

**ΣΤΑΜΑΤΗΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ ΠΙΤΣΙΛΚΑΣ**  
**Δ Ι Κ Η Γ Ο Ρ Ο Σ**  
 Δευκαλίωνος 9 – ΛΑΡΙΣΑ – Τ.Κ. 41 222  
 Τηλ. 2410 531269 - 610181 & 6932 751805 – Fax : 2410531269  
 e-mail : pitsilkas@yahoo.gr

Λάρισα 18 – 1 - 2009

Αριθμ. Γνωμ. : – **383** –

ΠΡΟΣ ΤΗΝ

Ε.Δ.Ε.Υ.Α.

Παπακυριαζή 37-43 – ΛΑΡΙΣΑ

**Γ Ν Ω Μ Ο Δ Ο Τ Η Σ Η**

**ΘΕΜΑ : Ερώτημα της Δ.Ε.Υ.Α. σχετικά με την αντικατάσταση υπαλλήλου από τη θέση της, λόγω εγκυμοσύνης της.**

**Σχετ. : Το με αριθμό πρωτ. 1800/22-12-2008 έγγραφο της Δ.Ε.Υ.Α.**

**A.-** Απαντώντας στο ανωτέρω ερώτημα, αναφέρω τα ακόλουθα :

Έχοντας υπόψη την παρακάτω διάταξη :

Τη διάταξη του άρθρου 662 του Αστικού Κώδικα, σύμφωνα με την οποία :

**Άρθρο 662. Ασφάλεια και υγιεινή των χώρων εργασίας.**

Ο εργοδότης οφείλει να διαρρυθμίζει τα σχετικά με την εργασία και με το χώρο της καθώς και τα σχετικά με τη διαμονή, τις εγκαταστάσεις και τα μηχανήματα ή εργαλεία, έτσι ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζομένου.

**B.-** Η Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης και Αποχέτευσης θέτει το εξής ερώτημα :

Υπάλληλος της Δ.Ε.Υ.Α., η οποία εργάζεται στην επιχείρηση με την ειδικότητα της χημικού μηχανικού, με αίτησή της με ημερομηνία 22-12-

2008, στην οποία αναφέρει ότι βρίσκεται στην 17<sup>η</sup> εβδομάδα της εγκυμοσύνης της, ζητά να ορισθεί αντικαταστάτης της για το χρονικό διάστημα που θα αδυνατεί να βρίσκεται σε επαφή με χημικά και να πραγματοποιεί χημικές αναλύσεις.

Με δεδομένο ότι οι αρμοδιότητες της θέσης της ανωτέρω υπαλλήλου αφορούν τον έλεγχο της ποιότητας του νερού (χημικές αναλύσεις κλπ.) στους καταναλωτές, η Δ.Ε.Υ.Α. ζητά τη σύνταξη γνωμοδότησης, με την οποία να ενημερωθεί για τις περαιτέρω ενέργειές της.

Γ.- Με βάση τα όσα εκτέθηκαν παραπάνω, από τα στοιχεία που έχουν δοθεί και σε συνδυασμό με την προεκτεθείσα διάταξη, αναφέρω τα ακόλουθα :

Κατ' άρθρο 662 του Α.Κ., ο εργοδότης ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα που του παρέχει τη δυνατότητα να ρυθμίζει κάθε θέμα αναγόμενο στην οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησής του, για την προσφορότερη πραγματοποίηση των σκοπών της, δικαιούται να προσδιορίζει και να εξειδικεύει την υποχρέωση προς παροχή εργασίας του μισθωτού, καθορίζοντας συγκεκριμένα το είδος, τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο της εργασίας. Έτσι, λοιπόν, δικαιούται, ασκώντας αυτό το δικαίωμα, να προσδιορίζει και τον τόπο απασχόλησης του μισθωτού, εφ' όσον όμως το δικαίωμα τούτο, στη συγκεκριμένη περίπτωση δεν αποκλείεται ή δεν περιορίζεται από ειδική διάταξη νόμου ή από την ατομική σύμβαση εργασίας, ή η άσκηση του δεν υπερβαίνει τα όρια του άρθρου 281 του ΑΚ (ΑΠ 630/2000, ΔΕΝ 56.1221). Τέτοιο περιορισμό των εξουσιών που απορρέουν από το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη προβλέπει η διάταξη του άρθρου 662 του Α.Κ., με την οποία ορίζεται ότι ο εργοδότης οφείλει να διαρρυθμίζει τα σχετικά με την εργασία και με το χώρο της, καθώς και τα σχετικά με τη διαμονή, τις εγκαταστάσεις και τα

μηχανήματα ή εργαλεία, έτσι ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζομένου.

Στα πλαίσια της παραπάνω υποχρέωσης, που απορρέει από τη γενική υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη έναντι του μισθωτού, οφείλει τούτος (εργοδότης) μεταξύ άλλων να επιβλέπει την εκτέλεση της εργασίας, να αποτρέπει επικίνδυνες εργασίες, να αποφεύγει την υπερένταση των δυνάμεων του εργαζομένου πέρα από το μέτρο που επιβάλλουν τόσο η φύση και το είδος της εργασίας, όσο και οι ικανότητες, οι δυνατότητες και οι γνώσεις του και να αναθέτει στον εργαζόμενο λιγότερο κοπιαστική εργασία από εκείνη την οποία του είχε αρχικώς αναθέσει, αν κάποια επιδείνωση των σωματικών ή των πνευματικών του δυνάμεων δεν του επιτρέπει πλέον τη συνέχιση της. Σύμφωνα με τα παραπάνω, εάν έχει επέλθει ήδη σοβαρή βλάβη της υγείας του μισθωτού από την παροχή της εργασίας του σε ορισμένο τόπο και η παραμονή του στον ίδιο τόπο είναι βέβαιο ότι θα επιφέρει σημαντική επιδείνωση της υγείας του, ή εάν η παραμονή του στον ίδιο τόπο είναι βέβαιο ότι θα επιφέρει σημαντική επιδείνωση της υγείας αυτού, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να μεταθέσει το μισθωτό σε άλλη περιοχή, όπου δεν υφίστανται οι δυσμενείς για την υγεία του συνθήκες, υπό την προϋπόθεση βεβαίως ότι, βάσει των προσόντων και της ειδικότητας του υπάρχει δυνατότητα απασχόλησης του στο νέο τόπο εργασίας ακόμη και με αλλαγή του αντικειμένου απασχόλησης του (μετάταξη).

Η άρνηση του εργοδότη να προβεί στις παραπάνω ενέργειες γεννά αγωγή αξίωση του εργαζομένου κατ' αυτού προς λήψη των αναγκαίων μέτρων για τη διαφύλαξη των συμφερόντων και της προσωπικότητας του, όπως επίσης, η άρνηση του εργοδότη να προβεί στις ως άνω ενέργειες ακόμη και εάν θεωρηθεί ως εκδήλωση ασκήσεως του διευθυντικού του δικαιώματος (άρθρ. 652 ΑΚ) ελέγχεται ως καταχρηστική διότι υπερβαίνει καταφανώς τα όρια του τελευταίου.

Συνεπώς, σύμφωνα με τα παραπάνω, στα πλαίσια της υποχρέωσης του εργοδότη, **ανάγεται και η υποχρέωσή του να απασχολεί την έγκυο εργαζόμενη σε ανάλογη με την κατάστασή της θέση εργασίας, ώστε να μη διατρέχει κίνδυνο η υγεία της ή το κυοφορούμενο έμβρυο.**

Ως εκ τούτου, έχω την άποψη ότι το σχετικό αίτημα της υπαλλήλου της Δ.Ε.Υ.Α., θα πρέπει να γίνει δεκτό.

**Ο νομικός σύμβουλος της Ε.Δ.Ε.Υ.Α.**