έλλειψη οποιασδήποτε ενέργειας εκ μέρους της εναγόμενης επιχείρησης προς διαλεύκανση του τι μέλλει γενέσθαι, κάτι που, όπως προέκυψε από την αποδεικτική διαδικασία, επιβάρυνε πλήρως την υγεία του εργαζόμενου, ο οποίος είχε

<sup>374</sup>Βλ. Ι. Ληξουριώτη, *όπ.π.*, σ. 817

<sup>375</sup>Βλ. Γ. Θεοδόση/Κ. Πηνιώτη, «Outsourcing και προστασία των εργαζομένων», ΕΕργΔ, 2020, σελ. 155 επ.

<sup>376</sup>Για όλα αυτά βλ. Δ. Τραυλό- Τζανετάτο, *όπ.π.*, σελ. 162 επ.

<sup>377</sup>Η επιχείρηση δηλαδή μετά το φορντικό πρότυπο κατά το οποίο όλοι οι συντελεστές της, υλικοί και ανθρώπινοι, ήταν συγκεντρωμένοι μαζί μεταβαίνει σε μία εποχή όπου συνεχώς επιμερίζεται σε διάφορα κομμάτια-τμήματα συνιστώντας στην ουσία ένα δίκτυο.

<sup>378</sup>Βλ. Ι. Ληξουριώτη, *όπ.π.*, σ. 817

<sup>379</sup>Βλ. ΕΕργΔ, 2019, σελ. 962-972

προηγούμενος και σωματικά συμπτώματα προκαλούμενα από την αφόρητη ψυχολογική πίεση που ένιωθε<sup>380</sup> λόγω της αβεβαιότητας για τη θέση εργασίας του και τις αυξημένες οικογενειακές του ανάγκες κατ' εκείνο το χρόνο.

Η σημασία της συγκεκριμένης απόφασης από επιστημονικής απόψεως έγκειται στο ότι αναγνωρίζει στα πλαίσια της υποχρέωσης προνοίας του εργοδότη καθώς και των υποχρεώσεων του για την υγιεινή και την ασφάλεια στην εργασία (ν.3850/2010), την υποχρέωση πρόληψης της πρόκλησης υπερβολικού στρες στους εργαζόμενους εξαιτίας επιχειρησιακών αναδιαρθρώσεων, οι οποίες και προκαλούν επισφάλεια σε θέσεις εργασίας. Με αφορμή την επιχειρησιακή δομή και τις μεταβολές σε αυτήν η απόφαση του Πρωτοδικείου Αθηνών υπενθυμίζει πως η διαχείριση του άγχους των εργαζόμενων αποτελεί νομική επιταγή για τον εργοδότη, ο οποίος οφείλει να ενεργεί σύμφωνα με τις γενικές αρχές της πρόληψης και της εκτίμησης των κινδύνων στην εργασία<sup>381</sup> (εν προκειμένω των στρεσογόνων παραγόντων). Με άλλα λόγια, σε περιπτώσεις όπως αυτή που εξέτασε το Πρωτοδικείο Αθηνών η επιχείρηση όφειλε να προβλέψει το άγχος που θα καταλάμβανε τους εργαζόμενους των υπό κατάργηση τμημάτων ή να διαγνώσει κάποιους πιο ευαίσθητους σε αυτή την έκθεση εργαζόμενους και να αναλάβει δράση προς την καταπολέμηση του ψυχοκοινωνικού αυτού κινδύνου<sup>382</sup>. Όπως αναφέρεται ρητώς και στη ρήτρα 6 της συμφωνίας πλαισίου των ευρωπαϊκών εταίρων για το στρες στην εργασία, η οποία ενσωματώθηκε ως κείμενο στην ελληνική νομοθεσία μέσω της ΕΓΣΣΕ 2008-2009, επιβάλλεται η επικοινωνία του εργοδότη με τους εργαζόμενους των οποίων η θέση εργασίας κρίνεται επισφαλής. Η επικοινωνία αυτή δρα κατασταλτικά προς πρόληψη ή διαχείριση του εργασιακού στρες και ενδεχόμενη παράλειψή της, όπως στην υπό κρίση περίπτωση, θεμελιώνει ευθύνη του εργοδότη καθώς εφόσον τηρούνταν θα μπορούσε να κριθεί πως εκπληρώθηκε προσηκόντως η υποχρέωση του εργοδότη να μεριμνά για την υγεία του μισθωτού<sup>383</sup>.

Οι καρδιαγγειακές παθήσεις οφείλονται ασφαλώς σε πληθώρα παραγόντων και όχι μόνον σε εργασιακό άγχος. Εύλογα, λοιπόν, κάποιος θα μπορούσε να αμφισβητήσει την πλήρωση της αιτιώδους διαδρομής που διέγνωσε η δικαστική κρίση. Επειδή, όμως, τέτοια περιστατικά οφείλονται και σε εργασιακό άγχος θεωρούμε πως απαιτείται ιδιαίτερη προσοχή κατά την αξιολόγηση των περιστάσεων ως προς το επελθόν αποτέλεσμα. Σε διαφορετική περίπτωση караδοκεί ο κίνδυνος να μετατραπεί η πολυπαραγοντικότητα που συντελεί σε παρόμοιες βλάβες της υγείας σε νόμιμη βάση απαλλαγής του εργοδότη από την υποχρέωση πρόληψης και διαχείρισης του εργασιακού στρες, κάτι που αντιβαίνει όχι μόνο στο γράμμα αλλά και τον σκοπό των σχετικών διατάξεων. Όταν το άγχος αποτελεί άμεσο αίτιο της επελθούσης ζημίας (εξετάζοντας για παράδειγμα τη χρονική συνάφεια ιδιαίτερης εκδήλωσης του -και σε προγενέστερα στάδια της βαριάς βλάβης της υγείας- με το επελθόν αποτέλεσμα), κρίνουμε πως οφείλει να καταφάσκει ο αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ αυτού και της ζημίας.

Μπορεί κατά την αποδεικτική διαδικασία να μην αξιολογήθηκαν οι ισχυρισμοί της εναγόμενης επιχείρησης λόγω της ερημοδικίας της ωστόσο θεωρούμε το σκεπτικό της συγκεκριμένης απόφασης ως ιδιαίτερα καινοτόμο και σημαντικό για τη συνέχεια της νομολογίας μας στα

<sup>380</sup>Βλ. ΜονΠρΑθ 1358/2018, ΕΕργΔ, 2019, σελ. 970 επ.

<sup>381</sup>Βλ. Ε. Νικολάου/Φ. Νικολαΐδου, «Η ευθύνη του εργοδότη εξαιτίας της παράλειψής του να λάβει μέτρα για την άμβλυνση του εργασιακού στρες σε περίπτωση αναδιάρθρωσης της επιχείρησης», ΕΕργΔ, 2019, σ. 956

<sup>382</sup>Βλ. Ε. Νικολάου/Φ. Νικολαΐδου, όπ.π., σ. 957

<sup>383</sup>Βλ. Ε. Νικολάου/Φ. Νικολαΐδου, όπ.π., σ. 958



επόμενα χρόνια. Οι ελληνικές δικαστικές αποφάσεις που αξιολογούν το εργασιακό άγχος ως αίτιο παθήσεων είναι ελάχιστες<sup>384</sup> και σε μία εποχή κατά την οποία έπαψε η επικυριαρχία της μέριμνας για την πρόληψη της βλάβης της σωματικής υγείας των εργαζομένων, παρόμοιες δικαστικές κρίσεις εμπλουτίζουν την ανάγκη περαιτέρω επιστημονικής επεξεργασίας της βλάβης που μπορούν να προκαλέσουν οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία.

### ***Το παράδειγμα της Ολλανδικής ING***

Ως ένα παράδειγμα που θα μπορούσε να αντιπαρατεθεί στις σκέψεις της ως άνω νομολογίας αναφορικά με τις υποχρεώσεις του εργοδότη για την πρόληψη της ψυχικής πίεσης των εργαζομένων σε τέτοιες περιπτώσεις είναι εκείνο της Ολλανδικής ING. Το 2007 αποφασίστηκε η ενοποίηση των έως τότε δύο χωριστών τραπεζών Post bank και ING Bank. Ως αποτέλεσμα της ενοποίησης αλλά και εξαιτίας και της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης μεταξύ του 2007 και του 2010 περίπου 2700 θέσεις εργασίας θα καταργούνταν<sup>385</sup>. Εργαζόμενοι και διοίκηση της επιχείρησης τότε συμφώνησαν να υιοθετηθεί ένα κοινωνικό πλάνο άμβλυνσης των συνεπειών για όλους τους άμεσα ζημιωμένους από την κατάσταση ενοποίησης και επιπτώσεων της κρίσης. Ιδρύθηκε μία Επιτροπή Εργασιακής κινητικότητας, η οποία μάλιστα ασχολήθηκε με την κάθε απόλυση ξεχωριστά<sup>386</sup>. Ένας προσωπικός manager ασχολήθηκε ξεχωριστά με τον κάθε εργαζόμενο συνεπικουρούμενος από ειδικούς στην εργασιακή κινητικότητα και υποστήριξαν τους εργαζόμενους αναφορικά με τις ευκαιρίες καριέρας, τη βελτίωση των δεξιοτήτων τους και την καλύτερη κατάρτιση στην προσωπική υγεία και ευεξία. Το αποτέλεσμα ήταν το καλοκαίρι του 2010 το 85% των εργαζομένων αυτών να έχουν νέα εργασία<sup>387</sup>.

### ***Η περίπτωση της France Telecom***

Άλλη μία ευρέως γνωστή περίπτωση αναδιάρθρωσης με δραματικές συνέπειες ήταν εκείνη του κολοσσού της τότε ονομαζόμενης France Telecom και νυν Orange. Προσπαθώντας να αντιμετωπίσει ένα χρέος περίπου 50 δισεκατομμυρίων ευρώ η επιχείρηση αποφάσισε αναδιοργάνωση έχοντας στόχο να αποχωρήσουν περίπου 25.000 από τους τότε 120.000 εργαζομένους. Ωστόσο οι εργαζόμενοι εξωθήθηκαν σε φυγή μέσω της δημιουργίας ενός ιδιαίτερα σκληρού και βασανιστικού εργασιακού κλίματος (συχνές μεταθέσεις, σκληρή ψυχολογική αντιμετώπιση κ.α.), το οποίο οδήγησε σε 19 αυτοκτονίες, 12 απόπειρες αυτοκτονίας καθώς και 8 ανθρώπους που έπαψαν να είναι ικανοί προς εργασία λόγω βαριάς κατάθλιψης<sup>388</sup>! Ο τότε γενικός διευθυντής της εταιρείας μαζί με δύο υφιστάμενους συνεργάτες τους καταδικάστηκαν από τα ποινικά δικαστήρια του Παρισιού με ένα χρόνο φυλάκιση και κάποιους μήνες σε αναστολή. Αξιοσημείωτο το γεγονός πως ήταν η πρώτη φορά που η ηθική παρενόχληση τιμωρήθηκε ποινικά στη Γαλλία<sup>389</sup>. Το συγκεκριμένο case study οδήγησε το Υπουργείο Εργασίας της Γαλλίας στη λήψη μέτρων προς αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους - ιδίως εν μέσω αναδιρθρώσεων- ενώ η επιχείρηση υπό τη νέα της διοίκηση προέβη σε

---

<sup>384</sup>Μία από τις σπάνιες αυτές αποφάσεις είναι η ΔΕφΑθ 281/2015 δημοσιευμένη σε ΝΟΜΟΣ η οποία έκρινε πως το εργασιακό άγχος συνετέλεσε από κοινού με την έκθεση εργαζομένου σε χημικούς παράγοντες σε εγκεφαλική αιμορραγία, η οποία και οδήγησε στο θάνατο του εργαζομένου τελικώς, κρίνοντας την επίδικη περίπτωση ως εργατικό ατύχημα.

<sup>385</sup>Βλ. European Commission, «Investing in well – being at work. Addressing psychosocial risks in time of change», 2010, σ. 8, δημοσιευμένο και ψηφιακά στο <https://op.europa.eu/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 3/09/2020)

<sup>386</sup>Βλ. European Commission, όπ.π., σ. 8

<sup>387</sup>Βλ. European Commission, όπ.π., σ. 8

<sup>388</sup><https://www.bbc.com/news/world-europe-50865211>

<sup>389</sup><https://www.nytimes.com/2019/12/20/world/europe/france-telecom-suicides.html>

διαδοχικές συμφωνίες με το προσωπικό της (συνολικά 8 τον αριθμό) ώστε να αντιμετωπιστεί το εργασιακό άγχος αναφορικά με πέντε ευρείες ενότητες θεμάτων<sup>390</sup>.

### ***Οι συμμετοχικές διαδικασίες στην επιχείρηση ως φραγμός στην ψυχολογική επισφάλεια***

Οι επιχειρησιακές αναδιαρθρώσεις (restructuring) αποτελούν συχνή πραγματικότητα ειδικά κατά τα τελευταία δέκα έτη. Ωστόσο, οι μεταβολές αυτές συνήθως στοιχίζουν ιδιαίτερα σε ανθρώπινους πόρους. Έχει στατιστικά αποδειχθεί πως τέτοιες οργανωσιακές μεταβολές έχουν ιδιαίτερα αρνητικές συνέπειες στην υγεία των εργαζομένων, οι οποίοι βιώνουν συχνά την απώλεια της θέσης εργασίας τους υπό τέτοιες συνθήκες ως ισχυρό σοκ ή τραύμα που οδηγούν σε κορύφωση του άγχους, κατάθλιψη και ψυχοσωματικές ασθένειες<sup>391</sup>. Τα παραπάνω παραδείγματα από την ευρωπαϊκή συναλλακτική και εργασιακή καθημερινότητα αναδεικνύουν τη θέση πως ακόμη και σε περιπτώσεις σοβαρών δομικών και οργανωτικών μεταβολών στην επιχείρηση οι εργαζόμενοι οφείλουν και μπορούν να αναζητήσουν κεντρικό ρόλο.

Η παντοδυναμία του διευθυντικού δικαιώματος να διαρρυθμίζει την επιχείρηση συναντά φραγμούς ενώπιον της συλλογικής αυτονομίας, της συνδικαλιστικής δράσης αλλά και των προβλεπόμενων από τη νομοθεσία συμμετοχικών διαδικασιών<sup>392</sup>. Ένα από τα πρώτα όπλα των εργαζομένων αποτελούν οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις που βάσει νόμου συνιστούν δικαίωμα (άρθρο 4 νόμου 1876/1990), το οποίο πραγματώνει συνταγματική επιταγή (άρθρα 22§2 και 23§1 του Συντάγματος). Σε τέτοιες περιπτώσεις οι εργαζόμενοι μπορούν να διαπραγματευτούν όρους για την άμβλυνση των συνεπειών από τις διαρθρωτικές μεταβολές ή ρήτρες διαχείρισης της απασχόλησης στην επιχείρηση<sup>393</sup> χωρίς, ωστόσο, να μπορεί να καταστεί περιεχόμενο της ΣΣΕ η σκοπιμότητα των επιχειρηματικών αποφάσεων καθώς προσκρούει στο σκόπελο του άρθρου 2 του ν. 1876 περί του επιτρεπτού περιεχομένου των ΣΣΕ. Έπειτα στα πλαίσια λειτουργίας των συμβουλίων εργαζομένων<sup>394</sup> με βάση το άρθρο 12§4 του ν. 1767/1988 μπορεί να συναφθεί συμφωνία ενέχουσα κανονιστική ισχύ αναφορικά με «την κατάρτιση ενημερωτικών προγραμμάτων για τις νέες μεθόδους οργάνωσης της επιχείρησης». Η συναπόφαση βέβαια επί αυτών των ζητημάτων προϋποθέτει να μην επιλύονται αυτά με εξειδικευμένες ρυθμίσεις σε επιχειρησιακή ΣΣΕ και να μην υπάρχει ή να είναι ενεργή επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση<sup>395</sup>.

Άλλο ένα εργαλείο στα χέρια των εργαζομένων είναι και η διάταξη του άρθρου 4 του Π.Δ. 240/2006 περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων σύμφωνα με την Οδηγία 2002/14. Σύμφωνα με το άρθρο 4§2 η ενημέρωση μπορεί να αφορά τόσο τη διάρθρωση και την πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης εντός της επιχείρησης όσο και τις αποφάσεις που μπορούν να επιφέρουν ουσιαστικές μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας. Μπορεί η παραβίαση των διατάξεων αυτού του Π.Δ. να μην πλήττει τις αποφάσεις του εργοδότη και να επιφέρει μόνον διοικητικές κυρώσεις πάντως σε περίπτωση που συμφωνηθεί η

<sup>390</sup> Αφορούσαν στην οργάνωση της εργασίας, τις συνθήκες εργασίας, τους κανόνες κινητικότητας, τη συμφιλίωση εργασιακής και ιδιωτικής ζωής και τους εκπροσώπους των εργαζομένων βλ. European Commission, όπ.π., σ. 9

<sup>391</sup> Βλ. European Commission, όπ.π., σ. 4

<sup>392</sup> Βλ. Δ. Λαδά, όπ.π., σ.502

<sup>393</sup> Για τέτοιους όρους βλ. Ι. Ληξουριώτη, όπ.π., σελ. 822 επ.

<sup>394</sup> Αν και πρόκειται για έναν θεσμό ο οποίος δεν άνθισε στη χώρα μας και οι σχετικές διατάξεις μένουν ως επί το πλείστον ανεφάρμοστες στην πράξη

<sup>395</sup> Βλ. Ι. Ληξουριώτη, όπ.π., σ. 825

ενημέρωση και η διαβούλευση με τους εργαζομένους ή τους εκπροσώπους της, ο εργοδότης υποχρεούται να συμπεριφερθεί καλόπιστα (άρθρο 1). Επίσης δεν πρέπει να αμελείται πως το δικαίωμα στην ενημέρωση και τη διαβούλευση εντός της επιχείρησης κατοχυρώνεται πλέον και σε επίπεδο Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (άρθρο 27) παρότι δεν μπορεί να γίνει άμεση επίκλησή του μεταξύ ιδιωτών<sup>396</sup>.

Άλλες δύο περιπτώσεις οι οποίες αφορούν σημαντικές αναδιαρθρώσεις στην επιχείρηση και προβλέπεται συμμετοχικότητα των εργαζομένων είναι περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης καθώς και οι ομαδικές απολύσεις. Στην περίπτωση της μεταβίβασης επιχείρησης (Π.Δ. 178/2002) προβλέπεται στο άρθρο 8 η υποχρέωση πληροφόρησης και διαβούλευσης των εργαζομένων για τις λεπτομέρειες της μεταβίβασης, ενώ προβλέπεται και υποχρέωση διαβούλευσης, αν υπάρχει πιθανότητα να ληφθούν μέτρα αλλαγής του καθεστώτος των εργαζομένων. Μπορεί να μην είναι άκυρη η μεταβίβαση σε περίπτωση μη τήρησης των διατυπώσεων αυτών και να επιβάλλονται μόνον διοικητικές κυρώσεις ωστόσο πρόκειται για μία διαδικασία, η οποία αποσκοπεί στην αντιμετώπιση των ενδεχόμενων δυσμενών συνεπειών της μεταβίβασης στις εργασιακές σχέσεις, ώστε αυτές να είναι όσο το δυνατόν λιγότερες<sup>397</sup>.

Επί ομαδικών απολύσεων προβλέπεται υποχρέωση διαβούλευσης και πληροφόρησης των εκπροσώπων των εργαζομένων, ώστε να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης απολύσεων και των δυσμενών συνεπειών τους. Για αυτό το λόγο η πληροφόρηση θα πρέπει να διαθέτει όλες τις απαραίτητες πληροφορίες προς ειλικρινή και εποικοδομητικό διάλογο, ενώ θα πρέπει να λαμβάνει χώρα εγκαίρως, ώστε η εργατική πλευρά να μη βρίσκεται προ τετελεσμένων γεγονότων<sup>398</sup>. Μετά και την τελευταία τροποποίηση του ν. 1389/1983 από το ν. 4472/2017 εισήχθη στο ελληνικό δίκαιο ένας θεσμός γνώριμος σε πολλά άλλα ευρωπαϊκά καθεστώτα περί ομαδικών απολύσεων<sup>399</sup>, ο θεσμός δηλαδή του λεγόμενου κοινωνικού πλάνου. Πρόκειται για ένα σχέδιο μέτρων άμβλυνσης των συνεπειών των απολύσεων, η διαμόρφωση του οποίου είναι προαιρετική και η μη κατάρτισή του δεν θίγει την εγκυρότητα της διαδικασίας<sup>400</sup>. Εάν καταρτιστεί, το κοινωνικό πλάνο θα αποτελέσει κανονικά μέρος της συμφωνίας. Εν αντιθέσει με το δυνητικό χαρακτήρα της κατάρτισης του κοινωνικού πλάνου η μη τήρηση της υποχρέωσης διαβούλευσης και πληροφόρησης των εκπροσώπων των εργαζομένων επιφέρει την ακυρότητα της όλης διαδικασίας των ομαδικών απολύσεων (άρθρο 6§1 ν. 1389/1983).

### **ε) Διευθυντικό δικαίωμα και εκτέλεση της σύμβασης εργασίας**

Αποτελεί πλέον κοινό τόπο μεταξύ της επιστημονικής κοινότητας που ασχολείται με τα ζητήματα της ψυχικής υγείας στον εργασιακό χώρο πως εκείνη επηρεάζεται σε πολύ μεγάλο βαθμό και σε καθημερινή βάση από ζητήματα, τα οποία και άπτονται της εκτέλεσης των απορροεμένων από τη σύμβαση καθηκόντων του εργαζομένου. Το περιεχόμενο της εργασίας, ο φόρτος και ο ρυθμός εργασίας, ζητήματα επαγγελματικής ανέλιξης κ.α. μπορούν να αυξήσουν κατακόρυφα την ψυχική επιβάρυνση του ατόμου ή αντιστρόφως να συμβάλλουν υπέρ της διατήρησης της ψυχικής του ευεξίας<sup>401</sup>. Το διευθυντικό δικαίωμα παρέχει στον εργοδότη την

<sup>396</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, *όπ.π.*, σελ 178 επ.

<sup>397</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, *όπ.π.*, σ. 1609

<sup>398</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, *όπ.π.*, σ. 1388

<sup>399</sup>Βλ. Γ. Λεβέντη, «Εξελίξεις στο δίκαιο των ομαδικών απολύσεων μετά την από 21.12.2016 απόφαση του ΔΕΕ και τον Ν. 4472/2017», ΔΕΝ, 2017, σελ. 993 επ.

<sup>400</sup>Βλ. Κ. Μπακόπουλο, «Ζητήματα εφαρμογής του νέου νόμου περί ομαδικών απολύσεων (άρθρο 17 ν. 4472/2017)», ΕΕργΔ, 2018, σ. 674

<sup>401</sup>Βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Προαγωγή της ψυχικής εργασίας στον χώρο εργασίας», 2017, σελ. 11 επ.

εξουσία να καθορίζει μονομερώς τα καθήκοντα του κάθε εργαζόμενου, τον τομέα απασχόλησής του και γενικώς οτιδήποτε σχετίζεται με την ένταξη της κάθε θέσης εργασίας στο σύστημα οργάνωσης όλης της εκμεταλλεύσεως<sup>402</sup>. Ωστόσο, η εξουσία του διευθυντικού δικαιώματος δεν μπορεί να κατατείνει έως και την αυθαιρεσία εκ μέρους του εργοδότη. Εξάλλου, όπως σωστά έχει λεχθεί, ως ένα λειτουργικό πέρα από διαπλαστικό δικαίωμα έχει αποστολή να λαμβάνει πάντα υπόψη και όσα συμφέροντα του εργαζόμενου θεωρούνται εύλογα<sup>403</sup>.

Το νομικό αυτό μέγεθος που αποτυπώνει την υποχρέωση αυτή είναι η λεγόμενη δίκαιη κρίση, σύμφωνα με την οποία θα πρέπει να λαμβάνονται οι αποφάσεις του εργοδότη τόσο κατά την εξειδίκευση των όρων εργασίας όσο και κατά τη μονομερή μεταβολή τους. Τέτοιες, δηλαδή, εργοδοτικές αποφάσεις πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τα συμφέροντα και των δύο μερών και να εδράζονται σε αντικειμενικά δίκαιη κρίση<sup>404</sup>. Ο λειτουργικός σεβασμός της προσωπικότητας των εργαζομένων καθώς και οι ιδιαίτερες προσωπικές τους συνθήκες οριοθετούν το διευθυντικό δικαίωμα<sup>405</sup>. Αποφάσεις όπως για παράδειγμα ο επιλεγείς εργαζόμενος προς μετάθεση θα ελεγχθούν υπό το πρίσμα της καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος, καθώς πρέπει να επιλεγεί μεταξύ συγκρίσιμων περιπτώσεων εκείνος ο εργαζόμενος, ο οποίος θα πληγεί λιγότερο συναρτήσει των ιδιαιτεροτήτων του ως άτομο(για παράδειγμα λόγω ηλικίας) καθώς και των οικογενειακών του υποχρεώσεων από την αλλαγή του τόπου παροχής εργασίας. Σε διαφορετική περίπτωση είναι βέβαιο πως ο ψυχισμός του θα δοκιμαστεί ισχυρά μιας και ο τόπος παροχής εργασίας έχει ιδιαίτερη σημασία για την ιδιωτική του ζωή<sup>406</sup>. Παρόμοιες σημαντικές για τον εργαζόμενο αποφάσεις έχουν να κάνουν με τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας στην εκμετάλλευση, καθώς ο εργοδότης υποχρεούται να προστατέψει έναν εργαζόμενο με καρδιαγγειακά ή μυοσκελετικά προβλήματα από το να αναγκάζεται να σηκώνει βάρη ή να προστατέψει από την επαφή με κοινό έναν εργαζόμενο που λόγω ζητήματος υγείας είναι ιδιαίτερα ευάλωτος σε παντός τύπου λοιμώξεις, εφόσον υπάρχει διαθέσιμη θέση back office στην εκμετάλλευση<sup>407</sup>. Στην ίδια προβληματική εντάσσεται και η μη προσπάθεια επίτευξης μιας αποκοπής του εργαζόμενου από τον έξω κόσμο μέσω μιας ιδιαίτερα αυστηρής προσέγγισης σε ζητήματα όπως τα διαλείμματα εργασίας ή η επικοινωνία του εργαζόμενου με τους οικείους του εφόσον δεν επηρεάζει την εκτέλεση των καθηκόντων του. Η είσοδος στην εκμετάλλευση δεν μπορεί να ισοδυναμεί με απέκδυση της ιδιωτικής σφαίρας<sup>408</sup> και μία ενδεχόμενη προσπάθεια περί του αντιθέτου προσβάλλει βίαια την ψυχική υγεία του ατόμου.

Σημαντικός παράγοντας για την εύρυθμη λειτουργία της εκμετάλλευσης είναι και η ανάθεση των καθηκόντων μεταξύ των ανθρωπίνων συντελεστών της. Ο εργοδότης οφείλει λόγου χάριν να μην αναθέτει καθήκοντα που συνδέονται με μία θέση ευθύνης σε ανθρώπους που είναι ευθυνόφοβοι ή ιδιαίτερα ευαίσθητοι ψυχολογικά ή να αφαιρεί από εργαζόμενους ευρισκόμενους σε νευραλγικές θέσεις ή με ιδιαίτερες δεξιότητες σημαντικές δραστηριότητες, ώστε να

---

<sup>402</sup>Βλ. Γ. Λεβέντη, «Η μεταβολή των όρων της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας», 1990, σ. 88

<sup>403</sup>Βλ. Δ. Λαδά, «Η κατάχρηση δικαιώματος του εργοδότη», σε Γ. Καρύμπαλη – Τσίπτσιου/Κ. Παπαδημητρίου (επιμ.), «Το Εργατικό και το Αστικό Δίκαιο σε ανοιχτό διάλογο», 2019, σ. 198

<sup>404</sup>Βλ. Γ. Λεβέντη, *όπ.π.*, σ. 76

<sup>405</sup>Βλ. Δ. Λαδά, «Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου», 2018, σ. 112

<sup>406</sup>Βλ. Δ. Λαδά, *όπ.π.*, σελ. 127 επ.

<sup>407</sup>Και στις δύο περιπτώσεις θα πρέπει οι περιστάσεις αυτές να έχουν περιέλθει εις γνώση του εργοδότη προκειμένου να πάρει θέση κάποιος περί της δίκαιης ή απόλυτης κρίσης του και αντίστοιχα περί της καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος ή της παραβίασης υποχρεώσεων που απορρέουν από ειδικότερες διατάξεις όπως εκείνες για την υγιεινή και την ασφάλεια στην εργασία.

<sup>408</sup>Βλ. Δ. Λαδά, *όπ.π.*, σ. 342

δημιουργεί σε εκείνους την αίσθηση της υποτίμησης ή της περιθωριοποίησης. Περιπτώσεις υποβιβασμού που δεν δικαιολογούνται αντικειμενικά έχουν κριθεί παγίως και ως περιπτώσεις μονομερούς βλαπτικής μεταβολής<sup>409</sup>. Τέτοιες αποφάσεις αναμένεται αργά ή γρήγορα να αποβούν τόσο σε βάρος του μισθωτού όσο και σε βάρος της επίτευξης παραγωγικού αποτελέσματος για την επιχείρηση. Για αυτό το λόγο και κρίνεται αναγκαία η επανάσκηψη του διευθυντικού δικαιώματος όταν εξειδικεύτηκαν τα καθήκοντα εντός εργαζόμενου ή ο φόρτος εργασίας του αλλά λόγω της προσωπικής του κατάστασης αδυνατεί να ανταποκριθεί. Η υποχρέωση αυτή εκ νέου άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος πηγάζει ως ειδικότερη υποχρέωση από την καλή πίστη<sup>410</sup>.

### ***Ιεραρχική εξέλιξη και διευθυντικό δικαίωμα***

Η σύμβαση εργασίας χαρακτηρίζεται από τη διάρκειά της στο χρόνο. Δεν είναι, εξάλλου, σπάνιο το ενδεχόμενο ένας εργαζόμενος να περάσει μεγάλο μέρος του επαγγελματικού του βίου στην ίδια επιχείρηση. Η διαρκής στο χρόνο υποχρέωση παροχής εργασίας και αντίστοιχα καταβολής του μισθού δεν συνεπάγεται άνευ άλλου τινός μία εγγενή υποχρέωση του εργοδότη να προαγάγει στην οργανωσιακή διάρθρωση της επιχείρησης τον εργαζόμενο<sup>411</sup>. Παρά την έλλειψη υποχρέωσης από τη φύση της συμβάσεως αρκετοί εργοδότες αναγνωρίζουν την αξία συγκεκριμένων εργαζόμενων και κεφαλαιοποιούν την αποδοτικότητα και την ικανότητά τους.

Το ζήτημα αποκτά και άλλη διάσταση, αν αξιολογήσει κανείς τα ευρήματα σημαντικών ερευνών αναφορικά με την επαγγελματική ανέλιξη του εργαζομένου και τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία. Η έλλειψη επαγγελματικής ανέλιξης στην οργάνωση της επιχείρησης κατόπιν διαρκούς ανταπόκρισης στα εργασιακά καθήκοντα και τις απαιτήσεις, η μη μισθολογική κεφαλαιοποίηση της συνεχούς αποδοτικότητας αποτελούν σημαντική εστία πρόκλησης ψυχικής επιβάρυνσης<sup>412</sup>.

Η προαγωγή του εργαζόμενου γεννάται ως δικαίωμα και αντίστοιχα υποχρέωση από τον εργοδότη συνήθως από τις επιμέρους προβλέψεις των Κανονισμών Εργασίας, οι οποίοι προσφέρονται προς ρύθμιση όρων για όλες τις εργασιακές σχέσεις εντός της εκμετάλλευσης. Η προαγωγή του εργαζόμενου μπορεί να συνίσταται σε βελτίωση της μισθολογικής του θέσης χωρίς ανέλιξη σε ιεραρχικό επίπεδο, οπότε και καλείται μισθολογική, ή να συνίσταται στην ανέλιξη του στην υπηρεσιακή ιεραρχία όταν και λέγεται βαθμολογική<sup>413</sup> και συνεπάγεται και άλλη οφέλη<sup>414</sup> (μισθολογικά, υπηρεσιακά). Για να συντελεσθεί η προαγωγή απαιτείται η πλήρωση των όρων που θέτει ο κανονισμός εργασίας και η αντίστοιχη βεβαίωση του αρμοδίου προς διαπίστωση οργάνου<sup>415</sup>. Συνήθως το αρμόδιο όργανο θα έχει να κρίνει μεταξύ περισσότερων του ενός εργαζομένων προς επιλογή εκείνου που εν τέλει θα προαχθεί και ορθώς έχει προταχθεί από τη νομολογία το κριτήριο της καλής πίστης κατά τη διεκπεραίωση της όλης διαδικασίας ακόμη και επί όρων προερχόμενων από ατομική σύμβαση εργασίας<sup>416</sup>. Οι κρίσεις

<sup>409</sup>Βλ. Γ. Λεβέντη – Κ. Παπαδημητρίου, *όπ.π.*, σελ. 699 με την εκεί παρατεθείσα περιπτωσιολογία όπως προέκυψε από τη νομολογία

<sup>410</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, *όπ.π.*, σ. 647

<sup>411</sup>Βλ. Δ. Λαδά, *όπ.π.*, σ. 158

<sup>412</sup>Βλ. European Agency for Safety and Health at Work, «Management of psychosocial risks at work : An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging risks (ESENER)», 2012, σ. 20, δημοσιευμένο και ψηφιακά στο <https://osha.europa.eu/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 7/09/2020)

<sup>413</sup>Για περαιτέρω διακρίσεις των προαγωγών βλέπε αντί όλων Γ. Λεβέντη – Κ. Παπαδημητρίου, *όπ.π.*, σελ. 751-752

<sup>414</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, *όπ.π.*, σ. 1006

<sup>415</sup>Βλ. Δ. Λαδά, *όπ.π.*, σ. 158

<sup>416</sup>Βλ. ΑΠ 215/2017 δημοσιευμένη στο ΔΕΕ, 2017, σ. 1363

περί προαγωγών μεταξύ περισσότερων ενέχουν έντονα το στοιχείο της αξιολόγησης και για αυτό έχουν προταθεί σε επίπεδο θεωρίας κριτήρια και σειρά επί μέρους αξιοποίησής τους<sup>417</sup>, ώστε να αντιμετωπίζεται η προσωπικότητα κάθε εργαζόμενου με σεβασμό.

Εργαζόμενος ο οποίος θεωρεί εαυτόν αδικημένο περί τη μη προαγωγή του μπορεί να ασκήσει αγωγή επί τη βάση είτε της κατάχρησης δικαιώματος είτε της σκόπιμης παρακώλυσης πλήρωσης αιρέσεως εκ μέρους του εργοδότη (208 ΑΚ) ανάλογα αν πρόκειται για προαγωγή ερειζόμενη σε Κανονισμό με ισχύ νόμου ή συμβατικής ισχύος<sup>418</sup>. Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχει κανονισμός εργασίας και, επίσης, δεν προβλέπονται σχετικοί όροι στις ατομικές συμβάσεις εργασίας, η επιλογή ενός εργαζόμενου που προήχθη θα ελεγχθεί μόνον για καταχρηστική άσκηση δικαιώματος<sup>419</sup>. Ο εργοδότης μπορεί να αμυνθεί ισχυριζόμενος πως ακόμη και σε περίπτωση που ο μη προαχθείς υπερέιχε του τελικώς επιλεγέντος δεν θα μπορούσε να προαχθεί καθώς προηγούνταν ομοιοβάθμιοι συνάδελφοί του<sup>420</sup>. Εάν με τελεσίδικη δικαστική απόφαση αναγνωριστεί πως ένας μισθωτός edικαιούτο να προαχθεί και αυτό δεν συνέβη, τότε βάσει νόμου<sup>421</sup> καθιερώνεται νομικό πλάσμα προαγωγής υπό τη μορφή αυτούσιας αποζημιώσεως χωρίς όμως να αμφισβητείται το κύρος εκείνου του εργαζόμενου που προήχθη. Η ρύθμιση αυτή ορθώς έχει παρατηρηθεί πως καθιστά άνευ περιεχόμενου το αίτημα για καταδίκη σε δήλωση βούλησης του εργοδότη σε παρόμοιες περιπτώσεις<sup>422</sup>.

### Μέρος τρίτο

#### I. Ειδικότερα το σύνδρομο Burnout και οι επιπτώσεις του στην εργασία

Η μελέτη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και της σχέσης τους με το εργασιακό άγχος δεν έχει σημασία μόνο προς αντίληψη, κατανόηση και προετοιμασία αντιμετώπισης των σύγχρονων κινδύνων για την υγεία των εργαζομένων στους εργασιακούς χώρους. Έχει ιδιαίτερη σημασία και για τη μελέτη φαινομένων, τα οποία σχετίζονται άμεσα με πολύ υψηλά ποσοστά εργασιακού άγχους και βιώματος αυτού. Σε αυτή την ενότητα ανήκει και ένα φαινόμενο το οποίο αποτελεί αντικείμενο μελέτης εντός των χώρων εργασίας κατά τις τελευταίες δεκαετίες, το λεγόμενο σύνδρομο Burnout. Το σύνδρομο Burnout αποτελεί πλέον κατά την κρατούσα άποψη στο χώρο της επιστήμης ένα φαινόμενο το οποίο προκύπτει άμεσα ως συνέπεια της κατάληψης από έντονο εργασιακό stress<sup>423</sup>. Μάλιστα κρίνεται ως μία ακραία εκδήλωση και κατάληξη<sup>424</sup> του εργασιακού άγχους και δεν μπορεί να αφήνει ασυγκίνητο οποιονδήποτε ασχολείται με τις σύγχρονες πηγές κινδύνων για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία.

Πρόκειται για ένα σύνδρομο που τα τελευταία δέκα έτη συμπεριλαμβάνεται εντός των τεσσάρων σπουδαιότερων και συχνότερων προβλημάτων στο χώρο της εργασίας σε επίπεδο

---

<sup>417</sup>Βλ. επί του ζητήματος την ιδιαίτερα σημαντική μελέτη του Κ. Παπαδημητρίου, «Το δικαίωμα προαγωγής των μισθωτών», ΔΕΝ, 2008, σελ. 1665 επ.

<sup>418</sup>Για τη διαφορά και τα επιμέρους ζητήματα της διακρίσεως βλ. Γ. Λεβέντη – Κ. Παπαδημητρίου, όπ.π., σελ. 752 επ.

<sup>419</sup>Βλ. Ι. Ληξουριώτη, όπ.π., σ. 569

<sup>420</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, όπ.π., σ. 1017

<sup>421</sup>Άρθρο 12 του ν. 1082/1980

<sup>422</sup>Βλ. Γ. Λεβέντη – Κ. Παπαδημητρίου, όπ.π., σ. 761

<sup>423</sup>Βλ. Σ. Δρίβα, «Το σύνδρομο Burn-out» σε «Πηγές εργασιακού στρες», 2002, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων - ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., σ. 30, διαθέσιμο και ψηφιακά στο <https://www.elinyae.gr/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 06/09/2020), Δ. Τραυλό- Τζανετάτο, όπ.π., σελ. 23-25

<sup>424</sup>Βλ. Μ. Δεληγά/Δ. Τούκα/Α. Σπυρούλη, «Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (burn-out)», περιοδικό ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., τεύχος 50, 2012, σ. 5

Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά και ευρωπαϊκής ηπείρου γενικότερα<sup>425</sup>. Ο όρος burnout χρησιμοποιήθηκε πριν από πολλές δεκαετίες αρχικώς για να περιγράψει το «κάψιμο» του οργανισμού αθλητών του κλασικού κυρίως αθλητισμού, οι οποίοι μετά από πολλά έτη ανταγωνισμού σε υψηλό επίπεδο δεν μπορούσαν πλέον να κάνουν πρωταθλητισμό. Σήμερα περιγράφει μία σχέση του ατόμου με την εργασία του και το εργασιακό περιβάλλον εντός του οποίου διαβιώνει για σημαντικό χρονικό διάστημα. Μία σχέση, όμως, με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που ανακύπτει ανάμεσα στον άνθρωπο και την εργασία, όταν τα πράγματα αποκλίνουν σημαντικά από όσα προσδοκούσε ο εργαζόμενος σε χρονικό σημείο αρκετά πρωθύστερο<sup>426</sup>.

Ο όρος burnout μεταφραζόμενος αποδίδεται καλύτερα -έχουμε την εντύπωση- με τον όρο «αποστράγγιση» ή ως το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ο όρος αποστράγγιση επιθυμεί να αποδώσει την αποστράγγιση της ενέργειας του ατόμου, ψυχικής-συναισθηματικής κυρίως και σε δευτερεύοντα ρόλο σωματικής. Για αυτό χρησιμοποιείται και η μεταφορική έκφραση πως αναφερόμαστε σε μία κατάσταση όμοια με τη στιγμή που σβήνει ένα κερί<sup>427</sup>, για να περιγραφεί παραστατικά η επενέργεια που έχει ως κατάσταση σε ένα άτομο με την ιδιότητα του εργαζόμενου. Σπαταλώνται, δηλαδή, πολύ μεγαλύτερα ποσά ενέργειας από όσα βρίσκεται σε θέση να μπορεί να ανανεώσει ο ανθρώπινος οργανισμός.

Για πρώτη φορά χρησιμοποιήθηκε σαν όρος συστηματικά στην Αμερική από τον ψυχίατρο Freudenberg, για να περιγράψει τη σωματική και συναισθηματική εξάντληση πολλών εργαζόμενων που ασκούσαν κοινωνικά λειτουργήματα ή παρείχαν κοινωνικές υπηρεσίες<sup>428</sup>. Αυτό είχε ως εξήγηση πως εργαζόμενοι σε τέτοιους χώρους επηρεάζονται από πληθώρα συναισθηματικών και διαπροσωπικών παραγόντων, οι οποίοι μπορεί να αυξήσουν τα επίπεδα στρες<sup>429</sup>. Από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 και κυρίως από το 1990 και έπειτα η μελέτη του φαινομένου επεκτάθηκε και υποστηρίχθηκε από ευρύτερη μεθοδολογία και στατιστικά εργαλεία. Ως αποτέλεσμα προέκυψε πως επρόκειτο για ένα φαινόμενο το οποίο μπορούσε να εμφανισθεί και σε πολλές άλλες κατηγορίες εργαζομένων από όσες είχε αρχικά αποδοθεί<sup>430</sup>. Η έννοια, δηλαδή, της επαγγελματικής εξουθένωσης διευρύνθηκε τόσο, ώστε πλέον να θεωρείται πως μπορεί να εμφανιστεί ως αντίδραση σε οποιοδήποτε επάγγελμα<sup>431</sup>. Αυτή η αντίληψη συνέβαλε σταδιακά και στην παγκοσμιοποιημένη πλέον διάσταση της μελέτης του φαινομένου, μια και τα τελευταία 30 χρόνια αυξήθηκε ραγδαία το ενδιαφέρον για ενδελεχέστερη παρατήρηση και κατανόησή του. Παρά το γεγονός αυτό η ορολογία εξακολουθεί να μην είναι ενιαία ανά τον κόσμο. Στις περισσότερες χώρες προτιμάται ο προσφιλής πλέον αγγλικός επιστημονικός όρος ενώ σε άλλες χρησιμοποιούνται κατά παράλλαξη οι έννοιες της εξουθένωσης ή της επαγγελματικής εξουθένωσης<sup>432</sup>.

---

<sup>425</sup>Βλ. Μ. Δεληγά/Δ. Τούκα/Α. Σπυρούλη, *όπ.π.*, σ. 5

<sup>426</sup>Βλ. C. Maslach/W. Schaufeli/M. Leiter, «Job Burnout», *Annual Review of Psychology Journal*, Volume 52, 2001, σ. 398

<sup>427</sup>Βλ. W.Schaufeli/M. Leiter/C. Maslach, «Burnout : 35 years of research and practice», *Career Development International*, Volume 14, 2009, σ. 205

<sup>428</sup>Βλ. Μ. Δεληγά/Δ. Τούκα/Α. Σπυρούλη, *όπ.π.*, σ. 5

<sup>429</sup>Βλ. C. Maslach/W. Schaufeli/M. Leiter, *όπ.π.*, σ. 399

<sup>430</sup>Βλ. C. Maslach/W. Schaufeli/M. Leiter, *όπ.π.*, σ. 401

<sup>431</sup>Βλ. Α. – Σ. Αντωνίου, *όπ.π.*, σ. 199

<sup>432</sup>Βλ. W.Schaufeli/M. Leiter/C. Maslach, *όπ.π.*, σ. 212

### **Έννοια και γνωρίσματα του φαινομένου**

Παρότι έχουν δοθεί κατά καιρούς διάφοροι ορισμοί περί του συνδρόμου, ο πλέον αποδεκτός είναι εκείνος που έδωσε η Maslach<sup>433</sup>, η οποία περιέγραψε το burnout ως μία πολυπαραγοντική κατάσταση αποτελούμενη από i)συναισθηματική εξάντληση ii)αποπροσωπότητα ή κυνισμό και iii)μειωμένη προσωπική ολοκλήρωση ή αναποτελεσματικότητα. Ενόσω εξελίσσεται αυτή η κατάσταση, οι ανυπόφορες στρεγοσγόνοι παράμετροι της εργασίας καθλώνουν την ικανότητα του ατόμου–εργαζόμενου να έχει θετική επιρροή σε άλλα άτομα του περιβάλλοντος του. Επί πολλά χρόνια αντιμετωπιζόταν ως ένα κοινωνικό φαινόμενο, ωστόσο πλέον θεωρείται ένα ψυχολογικό σύνδρομο ως αντίδραση στη μακροχρόνια έκθεση στο στρες και με βάση τη διεθνή κατηγοριοποίηση ασθενειών του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας τοποθετείται στα προβλήματα που σχετίζονται με δυσκολίες στη διαχείριση της ζωής ως ένα καθεστώς ζωτικής εξάντλησης<sup>434</sup>. Πρόκειται με άλλη διατύπωση για μία **χρόνια κατάσταση συνοδευόμενη από ολοκληρωτική απώλεια ενδιαφέροντος για την εργασία και αυτό αναπόφευκτα οδηγεί σε κρίση και την όλη ζωή του ανθρώπου.**

Από τις τρεις θεμελιώδεις διαστάσεις του φαινομένου ή αλλιώς τα τρία χαρακτηριστικά του γνωρίσματα η συναισθηματική εξάντληση έχει να κάνει με το βασικό ατομικό στρεσογόνο στοιχείο του συνδέσμου διαμέσου της εξάντλησης των συναισθηματικών πόρων του ατόμου<sup>435436</sup>. Η αποπροσωπότητα έχει να κάνει με τον άκρως κυνικό τρόπο που ο εργαζόμενος αντιμετωπίζει τους συναδέλφους του ή τους τρίτους που εισέρχονται εντός του εργασιακού χώρου και αποτελεί το διαπροσωπικό στοιχείο του συνδρόμου. Εδώ εμπίπτουν συμπεριφορές πλειόνων μορφών, όπως αυτές που σχετίζονται με αυξημένη ένταση στις διαπροσωπικές σχέσεις, έλλειψη εμπιστοσύνης σε άτομα ή ομάδες κ.α. Τέλος η αίσθηση αναποτελεσματικότητας αποτελεί το στοιχείο αξιολόγησης του ίδιου του εργαζόμενου και έχει να κάνει με την εδραιωμένη του πεποίθηση – αίσθηση πως έχει μειωθεί ραγδαία η παραγωγικότητά του και δεν μπορεί να επιτύχει επίπεδα αποδοτικότητας παρελθόντων διαστημάτων<sup>437</sup>.

Η αξιολόγηση αυτών των τριών παραγόντων είναι και εκείνη που μπορεί να οδηγήσει έναν ειδικό στη διάγνωση του συνδρόμου σε έναν εργαζόμενο. Με ένα μοντέλο μέτρησης, το λεγόμενο MBI<sup>438</sup>, αποτελούμενο από ένα σύνολο 16 ερωτήσεων σχετιζόμενων με τα συναίσθημα τα οποία συνδέονται με την εργασία, αξιολογούνται οι δείκτες που εμφάνισαν οι εργαζόμενοι στους τρεις αυτούς τομείς. Όσο υψηλότερες είναι οι βαθμολογίες της εξάντλησης και του κυνισμού και χαμηλός εκείνος της προσωπικής αναποτελεσματικότητας, τόσο περισσότερο διαφαίνεται πως το άτομο πάσχει από το σύνδρομο<sup>439</sup>.

---

<sup>433</sup>Βλ. P.V. De Silva/C.G. Hewage/P. Fonseka, «Burnout: an emerging occupational health problem», Galle Medical Journal, Volume 14, 2009, σ. 52

<sup>434</sup>Βλ. P.V. De Silva/C.G. Hewage/P. Fonseka, *όπ.π.*, σ. 52

<sup>435</sup>Βλ. Α. – Σ. Αντωνίου, *όπ.π.*, σελ. 70 επ.

<sup>436</sup>Μάλιστα πρόκειται για την πιο πολυμελετημένη διάσταση του φαινομένου και εκείνη που αναφέρεται συχνότερα από όσους θεωρούν πως πάσχουν από το σύνδρομο βλ. σε C. Maslach/W. Schaufeli/M. Leiter, *όπ.π.*, σελ. 402-403

<sup>437</sup>Βλ. Α. – Σ. Αντωνίου, *όπ.π.*, σελ. 70 επ.

<sup>438</sup>Το λεγόμενο Maslach Burnout Inventory, το οποίο δημιουργήθηκε από την ψυχολόγο Christina Maslach, πρωτοπόρο στην έρευνα κατά του συνδρόμου επί πολλές δεκαετίες. Δεν αποτελεί το μοναδικό μοντέλο αξιολόγησης καταστάσεων πιθανών πασχόντων από το σύνδρομο αλλά εκείνο που αξιοποιείται περισσότερο τις τελευταίες δεκαετίες βλ. και Α. – Σ. Αντωνίου, *όπ.π.*, σελ. 34 επ.

<sup>439</sup>Βλ. Α. – Σ. Αντωνίου, *όπ.π.*, σ. 34



### *Τα αίτια του φαινομένου*

Όπως ήδη αναφέρθηκε, πρόκειται για ένα ψυχολογικό σύνδρομο, το οποίο έχει ως κύριο χαρακτηριστικό γνώρισμα την πολυπαραγοντικότητα. Η συστημική εξέταση των αιτιών του φαινομένου οδήγησε στην ταξινόμηση των παραγόντων σε τρεις μεγάλες κατηγορίες<sup>440</sup>. Η πρώτη έχει να κάνει με τα προσωπικά χαρακτηριστικά του ατόμου, η δεύτερη με τα χαρακτηριστικά της εργασίας και η τρίτη με οργανωσιακά χαρακτηριστικά του χώρου εργασίας. Μεταξύ των προσωπικών χαρακτηριστικών μπορούν να σημειωθούν διάφοροι παράγοντες, οι οποίοι επηρεάζουν το πόσο ευάλωτος είναι ο εργαζόμενος προς έκθεση στο σύνδρομο. Ένας παράγοντας που τοποθετείται στο επίκεντρο είναι οι προσδοκίες τις οποίες ένα άτομο έχει από την εργασία του και δη όταν εκκινεί την επαγγελματική του σταδιοδρομία σε νεαρή ηλικία. Όσο μεγαλύτερες είναι αυτές οι προσδοκίες, τόσο πιο ευαίσθητο είναι απέναντι στο σύνδρομο, εάν η απόκλιση από αυτές είναι ουσιώδης<sup>441</sup>. Συναφούς περιεχομένου είναι και η διαφορετικότητα με την οποία ο κάθε άνθρωπος ξεχωριστά αντιμετωπίζει στρεσογόνους παράγοντες και καταστάσεις καθώς και πόσο εύκολο του είναι να δίνει λύσεις σε προβλήματα ευρισκόμενος σε καθεστώς πίεσης<sup>442</sup>. Εντός της κατηγορίας αυτής εμπίπτουν και οι παράγοντες της διαπροσωπικής επαφής, δηλαδή της στήριξης ή όχι και εν γένει της στάσης που τηρεί το οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον απέναντι στο άτομο<sup>443</sup> καθώς και οι λεγόμενοι δημογραφικοί παράγοντες. Μεταξύ αυτών τον πιο σημαντικό ρόλο παίζει η ηλικία, καθώς σύμφωνα με πληθώρα μελετών η ηλικία μεταξύ των 20-40 ετών είναι ιδιαίτερα ευάλωτη απέναντι στην επαγγελματική εξουθένωση κυρίως λόγω της ελλείψεως ιδιαίτερης εργασιακής εμπειρίας<sup>444</sup>. Ρόλο φαίνεται να παίζει και η οικογενειακή κατάσταση, επειδή προκύπτει πως οι μη έχοντες οικογένεια είναι πιο ευάλωτοι σε σχέση με όσους είναι παντρεμένοι<sup>445</sup>. Αντιθέτως, το φύλο του ατόμου δεν φαίνεται να είναι δείκτης που συνεισφέρει σε διαφοροποιημένα επιστημονικά πορίσματα.

Αναφορικά με τα χαρακτηριστικά της εργασίας έχει παρατηρηθεί πως το σύνδρομο burnout συχνά μπορεί να αποτελεί απόρροια παρατεταμένης έκθεσης του εργαζομένου σε ένα καθεστώς ιδιαίτερα βεβαρημένου φόρτου εργασίας και σημαντικά λιγότερου χρόνου προς ανταπόκριση σε αυτό<sup>446</sup>. Άλλοι δύο πολύ σημαντικοί παράγοντες που άπτονται της θέσης εργασίας είναι τόσο η δυνατότητα του κάθε εργαζόμενου ξεχωριστά να μπορεί να συμμετέχει ενεργά σε λήψη αποφάσεων όσο και η έλλειψη στήριξης και κατανόησης από τους επιβλέποντες ή προϊσταμένους του<sup>447</sup>. Άξιο αναφοράς είναι πως στην προκειμένη κατηγορία παραγόντων εντάσσεται σύμφωνα με κάποιες έρευνες και ο κλάδος απασχόλησης των εργαζομένων. Τα αποτελέσματα αυτών των ερευνών σε συγκεκριμένες χώρες έδειξαν πως κλάδοι όπως τα σώματα ασφαλείας, το νοσηλευτικό και ιατρικό προσωπικό των νοσοκομείων καθώς και οι δάσκαλοι είναι πιο ευάλωτοι από άλλους, ωστόσο αυτά τα πορίσματα επιδέχονται και ισχυρές αντιρρήσεις ως προς την αξιοπιστία τους<sup>448</sup>.

Με τους παράγοντες που άπτονται της οργανωσιακής δομής της επιχείρησης συνδέεται η λεγόμενη σύλληψη για τα «έξι πεδία της εργασιακής ζωής»<sup>449</sup>. Η σύλληψη αυτή έχει να κάνει με

<sup>440</sup>Βλ. P.V. DeSilva/C.G. Hewage/P. Fonseca, όπ.π., σ. 53

<sup>441</sup>Βλ. Μ. Δεληγά/Δ. Τούκα/Α. Σπυρούλη, όπ.π., σ. 9

<sup>442</sup>Βλ. Μ. Δεληγά/Δ. Τούκα/Α. Σπυρούλη, όπ.π., σ. 9

<sup>443</sup>Βλ. Μ. Δεληγά/Δ. Τούκα/Α. Σπυρούλη, όπ.π., σ. 9

<sup>444</sup>Βλ. C. Maslach/W. Schaufeli/M. Leiter, όπ.π., σελ. 409-410

<sup>445</sup>Βλ. C. Maslach/W. Schaufeli/M. Leiter, όπ.π., σ. 410

<sup>446</sup>Βλ. C. Maslach/W. Schaufeli/M. Leiter, όπ.π., σ. 407

<sup>447</sup>Βλ. Μ. Δεληγά/Δ. Τούκα/Α. Σπυρούλη, όπ.π., σ. 8

<sup>448</sup>Βλ. C. Maslach/W. Schaufeli/M. Leiter, όπ.π., σ. 408

<sup>449</sup>Πρόκειται για μία ταξινόμηση των Christina Maslach και Michael Leiter ώστε να υπάρχει ένα αξιόπιστο όργανο μέτρησης αυτών των παραγόντων

τη συμφωνία ή ασυμφωνία ανάμεσα στο άτομο και την εργασία του σε αυτούς τους έξι τομείς. Όσο μεγαλύτερη είναι η αντιλαμβανόμενη ασυμφωνία, τόσο μεγαλύτερη είναι η πιθανότητα επαγγελματικής εξουθένωσης<sup>450</sup>. Οι έξι αυτοί τομείς είναι ο φόρτος εργασίας, ο έλεγχος, η ανταμοιβή, η κοινότητα, η δικαιοσύνη/αμεροληψία και οι αξίες<sup>451</sup>. Ο φόρτος εργασίας θεωρείται σημαντικός, καθώς πολύ συχνά στην πράξη εργαζόμενοι δεν έχουν επαρκή χρόνο να ανακάμψουν από ιδιαίτερα απαιτητικό όγκο εργασίας, ενώ σημειώνεται και η παράμετρος της εξάντλησης λόγω της ανάγκης να παρουσιάζει ο εργαζόμενος ένα συναισθηματικό πρόσωπο διαφορετικό από εκείνο που πραγματικά βιώνει σε μία συγκεκριμένη χρονική στιγμή<sup>452</sup>. Ο τομέας του ελέγχου έχει να κάνει με τη συχνή σύγκρουση ρόλων εντός της επιχείρησης λόγω της οργανωσιακής-ιεραρχικής της δομής, των διαφορετικών αξιών και των συντρεχουσών αρμοδιοτήτων<sup>453</sup>. Όπως σημειώθηκε και προηγουμένως στην παρούσα μελέτη, η ιεραρχική εξέλιξη έχει ιδιαίτερη σημασία και για τον ψυχισμό του ατόμου και τις αντιδράσεις του στον εργασιακό χώρο. Ο τομέας της ανταμοιβής εδώ βέβαια προσλαμβάνει ένα διαφορετικό περιεχόμενο και για την ακρίβεια ευρύτερο. Η ανταμοιβή εν προκειμένω ως έννοια έχει να κάνει με οικονομική, ιεραρχική ή κοινωνική ανταμοιβή και τα αποτελέσματα των υπαρχουσών μελετών δείχνουν πως η έλλειψη της αυξάνει την ευαλωτότητα των εργαζόμενων απέναντι στην επαγγελματική εξουθένωση<sup>454</sup>.

Ο τομέας της κοινότητας εκτείνεται στη συνολική ποιότητα των διαπροσωπικών σχέσεων εντός της εργασίας καθώς και της δυνατότητας αρμονικής συνεργασίας και ομαδικής εργασίας<sup>455</sup>. Η λεγόμενη δικαιοσύνη ή αμεροληψία αποτελεί εν μέρει το σημείο τομής των κύκλων της ανταμοιβής και της κοινότητας. Ο τομέας της δικαιοσύνης έχει να κάνει με τη διανομή των ευκαιριών, της αναγνώρισης και της ανταμοιβής. Εντός αυτού εστιάζει η προσοχή των ερευνητών και στις αντιδράσεις της διοίκησης μιας επιχείρησης, όταν οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα στρεσογόνες καταστάσεις και προσμένουν από εκείνη ενθάρρυνση, αίσθηση αισιοδοξίας και υποστήριξη<sup>456</sup>. Δίκαιες εκλαμβάνονται όσες αποφάσεις σταθμίζουν πάντα τις ιδιαιτερότητες του κάθε ατόμου ως οντότητα στην επιχείρηση<sup>457</sup>. Τέλος έρχεται ο τομέας των αξιών. Ένας τομέας ιδιαίτερα κρίσιμος, καθώς το ζήτημα των αξιών βρίσκεται πραγματικά στην καρδιά του ενδιαφέροντος του ατόμου για την εργασία και ξεπερνά αρκετά συχνά την στενή ανταλλακτική σχέση παρεχόμενης εργασίας και καταβολής της συμφωνημένης αμοιβής. Αν, λοιπόν, οι ατομικές αξίες αλληλοκαλύπτονται από εκείνες που συναποτελούν το «γενετικό υλικό» ή αξιακό κώδικα μίας επιχείρησης, τότε ελαττώνεται ο κίνδυνος να βρίσκεται ο εργαζόμενος πιο κοντά σε κάτι που κρίνει πως μόνον πρέπει να κάνει και όχι θέλει να κάνει<sup>458</sup>. Αποτελεί, δηλαδή, η εξισορρόπηση, όσο γίνεται, αυτών των δύο αξιών πεδίο καλλιέργειας αφοσίωσης και αμείωτου ενδιαφέροντος για τη θέση εργασίας. Η μη εξισορρόπηση από την άλλη μεριά οδηγεί σε μεγάλη σπατάλη ψυχικής ενέργειας και στην αύξηση του στρες<sup>459</sup> και αυτό έχει το τίμημα του, ώστε κάποιος να μπορεί να κριθεί ως πιθανή περίπτωση εμφάνισης του συνδρόμου.

<sup>450</sup>Βλ. Α. – Σ. Αντωνίου, *όπ.π.*, σ. 26

<sup>451</sup>Βλ. M. Leiter/C. Maslach, «Six areas of Worklife :A Model Of The Organizational Context of Burnout», *Journal of Health and Human Services*, 1999, σελ. 472-489

<sup>452</sup>Βλ. M. Leiter/C. Maslach, *όπ.π.*, σ. 476

<sup>453</sup>Βλ. M. Leiter/C. Maslach, *όπ.π.*, σ. 477

<sup>454</sup>Βλ. Α. – Σ. Αντωνίου, *όπ.π.*, σ. 27

<sup>455</sup>Βλ. Α. – Σ. Αντωνίου, *όπ.π.*, σ. 27

<sup>456</sup>Βλ. M. Leiter/C. Maslach, *όπ.π.*, σ. 481

<sup>457</sup>Βλ. M. Leiter/C. Maslach, *όπ.π.*, σ. 481

<sup>458</sup>Βλ. M. Leiter/C. Maslach, *όπ.π.*, σ. 482

<sup>459</sup>Βλ. M. Leiter/C. Maslach, *όπ.π.*, σ. 484

### ***Εξελικτικά στάδια του φαινομένου***

Το σύνδρομο Burnout μπορεί να αποτελεί συνέπεια της χρόνιας έκθεσης σε υψηλά επίπεδα εργασιακού άγχους, ωστόσο μιλάμε για ένα φαινόμενο αρκετά πιο σύνθετο από το ήδη σύνθετο πρόβλημα που λέγεται εργασιακό άγχος. Και σε αυτή την περίπτωση έχουμε να κάνουμε με αντικειμενικούς και υποκειμενικούς παράγοντες όπως στις περιπτώσεις αντίδρασης σε στρεσογόνους παράγοντες ωστόσο εδώ κομβικό ρόλο παίζουν και διάφορες άλλες μεταβλητές, οι οποίες οδηγούν σταδιακά από το έντονο άγχος στην ανάπτυξη του συνδρόμου<sup>460</sup>.

Ορισμένοι ερευνητές διακρίνουν τα στάδια εξέλιξης του συνδρόμου σε τρεις διαφορετικές φάσεις. Η πρώτη φάση είναι εκείνη του εργασιακού άγχους, κατά την οποία διαταράσσεται έντονα η ψυχολογική ισορροπία του ατόμου και οι ψυχολογικοί του πόροι δύσκολα επαρκούν προς κάλυψη των απαιτήσεων εντός του εργασιακού χώρου<sup>461</sup>. Έπεται η φάση της εξάντλησης, φάση κατά την οποία ο εργαζόμενος έχει αρχίσει να χάνει το ενδιαφέρον για την εργασία του και αναπτύσσει σταδιακά μία ιδιαίτερα απαθή στάση εντός του εργασιακού χώρου. Τέλος φθάνουμε στη λεγόμενη φάση της αμυντικής κατάληξης<sup>462</sup>, όταν και προς άμυνα απέναντι στις ψυχολογικές πιέσεις που τον καταβάλλουν ο εργαζόμενος τροποποιεί σημαντικά τη συμπεριφορά του με κύριο γνώρισμα της την ανάπτυξη ενός κυνισμού σε όλες του τις αντιδράσεις<sup>463</sup>.

### ***Επιπτώσεις του συνδρόμου στο άτομο και την εργασία***

Η σημασία της μελέτης του φαινομένου έγκειται πέρα από την αυξημένη συχνότητα εμφάνισής του και στο ευρύ πεδίο επαγγελματιών που καλύπτει και στη σύνδεσή του με πολύ σοβαρές συνέπειες τόσο για το άτομο αυτό καθ' εαυτό όσο και για το εργασιακό του περιβάλλον. Οι επιπτώσεις του στο άτομο διακρίνονται κυρίως σε δύο ομάδες. Η πρώτη έχει να κάνει με τις επιπτώσεις του σε επίπεδο σωματικής και ψυχικής υγείας. Αποδεδειγμένες συνέπειες είναι η συχνότητα εμφάνισης ισχυρών πονοκεφάλων, η ισχυρή διατάραξη του ύπνου καθώς και η μόνιμη αίσθηση ισχυρής κόπωσης<sup>464</sup>. Σε πνευματικό και ψυχολογικό επίπεδο παρατηρείται διαρκής αδυναμία συγκέντρωσης, διευρυμένη πνευματική δυσλειτουργία, υψηλότατα επίπεδα άγχους και ισχυρές κρίσεις αυτοπεποίθησης<sup>465</sup>. Είναι πλέον επιστημονικά αποδεδειγμένο το πόρισμα πως η επαγγελματική εξουθένωση είτε ως σύνδρομο είτε ως χρόνια πάθηση οδηγεί ενδεχομένως στην κατάθλιψη, παρότι δεν θα πρέπει να συγχέεται ως φαινόμενο με την τελευταία, ενώ μπορεί να έχει άμεση σχέση με τη διάπραξη απόπειρας αυτοκτονίας<sup>466</sup>. Σε μία δεύτερη μεγάλη κατηγορία επιπτώσεων εντάσσονται όλες οι διαταραχές των διαπροσωπικών σχέσεων τόσο με το οικογενειακό όσο και με το γενικότερο κοινωνικό περιβάλλον του ατόμου.

Όπως είναι εύκολα αντιληπτό δεν μπορούν όλα όσα ήδη αναφέρθηκαν να αφήνουν τη θέση εργασίας και κατ' επέκταση την ίδια την επιχείρηση στο απυρόβλητο όσον αφορά στις επιπτώσεις. Οι «εκπτώσεις» στην ποσότητα και την ποιότητα της εργασίας είναι σχεδόν βέβαιες, ενώ ο παρατεταμένος χαρακτήρας της επαγγελματικής εξουθένωσης εξικνείται έως και στην εγκατάλειψη της θέσης εργασίας από τον εργαζόμενο<sup>467</sup>. Και σε συλλογικό επίπεδο εντός της

<sup>460</sup>Βλ. Σ. Δρίβα, *όπ.π.*, σ. 30

<sup>461</sup>Βλ. Μ. Δεληγά/Δ. Τούκα/Α. Σπυρούλη, *όπ.π.*, σ. 6

<sup>462</sup>Βλ. Μ. Δεληγά/Δ. Τούκα/Α. Σπυρούλη, *όπ.π.*, σ. 6

<sup>463</sup>Κατά τη Maslach σε αυτό το τρίτο στάδιο το άτομο αισθάνεται αποστροφή για όλη του τη ζωή και ο κυνισμός αναπτύσσεται προγενέστερα στο δεύτερο στάδιο.

<sup>464</sup>Βλ. Μ. Δεληγά/Δ. Τούκα/Α. Σπυρούλη, *όπ.π.*, σ. 7

<sup>465</sup>Βλ. Α. – Σ. Αντωνίου, *όπ.π.*, σ. 82

<sup>466</sup>Βλ. Α. – Σ. Αντωνίου, *όπ.π.*, σ. 20

<sup>467</sup>Βλ. Α. – Σ. Αντωνίου, *όπ.π.*, σ. 15

επιχείρησης εντοπίζονται ως απόρροια του προβλήματος συχνές διαταραχές του εργασιακού κλίματος λόγω της αύξησης των συγκρούσεων στις διαπροσωπικές σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ συναδέλφων και υφιστάμενων-προϊστάμενων. Τέλος, το σύνδρομο σχετίζεται άμεσα με τη δραματική μείωση της αφοσίωσης του εργαζόμενου καθώς και διάφορες μορφές απόσυρσης-απουσίας από το εργασιακό προσκήνιο<sup>468</sup>, γεγονός που κοστίζει σοβαρά σε οποιαδήποτε επιχείρηση σε επίπεδο εξόδων και ανταγωνισμού.

## **II. Το σύνδρομο Burnout σε αποφάσεις ευρωπαϊκών δικαστηρίων**

Στις αποφάσεις των ελληνικών δικαστηρίων δεν θα εντοπίσει κάποιος αναφορά στο σύνδρομο burnout. Η αναφορά του σε αποφάσεις ευρωπαϊκών δικαστηρίων είναι εξίσου σπάνια και αυτό καθιστά ιστορικής -θα λέγαμε- σημασίας στον παρόντα χρόνο τις αποφάσεις εκείνες στις οποίες εντοπίζουμε παρόμοιες αναφορές. Ακόμη και αν δεν γίνεται νομική αξιολόγηση του συνδρόμου αυτού καθ' εαυτού, τέτοιες αποφάσεις μας δίνουν μία πρώτης τάξεως ευκαιρία να αντιληφθούμε πλήρως πως δεν πρόκειται για έναν κίνδυνο μόνο θεωρητικό ή και μακρινό, αλλά για μία εκτυλισσόμενη με τα χρόνια πραγματικότητα.

### ***H T-742/16***

Η μοναδική αναφορά του συνδρόμου σε απόφαση του δικαστηρίου της Ένωσης είναι στη συγκεκριμένη απόφαση, η οποία πρόκειται για προσφυγή στο δικαστήριο της Ένωσης κατά απόφασης ειδικού τμήματος του Δικαστηρίου και συγκεκριμένα του Δικαστηρίου για το πολιτικό προσωπικό της Ένωσης<sup>469</sup>. Η φύση της υπόθεσης είχε να κάνει με προσφυγή υπαλλήλου της Ένωσης δυνάμει της διάταξης του άρθρου 270 της ΣΛΕΕ. Σε μία σύντομη περιγραφή των πραγματικών περιστατικών διαπιστώνουμε πως μία γυναίκα υπάλληλος ισχυρίστηκε πως είχε δημιουργηθεί στο περιβάλλον εργασίας της, δηλαδή στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και συγκεκριμένα στην ενότητα των τσεχικών μεταφράσεων, ένα ιδιαίτερα εχθρικό κλίμα απέναντι της κυρίως εξαιτίας της μεταχείρισης που τύγχανε από τους δύο άμεσα προϊστάμενους της. Η ίδια εξαιτίας αυτού του γεγονότος ζήτησε αρωγή σύμφωνα με τις προβλέψεις του Κανονισμού Υπηρεσιακής Κατάστασης Προσωπικού καταθέτοντας πλειάδα περιστατικών βάσει των οποίων είχε διαταραχθεί έντονα η ψυχολογική της ισορροπία. Αποτέλεσμα όλων αυτών των περιστατικών ήταν να πάσχει από σύνδρομο burnout<sup>470</sup>, όπως σημειώνει στις παρατηρήσεις της.

### ***Υπόθεση Eskilsson κατά Σουηδίας*<sup>471</sup>**

Ενώπιον του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (εφεξής ΕΔΔΑ) ήχθη η περίπτωση Σουηδής υψηλόβαθμου στελέχους μεγάλου νοσοκομείου της Σουηδίας. Από το 1996 βίωσε επαγγελματική εξουθένωση, ώστε από το 1998 να τεθεί σε καθεστώς μακροχρόνιας αναρρωτικής αδείας. Μάλιστα, το 1999 της απονεμήθηκε πρόωρη σύνταξη λόγω της ολικής ανικανότητάς της πλέον προς εργασία. Επιπρόσθετα έκανε αίτηση στον Οργανισμό Κοινωνικής Ασφάλειας για ετήσιο ισόβιο επίδομα επικαλούμενη πως το burnout και η υπερένταση που την κατέστησαν ανίκανη πλέον προς εργασία οφείλονταν αποκλειστικά στην εργασία της. Προσκόμισε μάλιστα και ιατρική βεβαίωση προς επίρρωση του τελευταίου της ισχυρισμού.

<sup>468</sup>Βλ. C. Maslach/W. Schaufeli/M. Leiter, ό.π., σ. 406

<sup>469</sup>Ο συγκεκριμένος δικαστικός σχηματισμός διαχωρίστηκε ως ειδικό τμήμα του Γενικού Δικαστηρίου το 2005 και έπαυσε να υπάρχει ως αυθύπαρκτος σχηματισμός περί τα τέλη του 2016

<sup>470</sup>Βλ. χαρακτηριστικά τη σκέψη 7 της απόφασης

<sup>471</sup>Αριθμός προσφυγής 14628/08

Ωστόσο η ιατρική εκτίμηση του Οργανισμού ανέφερε πως το έντονο άγχος της εργασίας της μόνον επηρέασε αρνητικά την υπερένταση της και δεν την προκάλεσε, ενώ έκρινε πως το burnout δεν μπορούσε με βεβαιότητα να διαπιστωθεί προς προκλήθηκε από παράγοντες στους οποίους εξετάθη στην εργασία της. Η αίτηση της απορρίφθηκε από τον οργανισμό με την αιτιολογία πως τα ιατρικά ζητήματα δεν μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως σχετιζόμενα με την εργασία. Και στους τρεις βαθμούς της διοικητικής δικαιοσύνης που προσέφυγε η Eskilsson δεν δικαιώθηκε και προσέφυγε στο ΕΔΔΑ επικαλούμενη παραβίαση του άρθρου 6 της ΕΣΔΑ περί χρηστής απονομής της δικαιοσύνης παραπονούμενη μεταξύ άλλων για την αξιοποίηση ιατρικής γνωμάτευσης του ίδιου προσώπου από τον Οργανισμό Κοινωνικός Ασφάλισης και το πρωτοβάθμιο διοικητικό δικαστήριο, τη μη αμφισβήτηση της έκτασης που είχε η πάθησή της καθώς και την παντελώς εσφαλμένη αξιολόγηση της προσκομισθείσας από εκείνη ιατρικής γνωμάτευσης στο διοικητικό εφετείο. Το Δικαστήριο του Στρασβούργου απέρριψε την προσφυγή της ως απαράδεκτη δύναμει της διάταξης του άρθρου 35 §3<sup>a</sup> και §4 της ΕΣΔΑ.

### ***Lakatosova και Lakatos κατά Σλοβακίας***<sup>472</sup>

Οι προσφεύγοντες είναι ένα παντρεμένο ζευγάρι Σλοβάκων με καταγωγή από τη φυλή των Ρομά. Τον Ιούνιο του 2012 ένας δημοτικός αστυνομικός εκτός υπηρεσίας έφθασε στον οικισμό όπου διέμεναν οι προσφεύγοντες και άνοιξε αδιακρίτως πυρ μπροστά από το σπίτι τους, με αποτέλεσμα να χάσουν τη ζωή τους τρεις συγγενείς τους ενώ οι ίδιοι και άλλα άτομα να τραυματιστούν σοβαρά. Κατά του αστυνομικού απαγγέλθηκαν κατηγορίες για προμελετημένη ανθρωποκτονία, παράνομη κατοχή και χρήση όπλων καθώς και παράνομη είσοδο σε κατοικία. Ο κατηγορούμενος αδυνατούσε να εξηγήσει τις πράξεις του και δήλωσε πως σκέφτηκε την αυτοκτονία λίγο αφότου είχε ολοκληρώσει την επίθεση. Διατάχθηκε η εξέταση του από έναν ψυχίατρο και έναν κλινικό ψυχολόγο. Μεταξύ των διάφορων πορισμάτων ενδιαφέρον για την παρούσα θέση είναι εκείνο του κλινικού ψυχολόγου, σύμφωνα με το οποίο ναι μεν το άμεσο κίνητρο πίσω από αυτή τη συμπεριφορά παραμένει αβέβαιο, αλλά σημαντικό ρόλο στη λήψη και εκτέλεση της συγκεκριμένης απόφασης έπαιξε και η δυσφορία που προκαλούσε στον κατηγορούμενο η εργασία του σε συνδυασμό με το υφέρπον τότε σύνδρομο burnout από το οποίο και έπασχε. Καταδικάστηκε τελικώς σε 9 χρόνια φυλάκιση και τέθηκε υπό ψυχολογική θεραπεία για τρία έτη. Η προσφυγή εν προκειμένω αφορούσε την παραβίαση του άρθρου 2 σε συνδυασμό με το άρθρο 14 της ΕΣΔΑ λόγω έλλειψης αναγνώρισης ρατσιστικών κινήτρων πίσω από το συμβάν καθώς και παραβίαση του άρθρου 13 περί αποτελεσματικής προσφυγής στη δικαιοσύνη λόγω αδυναμίας τους να διασταυρώσουν και να αμφισβητήσουν τα πορίσματα των εμπειρογνομόνων σχετικά με την ψυχική υγεία του κατηγορούμενου. Το Δικαστήριο δικαίωσε τους προσφεύγοντες, καθώς απεφάνθη πως οι αρχές αμέλησαν να αξιοποιήσουν όλα τα στοιχεία για το εάν υπήρχε πράγματι ρατσιστικό κίνητρο στο έγκλημα και δεν εξέτασε το επικουρικό αίτημα περί παραβίασης του άρθρου 13.

### **III. Η περίπτωση των παράνομων εφημεριών του Ε.Σ.Υ. και το σύνδρομο Burnout**

Μία ακόμη απόφαση ευρωπαϊκού δικαστηρίου και συγκεκριμένα του Γενικού Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης η οποία σχετίζεται με συζήτηση επί του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η απόφαση Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά Ελλάδα<sup>473</sup>. Η συγκεκριμένη μομφή κατά της Ελληνικής Δημοκρατίας είχε να κάνει με την παραβίαση των

<sup>472</sup>Αριθμός προσφυγής 655/16

<sup>473</sup>Βλ. C 180/14

προβλέψεων της Οδηγίας 2003/88 περί ελάχιστων συναπτόν ωρών ανάπαυσης σε ημερήσια και εβδομαδιαία βάση για τους ειδικευμένους και ειδικευόμενους γιατρούς των νοσηλευτικών ιδρυμάτων της χώρας καθώς και με την κατά τακτική βάση παρεχόμενη εργασία κατά πολλές ώρες περισσότερες από το ανώτατο επιτρεπτό όριο των 48 ωρών σε εβδομαδιαία βάση. Η απόφαση δεν αναφέρεται στοχευμένα στην επαγγελματική εξουθένωση, αλλά αυτό δεν αναιρεί το γεγονός πως η τήρηση όλων των διατυπώσεων που απορρέουν από την ενωσιακή νομοθεσία περί χρονικών ορίων εργασίας αποβλέπει πρωτίστως στη διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας του εργαζόμενου<sup>474</sup>. Εξάλλου, δεν είναι τυχαίο και το γεγονός πως το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης συνδέθηκε εν τη γενέσει της συλλήψεώς του με όσους παρέχουν κοινωνικές υπηρεσίες όπως το ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό. Σύμφωνα μάλιστα με έρευνες του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης προ ολίγων ετών ένας στους τέσσερις ειδικευμένους Έλληνες ιατρούς του Εθνικού Συστήματος Υγείας εμφάνιζε συμπτώματα του συνδρόμου<sup>475</sup>.

Στην προκειμένη περίπτωση η αιτίαση της Επιτροπής είχε να κάνει αφενός με την παραβίαση των δικαιωμάτων των ιατρών σε συγκεκριμένο κατ' ελάχιστο αριθμό ωρών ημερήσιας και εβδομαδιαίας αναπαύσεως αφετέρου με το ότι με τις εφημερίες που παρείχαν οι ιατροί έφθαναν να ξεπερνούν κατά πολύ το ανώτατο όριο των 48 ωρών κατά μέσο όρο εβδομαδιαίας απασχολήσεως. Για την ακρίβεια το σύνολο του νόμιμου εβδομαδιαίου ωραρίου σε συνδυασμό με τις υποχρεωτικές εφημερίες έφθανε στο σύνολο κάπου μεταξύ των 53 και 64 ωρών ανά εβδομάδα<sup>476</sup>, ενώ οι ένδεκα συναπτές ώρες ανάπαυση ανά εικοσιτετράωρο πολλές φορές δεν παρέχονταν καθόλου. Αποτέλεσμα ήταν το δίπολο χρόνος εργασίας–περίοδος ανάπαυσης που επικρατεί στο ενωσιακό δίκαιο περί χρόνου εργασίας να γέρνει υπέρ του πρώτου. Η Ελλάδα επικαλέστηκε την έλλειψη πόρων προς πρόσληψη επιπλέον ιατρικού προσωπικού και πως σε περίπτωση που δεν προέκυπτε οποιαδήποτε υπέρβαση των ανώτατων ορίων που θέσπιζε η Οδηγία, τότε θα ετίθετο σε σοβαρό κίνδυνο η συνέχεια της λειτουργίας της δημόσιας αρχής. Το Δ.Ε.Ε., όμως, επανειλημμένα έχει αποφανθεί περί της αδυναμίας εκ μέρους κράτους μέλους επίκλησης δημοσιονομικών ή άλλων λόγων προς δικαιολόγηση της μη τήρησης των υποχρεώσεών του που απορρέουν από το δίκαιο της Ένωσης<sup>477</sup>. Η χώρα μας καταδικάστηκε αναφορικά με τις συγκεκριμένες παραβάσεις και αργότερα έσπευσε να διορθώσει το καθεστώς της κατάρτισης του προγράμματος παράνομων εφημεριών με το ν. 4498/2017 στον οποίο γίνεται αναφορά επί λέξει στην αιτιολογική έκθεση του για την αναγκαιότητα προφύλαξης από ζητήματα υγείας σχετιζόμενα με ένα περιβάλλον εργασίας χαρακτηριζόμενο από έντονο στρες καθώς και τη μακροχρόνια και πολύωρη παροχή υπηρεσιών<sup>478</sup>. Η συγκεκριμένη αναφορά εμμέσως πλην σαφώς κάνει λόγο για ανάγκη προφύλαξης από παράγοντες οι οποίοι σε βάθος χρόνου θα οδηγήσουν με μαθηματική ακρίβεια στην εκδήλωση των βασικών συμπτωμάτων του συνδρόμου, δηλαδή στην συναισθηματική και σωματική εξουθένωση, καθώς και την απώλεια ενδιαφέροντος για την εργασία που με τη σειρά της θα οδηγήσει στην κυνική προσέγγιση απέναντι στο όλον που λέγεται εργασιακός χώρος και βίος.

<sup>474</sup>Βλ. Κ. Μπακόπουλο, «Συμβολές στο Εργατικό Δίκαιο», 2017, σ. 11

<sup>475</sup>Βλ.Ε. Διονυσοπούλου, «Η προστασία των ιατρών Ε.Σ.Υ. έναντι της κατάρτισης παράνομου προγράμματος εφημεριών», ΕΕργΔ, 2016, σ. 547

<sup>476</sup>Βλ. Κ. Μπακόπουλο, όπ.π., σ. 5

<sup>477</sup>Βλ. Ε. Διονυσοπούλου, όπ.π., σ. 550

<sup>478</sup>Χαρακτηριστικά διαβάζει κανείς στην αιτιολογική έκθεση νόμου πως «ο σεβασμός του χρόνου εργασίας των ιατρών τους προφυλάσσει από τυχόν ανακτόποντα ζητήματα της υγείας τους, που οφείλονται στη μακροχρόνια , πολύωρη παραμονή και παροχή υπηρεσιών υγείας σε ένα εργασιακό περιβάλλον έντασης εργασίας και στρες»

#### IV. Η πρόληψη – αντιμετώπιση του συνδρόμου και ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων

Η πιο σημαντική παραδοχή αναφορικά με την εξέταση του συνδρόμου έχει να κάνει με την πολυπαραγοντικότητά του. Οι αστάθμητες μεταβλητές που επηρεάζουν την εμφάνιση του σε συνδυασμό με το έντονο υποκειμενικό στοιχείο που ενέχει η αντιμετώπιση του στρες από άτομο σε άτομο -όπως διατυπώθηκε ήδη παραπάνω- καθιστούν αυτόματα δισεπίλυτο πρόβλημα την καταπολέμησή του. Ομοίως με την αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους, έτσι και εν προκειμένω υπάρχουν διαφορετικές μεταξύ τους προσεγγίσεις ως προς την πλέον αποτελεσματική λύση. Αρκετές προσεγγίσεις εστιάζουν στο άτομο. Πώς, όμως, μπορεί κάποιος να εστιάσει στο άτομο όταν καταδεικνύεται πως το περιβάλλον εργασίας καθώς και η οργάνωσή του παίζουν πολύ σημαντικό στην εμφάνιση του προβλήματος<sup>479</sup>;

Ως η πλέον αποτελεσματική παρουσιάζεται μία στρατηγική αντιμετώπισης που όχι μόνον εστιάζει στο άτομο ως μονάδα απέναντι στο σύνδρομο, αλλά περιλαμβάνει και μία σειρά παρεμβάσεων στον εργασιακό χώρο, ώστε από κοινού με την ατομοκεντρική προσέγγιση να καλλιεργήσουν ένα κλίμα αφοσίωσης εντός του εργασιακού περιβάλλοντος<sup>480</sup>. Η στρατηγική αντιμετώπισης του ζητήματος μπορεί να διατυπωθεί σε τρεις φάσεις εκ των οποίων η πρώτη έχει να κάνει με το στάδιο της πρόληψης, η δεύτερη με τη διαχείριση μίας κατάστασης που προσομοιάζει στις απαρχές του φαινομένου και η τρίτη είναι η φάση της καταστολής κατά την οποία παρέχεται υποστήριξη στους πάσχοντες από το σύνδρομο και γίνονται προσπάθειες προκειμένου να επανενταχθούν ομαλά στον εργασιακό χώρο<sup>481</sup>.

Οι παρεμβάσεις σε ατομικό επίπεδο έχουν να κάνουν με την ενδυνάμωση και την ενίσχυση του ατόμου, ώστε να βρίσκεται σε ισχυρότερη θέση απέναντι στην επαγγελματική εξουθένωση τόσο σε προληπτικό στάδιο όσο και δευτερογενώς σε στάδιο διαχείρισης. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω του θεσμού της επαγγελματικής επιμόρφωσης. Η επαγγελματική επιμόρφωση θεωρείται ένας μηχανισμός ο οποίος δύναται να συμβάλλει στην αποκατάσταση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ των ατόμων στην αγορά εργασίας<sup>482</sup>. Η σημασία της καθίσταται κεφαλαιώδης ιδίως όταν πραγματευόμαστε ένα ζήτημα, το οποίο άμα τη εκδηλώσει του στην ουσία παραλύει την ικανότητα προς εργασία του ατόμου με αποτέλεσμα είτε να το εκτοπίζει από την αγορά εργασίας για ορισμένο χρόνο είτε να καθιστά ιδιαίτερα δυσχερή την επανένταξή του. Η επαγγελματική επιμόρφωση μπορεί να λάβει χώρα είτε με μέριμνα του Κράτους όπως γίνεται ανά τα χρόνια με τη συμμετοχή φορέων όπως ο Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) είτε μπορεί να λάβει χώρα εντός της επιχείρησης.

Εντός της επιχείρησης καθοριστικό ρόλο ως προς παρόμοια ζητήματα έχουν να επιτελέσουν οι κοινωνικοί συνομιλητές καθώς και οι θεσμοί συμμετοχικότητας στην επιχείρηση. Μετά το ν. 1876/1990 διευρύνθηκε σημαντικά το δυνητικό περιεχόμενο που μπορούν να έχουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Έτσι, είναι δυνατό να περιέχουν ρυθμίσεις για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων πλέον της κείμενης εργατικής νομοθεσίας επί των ζητημάτων αυτών<sup>483</sup>. Παραμένει, βέβαια, απαράβατο όριο πέραν του οποίου κείμενος όρος ΣΣΕ να είναι παράνομος το να μην παραβιάζει διατάξεις αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου<sup>484</sup>. Για παράδειγμα στα πλαίσια δυνατότητας συνάψεως όρων που αφορούν στη λειτουργία των εργασιακών σχέσεων θα μπορούν οι κοινωνικοί συνομιλητές να συμφωνήσουν την παρουσία στην επιχείρηση ειδικού προσωπικού αναφορικά με την πρόληψη και την καταπολέμηση σύγχρονων

<sup>479</sup>Βλ. C. Maslach/W. Schaufeli/M. Leiter, *όπ.π.*, σ. 418

<sup>480</sup>Βλ. C. Maslach/W. Schaufeli/M. Leiter, *όπ.π.*, σ. 420

<sup>481</sup>Βλ. Μ. Δεληγά/Δ. Τούκα/Α. Σπυρούλη, *όπ.π.*, σ. 11

<sup>482</sup>Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, «Επαγγελματική επιμόρφωση και εργασιακή σχέση», ΔΕΕ 2/1997, σ. 136

<sup>483</sup>Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο», 2019, σ. 107

<sup>484</sup>Βλ. Ι. Ληξουριώτη, «Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», 2020, σ. 211

απειλών κατά της ψυχικής υγείας και της ασφάλειας, όπως είναι το σύνδρομο Burnout. Επιπρόσθετα η περίπτωση 6 του άρθρου 2 του ν. 1876/1990 δίνει τη δυνατότητα να συνομολογηθούν όροι ΣΣΕ, οι οποίοι ρυθμίζουν ζητήματα που εμπίπτουν στις αρμοδιότητες των συμβουλίων εργαζομένων, όπως εκείνες αναφέρονται στο ν. 1767/1988 και το άρθρο 12. Εάν, λοιπόν, συνομολογηθούν τέτοιοι όροι, τότε μπορεί να συναφθεί όχι μόνο ο Κανονισμός Εργασίας της επιχείρησης αλλά και ο κανονισμός υγιεινής και ασφάλειας, ώστε να ανταποκρίνεται στις σύγχρονες επιταγές του εργασιακού χώρου και να υιοθετεί μία ολιστική προσέγγιση έναντι των απειλών κατά της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων. Μεταξύ των αρμοδιοτήτων των συμβουλίων εργαζομένων είναι και ο προγραμματισμός της επιμόρφωσης του προσωπικού καθώς και της εκπαίδευσης του.

Παλαιότερα είχε διατυπωθεί η γνώμη<sup>485</sup> ότι η επαγγελματική επιμόρφωση στην επιχείρηση συνδεόταν μόνο με την εισαγωγή νέας τεχνολογίας ερμηνεύοντας ιδιαίτερα στενά το γράμμα του νόμου<sup>486</sup>. Ωστόσο, εκφέρουμε την άποψη πως αυτή η ερμηνεία δεν μπορεί πλέον να γίνει αποδεκτή. Μία τέτοια συστατική ερμηνεία όχι μόνον αμελεί το γεγονός πως στην εποχή θέσπισης του νόμου η εισαγωγή νέας τεχνολογίας ήταν πράγματι κάτι νέο και ριζοσπαστικό στο χώρο εργασίας, ενώ πλέον αυτό δεν συμβαίνει στον ίδιο βαθμό, αλλά αμελεί και την ουσία του θεσμού της επιμόρφωσης. Πρόκειται για μια διαδικασία που ενισχύει τα προσόντα του εργαζομένου, ώστε εκείνος να κρίνεται ανταγωνιστικός στη διεκδίκηση μιας θέσης εργασίας ή εξυπηρετεί την κατά το δυνατόν καλύτερη ανταπόκριση σε καθήκοντα που εκπηγάζουν από μία υφιστάμενη θέση εργασίας. Άρα μιλάμε για έναν θεσμό που συνεχώς προσλαμβάνει και νέο περιεχόμενο συμμορφούμενος με τις τάσεις και τις ανάγκες της σύγχρονης εργασιακής ζωής και αγοράς. Το περιεχόμενό του δεν μπορεί να είναι εκ των προτέρων περιορισμένο αλλά θα λέγαμε πως προσλαμβάνει ένα δυναμικό περιεχόμενο που συνεχώς εμπλουτίζεται.

Στη δική μας υπόθεση εργασίας το περιεχόμενο της επιμόρφωσης πρέπει να έχει να κάνει όχι μόνο με την ανάπτυξη ικανοτήτων προς διαχείριση δύσκολων καταστάσεων αλλά και με προσαρμογή σε αυτές. Σημαντική για τη διατήρηση της συναισθηματικής ισορροπίας θεωρείται η έννοια της αυτοκυριαρχίας και είναι εκείνη που καθορίζει την αντίδραση του ατόμου σε ακραίες καταστάσεις, όπως μπορεί να είναι εν λόγω χάρη η ακραία εξουθένωση<sup>487</sup>. Το άτομο καλείται να μάθει<sup>488</sup> να εντοπίζει τα προβλήματα στην εργασία του και να τα αξιολογεί, να αντιμετωπίζει περιόδους αυξημένης κόπωσης ή ελάττωσης αποδοτικότητας, να είναι πρόθυμος να ζητά άμεσα βοήθεια, όταν κρίνει πως εκείνη είναι απαραίτητη, να επενδύει χρόνο σε πράγματα που του προσφέρουν ψυχική ευεξία καθώς και να διαχειρίζεται στρεσογόνους παράγοντες χωρίς να τους μεταφέρει εκτός της εργασίας του κατακλύζοντας και την προσωπική του ζωή (διαχωρισμός επαγγελματικού και προσωπικού χώρου).

Όλα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω και μπορούν να αποτελέσουν επιτρεπτό αντικείμενο ΣΣΕ ασφαλώς αποτελούν και ζωτικό πεδίο δράσης των συμβουλίων εργαζομένων στην επιχείρηση. Βέβαια, ο χώρος δράσης τους περιορίζεται σε περίπτωση που υπάρχει και λειτουργεί στην επιχείρηση επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση. Αν αντιθέτως εκείνη αδρανεί να ρυθμίσει τα υπό κρίση ζητήματα, τότε δεν μπορεί να γίνει λόγος για αδυναμία του Συμβουλίου Εργαζομένων να προβεί στη ρύθμισή τους<sup>489</sup>.

<sup>485</sup> Αυτή την άποψη διατύπωσε πρώτος ο Καρδαράς, ο οποίος όμως ενέτασσε ένα ευρύτερο περιεχόμενο του θεσμού της επιμόρφωσης στην έννοια των πολιτιστικών εκδηλώσεων που προβλέπεται επίσης στο άρθρο 12 ν. 1767/1988 βλ. Κ. Παπαδημητρίου, «Επαγγελματική επιμόρφωση και εργασιακή σχέση», ΔΕΕ 2/1997, σ. 148

<sup>486</sup> Άρθρο 12§4 στ. δ ν. 1767/1988

<sup>487</sup> Βλ. Μ. Δεληγά/Δ. Τούκα/Α. Σπυρούλη, όπ.π., σ. 11

<sup>488</sup> Βλ. Μ. Δεληγά/Δ. Τούκα/Α. Σπυρούλη, όπ.π., σ. 11

<sup>489</sup> Βλ. Γ. Λεβέντη, «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο», 2007, σ. 624



Αντικείμενο των ΣΣΕ, όμως, μπορούν να αποτελέσουν και οι ρυθμίσεις σε οργανωτικό επίπεδο στην επιχείρηση. Όπως, άλλωστε, είδαμε το οργανωτικό επίπεδο της επιχείρησης και η αποτελεσματικότητά του κάθε άλλο παρά ασύνδετο είναι με το ζήτημα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Βέβαια, για τις συγκεκριμένες ρυθμίσεις-παρεμβάσεις μάλλον ενδείκνυται και η ρύθμιση μέσω του Κανονισμού Εργασίας. Τέτοιες παρεμβάσεις έχουν να κάνουν με τη λεπτομερέστερη διανομή του φόρτου εργασίας, την παροχή διαλειμμάτων ή ειδικών αδειών, την πρόβλεψη σύγχρονων δικαιωμάτων αναφορικά με το χρόνο εργασίας, όπως το πότε μπορεί ένας εργαζόμενος εκτός χώρου εργασίας να αρνηθεί να εκτελέσει εντολές του εργοδότη του, η δημιουργία καινοτόμων δομών ψυχικής και κοινωνικής υποστήριξης εντός της επιχείρησης, κοινωνικές και ψυχαγωγικές εκδηλώσεις προς καλλιέργεια μιας εργασιακής κουλτούρας με αλληλοαποδοχή και σεβασμό, πιο διαφανές σύστημα προαγωγών-επαγγελματικής ανέλιξης, τακτικές συναντήσεις του προσωπικού με τη διοίκηση προς άρση ενδεχόμενων ανισοτήτων κ.α.

### ***Παραδείγματα προληπτικών δράσεων κατά του Burnout εντός της Ε.Ε.***

Η καθολικότητα του προβλήματος του Burnout αναφορικά τόσο με τη δυνατότητα εμφάνισής του σε πληθώρα επαγγελμάτων και χώρων εργασίας όσο και με την αναγωγή του σε ένα παγκόσμιο πλέον πρόβλημα καθιστά ενδιαφέρουσα μία επισκόπηση μέτρων και δράσεων που ελήφθησαν σε διάφορα ευρωπαϊκά κράτη της Ένωσης προς την κατεύθυνση της πρόληψης. Το Βέλγιο είναι μία από τις λίγες χώρες που έχει λάβει μέτρα ειδικά προς την κατεύθυνση αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης. Από το 2014 προβλέπεται υποχρέωση των επιχειρήσεων να ευαισθητοποιήσουν τους εργαζόμενους στο φαινόμενο και να διενεργούν αναλύσεις κινδύνων εντός των εργασιακών χώρων. Σε περίπτωση παραβίασης της υποχρέωσης λήψης μέτρων προς πρόληψη επιβάλλονται πρόστιμα, ενώ προς αυτή την κατεύθυνση αξιοποιούνται δυνατότητες όπως η κατ' εξαίρεση και κατ' επιλογή τηλεργασία, ο δανεισμός αδειών μεταξύ των εργαζομένων κ.α.<sup>490</sup>. Στη Γαλλία το 2015 εξεδόθη από το Γαλλικό Υπουργείο Εργασίας ένας οδηγός για το σύνδρομο burnout απευθυνόμενος σε εργαζομένους, επιχειρήσεις, ιατρούς εργασίας, συνδικαλιστικές οργανώσεις και τις υπηρεσίες υγιεινής και ασφάλειας, ώστε να τονώσει την αίσθηση ευθύνης όλων αναφορικά με την πρόληψη του φαινομένου. Στο Λουξεμβούργο δημιουργήθηκε κέντρο πρόληψης και διαχείρισης του χρόνιου στρες ώστε να βοηθήσει και να υποστηρίζει την πρόληψη του burnout αλλά και όλους όσους ήδη υποφέρουν από αυτό<sup>491</sup>.

Εκτός όμως των νομοθετικών-κρατικών παρεμβάσεων υπήρξαν σε κράτη μέλη και πρωτοβουλίες που ελήφθησαν απευθείας από τους κοινωνικούς εταίρους. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα του Ηνωμένου Βασιλείου όπου η Συνομοσπονδία Εργατικών Συνδικάτων (Trades Union Congress) σε συνεργασία με την Εθνική Υπηρεσία Υγείας υιοθέτησαν το πρόγραμμα «Καλύτερη Υγεία στην Εργασία» και παραπάνω από 100 εργοδότες δεσμεύθηκαν να προωθήσουν βέλτιστες πρακτικές για την ψυχική υγεία<sup>492</sup>. Οι πρακτικές αυτές περιελάμβαναν μαθήματα αντίδρασης σε προβλήματα ψυχικής υγείας προερχόμενα από το stress και ασφαλώς συμπεριελάμβαναν και τη βοήθεια όσων έπασχαν από burnout.

---

<sup>490</sup>Βλ. Eurofoundation, «Burnout in the workplace : A review of data and policy responses in the EU», 2018, σ. 26, διαθέσιμο και ψηφιακά στο <https://www.eurofound.europa.eu/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 17/9/2020)

<sup>491</sup>Βλ. Eurofoundation, ό.π., σ. 27

<sup>492</sup>Βλ. Eurofoundation, ό.π., σ. 28

## V. Αξιολόγηση του συνδρόμου Burnout ως προς το καθεστώς του εργατικού ατυχήματος και της επαγγελματικής ασθένειας

### **Το εργατικό ατύχημα**

Σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία για να κάνουμε λόγο για εργατικό ατύχημα θα πρέπει να έχουμε να κάνουμε με ένα βίαιο συμβάν που επέρχεται κατά την εκτέλεση της εργασίας ή επ' αφορμής αυτής συνεπεία του οποίου ο εργαζόμενος κατέστη ανίκανος προς εργασία για χρονικό διάστημα πλέον των τεσσάρων ημερών (άρθρο 1 ν. 515/1915)<sup>493</sup>. Έναν παρόμοιο ορισμό υιοθετεί και ο ασφαλιστικός νόμος 1846/1951 στο άρθρο 34 αυτού, ώστε να μην προκύπτει ουσιωδώς διαφορετική αντιμετώπιση ως προς το ζήτημα τόσο στην εργατική νομοθεσία όσο και στο δίκαιο της κοινωνικής ασφάλισης. Για να μπορούμε, δηλαδή, να κάνουμε λόγο για εργατικό ατύχημα απαιτείται να πληρούνται σωρευτικά οι εξής τρεις προϋποθέσεις: α) να έχουμε να κάνουμε με ένα βίαιο συμβάν β) να επέλθει αυτό κατά την εκτέλεση ή επ' αφορμή της εργασίας και γ) να καταστήσει τον εργαζόμενο ανίκανο να παράσχει την εργασία του για περισσότερες από τέσσερις ημέρες. Δεν έχει κάποια σημασία το εάν μιλάμε για έγκυρη ή άκυρη σύμβαση εργασίας, το εάν έχουμε να κάνουμε με υπάλληλο ή εργάτη αλλά και το πώς υπολογίζεται η αμοιβή του εργαζόμενου<sup>494</sup>.

Κεντρική θέση στο φαινόμενο του εργατικού ατυχήματος αποκτά η έννοια του βίαιου και αιφνίδιου συμβάντος. Το ατύχημα δεν θα πρέπει να προέρχεται από ενδογενή παθολογικά αίτια, αλλά να είναι «εξωτερικό», έντονο και βίαιο προκαλώντας βλάβη ή ζημία στον οργανισμό του ατόμου<sup>495</sup>. Κατά μία προσφιλή διατύπωση στη νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων<sup>496</sup> ως ατύχημα από βίαιο συμβάν που επήλθε κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξ' αφορμής αυτής «θεωρείται κάθε βλάβη του σώματος ή της υγείας του εργαζομένου, που είναι αποτέλεσμα βίαιης και αιφνίδιας επενέργειας εξωτερικού αιτίου, το οποίο δεν ανάγεται αποκλειστικώς σε οργανική ή παθολογική προδιάθεση του παθόντος και δεν θα συνέβαινε χωρίς την εργασία και την εκτέλεσή της κάτω από ορισμένες συνθήκες». Το αιφνίδιο και βίαιο του γεγονότος δεν απαιτείται να νοηθεί κυριολεκτικά, αλλά αρκεί να είναι βίαιη η επενέργειά του<sup>497</sup>. Πρόκειται για μία έννοια εύκολα εφαρμόσιμη σε περιπτώσεις κατά τις οποίες έχουμε να κάνουμε με σωματική βλάβη ή θάνατο του εργαζόμενου<sup>498</sup>. Η επίδραση, όμως, του εξωτερικού γεγονότος δεν είναι απαραίτητο να έχει εξωτερική επενέργεια προκαλώντας τραυματισμό, βλάβη ή θάνατο αλλά πιθανώς να αρκεί και η εσωτερική επενέργεια όπως λ.χ. η πρόκληση ψυχικής διαταραχής συνεπεία ψυχικού κλονισμού προερχόμενου από εξωτερικό αίτιο<sup>499</sup>. Και η ασθένεια που επήλθε από απρόβλεπτο και αιφνίδιο γεγονός, το οποίο συνδέεται με την εργασία και είναι ξένο προς τον οργανισμό του παθόντος, μπορεί να θεωρηθεί ως εργατικό ατύχημα<sup>500</sup>. Ενδιαφέρουσα παρουσιάζεται η περίπτωση του άγχους και της ψυχολογικής πίεσης. Δεδομένου του γεγονότος πως ψυχολογική πίεση γεννάται εγγενώς στο εργασιακό περιβάλλον—παρότι σε ορισμένους εργασιακούς χώρους και για ορισμένους λόγους μπορεί τα επίπεδα ψυχικής πίεσης να είναι ιδιαίτερα υψηλά—δεν είναι εύκολο να υπαχθεί στην έννοια του βίαιου συμβάντος<sup>501</sup>. Ωστόσο πάντα θα πρέπει να αξιολογείται κάθε περίπτωση ξεχωριστά μαζί με τις συνοδύουσες αυτήν περιστάσεις. Αναλόγως της θέσης που κατέχει ο εργαζόμενος, της ιδιοσυγκρασίας και του

<sup>493</sup>Βλ. Κ. Λαναρά, «Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική», 2020, σελ. 349 επ.

<sup>494</sup>Βλ. Κ. Λαναρά, *όπ.π.*, σ. 351

<sup>495</sup>Βλ. Γ. Μικρούδη, «Το εργατικό ατύχημα», 2012, σ. 25

<sup>496</sup>Βλ. ΟΛΑΠ 1287/1996, ΑΠ 531/1997, ΑΠ 226/2016 όλες δημοσιευμένες στη ΝΟΜΟΣ

<sup>497</sup>Βλ. Γ. Μικρούδη, *όπ.π.*, σ. 26

<sup>498</sup>Βλ. Κ. Ρούσσο, «Αστική ευθύνη εξ εργατικών ατυχημάτων», ΧρΙΔ, 2005, σ. 867

<sup>499</sup>Βλ. Φ. Χατζηδημητρίου – Γ. Ψηλού, «Ασφαλιστική Νομοθεσία», 1991, σ. 704

<sup>500</sup>Βλ. Γ. Μικρούδη, *όπ.π.*, σ. 27

<sup>501</sup>Βλ. Γ. Μικρούδη, *όπ.π.*, σ. 27

χαρακτήρα του, της κατάστασης σωματικής και ψυχικής υγείας αλλά και της αξιολόγησης των εκάστοτε συνθηκών εντός του εργασιακού χώρου δεν αποκλείεται κατά τη γνώμη μας να πληρούται η έννοια του βίαιου συμβάντος ακριβώς λόγω της ασυνήθιστης έντασης ψυχικής πιέσεως<sup>502</sup>.

Αναφορικά με το χρονικό σημείο εκδήλωσης των συνεπειών του βίαιου συμβάντος πρέπει να είναι χρονικώς περιορισμένο, παρότι δεν είναι απαραίτητο να εκδηλωθούν αμέσως μετά<sup>503</sup>. Βέβαια, η νομολογία του Αρείου Πάγου έχει δεχθεί πως οι δυσμενείς για την υγεία συνέπειες μπορούν να εκδηλωθούν και σε μεταγενέστερο χρονικό σημείο με βαθμιαία επιδείνωση υφιστάμενης πάθησης<sup>504</sup>.

Το βίαιο συμβάν θα πρέπει να βρίσκεται σε αιτιώδη συνάφεια με την παροχή της εργασίας. Η αιτιώδης αυτή συνάφεια θα κριθεί σύμφωνα με τις αρχές της πρόσφορης αιτιότητας<sup>505</sup>. Όπως είδαμε, για να διαγνωσθεί ο αιτιώδης σύνδεσμος, η νομοθεσία απαιτεί το ατύχημα να επέλθει κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξ' αφορμής αυτής. Θα λέγαμε με άλλα λόγια πως στο πεδίο εφαρμογής της διάταξης υπάγονται δύο κύκλοι ατυχημάτων. Στην πρώτη περίπτωση το ατύχημα εμφανίζεται ως ευθεία και άμεση συνέπεια της εργασίας, όπως φερ' ειπείν η πτώση οικοδόμου από τη σκαλωσιά της οικοδομής στο έδαφος<sup>506</sup>. Στη δεύτερη περίπτωση το ατύχημα δεν εμφανίζεται ως άμεση συνέπεια της εργασίας αλλά αντίθετα ως έμμεση συνέπεια αυτής, παρότι δεν διαταράσσεται η σχέση αιτίου-αποτελέσματος. Η εργασία εδώ κρίνεται ως η αφορμή να εκτεθεί ο εργαζόμενος στις επιδράσεις του βίαιου γεγονότος<sup>507</sup>. Η έννοια «κατά την εκτέλεση της εργασίας» έχει διευρυνθεί νομολογιακά, ώστε πλέον να περιλαμβάνει υπό προϋποθέσεις και το ατύχημα που λαμβάνει χώρα κατά τη διαδρομή από το σπίτι στην εργασία και τούμπαλιν<sup>508</sup>.

Δύο ιδιαίτερα ενδιαφέροντα ζητήματα αναφορικά με την αιτιώδη συνάφεια του ατυχήματος με την παροχή της εργασίας είναι οι καρδιαγγειακές παθήσεις όπως και η διακοπή της αιτιώδους διαδρομής από τον ίδιο τον εργαζόμενο. Αναφορικά με τις καρδιαγγειακές παθήσεις η ελληνική νομολογία σπανίως τις χαρακτηρίζει ως εργατικά ατυχήματα. Πρόκειται για παθήσεις οι οποίες πολλές φορές όχι μόνον σχετίζονται με πολυπαραγοντικά αίτια, αλλά, επίσης, συνιστούν αποτέλεσμα μιας χρόνιας εξασθένησης του οργανισμού και ειδικότερα της λειτουργίας της καρδιάς<sup>509</sup>. Διαφορετική είναι η περίπτωση κατά την οποία προκαλείται μία ανακοπή καρδιάς ή ένα έμφραγμα του μυοκαρδίου από ένα βίαιο συμβάν<sup>510</sup> όπως η γνώση εκ μέρους του εργοδότη περί της ανάγκης ιδιαίτερης διαχείρισης ενός εργαζομένου λόγω του ιατρικού του ιστορικού και η εργασία του υπό συνθήκες ακραίας σωματικής εξάντλησης. Στην περίπτωση διακοπής του αιτιώδους συνδέσμου με πρωτοβουλία του εργαζόμενου η βλάβη της υγείας ή και ακόμη ο θάνατός του προέρχεται από δική του ενέργεια όπως λ.χ. στην περίπτωση της αυτοκτονίας ή του αυτοτραυματισμού. Τέτοιες περιπτώσεις δεν μπορούν να θεωρηθούν ως πληρούσες τους όρους του εργατικού ατυχήματος. Διαφορετικής αντιμετώπισης οφείλουν να τυγχάνουν περιπτώσεις

<sup>502</sup>Στην ελληνική νομολογία έχουν υπάρξει τέτοια παραδείγματα όπως η ΕφΠειρ 162/2003, για την οποία βλ. ΕΝΔ, 2004, σ. 104 όπου κρίθηκε ως εργατικό ατύχημα η ανεπανόρθωτη βλάβη της ψυχικής υγείας πλοιάρχου, ο οποίος αντίκρισε δύο συναδέλφους του απανθρακωμένους αφού επέζησε από πυρκαγιά στο πλοίο του

<sup>503</sup>Βλ. Φ. Χατζηδημητρίου – Γ. Ψηλού, *όπ.π.*, σ. 705

<sup>504</sup>Βλ. ΑΠ 528/1997 δημοσιευμένη στην ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ

<sup>505</sup>Βλ. Φ. Χατζηδημητρίου – Γ. Ψηλού, *όπ.π.*, σ. 705

<sup>506</sup>Βλ. Κ. Λαναρά, *όπ.π.*, σ. 351

<sup>507</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, *όπ.π.*, σ. 951

<sup>508</sup>Βλ. Κ. Ρούσσο, *όπ.π.*, 867, Γ. Λεβέντη – Κ. Παπαδημητρίου, *όπ.π.*, σ. 807

<sup>509</sup>Βλ. Γ. Μικρούδη, *όπ.π.*, 35, ΑΠ 460/2010 δημοσιευμένη στη ΝΟΜΟΣ. Συνήθως η νομολογία αναφέρεται και στην οργανική/παθολογική προδιάθεση του οργανισμού του παθόντα ενώ τονίζει πως το βίαιο και αιφνίδιο συμβάν οφείλει να είναι άσχετο με την ιδιοσυστασία του οργανισμού καθώς και τη βαθμιαία εξασθένηση και φθορά του βλ. ΑΠ 226/2016 δημοσιευμένη στη ΝΟΜΟΣ

<sup>510</sup>Βλ. Γ. Μικρούδη, *όπ.π.*, 34

κατά τις οποίες ο εργαζόμενος προέβη σε μία ενέργεια όχι με πλήρη συνείδηση και επιθυμία της πράξεώς του, αλλά εμφανώς επηρεασμένος από τη διαταραχή της ψυχικής του υγείας όπως επί παραδείγματι εάν έχει υποστεί ισχυρό ψυχικό κλονισμό λόγω ενός ή περισσοτέρων γεγονότων που συνέβησαν εντός του εργασιακού χώρου. Υπό τέτοιες περιστάσεις η διακοπή της αιτιώδους συνάφειας συνδέεται με λόγους άμεσα σχετιζόμενους με την εργασία και δεν μπορεί να παραβλεφθεί ο σύνδεσμός του αποτελέσματος με την εργασία<sup>511</sup>.

Εργατικό ατύχημα δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να υπάρξει, όταν το ατύχημα προκλήθηκε από πρόθεση του εργαζομένου, ωστόσο ο νόμος δεν αποκλείει την υπαγωγή στη διάταξη περιπτώσεων όπου η βλάβη επήλθε σε αμέλεια του παθόντος<sup>512</sup>. Επίσης, αποκλείεται η εφαρμογή των επίμαχων διατάξεων και στις περιπτώσεις εκείνες που η ασθένεια του εργαζομένου οφείλεται αποκλειστικά σε ενδογενή αίτια.

### **Επαγγελματική ασθένεια**

Επαγγελματική ασθένεια ή νόσος ορίζεται από την επιστήμη της ιατρικής ως η νόσος που σχετίζεται με το είδος των κινδύνων στους οποίους εκτέθηκε ο πάσχων λόγω της εργασίας του. Εκτός της επιστήμης της ιατρικής της εργασίας ως επαγγελματική ασθένεια αναγνωρίζεται νόσος που χαρακτηρίζεται ως τέτοια από το ίδιο το ασφαλιστικό σύστημα<sup>513</sup>. Το ελληνικό ασφαλιστικό σύστημα υιοθετεί το λεγόμενο κλειστό πρότυπο αναγνώρισης επαγγελματικών ασθενειών, δηλαδή υπάρχει μία λίστα – κλειστός κατάλογος επαγγελματικών ασθενειών και βάσει εκείνης αναγνωρίζεται η σύνδεση της νόσου με τις συνθήκες εργασίας ή όχι<sup>514</sup>.

Στην Ελλάδα επί πολλά έτη η τυποποιημένη αυτή λίστα εντοπιζόταν επί πολλά έτη στον Κανονισμό Ασθενειών Ασφαλισμένων (εφεξής ΚΑΑ) του Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Ι.Κ.Α.)<sup>515</sup>. Το Π.Δ. 41/2012 ενσωμάτωσε στο ελληνικό δίκαιο τον ευρωπαϊκό κατάλογο επαγγελματικών ασθενειών σε συμμόρφωση προς τη σύσταση της Επιτροπής 2003/670/ΕΚ της 19.09.2003 και στην ουσία αποτελεί τον σήμερα ισχύοντα κατάλογο περί επαγγελματικών ασθενειών.

Για την αναγνώριση μιας ασθένειας ως επαγγελματικής απαιτείται να συντρέχουν σωρευτικά οι εξής προϋποθέσεις<sup>516</sup>: α)να πρόκειται για οξεία ή χρόνια δηλητηρίαση<sup>517</sup> ή ασθένεια που περιλαμβάνεται στο Π.Δ. 41/2012 β)να πρόκειται για εργαζόμενο που απασχολείται σε επιχειρήσεις, εργασίες ή επαγγέλματα που αναφέρονται στον κατάλογο γ)να έχει συμπληρωθεί ο ελάχιστος χρόνος που ορίζεται από τον Πίνακα για κάθε εκάστη ασθένεια και δ)η προσβολή από την ασθένεια να λάβει χώρα κατά τη διάρκεια της απασχόλησης ή εντός του καθορισμένου από τον Πίνακα χρόνου για κάθε ασθένεια αφού διακοπεί η απασχόληση. Εφόσον πληρούνται οι όροι αυτοί, τότε δημιουργείται αμάχητο τεκμήριο ότι η νοσηρή κατάσταση του οργανισμού οφείλεται στη συγκεκριμένη απασχόληση και άρα ο εργαζόμενος δεν χρειάζεται να αποδείξει την αιτιώδη συνάφεια ασθένειας και βλάβης<sup>518</sup>. Η διαδικασία για το χαρακτηρισμό εκκινεί με

<sup>511</sup>Βλ. Γ. Μικρούδη, *όπ.π.*, 34, Κ. Λαναρά, *όπ.π.*, σ. 351

<sup>512</sup>Βλ. Κ. Λαναρά, *όπ.π.*, σ. 351

<sup>513</sup>Βλ. Β. Παπαβασιλείου, «Η επαγγελματική ασθένεια», Ε7, 2019, σ. 800

<sup>514</sup>Βλ. Β. Παπαβασιλείου, *όπ.π.*, σελ. 800-801 όπου παρατίθενται και τα άλλα δύο συστήματα αναγνώρισης επαγγελματικών ασθενειών, δηλαδή το ανοιχτό πρότυπο όπου η νόσος αναγνωρίζεται ως επαγγελματική δυνάμει της αντίστοιχης ιατρικής γνωμάτευσης και όχι δυνάμει μιας τυποποιημένης λίστας και το μεικτό πρότυπο στο οποίο να μην εντοπίζεται μία τυποποιημένη λίστα αλλά μπορεί συνεχώς να εμπλουτίζεται.

<sup>515</sup>Υπουργική Απόφαση 250/1938 όπως αυτή έχει μεταγενεστέρως τροποποιηθεί

<sup>516</sup>Βλ. Α. Στεργίου, «Δίκαιο Κοινωνικής Ασφάλισης», 2017, σ. 887

<sup>517</sup>Βλ. άρθρο 40 ΚΑΑ του Ι.Κ.Α.

<sup>518</sup>Βλ. Α. Στεργίου, *όπ. π.*, σ. 887

δήλωση του ασφαλισμένου που απασχολείται στις επιχειρήσεις του Πίνακα και έπειτα παραπέμπεται στις αρμόδιες Υγειονομικές Επιτροπές Επαγγελματικών Ασθενειών, η κρίση των οποίων δεσμεύει τα ασφαλιστικά όργανα<sup>519</sup>. Και εδώ προβλέπεται υποχρεωτική αναγγελία στο ΙΚΑ όπως και επί εργατικού ατύχηματος, αλλά όχι και η υποχρεωτική αναγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας<sup>520</sup>.

Η επαγγελματική ασθένεια εξομοιούται με το εργατικό ατύχημα από άποψη συνεπειών καθώς και της παρεχόμενης ασφαλιστικής προστασίας<sup>521</sup>. Ωστόσο, εντοπίζονται δύο θεμελιώδεις διαφορές ανάμεσα στα δύο φαινόμενα. Ενώ για να κριθεί ένα ατύχημα ως εργατικό απαιτείται να μεσολαβήσει ένα αιφνίδιο και βίαιο συμβάν, στην επαγγελματική ασθένεια δημιουργείται μία νοσηρή κατάσταση στον οργανισμό εξαιτίας παρατεταμένης έκθεσης του εργαζομένου σε ανθυγιεινές συνθήκες<sup>522</sup>. Εξ' ού λόγου και εντοπίζει κανείς τη νομολογιακή διατύπωση πως δεν συνιστά εργατικό ατύχημα «η βαθμιαία και προοδευτική εξασθένηση του οργανισμού του εργαζομένου ως εκ της φύσεως και του είδους της εργασίας<sup>523</sup>». Σημείο διαφοροποίησης συνιστά και το ότι στην τέλεση του εργατικού ατύχηματος μπορεί να παρεμβληθεί υπαίτια συμπεριφορά του εργαζομένου, ενώ επί επαγγελματικής ασθένειας ο δεσμός με την επαγγελματική δραστηριότητα είναι ιδιαίτερα στενός<sup>524</sup>. Στα πλαίσια του ελληνικού δικαίου η επαγγελματική ασθένεια δύναται να αντιμετωπιστεί στα πλαίσια του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης και όχι του εργατικού δικαίου<sup>525</sup>, παρότι σε πολλά κράτη η προστασία έχει ιστορικά υπάρξει κοινή.

Αναφορικά με τις συνθήκες υπό τις οποίες μία επαγγελματική ασθένεια θα μπορούσε να συνιστά εργατικό ατύχημα κρίνονται παρατηρητέα τα εξής: επαγγελματική ασθένεια μπορεί να συνιστά εργατικό ατύχημα, όταν οι εργασιακές συνθήκες εξικνούνται έως το χαρακτηρισμό τους ως εξαιρετικά ασυνήθεις ή δυσμενείς και στην ουσία συνιστούν το «εκλυτικό αίτιο<sup>526</sup>» της ασθένειας, προκαλούν δηλαδή την εκδήλωσή της. Είναι μάλιστα η ένταση αυτών των συνθηκών που μας επιτρέπει να τις υπαγάγουμε στο αιφνίδιο και βίαιο συμβάν και επιβάλλει την προστασία του νόμου για το εργατικό ατύχημα. Ίδια πρέπει να είναι και η αντιμετώπιση στην περίπτωση που ο εργαζόμενος-πάσχων από συγκεκριμένη ασθένεια απασχολείται και, παρά το γεγονός πως ο εργοδότης γνωρίζει το πραγματικό γεγονός της ασθένειας εξακολουθεί να απασχολεί τον εργαζόμενο υπό τις αυτές συνθήκες. Ορθά επισημαίνεται<sup>527</sup> πως σε τέτοιες περιπτώσεις οι συνθήκες συνθήκες παροχής εργασίας καθίστανται εξαιρετικές και δυσμενείς, ώστε να παραβιάζεται η υποχρέωση προνοίας του εργοδότη. Πρόκειται για μία θέση, η οποία επιβεβαιώνεται και από τη νομολογία του Αρείου Πάγου<sup>528</sup> σύμφωνα με την οποία «η μετά την εκδήλωση της νόσου του εργαζομένου εξακολούθηση της απασχολήσεώς του υπό τις ίδιες συνθήκες εργασίας, με αποτέλεσμα την επιδείνωσή της, μετατρέπουν τις συνθήκες παροχής εργασίας σε εξαιρετικά και ασυνήθιστα δυσμενείς και τους προσδίδουν τον χαρακτήρα βίαιου συμβάντος, αφού ο εργοδότης, ο οποίος οφείλει να ρυθμίζει τα της εργασίας κατά τρόπον ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζόμενου, δεν μπορεί, σύμφωνα με τα άρθρα 288 και 662 ΑΚ, να αξιώσει την απασχόληση του μισθωτού υπό τις ίδιες συνθήκες, οι οποίες λόγω

<sup>519</sup>Βλ. Α. Στεργίου, *όπ. π.*, σ. 888, Φ. Χατζηδημητρίου – Γ. Ψηλού, *όπ.π.*, σ. 711

<sup>520</sup>Βλ. Ι. Κουκιάδη, *όπ.π.*, σ. 642

<sup>521</sup>Βλ. Εγκύκλιο Ι.Κ.Α. 45/24-6-2010 δημοσιευμένη στο ΔΕΝ, 2015, σελ. 1245-1252

<sup>522</sup>Βλ. Β. Παπαβασιλείου, *όπ.π.*, σ. 802

<sup>523</sup>Βλ. Κ. Ρούσσο, *όπ.π.*, 867

<sup>524</sup>Βλ. Γ. Μικρούδη, *όπ.π.*, σ. 72

<sup>525</sup>Βλ. Γ. Μικρούδη, *όπ.π.*, σ. 73

<sup>526</sup>Βλ. Κ. Ρούσσο, *όπ.π.*, 867

<sup>527</sup>Βλ. Ι. Ληξουριώτη, «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», 2017, σ. 678

<sup>528</sup>Βλ. όλως ενδεικτικώς ΑΠ 792/2008 σε ΕΕργΔ 2009, σελ. 359 επ.

της νόσου του τελευταίου καθίστανται ιδιαίτερα δυσμενείς». Τέλος, υποστηρίζεται πως εργατικό ατύχημα συνιστά και η περίπτωση κατά την οποία έκτακτες συνθήκες εργασίας ευνοούν να εκδηλωθεί ασθένεια που προϋπήρχε και η οποία δεν θα ήταν δυνατόν να εκδηλωθεί χωρίς να μεσολαβήσουν αυτές οι έκτακτες συνθήκες<sup>529</sup>.

### ***Το σύνδρομο Burnout : σημεία επαφής ή απόστασης;***

Όλα όσα προηγήθηκαν κρίνονται απαραίτητα -ακόμη και σε συνοπτική αναφορά- όχι μόνον επειδή περιγράφουν βασικές ρυθμίσεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας στις οποίες θα στραφεί κάποιος επί βλάβης της υγείας του εργαζόμενου, αλλά και επειδή οριοθετούν το πλαίσιο υπαγωγής ή μη σε αυτές σύγχρονων απειλών κατά της υγείας στην εργασία. Με βάση όλα όσα ήδη αναφέρθηκαν καλείται ο ερευνητής του δικαίου να αξιολογήσει ποια είναι η θέση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης εντός αυτού του πλαισίου.

Η νομοθεσία περί εργατικών ατυχημάτων έχει πλέον συμπληρώσει έναν αιώνα ύπαρξης και εφαρμογής. Θα έλεγε κανείς πως η «μακροημέρευση» της διατάξεως σηματοδοτεί και το επιτυχημένο της ρυθμίσεως. Μέσα σε όλα αυτά τα χρόνια χάρη στην ιδιαίτερα πλούσια επί του ζητήματος ελληνική νομολογία θα μπορούσαμε να πούμε πως έως έναν βαθμό έχει επιτευχθεί μία τυπολογική προσέγγιση επί του ζητήματος, παρά το γεγονός πως η περιπτωσιολογική αντιμετώπιση συνιστά εγγενές χαρακτηριστικό του εργατικού ατυχήματος<sup>530</sup>. Είναι, βέβαια, γεγονός πως είναι λίγες οι δικαστικές αποφάσεις που κρίνουν ως εργατικό ατύχημα μία βλάβη της ψυχικής υγείας του εργαζομένου. Η προσέγγιση αυτή ενδεχομένως εξηγείται λογικά από το ότι επί πολλά χρόνια η προστασία της ψυχικής υγείας δεν αποτέλεσε αντικείμενο ενδεδειγμένων μελετών καθώς και από το γεγονός πως συχνά εντοπίζεται δυσκολία στη θεμελίωση μίας αιτιώδους συνάφειας μεταξύ τέτοιων βλαβών στην υγεία και της εργασίας.

Παρόμοιες σκέψεις κυριαρχούν αναφορικά και με το νομοθετικό πλαίσιο ρύθμισης των επαγγελματικών ασθενειών. Το σύστημα του κλειστού καταλόγου που εφαρμόζεται εν Ελλάδι αφενός αποκλείει επιδεικτικά από τη λίστα πολλές σύγχρονες απειλές της υγείας των εργαζομένων και, κυρίως, απειλές που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος και αφετέρου πρόκειται για μία λίστα που καταρτίστηκε σε διαφορετικά χρόνια κατά τα οποία επικρατούσαν διαφορετικές εργασιακές συνθήκες, υπήρχαν διαφορετικές απαιτήσεις και η μέριμνα του νομοθέτη ευλόγως έως ένα σημείο εστιαζόταν στην προστασία της σωματικής και όχι τόσο της ψυχικής ακεραιότητας. Εξάλλου, στη σύγχρονη εποχή δύσκολα μπορεί να υποστηριχθεί πειστικά η άποψη πως δεν υπάρχουν ψυχολογικοί παράγοντες (πέραν των φυσικών παραγόντων και των χημικών ουσιών που παραδοσιακά αποτελούν το πλέγμα προστασίας) που συμβάλλουν καθοριστικά στην εκδήλωση επαγγελματικών ασθενειών<sup>531</sup>.

Το κύριο χαρακτηριστικό του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η σταδιακή συναισθηματική εξουθένωση, η οποία οδηγεί σε απώλεια του ενδιαφέροντος προς εργασία και άρα ανικανότητα προς εργασία. Αποτελεί συνέπεια της μακροχρόνιας έκθεσης σε υψηλά επίπεδα εργασιακού άγχους, ωστόσο, όπως αναλύθηκε, τα αίτια που συμβάλλουν καθοριστικά στην ανάπτυξη και την επιδείνωσή του ομαδοποιούνται τόσο σε υποκειμενικά-προσωπικά όσο και εκείνα που άπτονται των εργασιακών συνθηκών. Καθίσταται εκ πρώτης όψεως ανυπέρβλητο το εμπόδιο όχι μόνον να θεωρηθεί το σύνδρομο ως βίαιο και αιφνίδιο συμβάν, δεδομένης της

<sup>529</sup>Βλ. Κ. Ρούσσο, *ό.π.*, 868

<sup>530</sup>Βλ. Κ. Ρούσσο, *ό.π.*, 866

<sup>531</sup>Βλ. Β. Παπαβασιλείου, *ό.π.*, σ. 803

σταδιακής και βαθμιαίας εξέλιξης του<sup>532</sup>, όσο και να διαγνωστεί με υψηλό βαθμό βεβαιότητας η αιτιώδης συνάφεια μεταξύ της εκδήλωσης και επιδείνωσής του και των εργασιακών συνθηκών λαμβανομένης υπόψη της τάσης της νομολογίας να απορρίπτει περιπτώσεις τις οποίες αξιολογεί ως αναγόμενες σε ενδογενή παθολογικά αίτια του ατόμου. Ο σύνδεσμος του ισχυρισμού αυτού με τη συμβολή των προσωπικών χαρακτηριστικών του ατόμου στην εκδήλωση του συνδρόμου είναι προφανής.

Από την άλλη μεριά ούτε ως επαγγελματική ασθένεια μπορεί να χαρακτηριστεί από τη στιγμή που δεν εμπεριέχεται στη λίστα του ελληνικού νόμου. Εδώ βέβαια γεννάται η συζήτηση αναφορικά με την ιατρική διάγνωση του συνδρόμου και την αξιοποίησή της ως προς το εργατικό ατύχημα ή την επαγγελματική ασθένεια. Έχει ενταχθεί στην κατηγορία 11 της διεθνούς ταξινόμησης ασθενειών (International Classification of Diseases) του Π.Ο.Υ., ωστόσο δεν έχει ταξινομηθεί ως παθολογική κατάσταση-ασθένεια αλλά έχει ενταχθεί στο κεφάλαιο «Παράγοντες που επηρεάζουν το καθεστώς υγείας». Το συγκεκριμένο κεφάλαιο δεν περιλαμβάνει εν γένει ασθένειες ή παθολογικές καταστάσεις. Το σύνδρομο Burnout περιγράφεται από τον Π.Ο.Υ. κατ' ακριβή διατύπωση ως «επαγγελματικό φαινόμενο»<sup>533</sup>. Από τις χώρες της Ε.Ε. μόνον η Σουηδία αξιοποιεί την κατηγορία 10 της ταξινόμησης του Π.Ο.Υ. ως εγκεκριμένη ιατρική διάγνωση παθολογικής κατάστασης με τη γενική περιγραφή «utmattningssyndrom», δηλαδή σύνδρομο κόπωσης, που σημαίνει πως η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει διαταραχές-ασθένειες προσαρμογής και αντιδράσεις σε οξύ στρες<sup>534</sup>.

Ως επαγγελματική ασθένεια χαρακτηρίζεται το burnout μόνο σε δύο χώρες σε επίπεδο Ε.Ε. Η μία είναι η Ιταλία που στη λίστα επαγγελματικών ασθενειών (malattie professionali) συνδέει το burnout με ψυχοσωματικές διαταραχές προερχόμενες από την εργασία, όπως κατ' εξοχήν τη λεγόμενη «χρόνια διαταραχή προσαρμογής» και τη «χρόνια διαταραχή μετατραυματικού στρες»<sup>535</sup>. Δεύτερη είναι η Λετονία, η οποία την εντάσσει στην εθνική λίστα επαγγελματικών ασθενειών στην κατηγορία των «διαταραχών που προκαλούνται από υπερφόρτωση»<sup>536</sup>. Πρόσφατα υπήρξε κινητοποίηση και στη Γαλλία αναφορικά με την ανάδειξη του burnout ως επίσημα αναγνωρισμένης επαγγελματικής ασθένειας. Ήδη σε επίπεδο θεωρίας είχε αναδειχθεί το σύνδρομο ως μία ασθένεια της σύγχρονης εποχής<sup>537</sup>. Παρότι δεν υιοθετείται ένα κλειστό πρότυπο στη λίστα επαγγελματικών ασθενειών αλλά ένα μεικτό<sup>538</sup> και παρότι υπήρξε νομοθετική εισήγηση περί ορισμού του συνδρόμου και αναγνώρισής του ως μίας επαγγελματικής ασθένειας σχετιζόμενης με το στρες και παράλληλης αναγνώρισης γενικώς των ψυχικών προβλημάτων που σχετίζονται με την υπερφόρτωση στην εργασία ως επαγγελματικών ασθενειών, εν τέλει και οι δύο ρυθμίσεις απορρίφθηκαν κατόπιν της εισαγωγής τους προς ψήφιση το 2018, ενώ είχε προηγηθεί και η απόρριψη της ιδέας ρύθμισης του ζητήματος στον λεγόμενο νόμο Rebsamen το 2015.

Επανερχόμενοι στο ελληνικό δίκαιο κρίνουμε σκόπιμο να διευκρινίσουμε τα εξής: ασφαλώς και στον παρόντα χρόνο το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης δεν εφάπτεται ούτε με το καθεστώς του εργατικού ατυχήματος ούτε με εκείνο της επαγγελματικής ασθένειας. Και για τη δεύτερη περίπτωση τα πράγματα είναι απλά. Η ανάγκη για αναθεώρηση τόσο σε ευρωπαϊκό

<sup>532</sup>Χρήζει υπενθύμισης σε αυτό το σημείο πως μερίδα της επιστημονικής κοινότητας που μελετά το σύνδρομο διαχωρίζει τα στάδια εξέλιξης του βλ. γι' αυτό σελ. 66-67 ανωτέρω

<sup>533</sup>[https://www.who.int/mental\\_health/evidence/burn-out/en/](https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/)

<sup>534</sup>Βλ. Eurofoundation, όπ.π., σ. 7

<sup>535</sup>Βλ. Eurofoundation, όπ.π., σ. 9

<sup>536</sup>Βλ. Eurofoundation, όπ.π., σ. 9

<sup>537</sup>Βλ. D. Castel, όπ.π., σελ. 42 επ.

<sup>538</sup>Βλ. άρθρο 461-1 του Κώδικα Κοινωνικής Ασφάλειας (Code de la securite sociale)

όσο και σε εθνικό πλαίσιο της λογικής κατάρτισης των καταλόγων επαγγελματικών ασθενειών είναι προφανής. Σε μία τέτοια περίπτωση το ζήτημα θα λυνόταν με τη συμπερίληψη του συνδρόμου σε μία επικαιροποιημένη και ανταποκρινόμενη στο σημερινό εργασιακό γίνεσθαι λίστα. Όσον αφορά, όμως, στο καθεστώς του εργατικού ατυχήματος τα πράγματα μοιάζουν να είναι πιο περίπλοκα. Ένας εργαζόμενος, ο οποίος θα διαγνωστεί ως πάσχων εκ του συνδρόμου και θα καταστήσει το γεγονός αυτό εις γνώση του εργοδότη του, εύλογα προσμένει την αντίδραση του εργοδότη του στην επενέργεια του κινδύνου. Αν η αντίδραση αυτή δεν υπάρξει, τότε πιθανώς να προσλαμβάνουν οι αναλλοίωτες συνθήκες απασχόλησης το χαρακτήρα του βίαιου και αιφνίδιου συμβάντος ως ανυπόφορες για έναν εργαζόμενο, ο οποίος αδυνατεί να παράσχει την εργασία του υπό τις ίδιες συνθήκες, οι οποίες θα κρίνονταν ως κανονικές σε πρωθύστερο χρόνο. Τότε μάλλον οι συνθήκες αυτές ως εξαιρετικά δυσμενείς είτε επιδεινώνουν ραγδαία μία προϋφιστάμενη ασθένεια, αν ήθελε υποθεθεί πως γίνεται δεκτός αυτός ο χαρακτηρισμός της, ώστε να θεωρούνται εργατικό ατύχημα είτε όλες οι συνθήκες εργασίας που αποδεικνύεται να τελούν σε αιτιώδη σχέση με την εκδήλωση του συνδρόμου από κοινού με τις συνέπειες του συνθέτουν εν προκειμένω την έννοια του βίαιου και αιφνίδιου γεγονότος, με συνέπεια να μπορεί να γίνει λόγος για εργατικό ατύχημα. Ιδιαίτερη έμφαση πρέπει να δοθεί στην πλήρη και άνευ αμφιβολιών γνώση του εργοδότη για την ιατρική πιστοποίηση εμφάνισης του συνδρόμου καθώς δεν είναι δυνατόν να απαιτείται η μεταβολή των συνθηκών της εργασίας του μισθωτού προς όφελος και προστασία της υγείας του από τη στιγμή που δεν έχει περιέλθει εις γνώση του εργοδότη ο συγκεκριμένος κίνδυνος. Σε τέτοιες περιπτώσεις η αφηρημένη κατά κάποιο τρόπο υποχρέωση προνοίας του εργοδότη λαμβάνει συγκεκριμένο περιεχόμενο και για αυτό δεν είναι δυνατό να απαιτείται η δράση χωρίς να έχει προηγηθεί ενημέρωση από τη μεριά του εργαζομένου. Η θέση μας αυτή επιβεβαιώνεται και εντοπίζεται και στη νομολογία του Αρείου Πάγου<sup>539</sup>.

Άλλη βάση για την υπαγωγή του συνδρόμου στην έννοια του εργατικού ατυχήματος θα μπορούσε να είναι η σύνδεση της εκδήλωσής του με τη διάπραξη αυτοκτονίας ή ενδεχομένως και αυτοτραυματισμού. Όπως αναφέρθηκε ανωτέρω, η διάπραξη αυτοκτονίας χωρίς εκείνη να συνδέεται με τις εργασιακές συνθήκες δεν δύναται να χαρακτηριστεί ως εργατικό ατύχημα λόγω της διακοπής της αιτιώδους διαδρομής ανάμεσα στην εργασία και το αποτέλεσμα. Εάν, όμως, οι συνθήκες εργασίας είναι τέτοιες ώστε να οδηγήσουν στην εκδήλωση του συνδρόμου και επακολουθήσει αυτοκτονία ή απόπειρα αυτής, τότε δεν αποκλείεται να έχουμε μπροστά μας μία περίπτωση εργατικού ατυχήματος. Ενδιαφέρον στο συγκεκριμένο σημείο παρουσιάζει απόφαση του Εφετείου Ιωαννίνων<sup>540</sup> η οποία αναγνώρισε απόπειρα αυτοκτονίας ως εργατικό ατύχημα λόγω της αφόρητης ψυχολογικής πίεσης που προκλήθηκε στην εργαζόμενη από διαδοχικά περιστατικά επιθετικής και βίαιης συμπεριφοράς εκ μέρους του εργοδότη της. Όπως αναφέρεται χαρακτηριστικά στο σκεπτικό της απόφασης<sup>541</sup> «Το ατύχημα αυτό ανεξάρτητα από το ότι οφειλόταν σε πράξη εκούσια της εργαζόμενης ενάγουσας έχει κατά την κρίση του δικαστηρίου τον χαρακτήρα του αυτοτραυματισμού της ως εργατικού ατυχήματος. Τούτο διότι επήλθε από αιφνίδιο και βίαιο συμβάν κατά την εκτέλεση της εργασίας της ενάγουσας και εξ' αφορμής αυτής, που δεν θα λάμβανε χώρα χωρίς την εργασία της και την εκτέλεση υπό τις δεδομένες συνθήκες και περιστάσεις εκτέλεσης αυτής. Είναι ανεξάρτητο από την ιδιοσυστασία του οργανισμού της ενάγουσας και αποτέλεσμα ιδιαίτερων πραγματικών συνθηκών και περιστάσεων που προεκτέθηκαν, που δεν θα υπήρχαν χωρίς την εργασία της».

<sup>539</sup>Βλ. ΑΠ 1602/2012, ΕΕργΔ 2014, σ. 286 επ.

<sup>540</sup>Βλ. ΕφΙωαν 182/2011, ΕΕργΔ 2012, σελ. 167 επ.

<sup>541</sup>Βλ. ΕφΙωαν 182/2011, ΕΕργΔ 2012, σελ. 173-174



Η ανωτέρω υπόθεση εργασίας μας αποκτά αυτόματα ιδιαίτερη σημασία για δύο λόγους: i) λόγω της συνεχώς αυξανόμενης εκδήλωσης του φαινομένου σε όλους τους εργασιακούς χώρους και ii) της σύνδεσης του συνδρόμου με αυτοκτονικές τάσεις σύμφωνα με μελέτες, όπως προαναφέρθηκε. Σε μία τέτοια περίπτωση η μεριά του εργαζομένου καλείται να αποδείξει τα περιστατικά εκείνα εντός του εργασιακού χώρου τα οποία οδήγησαν στην εκδήλωση του συνδρόμου καθώς και εκείνα που υποδεικνύουν τη φθορά του στο άτομο. Αποτέλεσμα της φθοράς θα πρέπει επίσης να αποδειχθεί πως ήταν η απόπειρα αυτοκτονίας ή αυτοτραυματισμού. Βέβαια, μάλλον δεν αρκεί η ποσότητα των ενδείξεων αλλά η ποιότητά τους, μια και η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να συνιστά ένα πολυπαραγοντικό φαινόμενο, ωστόσο δεν παύει να έχει συγκεκριμένα εξωτερικά γνωρίσματα στην πλειονότητα των περιπτώσεων.

### ***Αξιώσεις επί εργατικού ατυχήματος***

Σε περίπτωση που το σύνδρομο burnout χαρακτηριζόταν ως εργατικό ατύχημα -υπό τις άνωθι εκτεθείσες συνθήκες- ισχύει καταρχήν το σύστημα αντικειμενικής ευθύνης που καθιερώνει ο ν. 551/1915, υιοθετώντας έτσι τη λεγόμενη θεωρία του επαγγελματικού κινδύνου τον οποίο φέρει σε κάθε περίπτωση ο εργοδότης<sup>542</sup>. Στην πράξη η αποζημίωση αυτή του 551 οφείλεται μόνο σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ. Η απαλλαγή του εργοδότη σε περίπτωση που ο εργαζόμενος είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ εδράζεται στη θέση πως παρέχεται ένα αντάλλαγμα για τις ασφαλιστικές εισφορές που καταβάλλει ένας συνεπής εργοδότης, εκ των οποίων ένα μέρος σχετίζεται με την πιθανότητα εκδήλωσης εργατικού ατυχήματος<sup>543</sup>. Βέβαια, η απαλλαγή αυτή νοείται μόνο σε περίπτωση που στο πρόσωπο του εργοδότη αποδίδεται αμέλεια, ακόμη και ειδική, αναφορικά με το αποτέλεσμα. Σε περίπτωση που το ατύχημα οφείλεται σε δόλο του εργοδότη ή προστήσαντος αυτού προσώπου, τότε υποχρεούται να καταβάλει αποζημίωση, η οποία συνίσταται στη διαφορά του ποσού της αποζημίωσης που οφείλεται στο μισθωτό κατά το κοινό δίκαιο και στο ποσό που κατέβαλε το ΙΚΑ<sup>544</sup>. Βέβαια σε μία τέτοια περίπτωση ή σε περίπτωση ειδικής αμέλειας περί ειδικών διατάξεων για την υγιεινή και την ασφάλεια ο νόμος 551 δίνει τη δυνατότητα (άρθρο 16) να ασκηθεί εκλεκτικά είτε το δικαίωμα για αποζημίωση που προβλέπει ο ίδιος είτε εκείνο του κοινού αστικού δικαίου δυνάμει των διατάξεων περί αδικοπραξίας. Η αξίωση για ηθική βλάβη ή ψυχική οδύνη διατηρείται σε κάθε περίπτωση ακόμη και συνδρομής απλής αμέλειας του εργοδότη, αφού η διάταξη του άρθρου 16 αναφέρεται μόνον στην επιδίκαση αποζημίωσης για περιουσιακή ζημία<sup>545</sup>. Εάν μεσολαβήσει αμέλεια εκ μέρους του παθόντα εργαζόμενου, τότε το δικαστήριο μπορεί κατόπιν ενστάσεως του εργοδότη να μειώσει το ποσό της οφειλόμενης αποζημίωσης. Η ειδική αυτή ρύθμιση του άρθρου 16 εκτοπίζει τη γενικότερη διάταξη του άρθρου 300 ΑΚ.

### ***Μία διαπίστωση***

Τόσο οι διατάξεις για το εργατικό ατύχημα όσο και εκείνες για την επαγγελματική ασθένεια δυσκολεύονται πολύ να καλύψουν διάφορους σύγχρονους κινδύνους που εγκυμονούν οι παρούσες συνθήκες εργασίας. Το εργασιακό άγχος και οι πολλές και ποικίλες παρενέργειές του, όπως το burnout, αποτελούν ένα πρόβλημα που δεν μπορεί πλέον να αντιμετωπίζεται ως μέρος των κινδύνων αλλά ως μία ραγδαίως αναπτυσσόμενη πηγή τους. Έως ότου, λοιπόν, προκύψει μία αναμόρφωση-επικαιροποίηση της υφιστάμενης νομοθεσίας σε εθνικό και διεθνές πλαίσιο<sup>546</sup>,

<sup>542</sup>Βλ. Κ. Ρούσσο, *όπ.π.*, 866

<sup>543</sup>Βλ. Γ. Μικρούδη, *όπ.π.*, σ. 115

<sup>544</sup>Βλ. Γ. Μικρούδη, *όπ.π.*, σ. 116

<sup>545</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, *όπ.π.*, σ. 953

<sup>546</sup>Βλ. Γ. Μικρούδη, *όπ.π.*, σ. 75 όπου παραθέτονται ενδιαφέροντα στοιχεία που συνηγορούν υπέρ της ανάγκης αναμόρφωσης του καθεστώτος των επαγγελματικών ασθενειών.

τότε μόνο υπό συγκεκριμένες και δύσκαμπτες προϋποθέσεις μπορεί να παρακαμφθεί το *prima facie* ανυπέρβλητο εμπόδιο υπαγωγής του συνδρόμου στις διατάξεις περί εργατικού ατυχήματος.

## VI. Το σύνδρομο και ο σπουδαίος λόγος των άρθρων 657 και 672 ΑΚ

### **Η διάταξη του άρθρου 657 ΑΚ**

Μία από τις ρυθμίσεις που αποκλίνει από τις προβλέψεις του γενικού ενοχικού δικαίου περί αμφοτεροβαρών συμβάσεων είναι εκείνη της διάταξης του άρθρου 657 ΑΚ. Σύμφωνα με αυτή «ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωσή του για το μισθό, αν ύστερα από δεκαήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας εμποδίζεται να εργαστεί από σπουδαίο λόγο που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του». Η ρύθμιση αυτή εισάγει μία εξαίρεση από τον κανόνα της κοινής απαλλαγής των μερών (380 ΑΚ) σε περίπτωση ανυπαίτιας αδυναμίας παροχής εκ μέρους ενός εκ των συμβαλλομένων. Ο εργαζόμενος δεν δύναται να παράσχει εργασία, αλλά διατηρεί την αξίωσή του για μισθό (για περιορισμένο πάντα χρονικό διάστημα) και ο κίνδυνος της αντιπαροχής του επιρρίπτεται στον εργοδότη<sup>547</sup>. Η διάταξη αυτή εισάγει μία εξαίρεση και δικαιολογείται από καθαρά κοινωνικούς λόγους ως μέτρο πρόνοιας υπέρ των εργαζομένων<sup>548</sup>.

Για την ενεργοποίηση της διάταξης αυτής απαιτείται σωρευτικά να συντρέχουν οι εξής προϋποθέσεις<sup>549</sup>: α) να υπάρχει σύμβαση εργασίας έστω και άκυρη β) να έχει παρασχεθεί εργασία για τουλάχιστον ένα δεκαήμερο. Ο όρος αυτός έχει να κάνει με τουλάχιστον δεκαήμερη παροχή εργασίας και όχι συμπλήρωση δέκα ημερών από τη σύναψη της σύμβασης<sup>550</sup> γ) να υπάρχει κώλυμα του εργαζομένου προς παροχή εργασίας και το κώλυμα αυτό να οφείλεται σε σπουδαίο λόγο και δ) να μην οφείλεται ο σπουδαίος λόγος σε υπαιτιότητα του εργαζομένου.

Το κώλυμα συνιστά ένα γεγονός που παρεμποδίζει τον εργαζόμενο να παρέχει την εργασία του ή καθιστά την παροχή εργασίας ιδιαίτερα επαχθή για τον εργαζόμενο ώστε να μην είναι νοητό κατά την καλή πίστη να απαιτηθεί η παροχή αυτής εκ μέρους του<sup>551</sup>. Ο σπουδαίος λόγος καλύπτει περιστατικά που αφορούν στο πρόσωπο του μισθωτού αλλά και αντικειμενικά εμπόδια κείμενα εκτός της σφαίρας επιρροής του εργαζομένου χωρίς όμως να απαιτείται να πρόκειται και απαραίτητα για περιστατικό ανωτέρας βίας<sup>552</sup>. Αναφορικά με την έλλειψη υπαιτιότητας γίνεται δεκτό πως -του νόμου μη διακρίνοντος- η υπαιτιότητα καταλαμβάνει το δόλο αλλά και κάθε μορφή αμέλειας<sup>553</sup>. Ωστόσο, ορθά παρατηρείται<sup>554</sup> πως η έλλειψη υπαιτιότητας δεν αποκλείει πλήρως τη διαβάθμιση της ευθύνης. Σε διαφορετική περίπτωση ελλοχεύει ο κίνδυνος να αποδίδονται και συνήθεις ασθένειες σε πταίσμα του εργαζομένου και αποτέλεσμα θα είναι να καταστεί ανενεργή μία διάταξη με ξεκάθαρο κοινωνικό πρόσημο<sup>555</sup>. Η ανακοίνωση του

<sup>547</sup>Βλ. Δ. Γούλα, «Η έννοια του σπουδαίου λόγου στη σύμβαση εργασίας» σε Γ. Καρύμπαλη - Τσίπτσιου/Κ. Παπαδημητρίου (επιμ.) «Το εργατικό και το αστικό δίκαιο σε ανοικτό διάλογο», 17<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο της ΕΔΕΚΑ, 2019, σ. 253

<sup>548</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, *όπ.π.*, σ. 929

<sup>549</sup>Βλ. για τις προϋποθέσεις Α. Μωραΐτη, Άρθρο 657 σε Ι. Καρακώστα, «Αστικός Κώδικας Ερμηνεία – Σχόλια-Νομολογία», Τόμος Πέμπτος, 2011, σελ. 878-870

<sup>550</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, *όπ.π.*, σ. 933

<sup>551</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, *όπ.π.*, σ. 931

<sup>552</sup>Βλ. Ι. Κουκιάδη, *όπ.π.*, σ. 678, Ι. Ληξουριώτη, *όπ.π.*, σ. 426

<sup>553</sup>Βλ. Β. Βαθρακοκοίλη, «Ερμηνεία Νομολογία ΑΚ», Τόμος Γ', Ημίτομος Β', 2005, σ. 324

<sup>554</sup>Βλ. Ι. Κουκιάδη, *όπ.π.*, σ. 678

<sup>555</sup>Βλ. Ι. Κουκιάδη, *όπ.π.*, σελ. 678-679 ο οποίος κάνει λόγο για συνεκτίμηση εν συνόλω του κωλύματος, του σπουδαίου λόγου καθώς και της έλλειψης υπαιτιότητας

κωλύματος στον εργοδότη πρέπει να γίνει αμέσως αφού περιέλθει εις γνώση του εργαζόμενου<sup>556</sup>.

Κατά την απολύτως κρατούσα θέση<sup>557</sup> η ασθένεια αποτελεί το κατ' εξοχήν παράδειγμα συνδρομής σπουδαίου λόγου που καθιστά αδύνατη ή ιδιαίτερα επιβλαβή την παροχή εργασίας<sup>558</sup>. Το σύνδρομο Burnout, όπως είδαμε, δεν είναι βέβαιο πως στη χώρα μας θα μπορούσε ακόμη να χαρακτηριστεί ως ασθένεια. Ωστόσο είναι αυτό το στοιχείο που έχει εν προκειμένω βαρύνουσα σημασία; Κατά τη γνώμη μας μεγαλύτερο αξιολογικό βάρος έχει εδώ η οποιαδήποτε ιατρική πιστοποίηση πως ο εργαζόμενος είναι πάσχων αυτού και, συνεπώς, βρίσκεται σε θέση αδυναμίας αναφορικά με την παροχή της εργασίας του. Σε μία τέτοια περίπτωση δικαιολογείται η μη παροχή εργασίας με παράλληλη καταβολή αποδοχών για τα προβλεπόμενα στο νόμο διαστήματα είτε προς παρακολούθηση του προβλήματος είτε ακολουθώντας ιδιαίτερες οδηγίες προς διαχείριση ή αντιμετώπισή του (π.χ. μία σύντομη αποχή από την εργασία, κατάρτιση προγράμματος αντιμετώπισης σε συνεργασία με κάποιον ειδικό, συμμετοχή σε κατασταλτική φάση αποθεραπείας κλπ.). Πιθανώς σε ορισμένες περιπτώσεις η παροχή εργασίας να μην καθίσταται παντελώς αδύνατη (αναλόγως σε τι στάδιο βρίσκεται η εκδήλωση της εξουθένωσης μπορεί να καθίσταται και απολύτως αδύνατη), αλλά και υπό αυτές τις συνθήκες ενδεχομένως να αποδεικνύεται εξαιρετικά επιβλαβής για τον εργαζόμενο. Χρήσιμη στην προκειμένη περίπτωση ίσως αποδεικνύεται και η διδασκαλία του Αστικού Δικαίου περί της λεγόμενης ηθικής ή ψυχικής αδυναμίας παροχής<sup>559</sup>. Εκείνη πρέπει να γίνει δεκτή όταν κατά την καλή πίστη προκύπτει υπέρβαση των ορίων της ψυχικής αντοχής του οφειλέτη<sup>560</sup>. Ένα καθεστώς ακραίας συναισθηματικής εξάντλησης και απώλειας ενδιαφέροντος προς εργασία θα καθιστούσε ανεπίτρεπτη κατά την καλή πίστη την απαίτηση προς παροχή εργασίας.

Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται και εδώ οι ρυθμίσεις της διάταξης του άρθρου 658 ΑΚ αναφορικά με τα χρονικά διαστήματα για τα οποία απαιτείται η αξίωση για καταβολή του μισθού σε περίπτωση εμφάνισης κωλύματος. Ως βάση λαμβάνεται το υπηρεσιακό και όχι το ημερολογιακό έτος, ενώ σε περίπτωση εμφάνισης περισσότερων κωλυμάτων εντός του ίδιου έτους τότε κατά την κρατούσα άποψη η υποχρέωση του εργοδότη εξαντλείται με την καταβολή μισού ή ενός ολόκληρου μισθού αναλόγως για κάθε έτος<sup>561</sup>. Επίσης ο εργοδότης μπορεί να παρακρατήσει και ποσά που καταβλήθηκαν στον εργαζόμενο δυνάμει υποχρεωτικής κατά το νόμο ασφάλισης (657§2).

### ***Ο σπουδαίος λόγος της 672 ΑΚ***

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου αποκλίνει από το παραδοσιακό πρότυπο της σύμβασης αορίστου χρόνου. Αυτό δικαιολογεί και το διαφορετικό καθεστώς ως προς τη λύση της λόγω καταγγελίας. Πάντα, βέβαια, μπορεί να λυθεί είτε λόγω παρόδου του χρόνου για τον οποίο συνήφθη είτε με ενδιάμεση νέα συμφωνία των μερών προς λύση της<sup>562</sup>. Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 672 ΑΚ «Καθένα από τα μέρη έχει δικαίωμα σε κάθε περίπτωση να καταγγείλει οποτεδήποτε τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο, χωρίς να τηρήσει προθεσμία. Το

<sup>556</sup>Βλ. Β. Βαθρακοκόιλη, *όπ.π.*, σ. 324

<sup>557</sup>Βλ. Κ. Λαναρά, «Ασθένεια μισθωτών : Δικαιώματα και υποχρεώσεις εργοδοτών και εργαζομένων», ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ 1/2007, σ. 31, Ι. Κουκιάδη, *όπ.π.*, σ. 678, Δ. Ζερδελή, *όπ.π.*, σ. 931, Γ. Λεβέντη – Κ. Παπαδημητρίου, *όπ.π.*, 553, ΕφΠειρ 917/1996, ΔΕΝ 1999, σ. 199

<sup>558</sup>Βλ. Χ. Γκούτο, «Κωλύματα εργασίας κατά τα άρθρα 657, 658 ΑΚ», ΔΕΝ, 2005, σ. 901

<sup>559</sup>Βλ. Μ. Σταθόπουλο, «Γενικό Ενοχικό Δίκαιο», 2018, σ. 1293

<sup>560</sup>Βλ. Α. Γεωργιάδη, «Ενοχικό Δίκαιο- Γενικό Μέρος», 2015, σ. 279

<sup>561</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, *όπ.π.*, σ. 933 με τις εκεί περαιτέρω παραπομπές

<sup>562</sup>Βλ. Ι. Κουκιάδη, *όπ.π.*, σ. 1109

δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να αποκλειστεί με συμφωνία». Πρόκειται για μία διάταξη αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου από την οποία δεν χωρεί ουδεμία απόκλιση ούτε επί τα χείρω ούτε επί τα βελτίω για τον εργαζόμενο κατόπιν συμφωνίας<sup>563</sup>, ενώ πρόκειται για διάταξη που αποτελεί φραγμό και στη συλλογική αυτονομία (άρθρο 7§3 ν. 1876/1990).

Ο σπουδαίος λόγος αποτελεί μία αόριστη νομική έννοια που συναντάται και αλλού στο πλέγμα του Αστικού Κώδικα και του ιδιωτικού δικαίου. Όταν αναφερόμαστε σε σπουδαίο λόγο, συνήθως αναφερόμαστε σε περιστατικά αυξημένης βαρύτητας που δικαιολογούν είτε τη λύση μιας έννομης σχέσης, είτε την απαλλαγή ενός προσώπου από νομική υποχρέωση, είτε τη χορήγηση άδειας από το δικαστήριο για ορισμένη ενέργεια<sup>564</sup>.

Η διάταξη αναφέρεται στο δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και καταρχήν από τη γραμματική της διατύπωσή μοιάζει να αφορά ευθέως σε κάθε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Μία βαθύτερη ενασχόληση με το καθεστώς καταγγελίας της σύμβασης αορίστου χρόνου (νόμοι 2112/1920 και 3198/1955) ενδεχομένως να δημιουργήσει την εικόνα πως ίσως να μην εκτείνεται στις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, ωστόσο κάτι τέτοιο κρίνεται εσφαλμένο από τη στιγμή που και στη σύμβαση αορίστου χρόνου τυγχάνουν εκτίμησης οι αξιολογήσεις που ενσωματώνει η ρύθμιση αυτή, όταν υφίσταται σπουδαίος λόγος και δικαιολογεί άμεση λύση της σύμβασης<sup>565</sup>.

Η διάταξη δεν καθορίζει σε τι συνίσταται ο σπουδαίος λόγος. Με τη χρησιμοποίηση της γενικής ρήτρας παρέχεται στο δικαστή το δικαίωμα να εκτιμήσει ευρέως τα υπό κρίση πραγματικά περιστατικά και να κρίνει για τη συνδρομή ή όχι σπουδαίου λόγου. Για αυτό και πρόκειται για μία νομική έννοια που ελέγχεται αναιρετικά<sup>566</sup>. Κατά την πάγια πλέον διατύπωση της ελληνικής νομολογίας<sup>567</sup> σπουδαίο λόγο συνιστούν ένα ή περισσότερα περιστατικά, τα οποία αντικειμενικά κρινόμενα καθιστούν στη συγκεκριμένη περίπτωση μη ανεκτή για τον καταγγέλλοντα τη συνέχιση της σύμβασης σύμφωνα και με την καλή πίστη και τα χρηστά συναλλακτικά ήθη. Στην έννοια του σπουδαίου λόγου αντανακλάται η γενικότερη πεποίθηση πως δεν απαιτείται στο όνομα της καλής πίστης η με πάση θυσία τήρηση των συμφωνηθέντων αλλά πάντα τίθεται ένα όριο θυσίας, το οποίο συγκεκριμενοποιείται σε κάθε περίπτωση από το δικαστή και η υπέρβασή του οποίου δεν μπορεί να αξιωθεί<sup>568</sup>.

Η σπουδαιότητα του λόγου θα κριθεί όχι γενικά και αφηρημένα αλλά στην κρινόμενη περίπτωση συναξιολογούμενη με τις ιδιαιτερότητές της. Περιστάσεις όπως η θέση των μερών στη σύμβαση, το είδος της επιχείρησης, η θέση του εργαζομένου στην επιχείρηση, το υπολειπόμενο διάστημα μέχρι τη λήξη της σύμβασης και άλλες θα συναξιολογηθούν κατά την εκτίμηση του λόγου<sup>569</sup>. Χρήζει αναφοράς το γεγονός πως για τη θεμελίωση σπουδαίου λόγου δεν απαιτείται η ύπαρξη υπαιτιότητας του αντισυμβαλλομένου<sup>570</sup>, ενώ κατά μία άποψη το πταίσμα του αντισυμβαλλομένου πρέπει να αποτελεί τον ένα υπό κρίση συντελεστή προς διάγνωση του σπουδαίου λόγου<sup>571</sup>. Έλλειψη πταίσματος δεν απαιτείται ως όρος ούτε από τη

---

<sup>563</sup>Βλ. Β. Βαθρακοκοίλη, *όπ.π.*, σ. 510

<sup>564</sup>Βλ. Δ. Γούλα, *όπ.π.*, σ. 223

<sup>565</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, *όπ.π.*, σ. 1459

<sup>566</sup>Βλ. Κ. Ρίζο, «Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου», 2016, σ. 20

<sup>567</sup>Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 255/2006, ΔΕΕ 2006, σ. 813, ΑΠ 715/2008, ΔΕΝ 2009, σ. 1273

<sup>568</sup>Βλ. Κ. Ρίζο, *όπ.π.*, σ. 20

<sup>569</sup>Βλ. Β. Βαθρακοκοίλη, *όπ.π.*, σ. 516

<sup>570</sup>Βλ. ΑΠ 688/2007, ΔΕΕ 2008, σ. 93 όπου αναφέρεται η έλλειψη του στοιχείου της κύρωσης στην έκτακτη καταγγελία

<sup>571</sup>Βλ. Χ. Σταμέλο, Άρθρο 672 σε Ι. Καράκωστα, «Αστικός Κώδικας Ερμηνεία – Σχόλια- Νομολογία», Τόμος Πέμπτος, 2011, σ. 983, Δ. Ζερδελή, *όπ.π.*, σ. 1473

μεριά του καταγγέλλοντος, καθώς σε διαφορετική περίπτωση ο καταγγέλλων θα μπορούσε να επικαλεστεί μόνον περιπτώσεις τυχηρών ή ανωτέρας βίας<sup>572</sup>.

Ο σπουδαίος λόγος αφ' ής στιγμής υπάρχει δεν λύνει αυτόματα τη σύμβαση εργασίας. Αντιθέτως θα πρέπει να περιέλθει εις γνώση του αντισυμβαλλομένου με σαφή δήλωση, η οποία δεν απαιτείται να λάβει συγκεκριμένο τύπο, όπως δεν απαιτείται και η τήρηση συγκεκριμένης προθεσμίας<sup>573</sup>. Μπορεί να μην υπάρχει υποχρέωση εκ του νόμου προς ανακοίνωση του λόγου της καταγγελίας, ωστόσο εκφράζουμε τη γνώμη πως μία τέτοια υποχρέωση πηγάζει από την καλή πίστη<sup>574</sup>, ειδικά όταν μιλάμε για τη διακοπή σύμβασης με συγκεκριμένο «προσδόκιμο ζωής», η οποία ενδεχομένως εξυπηρετεί και πολύ συγκεκριμένα προσδιοριζόμενα συμφέροντα των μερών (όπως π.χ. η αναπλήρωση ενός εργαζόμενου για ένα διάστημα). Σε κάθε περίπτωση, όμως, τα περιστατικά που συνθέτουν το σπουδαίο λόγο πρέπει να έχουν λάβει χώρα σε χρόνο προγενέστερο της άσκησης του δικαιώματος<sup>575</sup>.

### ***H συγκεκριμενοποίηση του σπουδαίου λόγου και το σύνδρομο Burnout***

Γίνεται μία βασική διάκριση των σπουδαίων λόγων<sup>576</sup> αφενός σε εκείνους που σχετίζονται με αθέτηση συμβατικών υποχρεώσεων εκ μέρους ενός συμβαλλομένου (υποκειμενικοί σπουδαίοι λόγοι) και αφετέρου εκείνων που ανεξάρτητα από την προέλευσή τους και την ύπαρξη υπαιτιότητας καθιστούν αδύνατη τη συνέχιση της σύμβασης (αντικειμενικοί σπουδαίοι λόγοι). Ο δικαστής καλείται από τη μία μεριά να αξιολογήσει το άξιο προστασίας συμφέρον του λήπτη της καταγγελίας να συνεχιστεί κανονικά μέχρι τη λήξη της καθορισμένης διάρκειάς της και από την άλλη μία δυσβάσταχτη κατάσταση για τον καταγγέλλοντα, εφόσον δεν καταφέρει να αποδεσμευτεί από τη σύμβαση<sup>577</sup>. Με άλλη διατύπωση, η συνδρομή σπουδαίου λόγου καταγγελίας δεν ταυτίζεται με την ίδια την ύπαρξη συμφέροντος για πρόωρη λύση της σύμβασης, το οποίο ενδεχομένως περιορίζεται από αντίπαλα συμφέροντα, αλλά αποτυπώνει το αποτέλεσμα της συνολικής στάθμισης όλων των εμπλεκόμενων συμφερόντων<sup>578</sup>, δηλαδή και του άξιου προστασίας συμφέροντος προς συνέχιση της σύμβασης που διατηρεί η άλλη μεριά. Απόλυτοι λόγοι καταγγελίας που καθιστούν περιττή τη στάθμιση συμφερόντων δεν υπάρχουν<sup>579</sup>.

Όπως είδαμε και παραπάνω, για τη θεμελίωση του σπουδαίου λόγου αρκεί και ένα περιστατικό ιδιαίτερης βαρύτητας, ωστόσο μπορεί και να προκύπτει ως αποτέλεσμα της συναξιολόγησης διάφορων επιμέρους περιστατικών ή περιστάσεων. Κρίνουμε σκόπιμο να παραθέσουμε μία σειρά από περιπτώσεις όπου έγινε ή γίνεται δεκτό πως συντρέχει σπουδαίος λόγος καταγγελίας προς μία ευρύτερη συστηματοποίηση των περιπτώσεων.

Ως προς τον εργοδότη τον συνηθέστερο στην πράξη σπουδαίο λόγο προς καταγγελία της σύμβασης αποτελούν οι παραβάσεις συμβατικών υποχρεώσεων εκ μέρους του εργαζόμενου<sup>580</sup>. Θεωρούμε ορθή τη γνώμη πως δεν αρκεί οποιαδήποτε παράβαση υποχρέωσης, αλλά θα πρέπει και εκείνη να θεωρείται ουσιώδης κατά τις περιστάσεις υπό τις οποίες έλαβε χώρα<sup>581</sup>. Συναφής

<sup>572</sup>Βλ. Χ. Σταμέλο, *όπ.π.*, σ. 983

<sup>573</sup>Βλ. Κ. Ρίζο, *όπ. π.*, σ. 19

<sup>574</sup>Σύμφωνος με την άποψη αυτή και ο Κουκιάδης βλ. *όπ.π.*, σ. 1113

<sup>575</sup>Βλ. Β. Βαθρακοκοίλη, *όπ.π.*, σ. 516

<sup>576</sup>Βλ. Ι. Κουκιάδη, *όπ.π.*, σελ. 1115-1116, Κ. Ρίζο *όπ.π.*, σ. 21

<sup>577</sup>Βλ. Δ. Γούλα, *όπ.π.*, σ. 226

<sup>578</sup>Βλ. Δ. Γούλα, *όπ.π.*, σ. 226

<sup>579</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, *όπ.π.*, σ. 1477

<sup>580</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, *όπ.π.*, σελ. 1490 επ.

<sup>581</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, *όπ.π.*, σ. 1491, ΟΛΑΠ 10/1995, ΕΕργΔ 1996, σ. 374

λόγος με μία τέτοια παράβαση και συχνά προβαλλόμενος στην πράξη εκ μέρους του εργαζομένου είναι ο κλονισμός της εμπιστοσύνης προς το πρόσωπό του, χωρίς αυτό να σημαίνει πως για τη στοιχειοθέτηση του κλονισμού αυτού απαιτείται προηγουμένως και ουσιώδης παράβαση συμβατικών υποχρεώσεων<sup>582</sup>. Άλλη ομάδα περιπτώσεων είναι εκείνη κατά την οποία χωρίς υπαιτιότητα του μισθωτού γίνεται αδύνατη η παροχή εργασίας, όπως λ.χ. στην περίπτωση ασθένειας, αλλά και εδώ θα πρέπει να συνεκτιμηθούν και όλες οι περιστάσεις<sup>583</sup>. Τέλος υπάρχουν και οι λόγοι που συνδέονται με τη «ζωή» και τον οργανισμό της επιχείρησης όπως λ.χ. η λύση της σύμβασης λόγω πτώχευσης<sup>584</sup>.

Η συνδρομή σπουδαίου λόγου και η άσκηση του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας δυνάμει οικονομικοτεχνικών λόγων είναι ένα ζήτημα χαρακτηριζόμενο από το δίπολο κανόνας και εξαίρεση. Παρά τη διατύπωση του άρθρου 674 ΑΚ περί επιδίκασης εύλογης αποζημίωσης στον εργαζόμενο, αν ο σπουδαίος λόγος οφείλεται σε μεταβολή προσωπικών ή περιουσιακών σχέσεων του εργοδότη, γίνεται δεκτό<sup>585</sup> πως οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι δεν μπορούν στην πλειονότητα των περιπτώσεων να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο καταγγελίας. Δεδομένου μάλιστα ότι στη σύμβαση ορισμένου χρόνου τα μέρη αποβλέπουν εξ αρχής ιδιαίτερα στη χρονική διάρκεια της συμβάσεως και προϋπολογίζουν τη δυνατότητα δέσμευσής τους για το διάστημα αυτό, η μεταγενέστερη μεταβολή των οικονομικών συνθηκών, τις οποίες όφειλε να είχε υπολογίσει ο εργοδότης, δεν μπορεί να αποτελεί επαρκή και ικανή συνθήκη προς αποδέσμευσή του από τη σύμβαση<sup>586</sup>. Μόνο επί ακραίων περιπτώσεων, όπως το κλείσιμο της επιχείρησης ή άλλα φαινόμενα μη δυνάμενα να αποδοθούν στη σφαίρα οικονομικού κινδύνου του εργοδότη, μπορεί να γίνει δεκτό το αντίθετο συμπέρασμα<sup>587</sup>.

Ως προς τον εργαζόμενο μία ομάδα περιπτώσεων που θεμελιώνουν σπουδαίο λόγο μπορούν και εδώ να αποτελέσουν οι παραβάσεις συμβατικών υποχρεώσεων, όπως για παράδειγμα η σημαντική καθυστέρηση καταβολής του μισθού ή παράλειψη λήψεως όλων των απαραίτητων μέτρων για την υγιεινή και την ασφάλεια<sup>588</sup>, κάθε μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας<sup>589</sup>, λόγοι που ανάγονται στο πρόσωπό του (όπως ασθένεια) ή στις σχέσεις του (προσωπικοί - οικογενειακοί λόγοι)<sup>590</sup> κ.ο.κ.

Εντάσσοντας στην όλη προβληματική το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης κρίνουμε πως μπορεί να αποτελέσει σπουδαίο λόγο καταγγελίας τόσο για τη μεριά του εργαζόμενου όσο και για τη μεριά του εργοδότη. Από την προσεκτική επισκόπηση των γνωρισμάτων-εκδηλώσεων του συνδρόμου θα λέγαμε πως η ενδεχόμενη πιστοποίηση ενός εργαζομένου ως πάσχοντος μπορεί να δικαιολογήσει καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Η πλήρης «διάβρωση» της αφοσίωσης στην εργασία και την επιχείρηση, η αίσθηση αναποτελεσματικότητας, η κυνικότητα και η όλη εξάντληση όχι μόνον οδηγούν σε αδυναμία παροχής της συμφωνημένης εργασίας και εργασιακού αποτελέσματος, αλλά είναι δυνατόν να διαταράξουν και το εργασιακό κλίμα. Εξάλλου, έχει απασχολήσει την ελληνική νομολογία περίπτωση όπου κρίθηκε ως

<sup>582</sup>Βλ. ΑΠ 1177/1998, ΔΕΝ 1999, σ. 284

<sup>583</sup>Βλ. Ι. Κουκιάδη, *όπ.π.*, σελ. 1118-1119

<sup>584</sup>Άρθρο 34§2 ν. 3588/2007 όπου ορίστηκε ρητά πλέον όχι η αυτόματη λύση της σύμβασης αλλά η ύπαρξη σπουδαίου λόγου προς καταγγελία από το σύνδικο της πτώχευσης

<sup>585</sup>Βλ. Γ. Λεβέντη – Κ. Παπαδημητρίου, *όπ.π.*, σ. 941, Δ. Ζερδελή, *όπ.π.*, σ. 1505, Δ. Γούλα, *όπ.π.*, σ. 236

<sup>586</sup>Βλ. Δ. Γούλα, *όπ.π.*, σ. 236, βλ. ΑΠ 340/1993, ΔΕΝ 1993, σ. 990 όπου εντοπίζει κάποιους τη χαρακτηριστική διατύπωση: «ο εργοδότης, που φέρει τον κίνδυνο της επιχείρησής του, δεν μπορεί με την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας να επιρρίπτει τον κίνδυνο αυτό στον μισθωτό ή να προκαλέσει δυσμενείς συνέπειες γι' αυτόν από ενέργειες που ανάγονται στη σφαίρα της δικής του αποκλειστικά δραστηριότητας»

<sup>587</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, *όπ.π.*, σ. 1506

<sup>588</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, *όπ.π.*, σ. 1515

<sup>589</sup>Βλ. ΑΠ 907/2004, ΕλλΔνη 2005, σ. 1657

<sup>590</sup>Βλ. Χ. Σταμέλο, *όπ.π.*, σ. 984

σπουδαίος λόγος η έλλειψη ζήλου εκ μέρους του εργαζόμενου και η δημιουργία προβλημάτων στην επιχείρηση<sup>591</sup>.

Σε μία τέτοια περίπτωση αδυναμίας εκπλήρωσης υποχρέωσης λόγω συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης ενδεχομένως να τεθεί ζήτημα αποζημίωσης του εργοδότη εκ μέρους του εργαζόμενου, ωστόσο είναι δύσκολο να αποδοθεί πταίσμα στον εργαζόμενο. Εξάλλου, δεν μπορεί μία τέτοια περίπτωση να εξομοιωθεί με παραβίαση εκ μέρους του της υποχρέωσης πίστης για παράδειγμα<sup>592</sup>. Σε κάθε περίπτωση, όμως, επειδή πρόκειται για αξίωση καθαρά αποζημιωτικού χαρακτήρα, εφαρμόζεται η διάταξη 300 ΑΚ περί συντρέχοντος πταίσματος<sup>593</sup> και ο εργαζόμενος θα είχε τη δυνατότητα να θεμελιώσει τη συνυπαιτιότητα του εργοδότη αναφορικά με περιστατικά και καταστάσεις εντός του χώρου εργασίας, τα οποία συνέβαλαν στην εκδήλωση του συνδρόμου.

Σε αυτό το σημείο χρήζει υπενθύμισης το γεγονός πως η άσκηση του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας συνιστά το έσχατο μέσο για την ικανοποίηση των συμφερόντων του εργοδότη ως ένα εξαιρετικό δικαίωμα<sup>594</sup>. Η αρχή της ultima ratio που γίνεται γενικώς δεκτή στο ελληνικό δίκαιο της καταγγελίας, δεν χάνει τη σημασία της στη συγκεκριμένη περίπτωση. Τα περιστατικά που ο καταγγέλλων θα επικαλεστεί, για να θεμελιώσει το σπουδαίο λόγο που επιτάσσει τη λύση της σύμβασης, δεν αρκούν προς δικαιολόγηση της λύσης της, αν οι βλαπτικές επιδράσεις τους μπορούν να αντιμετωπιστούν με ηπιότερα μέσα<sup>595</sup>.

Αν αναλογιστούμε πως το σύνδρομο μπορεί να επηρεάσει με διαφορετική σφοδρότητα κάθε εργαζόμενο από κοινού με το γεγονός πως κάποιος εργαζόμενος μπορεί να διαγνωστεί σε πρώιμο στάδιο του συνδρόμου, είναι εύκολα αντιληπτό πως ενδεχομένως να υπάρχουν διαφορετικά μέσα αντιμετώπισης, όπως λόγου χάρη μία άδεια προς παρακολούθηση ή αποφόρτιση, η προσωρινή αλλαγή καθηκόντων, η μείωση του φόρτου εργασίας κ.ο.κ. Προς αυτή την κατεύθυνση ενδεχομένως να συνηγορεί υπέρ ή κατά και η υπολειπόμενη διάρκεια της σύμβασης<sup>596</sup>. Εάν απομένει σεβαστό διάστημα λαμβανομένης υπόψη της συνολικής διάρκειας και του ήδη παρελθόντος χρόνου, ενισχύεται η συζήτηση περί της εξέτασης όλων των εναλλακτικών μέσων. Σε κάθε περίπτωση και εδώ θα πρέπει να αξιολογηθούν όλοι οι παράγοντες, προκειμένου όχι μόνο να κριθεί η θεμελίωση του σπουδαίου λόγου, αλλά και το εάν έπρεπε να προτιμηθούν προηγουμένως ηπιότερα μέσα και ποια.

Εύλογη θα ήταν και η άσκηση του δικαιώματος της έκτακτης καταγγελίας εκ μέρους του εργαζόμενου. Ένα πρώτο υπόβαθρο θα μπορούσε να αποτελεί ενδεχόμενη συμβολή του εργοδότη στην εκδήλωση του φαινομένου λόγω αθέτησης υποχρεώσεων του από τη σύμβαση, όπως η παραβίαση της υποχρέωσης προνοίας και των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας<sup>597</sup>. Μία άλλη βάση δεν θα είχε να κάνει με πταίσμα του εργοδότη αλλά με αντικειμενική αδυναμία του εργαζόμενου να παρέχει πλέον την εργασία του. Άλλωστε δεν απαιτείται να συντρέχει πταίσμα στο πρόσωπο του αντισυμβαλλόμενου, αλλά η ύπαρξη του σπουδαίου λόγου μπορεί να εστιάζεται και μόνον στο πρόσωπο του καταγγέλλοντος ή σε τυχερό γεγονός-ανωτέρα βία<sup>598</sup>. Εάν, όμως, ο εργαζόμενος ισχυρίζεται και μπορεί να αποδείξει παραβίαση της υποχρέωσης

<sup>591</sup>Βλ. ΜΠρΘεσσ 3082/1997, ΔΕΝ 1997, σ. 284

<sup>592</sup>Βλ. Γ. Λεβέντη – Κ. Παπαδημητρίου, όπ., σ. 948

<sup>593</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, όπ.π., σ. 1523

<sup>594</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, όπ.π., σ. 1480

<sup>595</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, «Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας», 2002, σ. 118

<sup>596</sup>Βλ. αναλυτικά Δ. Ζερδελή, «Εργατικό Δίκαιο- Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», 2019, σελ 1486-1487

<sup>597</sup>Βλ. Κ. Ρίζο, όπ. π., σ. 22, Δ. Ζερδελή, «Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας», 2002, σ. 191

<sup>598</sup>Βλ. Ι. Ληξουριώτη, όπ. π., σ. 749, ΑΠ 2100/2015, ΔΕΝ 2015, σ. 542, ΑΠ 57/2015, ΕΕργΔ 2015, σ. 596

πρόνοιας και συνάφεια με την εκδήλωση του συνδρόμου, τότε ο εργοδότης μπορεί να υποχρεωθεί να καταβάλλει αποζημίωση δυνάμει της διάταξης του άρθρου 673 ΑΚ. Όπως ορθά έχει κατά τη γνώμη μας παρατηρηθεί<sup>599</sup>, και στην περίπτωση ασκήσεως του δικαιώματος εκ μέρους του εργαζομένου η καταγγελία πρέπει να αποτελεί το έσχατο μέσο παρότι η αξιολόγηση αυτή αποκτά μεγαλύτερη πρακτική σημασία όταν η καταγγελία λαμβάνει χώρα εκ μέρους του εργοδότη.

Σε κάθε περίπτωση η πάροδος αξιόλογου διαστήματος αφ' ής στιγμής ο έχων δυνητικά το δικαίωμα καταγγελίας έλαβε γνώση του σπουδαίου λόγου αποδυναμώνει το δικαίωμά του να καταγγείλει τη σύμβαση, διότι σιωπηρά τεκμαίρεται πως ο λόγος δεν αξιολογείται ως σπουδαίος<sup>600</sup>. Βέβαια θα πρέπει συνήθως να συντρέξουν και άλλα περιστατικά, τα οποία από κοινού με την αξιολογηθείσα καθυστέρηση καθιστούν καταχρηστική την εκ των υστέρων άσκηση του δικαιώματος<sup>601</sup>. Η αβεβαιότητα περί της συνέχισης της συμβάσεως που δημιουργείται, όταν συντρέχει σπουδαίος λόγος, μπορεί να θεμελιώσει και σιωπηρή παραίτηση από το δικαίωμα ασκήσεως του επί παρόδου σημαντικού χρονικού διαστήματος αδρανούς συμπεριφοράς, πράγμα διαφορετικό από προγενέστερη συμφωνία παραιτήσεως από αυτό που δεν επιτρέπεται λόγω του ότι έχουμε να κάνουμε με διάταξη αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου<sup>602</sup>.

### **VII. Η αξιοποίηση της αρχής της ultima ratio στην περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης αορίστου χρόνου**

Το δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας στο ελληνικό εργατικό δίκαιο γνωρίζει τυπικούς και ουσιαστικούς περιορισμούς. Στους τυπικούς περιορισμούς, όπως είναι γνωστό περιλαμβάνονται η τήρηση έγγραφου τύπου, η καταβολή αποζημιώσεως καθώς και η καταχώρηση της απασχόλησης του απολυόμενου στα τηρούμενα από το Ι.Κ.Α. μισθολόγια<sup>603</sup>. Η συνδρομή αυτών των όρων δεν καθιστά, όμως, αυτόματα νόμιμη τη διενέργεια μίας απόλυσης ούτε περιττό τον περαιτέρω έλεγχο της νομιμότητας της.

Η ελληνική νομολογία μέσω της διάταξης του άρθρου 281 ΑΚ έχει προβεί σε μία ισχυρή ενίσχυση του πλέγματος προστασίας εξετάζοντας αν τα κίνητρα ή οι λόγοι απόλυσης ξεπερνούν τον οικονομικό και κοινωνικό σκοπό του δικαιώματος. Γίνεται λόγος, λοιπόν, και για μία τέταρτη αρνητική ουσιαστική προϋπόθεση<sup>604</sup>. Μία συνιστώσα του επιχειρούμενου αυτού ελέγχου από τα δικαστήρια της ουσίας είναι και η υιοθέτηση της αρχής του εσχάτου μέσου (ultima ratio), η εξέταση δηλαδή του εάν οι λόγοι που υποκινούν την καταγγελία της σύμβασης την καθιστούν πράγματι αναγκαία<sup>605</sup>. Πρόκειται για έναν περιορισμό ο οποίος θεμελιώνεται στην αρχή της καλής πίστης, καθώς τα εύλογα συμφέροντα του εργαζομένου προς διατήρηση της θέσης εργασίας του δεν θα πρέπει να προσβάλλονται βάνανυσα<sup>606</sup>.

Στο υπό εξέταση ζήτημα του συνδρόμου Burnout χρήσιμα κρίνονται τα πορίσματα των ελληνικών δικαστηρίων αναφορικά με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας και της εμφάνισης ασθενείας στο πρόσωπο του εργαζομένου. Παρόμοιες περιπτώσεις περιέχουν

<sup>599</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, *όπ. π.*, σ. 121

<sup>600</sup>Βλ. Κ. Ρίζο, *όπ. π.*, σ. 20, Κ. Λαναρά, «Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική», 2020, σ. 395

<sup>601</sup>Βλ. Γ. Λεβέντη – Κ. Παπαδημητρίου, *όπ.π.*, σ. 942

<sup>602</sup>Βλ. Γ. Λεβέντη – Κ. Παπαδημητρίου, *όπ.π.*, σ. 943

<sup>603</sup>Βλ. άρθρο 5§3 ν. 3198/1995 και λεπτομερέστερα για τους τυπικούς περιορισμούς του δικαιώματος καταγγελίας Κ. Μπακόπουλο, «Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας», 2012, σελ. 28 επ.

<sup>604</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, «Εργατικό Δίκαιο- Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», 2019, σ. 1208

<sup>605</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, *όπ.π.*, σ. 1217

<sup>606</sup>Βλ. Ι. Κουκιάδη, *όπ.π.*, σ. 957



σταθμίσεις όμοιες με αυτές που καλείται να κάνει και ο εργοδότης όταν έχει να λάβει αποφάσεις σχετικές με τη θέση εργασίας ενός εργαζόμενου, ο οποίος πάσχει από επαγγελματική εξουθένωση.

Ο κανόνας είναι πως μία γενική απαγόρευση της καταγγελίας εκ μέρους του εργοδότη κατά τη διάρκεια ασθενείας του εργαζομένου δεν μπορεί να γίνει δεκτή<sup>607</sup>. Ωστόσο και σε αυτή την περίπτωση υπάρχουν κριτήρια διαβάθμισης αναφορικά με το κύρος μίας τέτοια καταγγελίας. Σκόπιμη κρίνεται η εξέταση των δυσμενών της ασθένειας συνεπειών στη λειτουργία της επιχείρησης, το κατά πόσον μειώνεται η ικανότητα προς εργασία, το χρονικό σημείο κατά το οποίο λαμβάνει χώρα η καταγγελία συναρτήσει με την εξέλιξη της ασθένειας του εργαζομένου<sup>608</sup>. Και σε αυτή την περίπτωση είναι απαραίτητη η ύπαρξη μιας αρνητικής πρόγνωσης, αναφορικά με τις δυσμενείς μελλοντικές επιπτώσεις που κατ' αντικειμενική κρίση εκτιμάται πως θα επέλθουν στην επιχείρηση και τη λειτουργία της από τη συνέχιση της σύμβασης<sup>609</sup>.

Καταχρηστική θα πρέπει να κριθεί μία καταγγελία που λαμβάνει χώρα σε χρονικό σημείο κατά το οποίο η υγεία του εργαζομένου έχει βελτιωθεί σημαντικά ή χρονολογείται η πλήρης αποθεραπεία του. Η αρχή της *ultima ratio*, όμως, αποκτά ιδιαίτερη σημασία και όταν δεν εκλείπει πλήρως η ικανότητα προς εργασία εκ μέρους του εργαζόμενου. Σε μία τέτοια περίπτωση η λύση της εργασιακής σχέσης δεν μπορεί να κριθεί ως αναγκαίο μέτρο προς εξυπηρέτηση των ευλόγων συμφερόντων της επιχείρησης καθώς ο εργαζόμενος μπορεί βασίμως να ισχυρισθεί πως η απασχόλησή του θα μπορούσε να συνεχιστεί σε άλλες εργασίες χωρίς επιπλέον επιβάρυνση της κατάστασης υγείας του<sup>610</sup>.

Η αξιοποίηση της δυνατότητας προσφυγής στην τροποποιητική καταγγελία<sup>611</sup> και της μεταβολής των όρων εργασίας όπως και η μετάθεση πρέπει να προηγούνται της προσφυγής στην καταγγελία της σύμβασης<sup>612</sup>. Αυτές οι δυνατότητες που έχει στα χέρια του ο εργοδότης αποκτούν ιδιαίτερη σημασία στην περίπτωση της επαγγελματικής εξουθένωσης του εργαζομένου. Σημασία έχει πάντα και ο χρόνος κατά τον οποίο πρόκειται να ληφθούν οι εργοδοτικές αποφάσεις. Η στάθμιση των περιστάσεων δεν μπορεί να είναι η ίδια ούτε να οδηγεί στο ίδιο αποτέλεσμα, όταν έχουμε να κάνουμε με έναν εργαζόμενο ο οποίος βιώνει βαρύτατα τις συνέπειες του συνδρόμου και μπορεί στην περίπτωσή του να αξιοποιηθεί μόνο μία αυστηρά κατασταλτική παρέμβαση και όταν έχουμε να κάνουμε με έναν εργαζόμενο ο οποίος βιώνει την εξουθένωση σε χρονικά προγενέστερο στάδιο και άρα χρήζει διαφορετικής αντιμετώπισης.

Τα χαρακτηριστικά μίας θέσης εργασίας καθώς και τα καθήκοντα που προκύπτουν από εκείνη διαπιστώσαμε πως μπορούν να επηρεάσουν σημαντικά ως παράγοντες την εμφάνιση του συνδρόμου. Η τροποποιητική καταγγελία θα μπορούσε να αλλάξει άρδην τα καθήκοντα του εργαζομένου, ο οποίος για παράδειγμα μπορεί για μία περίοδο να έχει ανάγκη από μία θέση που δεν συναναστρέφεται κοινό, έχει λιγότερες ευθύνες ή πολύ μικρότερο φόρτο εργασίας. Από την άλλη μεριά η αλλαγή του τόπου εργασίας θα μπορούσε να καταστεί αποτελεσματική στην

<sup>607</sup>Βλ. ΑΠ 1759/2002, ΔΕΝ 2003, σ. 670, ΑΠ 1201/1998, ΔΕΝ 1999, σ. 289

<sup>608</sup>Βλ. ΑΠ 1759/2002, ΔΕΝ 2003

<sup>609</sup>Βλ. ΑΠ 1759/2002, ΔΕΝ 2003 όπου χαρακτηριστικά διατυπώνεται πως «Μόνο αν οι μακρές, λόγω της ασθενείας του, απουσίες του εργαζόμενου στο παρελθόν και η βαρύτητα της ασθενείας του θεμελιώνουν, κατ' αντικειμενική κρίση, αρνητική πρόγνωση για την εξέλιξη της υγείας του και πιθανότητα, επομένως, να σημειώσει απουσίες από την επιχείρηση στο μέλλον και να διαταραχθεί η λειτουργία της, υφίσταται τότε δικαιολογημένο συμφέρον του εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας»

<sup>610</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, «Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας», 2002, σ. 119

<sup>611</sup>Για την τροποποιητική καταγγελία στο ελληνικό δίκαιο βλ. Γ. Λεβέντη-Κ. Παπαδημητρίου, όπ.π., σελ. 718 επ.

<sup>612</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, όπ.π., σ. 146

περίπτωση που το εργασιακό κλίμα εντός της εκμετάλλευσης έχει συμβάλει στην κορύφωση του εργασιακού άγχους του εργαζόμενου για διάφορους λόγους, όπως λόγω των νοσηρών σχέσεων με τους συναδέλφους του ή τους ανωτέρους του, για λόγους που στηρίζονται σε πολύπλοκη δομή και ιεραρχία κ.ο.κ.

Η γνώση εκ μέρους του εργοδότη για το βεβαρημένο ψυχισμό του ατόμου θα πρέπει να συνδυάζεται και από γνώση περί του συνδρόμου, ώστε ενδεχομένως να αξιολογήσει κατά την κρίση του και παράγοντες που προέκυψαν από την ιατρική αξιολόγηση του φαινομένου ως οι πλέον στρεσογόνοι για την προσωπικότητα του συγκεκριμένου εργαζόμενου. Τότε αυτόματα οφείλει να εξετάσει αν και υπό ποιες προϋποθέσεις μπορεί να συνεχιστεί η απασχόληση του εργαζόμενου στην επιχείρηση χωρίς η απασχόληση αυτή να δημιουργήσει πρόβλημα στη λειτουργία της. Σε κάθε περίπτωση όλα τα δεδομένα πρέπει να συνεκτιμηθούν, ώστε να μπορούμε να κάνουμε λόγο για μία απόλυση που δεν ξεπερνά τα όρια που θέτει η διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ και η αρχή της αναλογικότητας όπως εκείνη εξειδικεύεται στο δίκαιο της καταγγελίας<sup>613</sup>.

### ***Η περίπτωση μη καταβολής αποζημίωσης λόγω κακόβουλης αντισυμβατικής συμπεριφοράς***

Στο ελληνικό δίκαιο της καταγγελίας ο εργοδότης οφείλει να καταβάλλει αποζημίωση στον εργαζόμενο κατά τη λύση της σύμβασης εργασίας κατόπιν δικής του πρωτοβουλίας, ακόμη και όταν η καταγγελία οφείλεται σε πλημμελή εκπλήρωση των υποχρεώσεων του μισθωτού<sup>614</sup>. Υποχρέωση καταβολής της αποζημίωσης δεν υφίσταται –μεταξύ των άλλων- όταν «ο μισθωτός δεν εκπληρώνει τις συμβατικές του υποχρεώσεις ή εκπληρώνει κακόβουλα και συγκεκριμένα με αποκλειστικό σκοπό να εξαναγκάσει τον εργοδότη να τον απολύσει για να εισπράξει την αποζημίωση του ν. 2112/1920, στην οποία και μόνο αποβλέπει, τότε η ενάσκηση της αξιώσεως για αποζημίωση λόγω απολύσεως [...] υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλονται από την καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και τον κοινωνικό και οικονομικό σκοπό του δικαιώματος και συνεπώς μπορούν να αποκρουσθούν με την προβολή από τον εργοδότη της εκ του άρθρου 281 ΑΚ ενστάσεως<sup>615</sup>».

Η νομολογία μέσω της αξιοποίησης του άρθρου 281 ΑΚ, μίας διάταξης δημοσίας τάξεως που αποβλέπει στην εξάλειψη της κακοπιστίας και της κακοήθειας στις συναλλαγές<sup>616</sup>, προσπάθησε να εξισορροπήσει την ομολογουμένως ανελαστική αυτή ρύθμιση για τον εργοδότη σε περιπτώσεις ακραίας ή πρόδηλης αντισυμβατικής συμπεριφοράς εκ μέρους του εργαζόμενου<sup>617</sup>. Για να απαλλαγεί ο εργοδότης από την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης θα πρέπει να προκύπτει όχι μόνο μη εκπλήρωση ή πλημμελής εκπλήρωση των υποχρεώσεων του εργαζόμενου αλλά και αυτή να λαμβάνει χώρα κακόβουλα, δηλαδή με αποκλειστικό σκοπό να αναγκάσει τον εργοδότη να προβεί σε απόλυση και να καταβάλει αποζημίωση<sup>618</sup>.

Η συγκεκριμένη περίπτωση έκτακτης καταγγελίας της σύμβασης αορίστου χρόνου αποκτά ιδιαίτερο ενδιαφέρον στην περίπτωση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης. Ο κινισμός που χαρακτηρίζει ένα άτομο που υποφέρει από επαγγελματική εξουθένωση, η αίσθηση

<sup>613</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, «Εργατικό Δίκαιο- Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», 2019, σ. 1218

<sup>614</sup>Βλ. ΑΠ 233/2003, ΕΕργΔ 2003, σ. 729, ΑΠ 1080/2003, ΔΕΝ 2004, σ. 800, ΑΠ 182/2008, ΔΕΝ 2008, σ.578, ΑΠ 405/2008, ΔΕΝ 2009, σ. 291, ΑΠ 525/2016, ΕΕργΔ 2016, σ. 1134, ΑΠ 222/2019, ΕΕργΔ 2019, σ. 612

<sup>615</sup>Βλ. ΑΠ 222/2019, ΕΕργΔ 2019, σ. 612

<sup>616</sup>Βλ. Χ. Γκούτο, «Εξαναγκασμός του εργοδότη σε απόλυση του μισθωτού», ΔΕΝ 1998, σ. 1218

<sup>617</sup>Βλ. Ι. Κουκιάδη, ό.π., σ. 946

<sup>618</sup>Βλ. Γ. Λεβέντη – Κ. Παπαδημητρίου, ό.π., σ. 881, Δ. Ζερδελή, ό.π., σ. 1206, ΑΠ 2241/2013, ΕΕργΔ 2014, σ. 283

μειωμένης αποτελεσματικότητας καθώς και η απώλεια της αφοσίωσης στην εργασία είναι αρκετά πιθανό να οδηγήσουν σε αδυναμία εκπλήρωσης υποχρεώσεων που απορρέουν από τη σύμβαση με τη δέουσα κατά την κάθε περίπτωση επιμέλεια. Θα μπορούσε σε αυτή την περίπτωση να λυθεί η σύμβαση κατόπιν καταγγελίας του εργοδότη χωρίς την καταβολή αποζημιώσεως; Κατά τη γνώμη μας η περίπτωση αυτή δεν μπορεί σε επ' ουδενί να ταυτιστεί με μία ειλημμένη απόφαση ενός «σχεδιασμού διαφυγής» από μία θέση εργασίας με παράλληλη λήψη αποζημιώσεως. Στην κρινόμενη περίπτωση η αθέτηση των υποχρεώσεων, ακόμη και εάν είναι πρόδηλη, πηγάζει ως άμεση συνέπεια της συναισθηματικής εξάντλησης του ατόμου και όχι ως μία συστηματική και απολύτως ενσυνείδητη επιλογή. Δεν δύναται ο εργοδότης να ψέξει τον εργαζόμενο για την αδυναμία του να ανταποκριθεί σε όσες υποχρεώσεις έχει αναλάβει. Ο εργαζόμενος δεν προβαίνει επί σκοπού στην αθέτηση των υποχρεώσεών του ούτε έχει ως μοναδικό στόχο να εξαναγκάσει τον εργοδότη του να τον απολύσει<sup>619</sup>.

Αυτή είναι και η διαφορά της μίας περίπτωσης από την άλλη, ώστε να οδηγηθούμε στο συμπέρασμα πως σε μία τέτοια περίπτωση δεν θα συγχωρούταν η μη καταβολή αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργαζόμενου πάσχοντος από επαγγελματική εξουθένωση. Σε διαφορετικό σενάριο θα εξισωνόταν από άποψη καταχρηστικότητας μία απολύτως ενσυνείδητη επιλογή με κίνητρα κακόπιστα και αποδοκιμαζόμενα από το δίκαιο με μία ανυπαίτια αδυναμία παροχής ή πλημμελή εκπλήρωση. Η διάπλαση εκ μέρους της νομολογίας της συγκεκριμένης περίπτωσης μη καταβολής αποζημίωσης ασφαλώς και δεν απέβλεπε στην προστασία του εργοδότη σε συναφείς περιπτώσεις<sup>620</sup>.

### **VIII. Θεμελίωση της ευθύνης του εργοδότη και αξιώσεις – δικαιώματα του εργαζομένου**

#### ***Το δικαίωμα στην προσωπικότητα και η αδικοπρακτική ευθύνη του εργοδότη***

Όπως κατέστη εμφανές, μέσα στην πολυπαραγοντική εξίσωση που ονομάζεται σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης ενυπάρχουν πολλές επί μέρους συνιστώσες, οι οποίες προέρχονται είτε από παρεμβάσεις είτε από παραλείψεις του εργοδότη. Στο πρώτο μέρος της μελέτης αναπτύχθηκε η σχέση έντασης ανάμεσα στην προσωπικότητα του εργαζομένου και το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη. Αυτή η οριακή σε πολλές περιπτώσεις σχέση θα μας απασχολήσει και εν προκειμένω.

Το σύνδρομο Burnout ως μία πλήρης συναισθηματική κατάπτωση, η οποία οδηγεί όχι μόνο σε ανικανότητα προς εργασία αλλά και σε έναν παράλληλο κλονισμό της ιδιωτικής ζωής του εργαζομένου, συνιστά ισχυρή αλλοίωση πολλών πτυχών της προσωπικότητας του ατόμου. Μπορεί, όμως, να θεωρηθεί ως προσβολή της προσωπικότητας στην οποία προβαίνει ο ίδιος ο εργοδότης; Το παράνομο της προσβολής της προσωπικότητας είναι ευχερές να εξακριβωθεί σε περίπτωση που ορισμένη διάταξη νόμου δεν επιτρέπει συγκεκριμένη πράξη ή παράλειψη<sup>621</sup>. Ο εργοδότης υποχρεούται από το νόμο<sup>622</sup> να εξασφαλίζει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας, να λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα προς πρόληψη επαγγελματικών κινδύνων, να ενημερώνει και να καταρτίζει το προσωπικό, να μεριμνά για τη βελτίωση των υφιστάμενων συνθηκών εργασίας και να καταπολεμά τους κινδύνους στην εργασία στην πηγή τους.

<sup>619</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, «Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας», 2002, σ. 497

<sup>620</sup>Βλ. Δ. Ζερδελή, «Εργατικό Δίκαιο- Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», 2019, σελ. 1206-1207

<sup>621</sup>Βλ. Π. Μπουμπουχερόπουλο, όπ.π., σελ. 120

<sup>622</sup>Βλ. άρθρο 42§1,5,6,7 ν. 3850/2010

Η φροντίδα για την κατάρτιση του προσωπικού σε ζητήματα ψυχικής υγείας, η εκτίμηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην επιχείρηση, η προσπάθεια για άμβλυση των συνεπειών των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, όπου αυτές εντοπίζονται έντονα σε εργαζόμενους, αποτελούν, με άλλα λόγια, υποχρέωση εκ του νόμου για τον εργοδότη και όχι μόνο υποχρέωση απορρέουσα από την καλή πίστη. Η υποχρέωση προνοίας, εξάλλου, επιβάλλει στον εργοδότη όχι μόνο να πράττει προς διαφύλαξη των ευλόγων συμφερόντων του μισθωτού αλλά και να απέχει από βλαπτικές ενέργειες<sup>623</sup>. Από την υποχρέωση αυτή γενικότερα, αλλά και από τις εξειδικευμένες πλέον διατάξεις ειδικότερα απορρέει σε πρώτο στάδιο η υποχρέωση εκτίμησης των κινδύνων που εγκυμονούν συγκεκριμένες θέσεις εργασίας με γνώμονα την πρόληψή τους<sup>624</sup>, ενώ η οποιαδήποτε αντίληψη ή γνώση περί της δημιουργίας συνθηκών εργασίας που ευνοούν την πρόκληση ακραίων επιπέδων στρες για τον εργαζόμενο επιβάλλει άνευ άλλου τινός την κατασταλτική παρέμβαση του εργοδότη προς βελτίωση των συνθηκών της εργασίας και προσαρμογής τους στις ιδιαίτερες ανάγκες του εργαζόμενου ή ομάδας εργαζομένων όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί<sup>625</sup>. Ο εργοδότης θα παραβιάσει την υποχρέωση προνοίας και επί υπαίτιας άγνοιάς του για τις διαμορφωθείσες συνθήκες εργασίας<sup>626</sup>, όταν λόγου χάριν θα έχει ενημερωθεί περί παραπόνων από έναν εργαζόμενο για την αδυναμία του να ανταποκριθεί στο φόρτο ή το ωράριο εργασίας του.

Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος έχει ως όρια όχι μόνο την προσωπικότητα του εργαζομένου αλλά και την καλή πίστη και τη μη καταχρηστική άσκησή του. Τα δικαιολογημένα συμφέροντα του εργαζόμενου πρέπει να επιτελούν ρόλο στη σκέψη πριν τη λήψη αποφάσεων<sup>627</sup>. Ο εργοδότης οφείλει να αναπροσαρμόσει τα καθήκοντα, το χρόνο εργασίας, τον τόπο εργασίας, οφείλει να διερευνήσει προστριβές ή φαινόμενα παρενόχλησης που δημιουργούν στον εργαζόμενο την αίσθηση του ανυπόφορου κλίματος εντός της επιχείρησης, όταν γνωρίζεται αντιλαμβάνεται ή εξαιτίας βαριάς αμέλειας αγνοεί πως ένας εργαζόμενος έχει αγγίξει ψυχολογικά τα απώτατα όριά του. Σε διαφορετική περίπτωση παραβιάζει όχι μόνο διατάξεις νόμου και άρα το δικαίωμα στην προσωπικότητα του εργαζομένου αλλά και απορρέουσα από τη σύμβαση υποχρέωση<sup>628</sup>.

Σύμφωνα με όσα αναπτύχθηκαν, ο εργαζόμενος θα έχει αξίωση για άρση της προσβολής της προσωπικότητάς του δυνάμει του άρθρου 57 ΑΚ, όπου η άρση θα λάβει εξειδικευμένο περιεχόμενο ανάλογα με εκείνες τις πράξεις ή παραλείψεις που αποδεικνύεται πως οδήγησαν τον εργαζόμενο στο ακραίο ψυχικό τέλμα. Επίσης, κατόπιν αίτησης του εργαζόμενου μπορεί να του επιδικαστεί αποζημίωση για ηθική βλάβη αφού ληφθεί υπόψη το είδος της προσβολής<sup>629</sup>. Σε περίπτωση που η εκδήλωση του συνδρόμου μπορεί να αποτελέσει εργατικό ατύχημα, σύμφωνα με τα όσα αναπτύχθηκαν ανωτέρω, τότε διατηρείται στο ακέραιο και η δυνατότητα αξιοποίησης των αξιώσεων που προβλέπονται εκεί.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει και η ενδεχόμενη αδικοπρακτική ευθύνη του εργοδότη. Η παράνομη συμπεριφορά συνίσταται είτε στην προσβολή του απόλυτου δικαιώματος στην προσωπικότητα είτε ευθέως στην παραβίαση των διατάξεων για την υγιεινή και την ασφάλεια στην εργασία. Η

<sup>623</sup>Βλ. Δ. Μωραΐτη, «Η μονομερής βλαπτική μεταβολή των συμβατικών όρων εργασίας», 2016, σ. 262

<sup>624</sup>Βλ. άρθρο 43§1,5,6 ν.3850/2010

<sup>625</sup>Η γενικότερη αρχή της πρόληψης συνεπικουρείται από εκείνη της προσαρμογής της εργασίας στον άνθρωπο όπως είδαμε στο πρώτο μέρος της μελέτης τόσο στο ενωσιακό δίκαιο όσο και στο εθνικό που εμφορείται και μεταφέρει ακριβώς τα ίδια προστάγματα

<sup>626</sup>Βλ. Π. Μπουμπουχερόπουλο, *ό.π.*, σελ. 139

<sup>627</sup>Βλ. Κ. Βαλμαντώνη, «Τα όρια του διευθυντικού δικαιώματος και η νομολογιακή προσέγγιση», *ΕλλΔνη* 2009, σελ. 656 επ.

<sup>628</sup>Βλ. Ι. Κουκιάδη, *ό.π.*, σελ. 812 επ.

<sup>629</sup>Βλ. Π. Λαδά, *ό.π.*, σ. 441

ζημία που υφίσταται ο εργαζόμενος λόγω της εκδήλωσης του συνδρόμου είναι περιουσιακή, καθώς η ανικανότητα προς εργασία μπορεί να προσλάβει σημαντική χρονικά διάσταση εκτοπίζοντάς τον από την αγορά εργασίας.

Στο δίκαιο των αδικοπραξιών η έκταση της αποζημίωσης προσδιορίζεται από την έκταση της ζημίας καλύπτοντας τόσο τη θετική όσο και την αποθετική ζημία(ΑΚ 298)<sup>630</sup>. Στη συγκεκριμένη περίπτωση η αποκατάσταση της περιουσιακής ζημίας δεν θα έχει να κάνει με την απώλεια της συγκεκριμένης θέσης εργασίας, κάτι που ούτως ή άλλως δεν γίνεται δεκτό στο ελληνικό δίκαιο, δηλαδή το δικαίωμα στην προσωπικότητα δεν θίγεται με την απώλεια μιας θέσης εργασίας<sup>631</sup>. Θα έχει, όμως, να κάνει με την ενδεχόμενη αδυναμία προς εργασία άρα και βιοπορισμό για όσο διάστημα εκείνη θα επενεργεί στο άτομο λόγω του συνδρόμου. Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να αποδειχθούν εκείνα τα περιστατικά που οφείλονται σε υπαιτιότητα του εργοδότη και συνετέλεσαν αιτιωδώς στην επαγγελματική εξουθένωση. Για την υπαιτιότητα ισχύουν και εδώ τα γενικώς ισχύοντα στο δίκαιο των αδικοπραξιών, δηλαδή απαιτείται η παράνομη συμπεριφορά του εργοδότη να αποδίδεται σε δόλο ή οποιαδήποτε μορφή αμέλειας<sup>632</sup>. Και σε αυτή την περίπτωση διατηρείται η δυνατότητα του εργαζομένου να ζητήσει με αίτησή του την επιδίκαση στο πρόσωπό του και ποσού προς αποκατάσταση της ηθικής βλάβης που υπέστη(ΑΚ 932)<sup>633</sup>.

### ***Επίσχεση εργασίας***

Σε κάθε περίπτωση όταν ο εργοδότης παραβιάζει υποχρεώσεις του αναφορικά με την υγιεινή και την ασφάλεια στην εργασία, διατηρείται το δικαίωμα του εργαζομένου να προβεί σε επίσχεση εργασίας<sup>634</sup>. Η υποχρέωση επιστροφής στα καθήκοντα του αναβιώνει μόνο εφόσον η ασφάλεια έχει αποκατασταθεί<sup>635</sup>. Για να ασκηθεί νόμιμα το δικαίωμα επίσχεσης, θα πρέπει ο εργαζόμενος να απευθύνει σαφή δήλωση προς τον εργοδότη, στην οποία όχι μόνο θα αναφέρει το ότι προβαίνει σε εκείνη λόγω της πολύ βεβαρημένης κατάστασης της ψυχικής του υγείας, αλλά θα τον καλεί να λάβει και συγκεκριμένα μέτρα<sup>636</sup>, τα οποία όφειλε να είχε λάβει και σε προγενέστερο χρόνο. Η σαφήνεια της δήλωσης επίσχεσης εξυπηρετεί και την αναντίρρητη πλέον γνώση του εργοδότη για τη φθορά της ψυχικής υγείας του μισθωτού αλλά και την ακόμη μεγαλύτερη επαπειλούμενη βλάβη σε περίπτωση που δεν μεσολαβήσουν ενέργειες εκ μέρους προς αποκατάσταση της υγείας του. Σε κάθε περίπτωση το δικαίωμα επισχέσεως υπόκειται σε έλεγχο καταχρηστικής ασκήσεως<sup>637</sup>.

### ***Μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας***

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 7 του ν. 2112/1920 «πάσα μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής συμβάσεως βλάπτουσα τον υπάλληλον, θεωρείται ως καταγγελία ταύτης, δι' ήν ισχύουσιν αι διατάξεις του παρόντος νόμου». Προς ενεργοποίηση της άκρως προστατευτικής αυτής διατάξεως απαιτείται<sup>638</sup>: i) να έχουμε να κάνουμε με μεταβολή (διά θετικής ενέργειας ή παραλείψεως) ρητών συμβατικών όρων ή σιωπηρών όρων της σύμβασης ii) η μεταβολή αυτή να

<sup>630</sup>Βλ. Α. Γεωργιάδη, «Ειδικό Ενοχικό Δίκαιο», 2014, σ. 656

<sup>631</sup>Βλ. Δ. Κεράνη, ό.π., σελ. 173 επ. ο οποίος απορρίπτει το λεγόμενο «απόλυτο δικαίωμα του εργαζόμενου ως εργαζόμενου»

<sup>632</sup>Βλ. Α. Γεωργιάδη, ό.π., σ. 650

<sup>633</sup>Βλ. Α. Γεωργιάδη, ό.π., σ. 661

<sup>634</sup>Βλ. Δ. Σιδέρη, «Επίσχεση εργασίας», 2019, σελ. 102 επ.

<sup>635</sup>Βλ. Δ. Σιδέρη, ό.π., σ. 108

<sup>636</sup>Βλ. Δ. Σιδέρη, ό.π., σ. 137

<sup>637</sup>Βλ. Δ. Σιδέρη, ό.π., σ. 174 επ.

<sup>638</sup>Βλ. αντί άλλων Δ. Μωραΐτη, ό.π., σελ. 14 επ. όπου παρατίθενται λεπτομερώς οι προϋποθέσεις με ιδιαίτερα πλούσιες παραπομπές στη νομολογία

είναι μονομερής, δηλαδή ο εργοδότης να δρα χωρίς να έχει τέτοιο δικαίωμα από το νόμο, τη σύμβαση ή οποιαδήποτε πηγή του εργατικού δικαίου<sup>639</sup>;iii)η μονομερής αυτή μεταβολή να προκαλεί στο μισθωτό αμέσως ή εμμέσως υλική ή ηθική ζημία. Η ηθική βλάβη μπορεί και να προκύψει και από την ευθεία προσβολή της προσωπικότητας του μισθωτού<sup>640</sup>.

Κατά την ορθότερη άποψη η παραβίαση της υποχρέωσης προνοίας συνιστά βλαπτική μεταβολή της σύμβασης<sup>641</sup>, ενώ και η νομολογία έχει κινηθεί προς αυτή την κατεύθυνση. Κατά τη χαρακτηριστική διατύπωση που εντοπίζουμε σε δικαστικές αποφάσεις «Από τη γενική υποχρέωση προνοίας πηγάζει, μεταξύ άλλων, και η υποχρέωση του εργοδότη να σέβεται την προσωπικότητα του εργαζόμενου. Ενόψει δε του κατ' εξοχήν προσωπικού χαρακτήρα, υφίσταται ο εργαζόμενος ηθική ζημία από τυχόν βάνανση ή προσβλητική της προσωπικότητάς του συμπεριφορά του εργοδότη ή του προσώπου που αντιπροσωπεύει αυτόν [...] έστω και αν η συμπεριφορά αυτή δεν πηγάζει από δόλια προαίρεση του εργοδότη για βλαπτική μεταβολή ή για εξαναγκασμό του εργαζόμενου σε αποχώρηση από την εργασία<sup>642</sup>». Η συμπεριφορά αυτή του εργοδότη αρκεί να καταλήγει σε δημιουργία συνθηκών οι οποίες κρινόμενες αντικειμενικά και κατά την καλή πίστη καθιστούν μη δυνατή ή ιδιαίτερα δυσχερή τη συνέχιση της εργασίας<sup>643</sup>. Κρίθηκε, έτσι, ως μονομερής βλαπτική μεταβολή η ανοχή που επέδειξε ο εργοδότης σε σεξουαλική παρενόχληση εις βάρος εργαζόμενου<sup>644</sup>.

Εκ πρώτης όψεως δεν είναι εύκολο να εντοπίσει κανείς νομολογία περί μονομερούς βλαπτικής μεταβολής και παραβίασης της υποχρέωσης του εργοδότη να λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για τη διαφύλαξη της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων. Θα ήταν, όμως, εσφαλμένη και βιαστική μία εκτίμηση πως η συγκεκριμένη διάταξη καθίσταται εν προκειμένω ανεφάρμοστη. Αντιλαμβανόμαστε πως η ενδεχόμενη αδιαφορία του εργοδότη σχετικά με τη λήψη μέτρων προς προάσπιση της ψυχικής υγείας του εργαζόμενου και άρα η πλημμελής εκπλήρωση των υποχρεώσεών του που απορρέουν από τη νομοθεσία και τη σύμβαση περί υγιεινής και ασφάλειας πιθανώς να πλήξουν καίρια τον ψυχικό του κόσμο και να επηρεάσουν το σύνολο των σχέσεων και καταστάσεων της καθημερινότητάς του ατόμου.

Η υποχρέωση προνοίας επιβάλλει στον εργοδότη να λάβει όλα εκείνα τα μέτρα, τα οποία θα καθιστούν υγιείς (και) για την ψυχική ευεξία τις συνθήκες εργασίας. Αν μία θετική ενέργεια ή παράλειψη μπορεί αιτιωδώς να συνδεθεί με σημαντική βλάβη της ψυχικής υγείας του εργαζόμενου, τότε προκαλείται η απαιτούμενη ηθική βλάβη. Το ίδιο ισχύει κατά τη γνώμη μας και επί ανοχής του εργοδότη σε πρακτικές ή συνθήκες εργασίας που κορυφώνουν την ψυχική επιβάρυνση του ατόμου και αφότου ο εργαζόμενος καθιστά γνωστό το γεγονός πως δυσκολεύεται να ανταποκριθεί σε αυτές. Με λίγα λόγια δεν είναι δυνατή η προσφυγή στις δυνατότητες που παρέχει ο νόμος επί μονομερούς βλαπτικής μεταβολής μόνο προτού εκδηλωθεί πλήρως το σύνδρομο(λόγω ακριβώς της πλημμελούς πρόληψης) αλλά και αφού εκείνο εμφανιστεί και δεν υπάρξει ουδεμία κατασταλτική προσέγγιση επ' αυτού. Μία συστηματική αδιαφορία του εργοδότη περί της διαχείρισης και της αντιμετώπισης του ψυχικού βάρους που

---

<sup>639</sup>Πολύ σωστά σε αυτό το σημείο έχει σημειωθεί η εννοιολογική διάκριση της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής από την καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος βλ. Γ. Λεβέντη- Κ. Παπαδημητρίου, *όπ.π.*, σ. 694

<sup>640</sup>Βλ. ΑΠ 1162/2014, ΔΕΝ 2015, σ. 358, ΑΠ 1370/2010, ΕΕργΔ 2012, σ. 28, ΑΠ 1138/2010 δημοσιευμένη στην ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ

<sup>641</sup>Βλ. Δ. Μωραΐτη, *όπ.π.*, σελ. 260 επ.

<sup>642</sup>Βλ. ΑΠ 1138/2010 δημοσιευμένη σε ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1426/2004 δημοσιευμένη σε ΝΟΜΟΣ, ΕφΠειρ 467/2016 δημοσιευμένη σε ΝΟΜΟΣ

<sup>643</sup>Βλ. ΟΛΑΠ 13/1987 δημοσιευμένη στην ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, ΑΠ 1839/2008 δημοσιευμένη στην ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ

<sup>644</sup>Βλ. ΕφΑθ 4937/2001, ΔΕΝ 2002, σ. 202

φέρει ο εργαζόμενος/-οι συνιστά θεωρούμε κατ' ορθή εκτίμηση τη βάνουση συμπεριφορά που προσβάλλει την προσωπικότητα του ανθρώπου, όπως απαιτεί και η νομολογία<sup>645</sup>.

Από τις δυνατότητες που παρέχονται στον εργαζόμενο δυνάμει της συγκεκριμένης διάταξης μεγαλύτερη σημασία στην προκείμενη περίπτωση αποκτά εκείνη που παρέχεται στον εργαζόμενο να θεωρήσει τη μονομερή αυτή βλαπτική μεταβολή ως καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του εργοδότη. Έκτοτε ο εργοδότης δεν μπορεί να αξιώσει την εργασία του μισθωτού<sup>646</sup>. Η μονομερής βλαπτική μεταβολή δεν λύνει ποτέ αυτόματα τη σύμβαση εργασίας<sup>647</sup>. Ο εργαζόμενος, εφόσον επιλέξει να τη θεωρήσει ως καταγγελία, θα είναι τότε σε θέση να διεκδικήσει την αποζημίωση που δικαιούται εκ του νόμου<sup>648</sup>.

Τέλος, ενδιαφέρον παρουσιάζει από πότε εκκινεί η αποσβεστική εξάμηνη προθεσμία του άρθρου 6§2 ν. 3198/1995, η οποία ισχύει και σε αυτή την περίπτωση<sup>649</sup>. Σε περιπτώσεις απόκρουσης μονομερούς βλαπτικής μεταβολής, η εξάμηνη αποσβεστική προθεσμία εκκινεί από τη στιγμή που ο εργαζόμενος απορρίπτει τη μεταβολή και αποχωρεί από την εργασία του<sup>650</sup>. Εάν έχουμε να κάνουμε με ήδη εκδηλωθείσα περίπτωση του συνδρόμου, τότε η προθεσμία εκκινεί από τη χρονική στιγμή που ο εργοδότης, αφού περιέλθει εις γνώση του το γεγονός, αδρανή να λάβει οποιοδήποτε μέτρο. Αν πάλι έχουμε να κάνουμε με χρονικό στάδιο προ της πλήρους εκδήλωσης της εξουθένωσης, τότε η προθεσμία εκκινεί κατά τη γνώμη μας από το χρονικό σημείο που ο εργοδότης γνωρίζει ή υπαίτια αγνοεί πως ο εργαζόμενος αδυνατεί πλέον να ανταποκριθεί στην εργασία του για λόγους που έχουν να κάνουν με την υψηλή και συσσωρευμένη ψυχική του επιβάρυνση.

---

<sup>645</sup>Βλ. ΟΛΑΠ 13/1987 δημοσιευμένη στην ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ, Δ. Ζερδελή, «Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας», 2002, σ. 673

<sup>646</sup>Βλ. Δ. Μωραΐτη, όπ.π., σ. 109

<sup>647</sup>Βλ. Γ. Λεβέντη- Κ. Παπαδημητρίου, όπ.π., σ. 695

<sup>648</sup>Βλ. Δ. Μωραΐτη, όπ.π., σ. 111

<sup>649</sup>Βλ. Γ. Λεβέντη- Κ. Παπαδημητρίου, όπ.π., σ. 696

<sup>650</sup>Βλ. ΑΠ 282/2018, ΕΕργΔ 2018, σ. 903

### Συμπεράσματα – Διαπιστώσεις

Ο ψυχικός κόσμος αποτελεί σημαντική πτυχή της προσωπικότητας του ατόμου. Ως αυτοτελές κομμάτι του απόλυτου δικαιώματος της προσωπικότητας τυγχάνει ισχυρής προστασίας στα πλαίσια του Αστικού Κώδικα. Η προστασία αυτή ενισχύεται τόσο από τις προβλέψεις της εργατικής νομοθεσίας περί υγιεινής και ασφάλειας όσο και από την υποχρέωση προνοίας του εργοδότη, μία υποχρέωση που πρωτίστως εδράζεται στην καλή πίστη.

Η προστασία της ψυχικής υγείας δεν υπήρξε στο επίκεντρο των ρυθμίσεων που ισχύουν σήμερα, ωστόσο είναι εσφαλμένο να θεωρήσει κάποιος πως δεν ευρίσκει ερείσματα στο υπάρχον θεσμικό πλαίσιο. Αυτό βέβαια δεν εξουδετερώνει πειστικά των ισχυρισμό περί πεπερασμένων ορίων της ισχύουσας νομοθεσίας αναφορικά με την προστασία που παρέχεται κατά της ψυχικής επιβάρυνσης των εργαζομένων.

Η αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους καθώς και των προκαλούντων αυτό -και όχι μόνο αυτό- ψυχοκοινωνικών κινδύνων δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως πλήρως αποτελεσματική. Αυτό βέβαια γνωρίζει τρεις βασικές εξηγήσεις. Κατά πρώτον την ανάδυση των προβλημάτων αυτών ως σχετικά σύγχρονων και άρα της μη ενδεδειγμένης μελέτης τους από την επιστήμη σε συσχετισμό με το κοινωνικό και νομικό φαινόμενο της εργασίας. Κατά δεύτερον τη δόμηση του καθεστώτος προστασίας της υγείας και της ασφάλειας πάνω σε διαφορετικές προτεραιότητες και πρότυπα κατά το χρόνο θέσπισης των επί μέρους κανόνων. Και τρίτον την πολυπλοκότητα που χαρακτηρίζει τόσο την εμφάνιση και την επιδείνωση αυτών των φαινομένων από άτομο σε άτομο όσο και την δυνατότητα απόδοσης συγκεκριμένης βλάβης σε αυτά.

Αυτές οι παραδοχές είναι και εκείνες που καθιστούν αφενός δυσχερή μία επικαιροποίηση της νομοθεσίας και αφετέρου ουτοπική μία εξαντλητική ρύθμιση των επί μέρους ζητημάτων μέσω κανόνων δικαίου. Αποτελεί πάντως αναγκαιότητα, πριν και από την εκκίνηση των συζητήσεων για παρεμβάσεις του νομοθέτη, η καλλιέργεια μίας άλλης κουλτούρας στους χώρους εργασίας. Μίας κουλτούρας ευαισθητοποίησης και κυρίως πρόληψης ή τουλάχιστον σοβαρής διαχείρισης των σύγχρονων αυτών απειλών για την ατομική ψυχική υγεία.

Φαινόμενα όπως αυτό του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελούν χώρια από σημεία των εργασιακών καιρών και αποτέλεσμα μιας προϋπάρχουσας κουλτούρας υποτίμησης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και του εργασιακού άγχους εντός των κόλπων των επιχειρήσεων. Δεν υπάρχει όμως από εδώ και πέρα η «πολυτέλεια» αυτή. Το σύνδρομο Burnout δεν συνιστά μία ακόμη εκδήλωση του εργασιακού άγχους αλλά δυστυχώς μία αιχμή του προβλήματος.

Ένα καθεστώς ακραίας ψυχικής εξάντλησης υπεισέρχεται σταδιακά σε όλους τους χώρους εργασίας. Οι «ρίζες» του εντοπίζονται σε διάφορες παραμέτρους της εργασίας. Η προσέγγιση απέναντί του οφείλει να εστιάσει σε όλες τις πηγές καλλιέργειας ψυχικής πίεσης εντός του εργασιακού χώρου αλλά και στη βελτίωση των αντανακλαστικών του ίδιου του ατόμου.

Απαιτείται ακόμη καλύτερη κατανόηση του φαινομένου, όχι μόνο από την επιστήμη της ψυχολογίας αλλά και του δικαίου, ώστε να καταστεί εναργής η νομική του αξιολόγηση στα πλαίσια του εργατικού δικαίου. Η αξιολόγησή του στον παρόντα χρόνο αναφορικά με ζητήματα



όπως το εάν μπορεί να κριθεί εργατικό ατύχημα ή όχι ή υπό ποιές προϋποθέσεις μπορεί να αποτελέσει κώλυμα εργασίας χωρίς παράλληλη απώλεια του μισθού ή πότε συγχωρεί μία καταγγελία της σύμβασης εργασίας καθίσταται δυσχερής.

Δεν διαβλέπουμε ως ιδιαίτερα πιθανή στο άμεσο μέλλον μία νομοθετική παρέμβαση για το ζήτημα ωστόσο και οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους καλούνται να αναλάβουν δράση και να καλλιεργήσουν (επί)γνώση γύρω από το ζήτημα. Σε αυτό το σημείο πάντα παραμένει επίκαιρη και η δήλωση του πρώην γενικού διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, Juan Somavia, πως «*Αξιοπρεπής εργασία είναι η ασφαλής εργασία*<sup>651</sup>». Οι κίνδυνοι για την ασφάλεια είναι πλέον πολλοί και αρκετοί από αυτούς νέοι. Η έλλειψη βαθιάς γνώσης όμως απέναντι στο νέο δεν μπορεί να αποτελέσει σε καμία περίπτωση άλλοθι για την υποτίμησή του ή την αδιαφορία απέναντί του.

---

<sup>651</sup>Βλ. Τ. Γκινάλα, «Κουλτούρα για ασφάλεια και υγεία στην εργασία: ένα ζήτημα ζωτικού ενδιαφέροντος» σε ΕΛΙΝΥΑΕ, 2004, Τεύχος 20, σ. 10

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ-ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ-ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ**

### **Ελληνική Βιβλιογραφία :**

- Κ. Αγαθαγγελίδου, «Η εξέλιξη του κοινοτικού εργατικού δικαίου», Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2006
- Ε. Αγγελόπουλος, «Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας», Επιχείρηση, 2012
- Ε. Αγγελόπουλος, «Το δικαίωμα της αποσύνδεσης του εργαζομένου», Επιχείρηση, 2017
- Ν. Αλιπράντης, «Τα κοινωνικά δικαιώματα υπόκεινται σε δικαιοδοτικό έλεγχο;» σε Ν. Αλιπράντη (επιμ.) «Τα κοινωνικά δικαιώματα σε υπερεθνικό επίπεδο ανά τον κόσμο», Εκδόσεις Παπαζήση, 2008
- Α. Αμδίτης, «Τεχνολογικές εξελίξεις και 4<sup>η</sup> βιομηχανική επανάσταση στον τομέα της υγείας στο χώρο εργασίας», περιοδικό ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., τεύχος 78, 2019
- Α.-Σ. Αντωνίου, «Πηγές εργασιακού στρες», 2007, μελέτη δημοσιευμένη στην ιστοσελίδα του Ελληνικού Ινστιτούτου για την Υγιεινή και την Ασφάλεια της Εργασίας (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.) <https://www.elinyae.gr/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 19/07/2020),
- Α.-Σ. Αντωνίου, «BURNOUT- Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης», Εκδόσεις University Studio Press, 2008
- Β. Βαθρακοκοίλης, «Ερμηνεία – Νομολογία Αστικού Κώδικα», Εκδόσεις Σάκκουλα, 2005
- Κ. Βαλμαντώνης, «Τα όρια του διευθυντικού δικαιώματος και η νομολογιακή προσέγγιση», Ελληνική Δικαιοσύνη, 2009
- Β. Βασιλείου, «Αι αστικά συνέπειαι της βαναύσου συμπεριφοράς του εργοδότη εναντι του μισθωτού», Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 1950
- Σ. Βλαστός, «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», Εκδόσεις Π.Ν. Σάκκουλα, 2012
- Ν. Γαβαλάς, «Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης ως μηχανισμός προστασίας θεμελιωδών εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων – Επ' ευκαιρία των δύο κοινών προσφυγών της ΓΕΝ.Ο.Π./ΔΕΗ και της Α.Δ.Ε.Δ.Υ. ενώπιον της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων», Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 2011
- Α. Γεωργιάδης, «Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου», Εκδόσεις Π.Ν. Σάκκουλα, 4<sup>η</sup> έκδοση 2012
- Α. Γεωργιάδης, «Ενοχικό Δίκαιο – Γενικό Μέρος», Εκδόσεις Π.Ν. Σάκκουλα, 2<sup>η</sup> έκδοση, 2015

- Ν. Γεωργιάδου, «Χρήση συστημάτων βιντεοεπιτήρησης στο χώρο εργασίας- Το νομοθετικό πλαίσιο και οι οδηγίες της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα», Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, 2012
- Ε. Γεωργίου, «Το μετατραυματικό στρες των εργαζομένων στην εποχή του Covid -19», περιοδικό ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. , τεύχος 79, 2020
- Μ. Γιαννακούρου, «Η υποχρέωση των επιχειρήσεων στην Ε.Ε. να καταγράφουν το ωράριο εργασίας και οι συνέπειες για τα κράτη μέλη- Σχόλιο στην απόφαση του Δ.Ε.Ε. της 14<sup>ης</sup> Μαΐου 2019 επί της υποθέσεως C 55-18 ,CCOO», Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 2019
- Τ. Γκινάλας, «Κουλτούρα για ασφάλεια και υγεία στην εργασία : ένα ζήτημα ζωτικού ενδιαφέροντος» σε περιοδικό ΕΛΙΝΥΑΕ, Τεύχος 20, 2004
- Χ. Γκούτος, «Εξαναγκασμός του εργοδότη σε απόλυση του μισθωτού», Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, 1998
- Χ. Γκούτος, «Σεξουαλική παρενόχληση σε βάρος μισθωτού», Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 2003
- Χ. Γκούτος, «Καλύματα εργασίας κατά τα άρθρα 657, 658 ΑΚ», Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας , 2005
- Δ. Γούλας, «Κίνδυνοι για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων από τη χρήση συστημάτων πληροφορικής» σε Κ. Παπαδημητρίου (επιμ.) «Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο», 16<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο της ΕΔΕΚΑ, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2018
- Δ. Γούλας, «Η έννοια του σπουδαίου λόγου στη σύμβαση εργασίας» σε Γ. Καρύμπαλη-Τσίπτσιου/Κ. Παπαδημητρίου (επιμ.) «Το εργατικό και το αστικό δίκαιο σε ανοικτό διάλογο», 17<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο της ΕΔΕΚΑ, εκδόσεις Σάκκουλα, 2019
- Ι. Δέδες, «Φαινόμενο Mobbing: Εργασιακός Εκφοβισμός», σε ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ (μηνιαία έκδοση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ), τεύχος 238, 2017
- Μ. Δεληγάς/Δ. Τούκας/Α. Σπυρούλη, «Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (burn-out)», περιοδικό ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., τεύχος 50, 2012
- Μ. Δεληγάς/Δ. Τούκας/Α. Καραγεωργίου, «Ψυχοκοινωνικοί Κίνδυνοι στην εργασία- Η πανευρωπαϊκή εκστρατεία της SLIC 2012», περιοδικό ΕΛΙΝΥΑΕ, τεύχος 55, 2013
- Γ. Διαμαντόπουλος, «Νομοθετικό πλαίσιο και νομολογιακές εκφάνσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο», Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών, 2016
- Ε. Διονυσοπούλου, «Εξαναγκασμένη καταγγελία- Απόλυση εργαζομένου φορέα του AIDS/HIV κατόπιν πίεσεως συναδέλφων του-Σχόλιο στις Εφαθ 764/2008 και ΑΠ 676/2009», Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 2010
- Ε. Διονυσοπούλου, «Η προστασία των ιατρών Ε.Σ.Υ. έναντι της κατάρτισης παράνομου προγράμματος εφημεριών», Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 2016
- Χ. Δίπλαρης, «Τεχνικός Ασφαλείας και Γιατρός Εργασίας», Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2003
- Β. Δούκα, «Η προστασία προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας», εκδόσεις Σάκκουλα, 2011
- Β. Δούκα, «Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις: Προστασία σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων», Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 2018
- Σ. Δρίβας, «Το σύνδρομο Mobbing στην εργασία», περιοδικό ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., τεύχος 9, 2002

- Σ. Δρίβας, «Το σύνδρομο Burn-out» σε «Πηγές εργασιακού στρες», Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων - ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε., 2002, διαθέσιμο και ψηφιακά στο <https://www.elinyae.gr/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 06/09/2020)
- Επιτροπή Ανωτέρων Επιθεωρητών Εργασίας (SLIC- Committee of Senior Labour Inspectors), «Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία – Γενική επισκόπηση», 2012, μελέτη αναρτημένη στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας <https://www.yrakp.gr/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 31/07/2020)
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Προαγωγή της ψυχικής υγείας στο χώρο εργασίας», Βρυξέλλες , 2014, δημοσιευμένη ψηφιακά στο [ec.europa.eu](http://ec.europa.eu), (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 24/07/2020)
- Ν. Ζαγούρας – Α. Ράφτης, «Καινοτομίες στην υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας», Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 1986
- Δ. Ζερδελής, «Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας», Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2<sup>η</sup> έκδοση, 2002
- Δ. Ζερδελής, «Αναλογικότητα και Απεργία», Εκδόσεις Σάκκουλα, 2013
- Δ. Ζερδελής, «Ο χρόνος εργασίας στην εποχή της ψηφιακής εργασίας», Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών, 2017
- Δ. Ζερδελής, «Εργατικό Δίκαιο- Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Εκδόσεις Σάκκουλα, 4<sup>η</sup> Έκδοση, 2019
- Γ. Θεοδόσης, «Η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και Δίκαιο Εργασίας. Διευθέτηση χρόνου εργασίας, οικογενειακές άδειες, επιχειρησιακές πρωτοβουλίες», Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών, 1999
- Γ. Θεοδόσης/Κ. Πηγιώτης, «Outsourcing και προστασία των εργαζομένων», Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 2020
- Α. Καζάκος, «Το ζήτημα της ερμηνείας στο Εργατικό Δίκαιο», Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 2001
- Α. Καζάκος, «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο», Εκδόσεις Σάκκουλα, 3<sup>η</sup> έκδοση, 2013
- Α. Καρακατσάνης – Σ. Γαρδίκας, «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 5<sup>η</sup> έκδοση, 1995
- Ι. Καρακώστας, «Το δίκαιο της προσωπικότητας», Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2012
- Χ. Καρατζάς, «Υγιεινή και Ασφάλεια των εργαζομένων. Η υπερβολή του Νόμου και οι δυνατές εξαιρέσεις- Τεχνικός Ασφαλείας», Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, 2002
- Ι. Κατράς, «Υγιεινή και Ασφάλεια των εργαζομένων (Νόμος 1568/1985)», Ελληνική Δικαιοσύνη, 1986
- Δ. Κεράνης, «Η προστασία της προσωπικότητας του μισθωτού», εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2000
- Λ. Κιοσσέ-Παυλίδου, «Σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας- Η θέση του εθνικού νομοθέτη», Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών, 2008
- Χ. Κιούλος, «Υγεία και Ασφάλεια στην ψηφιακή εποχή» σε Κ. Παπαδημητρίου (επιμ.) «Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο» 16<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο της ΕΔΕΚΑ, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2018
- Δ. Κουκιάδης, «Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προσωπικών Δεδομένων», Εκδόσεις Σάκκουλα, 2019
- Δ. Κουκιάδης, «Η επεξεργασία και η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου κατά τον ν. 4624/2019», Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 2019

- Ι. Κουκιάδης, «Τηλεργασία, νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης», Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών, 1996
- Ι. Κουκιάδης, «Σεξουαλική Παρενόχληση στους χώρους εργασίας», Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 2008
- Ι. Κουκιάδης, «Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο Ευελιξίας της Εργασίας», Εκδόσεις Σάκκουλα, 8<sup>η</sup> έκδοση, 2017
- Ι. Κουκιάδης, «Οικονομική Παγκοσμιοποίηση, οι νέες τεχνολογίες και η συμβολή του εργατικού δικαίου στην ανάπτυξη», Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 2020
- Μ. Κωνσταντινίδης, «Ηθική παρενόχληση στην εργασία : Μία πρόταση έρευνας & παρέμβασης κοινωνικής εργασίας», περιοδικό ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. , τεύχος 47, 2011
- Δ. Λαδάς, «Θεσμοί αφερεγγυότητας του εργοδότη και η τύχη των μισθών των εργαζομένων», Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 2014
- Δ. Λαδάς, «Η προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου», Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 2017
- Δ. Λαδάς, «Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου», Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2018
- Δ. Λαδάς, «Η κατάχρηση δικαιώματος του εργοδότη», σε Γ. Καρύμπαλη – Τσίπτσιου/Κ. Παπαδημητρίου (επιμ.), «Το Εργατικό και το Αστικό Δίκαιο σε ανοιχτό διάλογο», εκδόσεις Σάκκουλα, 2019
- Δ. Λαδάς, «Περιορισμοί της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη» σε «Ελευθερία και Δικαιοσύνη στη Σύμβαση», Τιμητικός Τόμος Παναγιώτη Παπανικολάου, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλας, 2020
- Δ. Λαδάς, «Τηλεργασία και άδεια ειδικού σκοπού εργαζομένων», Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας , 2020
- Π. Λαδάς, «Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου», Τόμος 1, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2007
- Κ. Λαναράς, «Ασθένεια μισθωτών : Δικαιώματα και υποχρεώσεις εργοδοτών και εργαζομένων», Επιχείρηση, 2007
- Κ. Λαναράς, «Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική», εκδόσεις Σάκκουλα, 2020
- Γ. Λεβέντης, «Η μεταβολή των όρων της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας», εκδόσεις Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, 1990
- Γ. Λεβέντης, «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο», Εκδόσεις Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, 2<sup>η</sup> έκδοση, 2007
- Γ. Λεβέντης – Κ. Παπαδημητρίου, «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», Εκδόσεις ΔΕΝ, 2011
- Γ. Λεβέντης, «Εξελίξεις στο δίκαιο των ομαδικών απολύσεων μετά την από 21.12.2016 απόφαση του ΔΕΕ και τον Ν. 4472/2017», Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, 2017
- Ι. Ληξουριώτης, «Συλλογικές συμφωνίες στο πλαίσιο αναδιοργάνωσης των επιχειρήσεων (Συμφωνίες για τη διαχείριση της απασχόλησης), Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών, 1997
- Ι. Ληξουριώτης, «Νέες τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης (flexibility) και τηλεργασία (teleworking)», Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών, 1998
- Ι. Ληξουριώτης, «Η έννοια του χρόνου εργασίας», Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών, 2006
- Ι. Ληξουριώτης, «Υλοποίηση ευρωπαϊκών συλλογικών συμφωνιών στο πλαίσιο των ελληνικών συλλογικών επαγγελματικών σχέσεων», Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών, 2000

- Ι. Ληξουριώτης , «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», 5<sup>η</sup> έκδοση, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 5<sup>η</sup> έκδοση, 2017
- Ι. Ληξουριώτης, «Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 3<sup>η</sup> έκδοση, 2020
- Ι. Ληξουριώτης, «Το εργατικό δίκαιο στον αιώνα της ψηφιακής οικονομίας», Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών, 2020
- Γ. Μικρούδης , «Το εργατικό ατύχημα», εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2012
- Κ. Μπακόπουλος, «Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας», Εκδόσεις Σάκκουλα, 2012
- Κ. Μπακόπουλος, «Συμβολές στο Εργατικό Δίκαιο», Εκδόσεις Σάκκουλα, 2017
- Κ. Μπακόπουλος, «Ζητήματα εφαρμογής του νέου νόμου περί ομαδικών απολύσεων (άρθρο 17 ν. 4472/2017)», Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 2018
- Κ. Μπακόπουλος, «Αναδρομή και προοπτική στο δίκαιο της καταγγελίας», Ελληνική Δικαιοσύνη, 2020
- Π. Μπουμπουχερόπουλος, «Mobbing: Ευθύνη λόγω ηθικής παρενόχλησης στην εργασία», Εκδόσεις Σάκκουλα, 2014
- Π. Μπουμπουχερόπουλος, «Η (ηθική) παρενόχληση στην εργασία ως προσβολή της αξιοπρέπειας και ως διάκριση», Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 2018
- Π. Μπουμπουχερόπουλος, «Αδυναμία παροχής εργασίας, τηλεργασία και εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής κατά την περίοδο ισχύος των μέτρων για τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού Sars - CoV-2», Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 2020
- Α. Μωραΐτη, Άρθρο 657 σε Ι. Καρακώστα, «Αστικός Κώδικας Ερμηνεία – Σχόλια-Νομολογία», Τόμος Πέμπτος, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2011
- Δ. Μωραΐτης, «Η μονομερής βλαπτική μεταβολή των συμβατικών όρων εργασίας», Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2016
- Η. Νικολακοπούλου – Στεφάνου, «Ο εκσυγχρονισμός των προδιαγραφών υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας», Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών, 2001
- Ε. Νικολάου/Φ. Νικολαΐδου, «Η ευθύνη του εργοδότη εξαιτίας της παράλειψής του να λάβει μέτρα για την άμβλυση του εργασιακού στρες σε περίπτωση αναδιάρθρωσης της επιχείρησης», Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 2019
- Π. Ντάτη, «Το εργασιακό άγχος, οι επιπτώσεις του στους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις και οι τρόποι αντιμετώπισής του», Επιθεώρηση ΙΚΑ Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου, τεύχος 525<sup>ο</sup> ,2010,
- Δ. Ορφανίδης, «Η αξιοπρέπεια του ανθρώπου είναι απαραβίαστη. Το περιεχόμενο της διάταξης από άποψη εργατικού δικαίου», Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 2012
- Β. Παπαβασιλείου, «Η επαγγελματική ασθένεια», Ε7, 2019
- Κ. Παπαδημητρίου, «Πληροφορική Εργασία και Εργατικό Δίκαιο», εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 1987
- Κ. Παπαδημητρίου, «Σύνταγμα και εργασιακές σχέσεις» σε Εισηγήσεις – Παρεμβάσεις και Συζητήσεις από το Γ΄ Πανελλήνιο Συνέδριο της ΕΔΕΚΑ, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 1987
- Κ. Παπαδημητρίου, «Επαγγελματική επιμόρφωση και εργασιακή σχέση», Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών, 1997
- Κ. Παπαδημητρίου, «Το δικαίωμα προαγωγής των μισθωτών», Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, 2008

- Κ. Παπαδημητρίου, «Γενική Εισαγωγή – Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο» σε Κ. Παπαδημητρίου (επιμ.) «Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο», 16<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο της ΕΔΕΚΑ, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2018
- Κ. Παπαδημητρίου «Νέες μορφές απασχόλησης», Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών, 2018
- Κ. Παπαδημητρίου , «Επιπτώσεις της ψηφιοποίησης στην εργασία και στους εργασιακούς θεσμούς» σε Ξ. Κοντιάδη/Κ. Παπαδημητρίου/Β. Γεωργακοπούλου/Δ. Στεφανίδη(επιμ.) «Νέες τεχνολογίες στις τράπεζες και επιπτώσεις στην απασχόληση», για εκδήλωση της ΟΤΟΕ,2018, δημοσιευμένο και ψηφιακά στο [www.otoe.gr](http://www.otoe.gr) (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 4/8/2020)
- Κ. Παπαδημητρίου, «Εργατικό Δίκαιο και Νέες Τεχνολογίες» σε Κ. Δελούκα-Ιγγλέση/Α. Λιγωμένου/Α. Σινανιώτη-Μαρούδα (επιμ.) «Δίκαιο και Τεχνολογία», Εκδόσεις Σάκκουλα, 2019
- Κ. Παπαδημητρίου, «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο», εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2<sup>η</sup> έκδοση, 2019
- Ι. Παπαϊωάννου, «Νέοι και αναδυόμενοι κίνδυνοι για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων- Ψυχοκοινωνικοί εργασιακοί κίνδυνοι», Επιθεώρηση ΙΚΑ Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου, τεύχος 536<sup>ο</sup> ,2011
- Π. Παπανικολάου, ««Σύνταγμα και αυτοτέλεια του Αστικού Δικαίου», Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2006
- Κ. Ρίζος, «Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου», Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2016
- Κ. Ρούσσο, «Αστική ευθύνη εξ εργατικών ατυχημάτων», Χρονικά Ιδιωτικού Δικαίου, 2005
- Ν. Σαραφόπουλος, «Επισκόπηση και προοπτικές για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων», Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 2006
- Δ. Σιδέρης σε Α. Γεωργιάδης «Σύντομη Ερμηνεία Αστικού Κώδικα», Εκδόσεις Π.Ν. Σάκκουλα, 2010
- Δ. Σιδέρης, «Επίσχεση εργασίας», Εκδόσεις Σάκκουλα, 2019
- Ι. Σκανδάλης, «Ο χρόνος μετάβασης στην εργασία υπό το πρίσμα της πρόσφατης νομολογίας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης», Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών, 2017
- Ι. Σκανδάλης, «Χρόνος Εργασίας», Εκδόσεις Π.Ν. Σάκκουλα, 2017
- Ι. Σκανδάλης, «Ο χρόνος εργασίας στην τηλεργασία», Χρονικά Ιδιωτικού Δικαίου, 2020
- Γ. Σπυρόπουλος, «Ο ρόλος του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην ολοκλήρωση της Κοινωνικής Ευρώπης», Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 1993
- Μ. Σταθόπουλος, « Γενικό Ενοχικό Δίκαιο», Εκδόσεις Σάκκουλα, 5<sup>η</sup> έκδοση, 2018
- Χ. Σταμέλος, Άρθρο 672 σε Ι. Καρακώστα, «Αστικός Κώδικας Ερμηνεία – Σχόλια-Νομολογία», Τόμος Πέμπτος, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2009
- Α. Στεργίου, «Δίκαιο Κοινωνικής Ασφάλισης», εκδόσεις Σάκκουλα, 3<sup>η</sup> έκδοση, 2017
- Ε. Σχίζα, «Επισκόπηση της σχέσεως εργασίας στην διαδικτυακή απασχόληση», Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, 2018
- Α. Ταμπάκης, «Η σεξουαλική παρενόχλησις εις τας εργασιακάς σχέσεις», Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, 2001

- Δ. Τούκας/Μ. Δεληγάς/Χ. Τουφεκούλα/Α. Σπυρούλη, «Ο ρόλος των Επιθεωρητών Εργασίας στην αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία στην Ευρώπη : προβλήματα και προοπτικές», περιοδικό ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε, τεύχος 63, 2015
- Μ.-Χ. Τσιάμα - Μπέλλου, «Το φαινόμενο της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας : εννοιολογικοί προσδιορισμοί», Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, 2014
- Δ. Τραυλός - Τζανετάτος, «Ψηφιακή Επανάσταση και εργασία – Η πλατφόρμα crowdworking», Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 2016
- Δ. Τραυλός – Τζανετάτος, «Το εργατικό δίκαιο στην τέταρτη βιομηχανική επανάσταση», Εκδόσεις Σάκκουλα, 2019
- Φ. Χατζηδημητρίου – Γ. Ψηλός, «Ασφαλιστική Νομοθεσία», εκδόσεις Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, 2<sup>η</sup> έκδοση, 1991
- Δ. Χριστοπούλου, « Νομοθετικό Πλαίσιο για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων», έρευνα αναρτημένη στο [library.tcc.gr](http://library.tcc.gr)

### **Ξενογλώσση Βιβλιογραφία :**

- P. Afonso- M. Fonseca – J.F. Pires, «Impact of working hours on sleep and mental health», Occupational Medicine, Volume 67, 2017, Oxford, δημοσιευμένη και ψηφιακά στο <https://academic.oup.com/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 18/07/2020)
- C. Barnard, «EU Employment Law», Oxford University Press, 2012
- D. Castel, «Hommes & professions – Conditions de travail – Le burn out, une maladie modern», Juris Tourisme, 2015
- P.V. De Silva/C.G. Hewage/P. Fonseka, «Burnout: an emerging occupational health problem», Galle Medical Journal, Volume 14, 2009
- Eurofoundation – EU.OSHA, «Psychosocial risks in Europe – Prevalence and strategies for prevention», joint report, Luxembourg, 2014, δημοσιευμένο και ψηφιακά στο <https://www.eurofound.europa.eu/>, (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 07/07/2020)
- Eurofoundation, «New forms of employment», Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015, διαθέσιμο και ψηφιακά στο <https://www.eurofound.europa.eu/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 25/08/2020)
- Eurofoundation - ILO «Working anytime, anywhere : the effects on the world of work», joint report, Luxembourg, 2017, δημοσιευμένο και ψηφιακά στο <https://www.eurofound.europa.eu/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 18/8/2020)
- Eurofoundation, «Burnout in the workplace : A review of data and policy responses in the EU», Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018, διαθέσιμο και ψηφιακά στο <https://www.eurofound.europa.eu/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 17/9/2020)
- European Agency for Safety and Health at Work, «Management of psychosocial risks at work : An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging risks (ESENER)», Luxembourg, 2012, δημοσιευμένο και ψηφιακά στο <https://osha.europa.eu/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 7/09/2020)
- European Commission, «Employment and social policies: a framework for investing in quality», Brussels, 2001, δημοσιευμένο και ψηφιακά στο <https://eur-lex.europa.eu/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης, 20/07/2020)



- European Commission, «Investing in well – being at work. Addressing psychosocial risks in time of change», Brussels, 2010, δημοσιευμένο και ψηφιακά στο <https://op.europa.eu/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 3/09/2020)
- European Commission, «Report on the implementation of the European social partners Framework Agreement on Work-related Stress» Brussels, 2011, διαθέσιμη ψηφιακά στο <https://osha.europa.eu/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 07/07/2020)
- European Commission, «Study on the implementation of the autonomous framework agreement on harassment and violence at work», Brussels, 2015 δημοσιευμένο ψηφιακά και στο <https://ec.europa.eu> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 11/07/2020)
- European Commission, «Health and Safety at work is everybody’s business- Practical Guidance for employers», 2016, σ. 16, δημοσιευμένο και ψηφιακά στο <https://op.europa.eu/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 09/07/2020)
- J. Hassard – T. Cox, «Work – related stress : Nature and management», 2011, σ.4 , δημοσιευμένο ψηφιακά στο <https://oshwiki.eu/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 12/07/2020)
- M.- F. Hirigoyen, «Malaise dans le travail. Harcelement moral : demeler le vrai du faux», La Decouverte & Syros, 2002
- M. Hupke, «Psychosocial risks and workers health», μελέτη δημοσιευμένη στην ιστοσελίδα του EU-OSHA (European Union- European Agency for Safety and Health at Work), <http://oshwiki.eu/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 01/08/2020), 2013
- International Labour Office, «Mental Health in the workplace», Geneva, 2000, δημοσιευμένο και ψηφιακά στο [www.ilo.org](http://www.ilo.org) (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 03/07/2020)
- International Labour Office, «Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond A Practical Guide», Geneva, 2020, διαθέσιμο και ψηφιακά στο <https://www.ilo.org/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 25/08/2020)
- L. Lerouge, «Risques psychosociaux au travail», L’Harmattan, 2009
- C. Maslach /W. Schaufeli/ M. Leiter, «Job Burnout», Annual Review of Psychology Journal, Volume 52, 2001
- C. Papadimitriou, «L’esquisse d’encadrement par le droit grec» σε L. Lerouge «Risques psychosociaux au travail», L’Harmattan, 2009
- J. Popma, «The Janus face of the ‘New Ways of Work’. Rise, risks and regulation of nomadic work», ETUI, Working Paper, Brussels, 2013, διαθέσιμο και ψηφιακά στο <https://www.etui.org/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 23/8/2020)
- W.Schaufeli/M. Leiter/C. Maslach, «Burnout : 35 years of research and practice», Career Development International, Volume 14, 2009
- A. Shirom, «The effects of Work Stress on health» στο M.J. Schabrag, J.A.M. Winnbust and L.L. Cooper (eds) Handbook of Work and Health Psychology, New Work : Wiley, 2003
- I. Skandalis - D. Papadimitriou, «Stress at Work» σε Nicola Gundt, Jakub Tomšej eds., Organization, well-being and flexibility in employment law: current issues, Wolters Kluwer ČR, 2018

- World Health Organisation – International Labour Office, «Mental Health at Work : Impact, issues and good practices», Geneva, 2000, δημοσιευμένη και ψηφιακά στο <https://www.ilo.org/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 03/07/2020)
- World Health Organisation, «Work Organisation & Stress : Systematic Problem Approaches for Employers, Managers and Trade Union Representatives», Switzerland, 2003, δημοσιευμένο και ψηφιακά στο <https://apps.who.int/> (τελευταία ημερομηνία πρόσβασης 07/07/2020)

### **Νομολογία :**

#### **Άρειος Πάγος**

ΑΠ 40/2020 (ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ)  
 ΑΠ 222/2019 (ΕΕργΔ 2019)  
 ΑΠ 282/2018 (ΕΕργΔ 2018)  
 ΟΛΑΠ 1/2017 (ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ)  
 ΑΠ 215/2017 (ΔΕΕ 2017)  
 ΑΠ 525/2016 (ΕΕργΔ 2016)  
 ΑΠ 226/2016 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)  
 ΑΠ 2100/2015 (ΔΕΝ 2015)  
 ΑΠ 857/2015 (ΔΕΝ 2017)  
 ΑΠ 57/2015 (ΕΕργΔ 2015)  
 ΑΠ 1162/2014 (ΔΕΝ 2015)  
 ΑΠ 2241/2013 (ΕΕργΔ 2014)  
 ΑΠ 1602/2012 (ΕΕργΔ 2014)  
 ΑΠ 1370/2010 (ΕΕργΔ 2012)  
 ΑΠ 1138/2010 (ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ)  
 ΑΠ 460/2010 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)  
 ΑΠ 1021/2009 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)  
 ΑΠ 676/2009 (ΕΕργΔ 2010)  
 ΑΠ 1839/2008 (ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ)  
 ΑΠ 792/2008 (ΕΕργΔ 2009)  
 ΑΠ 786/2008 (ΕΕργΔ 2008)  
 ΑΠ 715/2008 (ΔΕΝ 2009)  
 ΑΠ 631/2008 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)  
 ΑΠ 405/2008 (ΔΕΝ 2009)  
 ΑΠ 182/2008 (ΔΕΝ 2008)  
 ΑΠ 688/2007 (ΔΕΕ 2008)  
 ΑΠ 255/2006 (ΔΕΕ 2006)  
 ΑΠ 907/2004 (ΕλλΔνη 2005)  
 ΑΠ 1080/2003 (ΔΕΝ 2004)  
 ΑΠ 233/2003 (ΕΕργΔ 2003)  
 ΑΠ 1759/2002 (ΔΕΝ 2003)  
 ΑΠ 1479/2002 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)  
 ΑΠ 1655/1999 (ΔΕΕ 2000)  
 ΑΠ 1201/1998 (ΔΕΝ 1999)  
 ΑΠ 1177/1998 (ΔΕΝ 1999)

ΑΠ 531/1997 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)  
ΑΠ 528/1997 (ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ)  
ΟΛΑΠ 1287/1996 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)  
ΟΛΑΠ 10/1995 (ΕΕργΔ 1996)  
ΑΠ 340/1993 (ΔΕΝ 1993)  
ΟΛΑΠ 1387/1987 (ΕΕργΔ 1987)  
ΑΠ 1090/1985 (ΕΕργΔ 1985)

### **Εφετείο**

ΕφΠειρ 467/2016 ( ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)  
ΔΕφΑθ 281/2015 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)  
ΕφΙωαν 182/2011 (ΕΕργΔ 2012)  
ΕφΠειρ 361/2009 (ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ)  
ΕφΑθ 764/2008 (ΕΕργΔ 2010)  
ΕφΑθ 1139/2007 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)  
ΕφΔωδ 24/2006 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)  
ΕφΛαρ 517/2005 (ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ)  
ΕφΠειρ 162/2003 (ΕΝΔ 2004)  
ΕφΑθ 4786/2002 (ΔΕΕ 2002)  
ΕφΑθ 4937/2001 (ΔΕΝ 2002)  
ΕφΑθ 340/2001 (ΤΝΠ ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ)  
ΕφΠειρ 1065/2000 (ΔΕΕ 2001)

### **Πρωτοδικείο**

ΜΠρΑθ 1358/2018 (ΕΕργΔ 2019)  
ΠΠρΑθ 796/2013 (ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ)  
ΠΠρΑθ 6822/2001 (ΔΕΕ 2002)  
ΜΠρΚαβ 100/2000 (ΔΕΕ 2001)  
ΜΠρΘεσ 3082/1997 (ΔΕΝ 1997)

### **Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης**

ΔΕΕ C-55/18 (ΕΕργΔ 2019)  
ΔΕΕ T-742/16 (CURIA)  
ΔΕΕ C-180/14 (CURIA)

### **Δικαστήριο των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου**

ΕΔΔΑ, Eskilsson κατά Σουηδίας, 24 Ιανουαρίου 2012, ν. 14628/08 (HUDOC)  
ΕΔΔΑ, Lakatosova/Lakatos κατά Σλοβακίας, 2 Μαΐου 2017, ν. 655/16 (HUDOC)