

# Διαχείριση εργατικών ατυχημάτων

Υποχρεώσεις HR, & επιπτώσεις παράλειψης ή καθυστέρησης έγκυρης δήλωσης



**A.A. Αργυριάδης  
& Συνεργάτες**  
Δικηγορική Εταιρεία

Γράφει η **Μαρία Καπαρού**

Δικηγόρος Παρά Πρωτοδικαίς  
ΜΔΕ «Δίκαιο και Οικονομία» Πανεπιστήμιο Πειραιώς  
- MSc. at Law and Economics at University of Piraeus  
Συνεργάτης στην "Αργυριάδης Δικηγορική Εταιρεία"

Ενα εργατικό ατύχημα ορίζεται νομικά ως το ατύχημα που συμβαίνει εξαιτίας ενός ξαφνικού και βίαιου γεγονότος, κατά τη διάρκεια ή με αφορμή την εκτέλεση εργασίας. Η προσέγγιση για την έννοια που ακολουθεί η νομολογία είναι αρκετά διευρυμένη κατά περιπτώσεις. Δυνάμει του άρθρου 43 παρ. 2 του Ν. 3850/2010 προβλέπονται οι εργοδοτικές υποχρεώσεις στην περίπτωση επέλευσης εργατικού ατυχήματος. Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, ο εργοδότης οφείλει να δηλώσει εντός 24 ωρών όλα τα εργατικά ατυχήματα στις αρμόδιες αρχές, και ειδικότερα στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, στις πλησιέστερες αστυνομικές αρχές και στις αρμόδιες υπηρεσίες του ασφαλιστικού οργανισμού στον οποίο υπάγεται ο εργαζόμενος. Αν πρόκειται δε για σοβαρό τραυματισμό ή θάνατο, ο εργοδότης οφείλει

να διατηρεί όλα τα στοιχεία που δύνανται να χρησιμεύσουν για εξακρίβωση των αιτιών του ατυχήματος. Επιπλέον, ο εργοδότης οφείλει να κρατά ειδικό βιβλίο ατυχημάτων, στο οποίο καταγράφονται τα αίτια και η περιγραφή του ατυχήματος, το οποίο θα πρέπει να βρίσκεται στην διάθεση των αρμόδιων αρχών. Ομοίως καταγράφονται σε ειδικό βιβλίο τα μέτρα που λαμβάνονται για την αποφυγή επανάληψης παρόμοιων ατυχημάτων. Πρέπει να τηρείται κατάλογος με τα εργατικά ατυχήματα που έχουν προκαλέσει στον εργαζόμενο ανικανότητα για εργασία για περισσότερες από τρεις εργάσιμες ημέρες.

Στις σύγχρονες επιχειρήσεις λειτουργεί Τμήμα HR (Ανθρώπινοι Πόροι), το οποίο κατά κανόνα ασχολείται με την διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, συνηθέστερα τις προσλήψεις, την εκπαίδευση, την διαχείριση των πολιτικών των αμοιβών, ενώ παρακολουθεί την απόδοση των εργαζομένων, παρέχοντάς τους αξιολογήσεις και καθοδήγηση. Σε πολλές περιπτώσεις, το εν λόγω τμήμα ασχολείται και με τα εργατικά ατυχήματα, σε συνεργασία όμως με άλλες υπηρεσίες ή τμήματα, όπως το Τμήμα Ασφάλειας και Υγιεινής ή το Νομικό Τμήμα της επιχείρησης. Σε αυτό το πλαίσιο, το Τμήμα HR μεριμνά για την ορθή καταγραφή και αναφορά των ατυχημάτων, περιλαμβανομένης της συμπλήρωσης εγγράφων προς τις αρμόδιες αρ-

χές και την ενημέρωση των τελευταίων, καθώς και της τήρησης των οικείων ειδικών βιβλίων για τα εργατικά ατυχήματα, σύμφωνα με τις παραπάνω νομικές απαιτήσεις. Προκειμένου να διασφαλιστεί ότι ο εργαζόμενος που έχει υποστεί ατύχημα καλύπτεται ασφαλιστικά, το τμήμα HR συνεργάζεται με την ασφαλιστική εταιρεία της επιχείρησης για να διευκολύνει τις διαδικασίες αποζημίωσης. Κατά την διαχείριση των εργατικών ατυχημάτων, το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού οφείλει να επιδεικνύει την δέουσα επιμέλεια για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, σε συμμόρφωση με τους κανόνες του GDPR (Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων).

Η παράλειψη ή η καθυστέρηση στην υποβολή έγκυρης δήλωσης ενός εργατικού ατυχήματος μπορεί να έχει σοβαρές νομικές αλλά και οικονομικές επιπτώσεις τόσο για τον εργοδότη, όσο και για τον εργαζόμενο. Οι προθεσμίες για την υποβολή είναι αποκλειστικές και δεν επιτρέπεται η υπέρβασή τους, εκτός αν συντρέχουν λόγοι ανωτέρας βίας. Η μη αναγγελία του εργατικού ατυχήματος, σύμφωνα με τη προβλεπόμενη διαδικασία, οδηγεί στην απόρριψη ως απαράδεκτο οποιουδήποτε αιτήματος που βασίζεται στο συγκεκριμένο ατύχημα. Εάν η δήλωση του ατυχήματος δεν υποβληθεί εγκαίρως, ο εργαζόμενος μπορεί να χάσει το δικαίωμα να λάβει αποζημίωση από τον ασφαλιστικό φορέα ή τη διάρκεια της καταβολής των επιδομάτων ασθενείας ή άλλων σχετικών ωφελγημάτων. Η καθυστέρηση στην υποβολή της δήλωσης ενδέχεται να μειώσει τις αποζημιώσεις που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς μπορεί να επηρεαστεί ο υπολογισμός των σχετικών παροχών. Επιπλέον, μια καθυστερημένη δήλωση ενδέχεται να δημιουργήσει προβλήματα στη συλλογή στοιχείων ή στην απόδειξη των συνθηκών του ατυχήματος, κάτι που μπορεί να επηρεάσει την ευδοκίμηση μιας μελλοντικής διεκδίκησης απαίτησης. Σε κάθε περίπτωση, τονίζεται ότι η παράλειψη θα πρέπει να ερμηνεύ-

εται με τη μέγιστη δυνατή επιείκεια, προκειμένου να μην έχει ως αποτέλεσμα την αδικαιολόγητη απώλεια δικαιωμάτων για τον εργαζόμενο.



Όσον αφορά στις κυρώσεις για τον εργοδότη, αυτές είναι ποινικής, αστικής και διοικητικής φύσεως. Πιο συγκεκριμένα, δύναται να επιβληθούν διοικητικά πρόστιμα, ή προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι έξι ημερών, αναλόγως της βαρύτητας του ατυχήματος. Ο εργοδότης που παραβαίνει τις παραπάνω υποχρεώσεις του τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον έξι μηνών ή/και με χρηματική ποινή. Εάν η καθυστέρηση ή η παράλειψη της αναγγελίας προκαλέσει ζημία στον εργαζόμενο (π.χ. μη καταβολή ιατρικών εξόδων ή αποζημίωσης), ο εργοδότης μπορεί να βρεθεί υπόλογος για αστική ευθύνη και να κληθεί να καλύψει την αποζημίωση. Ο υπεύθυνος του τμήματος HR, που υποστηρίζει την διαχείριση εργατικών ατυχημάτων, μπορεί να έχει ποινικές κυρώσεις, αν αποδειχθεί ότι υπήρξε αμέλεια ή παράβαση καθήκοντος. Αν και η αστική ευθύνη συνήθως αφορά την επιχείρηση, ο υπεύθυνος του HR μπορεί να κληθεί να καταβάλει αποζημίωση ή να αναλάβει μέρος της αστικής ευθύνης. Συνεπώς, είναι επιτακτική η ανάγκη για ορθή και έγκαιρη αναγγελία των ατυχημάτων προκειμένου να αποφευχθούν αυτές οι συνέπειες και να προστατευθούν τα δικαιώματα των εργαζομένων αλλά και η φήμη της επιχείρησης.