

## **ΓΝΩΜΟΔΟΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ**

### **I. ΕΠΙ ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΣ - ΙΣΤΟΡΙΚΟΥ:**

Από την δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση με την επωνυμία «Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων – Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας», («Π.Ο.Ε. – Π.Φ.Υ.») ετέθη υπόψη μου το υπ' αριθμ. πρωτ. 11/15.01.2024 έγγραφο του Συλλόγου - μέλους της ΠΟΕ – ΠΦΥ, με την επωνυμία «Σύλλογος Εργαζομένων Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας Κρήτης», με θέμα «Αίτημα για νομική συνδρομή της ΠΟΕ – ΠΦΥ για το ζήτημα του συμφώνου εχεμύθειας». Ειδικότερα, με το ως άνω έγγραφο του Συλλόγου εκτίθεται ότι μέλη του Συλλόγου Εργαζομένων, που ανήκουν στο επικουρικό προσωπικό της Κεντρικής Υπηρεσίας της 7<sup>ης</sup> ΥΠΕ, υπέβαλλαν καταγγελία, αναφορικά με την πρακτική που ακολουθεί η Διοίκηση της 7<sup>ης</sup> ΥΠΕ, η οποία εντέλει μόνο το επικουρικό προσωπικό να υπογράψει «συμφωνητικό εχεμύθειας» και θέτουν ερώτημα αναφορικά με την νομιμότητα της υποχρέωσης ή μη της σύναψης σύμβασης εχεμύθειας και προστασίας προσωπικών δεδομένων.

### **II. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ:**

**A.** Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 652 του Αστικού Κώδικα (Α.Κ.), ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση πίστης, η οποία αποτελεί εξειδίκευση του γενικού κανόνα της καλής πίστης (άρθρο 288 του Α.Κ.) και καλύπτει και τις παρεπόμενες υποχρεώσεις, που απορρέουν από την όλη δομή της εργασιακής σχέσης. Η υποχρέωση πίστης αποτελεί υποχρέωση του εργαζόμενου να αποφεύγει κάθε βλαπτική ενέργεια σε βάρος του εργοδότη, επιβάλλει επιμελή και καλόπιστη εκπλήρωση της σύμβασης εργασίας και περιλαμβάνει δέσμη επί μέρους υποχρεώσεων, που ποικίλλουν αναλόγως του αντικειμένου της σύμβασης εργασίας. Τέτοιες ειδικότερες υποχρεώσεις είναι κυρίως η υποχρέωση εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας, καθώς επίσης και προκειμένου

για πλήρη απασχόληση εργαζόμενου, η υποχρέωση μη παράλληλης απασχόλησης του σε άλλον εργοδότη, όπως επίσης και η υποχρέωση αποφυγής ανταγωνιστικών πράξεων σε βάρος του εργοδότη.

**Β.** Περαιτέρω, σύμφωνα με το άρ. 22 παρ.1 του Συντάγματος ορίζεται ότι: «1. Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας», ενώ με το άρ. 4 παρ.1 και 2 του Συντάγματος ορίζεται ότι: «1. Οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου. 2. Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις». Με βάση τα ανωτέρω, κατοχυρώνεται η αρχή της ισότητας, που επιβάλλει την ομοιόμορφη μεταχείριση προσώπων που τελούν υπό τις αυτές ή παρόμοιες συνθήκες και αποκλείει τόσο την έκδηλα άνιση μεταχείριση, όσο και την αυθαίρετη εξομοίωση διαφορετικών καταστάσεων ή την ενιαία μεταχείριση προσώπων που βρίσκονται κάτω από διαφορετικές συνθήκες με βάση όμως τυπικά ή συμπτωματικά ή άσχετα μεταξύ τους κριτήρια (3396/2014 ΣΤΕ).

**Γ.** Επιπλέον, σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο το θεσμικό πλαίσιο της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της καταπολέμησης των διακρίσεων στην εργασία αναδεικνύεται τόσο στο Χάρτη Θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ε.Ε., τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, όσο και σε κείμενα του ΟΗΕ και Συμβάσεις του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας. Ειδικότερα, στο άρθρο 31 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης προβλέπεται ότι: «κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε συνθήκες εργασίας που σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του, καθώς και σε ένα όριο μέγιστης διάρκειας εργασίας, σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης, καθώς και σε ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών». Στην αρχή 5 του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, του οποίου η διακήρυξη έγινε στο

Γκέτεμποργκ στις 17 Νοεμβρίου 2017, προβλέπεται ότι: «ανεξάρτητα από το είδος και τη διάρκεια της σχέσης απασχόλησης, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε δίκαιη και ίση μεταχείριση όσον αφορά τους όρους εργασίας, την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία και την κατάρτιση..». Επίσης, στην 1999/70/ΕΚ Οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στο αρ.4 προβλέπεται η αρχή της μη διάκρισης (ρήτρα 4) σύμφωνα με την οποία ορίζεται ότι: «1. Όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου μόνο επειδή έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός αν αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους». Τέλος, με το ν. 3305/2005 ενσωματώθηκε στην ελληνική νομοθεσία η οδηγία 78/2000/ΕΚ της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία προβλέπει την αρχή της ισότητας στην απασχόληση. Ο ανωτέρω νόμος αντικαταστάθηκε από το ν. 4443/2016, ο οποίος βελτίωσε και ενίσχυσε το νομοθετικό πλαίσιο για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης και την απαγόρευση των διακρίσεων στην εργασία και την απασχόληση εν γένει και ορίζει μεταξύ άλλων τα εξής: στο αρ.2 παρ.1: «Απαγορεύεται κάθε μορφή διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1» και αρ. 3 «παρ. 1. Με την επιφύλαξη των παραγράφων 3 και 4 του παρόντος άρθρου, καθώς και του άρθρου 4, η αρχή της ίσης μεταχείρισης..... εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, όσον αφορά: α) τους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση εν γένει, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, καθώς και τους όρους υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης, ..... γ) τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, ιδίως όσον αφορά τις αποδοχές, την απόλυση, την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και σε περίπτωση ανεργίας την επανένταξη και την εκ νέου απασχόληση».

Δ. Περαιτέρω, το άρθρο 9Α του Συντάγματος υπό τον τίτλο «Προστασία προσωπικών δεδομένων», προβλέπει ότι: *«Καθένας έχει δικαίωμα προστασίας από τη συλλογή, επεξεργασία και χρήση, ιδίως με ηλεκτρονικά μέσα, των προσωπικών του δεδομένων, όπως νόμος ορίζει. Η προστασία των προσωπικών δεδομένων διασφαλίζεται από ανεξάρτητη αρχή, που συγκροτείται και λειτουργεί, όπως νόμος ορίζει».*

### **III. ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΑΝΑΦΕΡΟΜΕΝΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΚΑΙ ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΣΤΟ ΤΕΘΕΝ ΕΡΩΤΗΜΑ.**

Από τον συνδυασμό των ανωτέρω διατάξεων συνάγονται τα κάτωθι:

Στην προκειμένη περίπτωση, η μεμονωμένη εφαρμογή της υποχρέωσης σύναψης συμβάσεων εχεμύθειας και προστασίας προσωπικών δεδομένων, **μονάχα από το επικουρικό προσωπικό της κεντρικής υπηρεσίας της 7<sup>ης</sup> ΥΠΕ, εισάγει δυσμενή διάκριση** όσον αφορά στους όρους πρόσβασης στην εργασία και στην απασχόληση των εργαζομένων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, όπως είναι και το επικουρικό προσωπικό. Ειδικότερα, η απασχόληση του επικουρικού προσωπικού, αν και χαρακτηρίζεται ως σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, φέρει εξ αρχής τα χαρακτηριστικά της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, όμοια με αυτήν των εργαζομένων που απασχολούνται με συμβάσεις αορίστου χρόνου.

Αυθαιρέτως με την παραπάνω ενέργειά της, η Διοίκηση της 7<sup>ης</sup> ΥΠΕ φέρεται να αντιμετωπίζει το επικουρικό προσωπικό, ως απασχολούμενους με συμβάσεις έργου, εφαρμόζοντας τις προϋποθέσεις και τις υποχρεώσεις που αρμόζουν σε ανάδοχο δημοσίων έργων. Άλλωστε η σύναψη σύμβασης εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας είναι μια πρακτική που εμφανίζεται κατά κύριο λόγο στις δημόσιες συμβάσεις έργων (του νόμου 4412/2016 περί δημοσίων συμβάσεων) ή γενικότερα στην περίπτωση αναδοχής; έργων, ως όριο στην επικρατούσα αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων (361 ΑΚ) και όχι σε εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας, που υπόκεινται στην εποπτεία και τον έλεγχο

του εκάστοτε εργοδότη, όπως είναι και το επικουρικό προσωπικό. Σε κάθε περίπτωση, αν υπάρξει οποιαδήποτε παραβίαση προσωπικών δεδομένων ή μετάδοσης εμπιστευτικών πληροφοριών, εφαρμόζεται η ισχύουσα αστική – εργατική νομοθεσία και για το επικουρικό προσωπικό, όπου τυγχάνουν εφαρμογής οι οικείες διατάξεις περί τήρησης εχεμύθειας και προστασίας προσωπικών δεδομένων (αρ. 652 ΑΚ, 288 ΑΚ, 9<sup>ΑΣ</sup>).

Η ανωτέρω θέση επιρρωνύεται έτι περαιτέρω από το αντικειμενικό γεγονός της παντελούς έλλειψης σχετικής πρόβλεψης προς υποχρεωτική σύναψη «**συμφωνητικών εμπιστευτικότητας**» από το αρμόδιο για την πρόσληψη του **επικουρικού προσωπικού, ήτοι το Υπουργείο Υγείας**. Σύμφωνα δε με το άρθρο 1 της Γ4β/Γ.Π.οικ.7980/7-2-2020 (Β'460) Κοινής Απόφασης του Υπουργού Εσωτερικών και Αναπληρωτή Υπουργού Υγείας και Οικονομικών υπό τον τίτλο «*Καθορισμός της διαδικασίας πρόσληψης του λοιπού, πλην ιατρών, επικουρικού προσωπικού, της κατάρτισης και τήρησης ηλεκτρονικών καταλόγων, της υποβολής αιτήσεων και ελέγχου δικαιολογητικών, των κριτηρίων, της μοριοδότησης και των προσόντων κατά κλάδο και ειδικότητα*», όπως τροποποιήθηκε με την Γ4β/Γ.Π.οικ. 39470/26-06-2020 Κοινή Απόφαση (Β'2596) και Γ4β/Γ.Π.οικ.75357/25.11.2020 (Β'5227) ορίζεται ότι: «*περ. 1. Οι δημόσιοι Φορείς Παροχής Υπηρεσιών Υγείας (Φ.Π.Υ.Υ.) που εποπτεύονται από τις Δ.Υ.ΠΕ. (νοσοκομεία και φορείς πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας) οι Δ.Υ.ΠΕ, ..... μπορούν να προσλαμβάνουν....., επικουρικό προσωπικό των κατηγοριών και κλάδων που περιλαμβάνονται στον πίνακα του παραρτήματος της παρούσας, από τους ηλεκτρονικούς καταλόγους που τηρούνται στις Δ.Υ.ΠΕ, ..... περ. 2: Για την πρόσληψη επικουρικού προσωπικού απαιτείται έγκριση του Υπουργού Υγείας. Τα αιτήματα των ανωτέρω φορέων για προσλήψεις επικουρικού προσωπικού υποβάλλονται στο Υπουργείο Υγείας..*». Από τα ανωτέρω προκύπτει, ότι η πρόσληψη και οι όροι απασχόλησης του επικουρικού προσωπικού καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Υγείας και

οι εκάστοτε ΥΠΕ δεν μπορούν να ενεργούν καθ' υπέρβαση των οριζόμενων στην ως άνω ΚΥΑ.

Ως εκ τούτου, η πρακτική σύναψης «συμφωνητικού εχεμύθειας» και προστασίας προσωπικών δεδομένων, μονάχα από το επικουρικό προσωπικό της 7<sup>ης</sup> ΥΠΕ, **ασκείται εκ μέρους του εργοδότη όλως καταχρηστικά και αποτελεί κατάφωρη παραβίαση των αρχών α) της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά τους όρους εργασίας μεταξύ εργαζομένων με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε υγειονομικούς φορείς (αρ. 22παρ.1 Σ, άρθρο 5 του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων) και β) της μη διάκρισης, καθώς το επικουρικό προσωπικό αντιμετωπίζεται δυσμενώς αναφορικά με τους όρους πρόσβασης στην εργασία και στην απασχόληση εν γένει, σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου μόνο επειδή έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου (ρήτρα 4 της 1999/70/ΕΚ Οδηγίας της Ε.Ε.).**

Συνοψίζοντας, από τα ανωτέρω προκύπτει, ότι δεν υφίσταται υποχρέωση σύναψης «συμφωνητικού εχεμύθειας» και προστασίας προσωπικών δεδομένων από το επικουρικό προσωπικό που απασχολείται σε υγειονομικούς φορείς και η οποιαδήποτε αντίθεση τους προς την πρακτική αυτή δεν μπορεί να επηρεάσει την πρόσληψη ή την παραμονή τους στην εργασία.

Παραμένω στην διάθεση σας για κάθε διευκρίνιση.

Αθήνα, 26.01.2024

Με εκτίμηση,

Ο Νομικός Σύμβουλος της Π.Ο.Ε. – Π.Φ.Υ.

Ερμόλαος Μαϊδώνης

Δικηγόρος ΜΔΕ Εργατικού Δικαίου