

## Φάκελος : Covid-19 και Δίκαιο

### Νομικές λύσεις στις ανατροπές της πανδημίας.

**Σταματίνα Γιαννακούρου, Επίκουρη Καθηγήτρια Νομικής Σχολής ΕΠΚ (Εισαγωγή),**

**Philippe Jougleux, Αναπληρωτής Καθηγητής Νομικής Σχολής ΕΠΚ (Πανδημία και συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου: ανωτέρα βία και «θεωρία της ματαίωσης»),**

**Χριστιάνα Μάρκου, Επίκουρη Καθηγήτρια Νομικής Σχολής ΕΠΚ (Πανδημία και προστασία προσωπικών δεδομένων: η ανθεκτικότητα του ΓΚΠΠΔ),**

**Σωκράτης Τζιάζας και Γιώργος Γρηγορίου, προπτυχιακοί φοιτητές Νομικής Σχολής ΕΠΚ (Πανδημία και περιστολή θεμελιωδών ατομικών ελευθεριών: ποια είναι τα συνταγματικά όρια:),**

**Αγγελική Φλουρή και Ιφιγένεια Κουτσονικόλα, προπτυχιακές φοιτήτριες Νομικής Σχολής ΕΠΚ (Εργαλεία διαχείρισης προσωπικού επιχειρήσεων σε έκτακτες συνθήκες πανδημίας στην Κύπρο),**

**Κωνσταντίνος Ευθυμιάδης και Γιάννης Παναγιώτου, προπτυχιακοί φοιτητές Νομικής Σχολής ΕΠΚ (Covid-19: Μια «πανδημία» αλλαγών στη διαχείριση των συμβάσεων εργασίας στις επιχειρήσεις).**

**Η** πανδημία Covid-19 αποτέλεσε έναν επιταχυντή θεσμικών, νομοθετικών και οργανωτικών εξελίξεων και αλλαγών. Λειτουργήσε ως καταλύτης στην εμφάνιση νέων μορφών οργάνωσης του Κράτους και των σχέσεών του με τον πολίτη, της οικονομίας, της εργασίας, της εκπαίδευσης και της υγείας. Τα πρωτοφανή μέτρα που ελήφθησαν για την πρόληψη της διάδοσης του κορωνοϊού οδήγησαν σε παράλυση της οικονομικής και επιχειρηματικής δραστηριότητας σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης – περιλαμβανομένων της Ελλάδας και της Κύπρου-, δυσχεραίνοντας τις συναλλαγές με δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς. Οι ανατροπές στην εξέλιξη των συμβατικών και γενικότερα των εννόμων σχέσεων ήταν πρωτοφανείς. Υπήρξε αντικειμενική αδυναμία εκπλήρωσης παροχών και εκτέλεσης πολλών συμβάσεων (συμβάσεις εργασίας, συμβάσεις μεταφοράς, μισθώσεις επαγγελματικών χώρων, συμβάσεις leasing κ.ά.). Την έλλειψη της φυσικής παρουσίας υποκατέστησε ταχύτατα η χρήση τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας σε όλες τις καθημερινές σχέσεις. Η ραγδαία ανάπτυξη της τηλεργασίας, της τηλεεκπαίδευσης,

του ηλεκτρονικού εμπορίου και των ηλεκτρονικών δημόσιων και ιδιωτικών υπηρεσιών έφερε στην επιφάνεια το θέμα της διακίνησης και επεξεργασίας μεγάλου αριθμού προσωπικών δεδομένων των πολιτών, δοκιμάζοντας την ανθεκτικότητα της σχετικής, ενωσιακής προέλευσης, νομοθεσίας. Επιπλέον, το παρατεταμένο lockdown και οι πρωτοφανείς περιορισμοί στην ελεύθερη κυκλοφορία προσώπων, στην επιχειρηματική ελευθερία, στις συναθροίσεις, ακόμα και στη θρησκευτική λατρεία, έπληξαν θεμελιώδη συνταγματικά δικαιώματα και ελευθερίες εγείροντας ερωτήματα για τη συμβατότητά τους με τις συνταγματικές πρόνοιες των περισσότερων κρατών. Απέναντι στις παραπάνω προκλήσεις, το δίκαιο, οι αρχές του και οι θεσμοί του αποτέλεσαν ταυτόχρονα το βαρόμετρο της έντασης των επιπτώσεων αλλά και το βασικό εργαλείο της προσαρμογής της κοινωνίας και της οικονομίας στις ασύλληπτες αλλαγές. Οι νομικές λύσεις άλλοτε δόθηκαν με κατεπείγουσες νομοθετικές παρεμβάσεις (π.χ. μετακινήσεις πολιτών, λειτουργία επιχειρήσεων, αναστολή συμβάσεων εργασίας με κρατική επιδότηση, υποχρεωτική εξ αποστάσεως εργασία) και άλλοτε βασίστηκαν σε παραδοσιακούς θεσμούς

---

« Απέναντι στις προκλήσεις της πανδημίας, το δίκαιο, οι αρχές του και οι θεσμοί του αποτέλεσαν ταυτόχρονα το βαρόμετρο της έντασης των επιπτώσεων αλλά και το βασικό εργαλείο της προσαρμογής της κοινωνίας και της οικονομίας στις ασύλληπτες αλλαγές. »

## Νομικές λύσεις στις ανατροπές της πανδημίας

του αστικού δικαίου και του δικαίου των συμβάσεων, όπως η «απρόοπτη μεταβολή συνθηκών» και η «θεωρία της ματαιώσης». Νομικά εργαλεία όπως ο Γενικός Κανονισμός Προσωπικών Δεδομένων (ΓΚΠΔ) αποδείχθηκαν ανθεκτικά και αρκούντως ευέλικτα στο να διαμορφώσουν νέες ισορροπίες ενόψει της προσασίας της δημόσιας υγείας. Αλλά και οι δραστηριοί περιορισμοί σε προσωπικές ελευθερίες που τέθηκαν για την προστασία του πληθυσμού από την πανδημία θεωρήθηκε ότι εξυπηρετούν και προστατεύουν τα καταφανώς υπέρτερα συλλογικά αγαθά της ζωής και της δημόσιας υγείας και, επομένως, ότι συνδέονται άμεσα με το δημόσιο συμφέρον, αρκεί να τηρείται η αρχή της αναλογικότητας.

Στο αφιέρωμα που ακολουθεί δύο Καθηγητές (Philippe Jouglaux, Χριστιάνα Μάρκου) και έξι τριτοετείς και τεταρτοετείς φοιτητές (Σωκράτης Τζιάζας, Γιώργος Γρηγορίου, Αγγελική Φλουρή, Ιφιγένεια Κουτσονικόλα, Κωνσταντίνος Ευθυμιάδης και Γιάννης Παναγιώτου) αναλύουν και σχολιάζουν τις αλλαγές που επέφερε η πανδημία στη λειτουργία των συμβάσεων, στην επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων, στις θεμελιώδεις συνταγματικές ελευθερίες του ατόμου, στην οργάνωση της εργασίας και στη διαχείριση του προσωπικού των επιχειρήσεων στο κυπριακό και ελληνικό δίκαιο. Η φρέσκια και συνάμα διεισδυτική ματιά των νέων εγκολλημένων νομικών μάς αποκαλύπτει νομικές πτυχές των μέτρων που εγείρουν επιφυλάξεις και θέτουν τις βάσεις προβληματισμών για το μέλλον των δημοκρατιών μας και των κοινωνιών μας. Ως συντονίστρια του καινοφανούς αυτού εγχειρήματος, θέλω να ευχαριστήσω θερμά όλους τους συγγραφείς για τον ζήλο, την επιμέλεια και την έμπνευση που οδήγησαν στις υψηλού επιπέδου συμβολές που ακολουθούν.

### Ι. Πανδημία και συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου: ανωτέρα βία και «θεωρία της ματαιώσης»

Η ευελιξία του νομικού πλαισίου συνιστά προϋπόθεση μιας δυναμικής οικονομικής ζωής και το δίκαιο των συμβάσεων βρίσκεται στην πρώτη γραμμή απέναντι σε αυτήν την ιστορικής διάστασης υγειονομική κρίση. Η κρίση αυτή διαφωτίζει παρεμπιπτόντως και τις διάφορες προσεγγίσεις των εθνικών νομικών παραδόσεων σ' αυτόν το τομέα, καθώς,

πέρα τις πολλές προσπάθειες εναρμόνισης του ενωσιακού νομοθέτη, το δίκαιο των συμβάσεων παραμένει κατά μείζονα λόγο εθνικό ζήτημα.

Η ξαφνική αλλαγή των συνθηκών εκτέλεσης μιας σύμβασης αποτελεί ακανθώδες πρόβλημα στο δίκαιο των συμβάσεων. Από την μια πλευρά, η σύμβαση χάνει οικονομικά κάθε νόημα και νομικά η εκτέλεση δεν δικαιολογείται από την πρόθεση των μερών, τα οποία δεν μπορούσαν εξ αρχής να προβλέψουν την ριζική αλλαγή. Από την άλλη πλευρά, η επίδραση εξωτερικών παραγόντων στην εγκυρότητα της σύμβασης παραβιάζει το πιο θεμελιώδες αξίωμα επί του οποίου κτίζεται όλο το νομικό σύστημα : οι συμβάσεις δεσμεύουν τους συμβαλλομένους, ότι και να συμβεί. Απέναντι σε αυτό το δίλημμα, οι νομικές απαντήσεις ποικίλουν και η θέση των νομικών συστημάτων διαφοροποιείται.

Στο ηπειρωτικό σύστημα εμπλέκονται διάφοροι μηχανισμοί, οι οποίοι στην ουσία ενσαρκώνουν την γενική αρχή του δικαίου που είναι γνωστή ως «ανωτέρα βία». Στην Ελλάδα, το άρθρο 388 του ΑΚ αφορά την «απρόοπτη μεταβολή των συνθηκών» και ρυθμίζει την ξαφνική αλλαγή της τιμής του αντικειμένου της σύμβασης. Για παράδειγμα, η παραγγελία μεγάλου αριθμού μασκών πριν να ξεσπάσει η πανδημία εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου. Σε αυτήν την περίπτωση, το δικαστήριο μπορεί, κατά την κρίση του, με αίτηση του οφειλέτη να αποφασίσει τη λύση της σύμβασης εξολοκλήρου ή κατά το μέρος που ακόμη δεν εκτελέστηκε. Κυρίως, στο άρθρο 366 ΑΚ, κατά το οποίο «ο οφειλέτης απαλλάσσεται από κάθε υποχρέωση εξαιτίας αδυναμίας να εκπληρώσει την παροχή, αν αποδείξει ότι η αδυναμία οφείλεται σε γεγονός για το οποίο δεν έχει ευθύνη. Οφείλει όμως αμέσως μόλις μάθει την αδυναμία για εκπλήρωση, να ειδοποιήσει το δανειστή». Βεβαίως, αυτό δεν σημαίνει ότι το απρόβλεπτο και ασυνήθιστο γεγονός της παγκόσμιας πανδημίας ακυρώνει αυτόματα κάθε συμβατικό δεσμό. Αντιθέτως, θεωρείται δεδομένο ότι δεν

---

« Στο ηπειρωτικό σύστημα εμπλέκονται διάφοροι μηχανισμοί, οι οποίοι στην ουσία ενσαρκώνουν την γενική αρχή του δικαίου που είναι γνωστή ως «ανωτέρα βία». »

## Φάκελος: Covid-19 και Δίκαιο

υφίσταται αδυναμία παροχής (ειδικά επιγενόμενη) σε χρηματικές ενοχές<sup>[1]</sup>. Συμπληρωματικά, βάσει του άρθρου 342 ΑΚ, «ο οφειλέτης δεν γίνεται υπερήμερος, αν η καθυστέρηση της παροχής οφείλεται σε γεγονός για το οποίο δεν έχει ευθύνη».

Στο κοινοδίκαιο, αντιθέτως, η ανωτέρα βία δεν αναγνωρίζεται ως γενική αρχή του δικαίου και είναι γνωστή μόνο ως ρήτρα. Δηλαδή, σε περίπτωση απουσίας ειδικής ρήτρας περί ανωτέρας βίας η εφαρμογή της αρχής δεν συζητείται. Ωστόσο, αναπτύχθηκε παράλληλα η θεωρία της «ματαίωσης» («frustration of contract»), σύμφωνα με την οποία μια σύμβαση η οποία είναι αδύνατο να εκτελεστεί λόγω ριζικών αλλαγών των συνθηκών, ακυρώνεται αυτόματα χωρίς υπαιτιότητα των συμβαλλομένων. Το δόγμα της ματαίωσης έχει κωδικοποιηθεί στην Κύπρο στο περί συμβάσεων Κεφάλαιο 149, άρθρο 56, που ορίζει ότι «(1) Συμφωνία προς τέλεση πράξης αφ' εαυτής αδύνατη είναι άκυρη. (2) Σύμβαση προς τέλεση πράξης, η οποία μετά την κατάρτιση της σύμβασης καθίσταται αδύνατη, ή παράνομη λόγω γεγονότος το οποίο ο οφειλέτης δεν μπορούσε να αποτρέψει, καθίσταται άκυρη μόλις η πράξη καταστεί αδύνατη ή παράνομη».

Η ενεργοποίηση της ματαίωσης απαιτεί τρεις προϋποθέσεις: μια έγκυρη σύμβαση, η οποία δεν εκτελέστηκε πλήρως και της οποίας η εκτέλεση καθίσταται αδύνατη<sup>[2]</sup>. Η αδυναμία δεν νοείται ως φυσική αδυναμία αλλά ως μια τόσο μεγάλη αλλαγή των συνθηκών σε σχέση με τα γεγονότα της στιγμής της κατάρτισης της σύμβασης η οποία αλλάζει ριζικά τη φύση μιας συμβατικής ενοχής. Επί της ουσίας, η ανάλυση της αδυναμίας βασίζεται σε μια πολυεπίπεδη προσέγγιση. Δηλαδή, μεταξύ των παραγόντων που πρέπει να ληφθούν υπόψη είναι οι όροι της ίδιας της σύμβασης, το πλαίσιο της κατάρτισής της, οι γνώσεις και οι προσδοκίες των μερών<sup>[3]</sup>.

« Στο κοινοδίκαιο αναπτύχθηκε παράλληλα η θεωρία της «ματαίωσης» («frustration of contract»), σύμφωνα με την οποία μια σύμβαση η οποία είναι αδύνατο να εκτελεστεί λόγω ριζικών αλλαγών των συνθηκών, ακυρώνεται αυτόματα χωρίς υπαιτιότητα των συμβαλλομένων. »

[1] Άννα Καζιάνη, Κορωνοϊός Covid-19 και επίκληση ανωτέρας βίας, Η απαλλακτική ρήτρα των επόμενων μηνών, [https://www.lawspot.gr/nomika-blogs/anna\\_kaziani/koronoios-covid-19-kai-epiklisi-anoteras-vias](https://www.lawspot.gr/nomika-blogs/anna_kaziani/koronoios-covid-19-kai-epiklisi-anoteras-vias).

[2] Ram Mohan, M. P., Promode Murugavelu, Gaurav Ray, and Kritika Parakh. "The doctrine of frustration under section 56 of the Indian Contract Act." *Indian Law Review* 4, no. 1 (2020): 85-104.

[3] The Sea Angel [2007] EWCA Civ 547.

[4] Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Προστασίας Δεδομένων, [https://edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/linee-guida/guidelines-042020-use-location-data-and-contact-tracing\\_en](https://edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/linee-guida/guidelines-042020-use-location-data-and-contact-tracing_en) και <http://www.dataprotection.gov.cy/dataprotection/dataprotection.nsf/All/9FD25484B6D041C4C225853100423083>

Συνεπώς, συμβάσεις οι οποίες αφορούν μεταφορές προσώπων, τουριστικά πακέτα, διοργάνωση τελετών ή εκδηλώσεων, όπως συνεδρίου ή συναυλίας, οι οποίες είχαν συναφθεί πριν την υγειονομική κρίση και έπρεπε να εκτελεστούν κατά τη διάρκεια του αποκλεισμού, εμπίπτουν στο πλαίσιο της ματαίωσης.

## II. Πανδημία και προστασία προσωπικών δεδομένων: η ανθεκτικότητα του ΓΚΠΠΔ (GDPR)

Οι πρωτόγνωρες συνθήκες που δημιούργησε η εξελιχθείσα σε πανδημία νόσος COVID-19 δεν θα μπορούσαν να αφήσουν ανεπηρέαστο τον τομέα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων. Πράγματι, τα διάφορα μέτρα «αναχαίτισης» της πανδημίας και της προστασίας της δημόσιας υγείας προϋπέθεταν επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, συμπεριλαμβανομένων και δεδομένων ειδικών κατηγοριών -όπως είναι τα δεδομένα υγείας-, τα οποία υπόκεινται σε αυστηρότερες ρυθμίσεις προστασίας από τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων (ΓΚΠΠΔ). Περαιτέρω, η αξιολόγηση μαθητών και φοιτητών έπρεπε να διεξαχθεί με μέσα εξ αποστάσεως επικοινωνίας με δυνατότητες παρακολούθησης αλλά και καταγραφής κινήσεων και επικοινωνιών. Οι αρμόδιες αρχές, τόσο σε ενωσιακό<sup>[4]</sup> όσο και σε εθνικό επίπεδο,<sup>[5]</sup> εξέδωσαν σχετικές ανακοινώσεις και/ή κατευθυντήριες γραμμές, οι οποίες είναι ιδιαίτερα διαφωτιστικές ως προς τη νομιμότητα της επεξεργασίας στο πλαίσιο αυτό. Εν ολίγοις, η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων για σκοπούς αντιμετώπισης της πανδημίας και αποφυγής της διασποράς της νόσου εις βάρος του πληθυσμού είναι νόμιμη. Ο ΓΚΠΠΔ επιτρέπει την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, συμπεριλαμβανομένων και δεδομένων υγείας. Ως προς τα δεδομένα υ-

guida/guidelines-042020-use-location-data-and-contact-tracing\_en και <http://www.dataprotection.gov.cy/dataprotection/dataprotection.nsf/All/9FD25484B6D041C4C225853100423083>

[5] Γραφείο Επιτρόπου Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων Κύπρου, <http://www.dataprotection.gov.cy/dataprotection/dataprotection.nsf/All/4075E6D22654138C225856E003FD2B0>. Βλέπε επίσης σχετικό Podcast, <http://www.dataprotection.gov.cy/dataprotection/dataprotection.nsf/All/FE1FBF6B01EF224BC225856100345CDB>.

## Νομικές λύσεις στις ανατροπές της πανδημίας

γείας ειδικότερα, η επεξεργασία αυτών δεν απαγορεύεται για λόγους ουσιαστικού δημόσιου συμφέροντος στον τομέα της δημόσιας υγείας (άρθρο 9 παράγραφος 2 στοιχείο θ) του ΓΚΠΠΑ) ή όταν υπάρχει ανάγκη προστασίας των ζωτικών συμφερόντων του υποκειμένου των δεδομένων (άρθρο 9 παράγραφος 2 στοιχείο γ) του ΓΚΠΠΑ). Είναι χαρακτηριστικό άλλωστε ότι η αιτιολογική σκέψη 46 του Κανονισμού κάνει ρητή αναφορά στη περίπτωση πανδημίας:

*«Ορισμένοι τύποι επεξεργασίας μπορούν να χρησιμοποιηθούν αφενός για σημαντικούς λόγους δημόσιου συμφέροντος και αφετέρου για τα ζωτικά συμφέροντα του υποκειμένου των δεδομένων, όπως, για παράδειγμα, όταν η επεξεργασία είναι απαραίτητη για ανθρωπιστικούς σκοπούς, μεταξύ άλλων για την παρακολούθηση επιδημιών και της εξάπλωσής τους ή σε καταστάσεις επείγουσας ανθρωπιστικής ανάγκης, ιδίως δε σε περιπτώσεις φυσικών και ανθρωπογενών καταστροφών».*

Η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που δεν ανήκουν στις ειδικές κατηγορίες είναι και αυτή νόμιμη εφόσον μπορεί να υπαχθεί σε μία ή περισσότερες εις των βάσεων νόμιμης επεξεργασίας που διαλαμβάνονται στο Άρθρο 6 του ΓΚΠΠΑ, όπως είναι αυτή του Άρθρου 6(1)(ε) του Κανονισμού που κάνει λόγο για επεξεργασία που είναι απαραίτητη για την εκπλήρωση καθήκοντος που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον. Από την άλλη, ο Κανονισμός θέτει όρια στη επεξεργασία σε ορισμένες περιπτώσεις, εφόσον για παράδειγμα η παρακολούθηση φοιτητών κατά την διεξαγωγή εξετάσεων με συστήματα ή εργαλεία που υιοθετούν βιομετρικούς μεθόδους δεν είναι σύνομη σύμφωνα με την Κύπρια Επιτροπή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, η οποία κάλεσε τα εκπαιδευτικά ιδρύματα όπως απέχουν από τη χρήση τους. Περαιτέρω, η βάση νόμιμης επεξεργασίας στο εν λόγω πλαίσιο όταν η παρακολούθηση δεν ενέχει επεξεργασία βιομετρικών δεδομένων, πρέπει να είναι αυτή του Άρθρου 6(1)(α) του Κανονισμού, δηλαδή πρέπει να λαμβάνεται προηγουμένως η συγκατάθεση του φοιτητή ή μαθητή. Επιπρόσθετα, οι υποχρεώσεις ασφάλειας δεδομένων που επιβάλλει το Άρθρο 32 του ΓΚΠΠΑ δεν υποχωρούν, αντιθέτως με την αύξηση των δεδομένων που υπόκεινται σε επεξεργασία, τα μέτρα προστασίας

των δεδομένων αυτών από τυχαία ή παράνομη καταστροφή, απώλεια, αλλοίωση ή άνευ αδείας κοινολόγηση, καθίστανται ιδιαίτερος σχετικές αλλά και απαιτητικές.

Το μόνο βέβαιο είναι ότι η πανδημία δοκίμασε τα όρια και τις απαγορεύσεις του ΓΚΠΠΑ και απέδειξε ότι ο Κανονισμός επιδιώκει μεν τον σεβασμό των προσωπικών δεδομένων των ατόμων, δεν επενεργεί όμως ως τροχοπέδη σε αναγκαίες λειτουργίες και εκφάνσεις της πραγματικότητας.

### III. Πανδημία και περιστολή θεμελιωδών ατομικών ελευθεριών: ποια είναι τα συνταγματικά όρια;

Στο παρόν μέρος θα αναλυθεί κατά πόσο και σε πιο βαθμό, μπορούν να περιοριστούν τα δικαιώματα που παρέχει στους πολίτες της Κυπριακής Δημοκρατίας το Μέρος II του Συντάγματος, δεδομένης της μη κήρυξης καταστάσεως εκτάκτου ανάγκης σύμφωνα με τις πρόνοιες του Συντάγματος. Σημαντικό σε αυτό το σημείο να σημειωθεί ότι, εφόσον το μέρος του Συντάγματος το οποίο αναφέρεται στα θεμελιώδη δικαιώματα και ελευθερίες είναι σχεδόν αυτούσια μεταφορά της ΕΣΔΑ, για την ερμηνεία ορισμένων διατάξεων θα γίνει παραπομπή σε αποφάσεις του ΕΔΔΑ.

Αρχικά το άρθρο 33(1) με την επιφύλαξη υπέρ της κήρυξης κατάστασης εκτάκτου ανάγκης, υπαγορεύει ότι τα δικαιώματα και ελευθερίες, που παρέχονται από το δεύτερο μέρος του Συντάγματος, δεν υπόκεινται εις οιονδήποτε έτερον όρο, δέσμευση ή περιορισμό πέραν από αυτές που ορίζει το ίδιο το Μέρος II. Πέραν τούτου το άρθρο 33(2), όσον αφορά τους περιορισμούς των δικαιωμάτων εντός του ιδίου του μέρους δύο υπαγορεύει ότι αυτοί είναι δέον να ερμηνεύονται στενά και να μην εφαρμόζονται για οποιοδήποτε σκοπό άλλο από εκείνον για τον οποίο θεσπίστηκαν. Είναι προφανές πως, χωρίς την κήρυξη καταστάσεως εκτάκτου ανάγκης, περιστολή θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών, πέραν από αυτή που τα ίδια τα άρθρα του Μέρους II προνοούν, δεν μπορεί να υπάρξει.

Τι ορίζει λοιπόν το Κυπριακό Σύνταγμα ως κατάσταση εκτάκτου ανάγκης; Η απάντηση δίδεται αρχικά εις του άρθρου 183 το οποίο προνοεί ότι αυτή κηρύσσεται σε περίπτωση πολέμου ή άλλου δημόσιου κινδύνου που α-

**« Η πανδημία δοκίμασε τα όρια και τις απαγορεύσεις του ΓΚΠΠΑ και απέδειξε ότι ο Κανονισμός επιδιώκει μεν τον σεβασμό των προσωπικών δεδομένων των ατόμων, δεν επενεργεί όμως ως τροχοπέδη σε αναγκαίες λειτουργίες και εκφάνσεις της πραγματικότητας. »**

## Φάκελος: Covid-19 και Δίκαιο

πειλεί την ύπαρξη της Δημοκρατίας ή οποιοδήποτε τμήμα της. Σε τέτοια περίπτωση δύναται να ανασταλούν όλα τα αναγραφόμενα στο άρθρο 183(2) δικαιώματα, καθ' όλη την διάρκεια ύπαρξης της κατάστασης ειτάκτου ανάγκης. Το σημείο αυτό αποτελεί μεταφορά του άρθρου 15 της ΕΣΔΑ.

Η ύπαρξη της δημοκρατίας/ ή «ζωής του έθνους» είναι ευθύνη του κάθε Συμβαλλόμενου κράτους, όπως είναι και η επιλογή κήρυξης του κράτους σε κατάσταση όπου θεωρεί πως αυτή (η δημοκρατία/ ζωή του έθνους) απειλείται<sup>[6]</sup>. Κάνοντας χρήση της διακριτικής της αυτής ευχέρειας, η κυβέρνηση δεν προχώρησε σε κήρυξη καταστάσεως ειτάκτου ανάγκης, υπό το άρθρο 183, θεωρώντας ότι κάτι τέτοιο δεν δικαιολογείται υπό τις παρούσες περιστάσεις.

Δεδομένης λοιπόν της ΜΗ κήρυξης κατάστασης ειτάκτου ανάγκης, ακολουθεί μια επισκόπηση σχετικών άρθρων του Συντάγματος, και των περιορισμών που τίθενται σε αυτά υπό το φως του εύλογου, του αναγκαίου (με την έννοια το λιγότερο επαχθούς) και του αναλογικού για την επίτευξη του σκοπού.

### Ο σκοπός λήψης των μέτρων

Η Δημοκρατία προχωρά με την έκδοση του διατάγματος του Περί Λοιμοιαθάρσεως Νόμου σε αναγνώριση της ευθύνης της για τη δημόσια υγεία και θεσπίζει μέτρα για τον σκοπό περιορισμού εξάπλωσης της ασθένειας. Τα μέτρα αυτά θα εξεταστούν ως προς την αποτελεσματικότητά τους για την επίτευξη του σκοπού της προάσπισης της δημόσιας υγείας στο ισοζύγιο της αναλογικότητας ως προς τα δικαιώματα και τις ελευθερίες τις οποίες περιορίζουν.

### Δικαίωμα ελευθερίας και προσωπικής ασφάλειας (άρθρο 11)

Είναι γνωστό ότι ουδείς στερείται της ελευθερίας του εκτός από τις περιπτώσεις που προνοεί το άρθρο 11. Στο εδάφιο (ε) της δεύτερης παραγράφου ορίζεται ο περιορισμός ατόμων για παρεμπόδιση επέκτασης μεταδοτικών νόσων ως λόγος στέρησης της ελευθερίας ατόμου. Η στέρηση αυτή θα πρέπει να εξεταστεί κατά πόσο είναι απολύτως αναγκαία και

κατά πόσον υπάρχουν λιγότερο επαχθή εναλλακτικά μέτρα. Ο τρόπος με τον οποίο τα κράτη επιβάλλουν την απομόνωση αλλά και η χρονική έκταση την οποία λαμβάνει δεν μπορούν να επεμβαίνουν στον πυρήνα του δικαιώματος της ελευθερίας, καθώς αυτό οδηγεί σε παραβίαση του άρθρου 11. Ο προσωρινός δεκατετραήμερος περιορισμός προσώπων που εισέρχονται στη δημοκρατία σε χώρους υποχρεωτικής απομόνωσης, από μόνος του δεν εξυπηρετεί τον σκοπό αν δεν συνοδεύεται από εξέταση για την ανίχνευση του ιού. Επίσης όσον αφορά τον αυτοπεριορισμό προσώπων, η αποτελεσματικότητα του εν λόγω μέτρου τίθεται εν αμφιβόλω, λόγω της έλλειψης ικανότητας ελέγχου αυτών των ατόμων ως προς την τήρηση της προσωπικής τους απομόνωσης. Την στιγμή που «αυτοπεριορίζονται» στην οικία τους και δεδομένης της πρακτικής αδυναμίας ελέγχου, έχουν ουσιαστικά διακριτική ευχέρεια περιορισμού του εαυτού τους.

Οι δικονομικές διασφαλίσεις του άρθρου 11 για τα άτομα που τέθηκαν υπό σύλληψη κατά την περίοδο εφαρμογής των μέτρων, επίσης τίθενται εν αμφιβόλω. Οι διασφαλίσεις που παρέχουν οι παράγραφοι 5 έως 8 δεν υπόκεινται σε περιορισμούς χάριν της δημόσιας υγείας. Επομένως, δεδομένης της μη λειτουργίας των Κυπριακών Δικαστηρίων για περίοδο πλέον του ενός μηνός, η άσκηση ορισμένων δικαιωμάτων από συλληφθέντες πιθανόν να κατέστη αδύνατη σε βαθμό που να παραβιάζει τα συνταγματικά τους δικαιώματα. Όσον αφορά την επικείμενη λειτουργία του συστήματος δικαιοσύνης, τα μέτρα που θα υιοθετηθούν θα πρέπει να μην παραβιάζουν τις δικονομικές εγγυήσεις του άρθρου 12 του Συντάγματος, ιδίως όσον αφορά ουσιώδεις διαδικαστικές εγγυήσεις, όπως η πρόσβαση σε συνήγορο, ιατροδικαστή για εξέταση, εξέταση από γιατρό (σε περιπτώσεις κρατούμενων με προβλήματα υγείας), επικοινωνία με γονέα (σε περίπτωση ανήλικου κρατούμενου), κ.ο.κ. Θα ήταν σοβαρότατο πλήγμα στην απόδοση της δικαιοσύνης αν η κατάσταση της πανδημίας ωθούσε τον κρατικό μηχανισμό σε μια λειτουργία, η οποία παραβιάζει τις αρχές της δίκαιης δίκης.

« Ο τρόπος με τον οποίο τα κράτη επιβάλλουν την απομόνωση αλλά και η χρονική έκταση την οποία λαμβάνει δεν μπορούν να επεμβαίνουν στον πυρήνα του δικαιώματος της ελευθερίας, καθώς αυτό οδηγεί σε παραβίαση του άρθρου 11 του Κυπριακού Συντάγματος. »

[6] 18.1.1978 Υπόθεση Ιρλανδία κατά Η.Β., Συλλογή Α αρ 25, παρ. 207

## Νομικές λύσεις στις ανατροπές της πανδημίας

### Ελευθερία μετακίνησης (άρθρο 13) και δικαίωμα στην ιδιωτική και οικογενειακή ζωή (άρθρο 15)

Η ελευθερία μετακίνησης (άρθρο 13) και το δικαίωμα στην ιδιωτική και οικογενειακή ζωή (άρθρο 15) θα αναλυθούν μαζί καθώς επηρεάζονται από το ίδιο μέτρο: αυτό του περιορισμού κυκλοφορίας σε μία φορά την ημέρα<sup>[7]</sup>, κατόπιν έγκρισης, μεταξύ των ωρών 06:00 και 21:00<sup>[8]</sup>, με την υποχρέωση αποστολής μηνύματος SMS το οποίο να δηλώνει τον λόγο μετακίνησης, την ταυτότητα του αποστολέα και τον ταχυδρομικό τομέα της διαμονής του.

Όσον αφορά το πρώτο σκέλος και το εύλογο του περιορισμού, υπό το φως μη εξάπλωσης της ασθένειας. Ο περιορισμός των ωρών διακίνησης οδηγεί σε μικρότερο χρονικό φάσμα εντός του οποίου οι πολίτες της Δημοκρατίας μπορούν να κινηθούν για να φέρουν εις πέρας τις υποχρεώσεις και να ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους. Είναι επομένως ασφαλής υπόθεση ότι περισσότερος συνωστισμός θα δημιουργηθεί όταν επιβληθεί σε ένα εκατομμύριο ανθρώπους να φέρουν εις πέρας τα πιο πάνω εντός συγκεκριμένου ωραρίου. Υπό το φως του αναγκαίου, με το πρόσημο του λιγότερο επαχθούς, φαίνεται πως άλλα Ευρωπαϊκά κράτη, δεδομένων των οδηγιών που εκδόθηκαν από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας για την πρόληψη κατά του ιού, εφάρμοσαν το ημίμετρο του περιορισμού μόνο προς τις ευπαθείς ομάδες και άτομα τα οποία προσβλήθηκαν από τον ιό ή έχουν συμπτώματα γρίπης. Όσον αφορά την πλειοψηφία του πληθυσμού, απλοί κανόνες όπως πλύσιμο των χεριών, διατήρηση απόστασης μεταξύ πολιτών, εργασία από την κατοικία όπου αυτό είναι εφικτό, αποφυγή των δημόσιων συγκοινωνιών<sup>[9]</sup>

και κυρίως καθημερινοί νέοι εργαστηριακοί έλεγχοι για καταγραφή της εξέλιξης της κατάστασης<sup>[10]</sup>, με σκοπό τη δημιουργία πλάνου δράσης<sup>[11]</sup>, αποτελούν τον κορμό των κρατικών μέτρων. Παρατηρώντας αυτού του είδους τον χειρισμό από πολύ μεγαλύτερα κράτη, εγείρεται επιφύλαξη αν το κλειδί του πληθυσμού σπίτι, μέχρι νεωτέρας, αποτελεί το λιγότερο επαχθές μέτρο για την επίτευξη του σκοπού της προάσπισης της δημόσιας υγείας, καθώς οι μακρές περίοδοι εγκλεισμού βλάπτουν υπέρμετρα την οικονομία του κράτους, τα οικονομικά και κατ'επέκταση την υγεία των πολιτών<sup>[12]</sup>. Σε συνδυασμό με τον μικρό αριθμό εργαστηριακών ελέγχων, εν αντιθέσει με άλλα κράτη, η άρση των μέτρων φαίνεται να μπορεί να οδηγήσει οπουδήποτε. Βάση της αναλογικότητας, της οποίας το ισοζύγιο ερμηνεύεται στενώς<sup>[13]</sup>, το μέτρο του κατ'οίκον περιορισμού, πλην της μίας ημερήσιας εξόδου, για την επίτευξη του σκοπού της παρεμπόδισης του ιού από το να εξαπλωθεί, φαίνεται να περιορίζει δυσανάλογα την ατομική ελευθερία διακίνησης ως προς την ανάγκη προάσπισης της δημόσιας υγείας.

Όσον αφορά τον προσδιορισμό του λόγου για τον οποίο μπορεί ο πολίτης να κάνει χρήση της ημερήσιας άδειας διακίνησής του, η γενικότητα διατύπωσης ορισμένων εκ των λόγων διακίνησης πιθανόν να δημιουργεί ελαττώματα ως προς την επάρκεια του μέτρου. Συγκεκριμένα το Γαλλικό Conseil d'Etat σε απόφασή του της 19ης Μαρτίου, η οποία αφορούσε μέτρα που έλαβε η γαλλική κυβέρνηση και τα οποία είναι πανομοιότυπα με αυτά που έλαβε η κυβέρνηση της Κύπρου, διέταξε την επανεξέταση της εξαίρεσης των «σύντομων μετακινήσεων πλησίον της οικίας», καθώς αυτή καθίσταται υπερβολικά ευρεία<sup>[14]</sup>.

«Υπό το φως του λιγότερο επαχθούς, άλλα Ευρωπαϊκά κράτη εφάρμοσαν το ημίμετρο του περιορισμού μόνο ως προς τις ευπαθείς ομάδες και τα άτομα που προσβλήθηκαν από τον ιό»

[7] ΕΠΙΣΗΜΗ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΠΡΙΑΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΤΡΙΤΟ ΜΕΡΟΣ Ι ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΕΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΠΡΑΞΕΙΣ Αριθμός 5256 Πέμπτη, 30 Απριλίου 2020 721: Η χρήση της κατ'εξαίρεση μετακίνησης προσώπων, σύμφωνα με τις πρόνοιες του Εντύπου Β, το οποίο επισυνάπτεται ως Παράρτημα Π στο παρόν, περιορίζεται σε τρεις φορές την ημέρα, με εξασφάλιση άδειας μέσω της αποστολής μηνύματος SMS στον αριθμό 8998. "

[8] ΕΠΙΣΗΜΗ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΠΡΙΑΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΤΡΙΤΟ ΜΕΡΟΣ Ι ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΕΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΠΡΑΞΕΙΣ Αριθμός 5256 Πέμπτη, 30 Απριλίου 2020 721: Απαγορεύεται η μετακίνηση προσώπων από τις 10.00 μ.μ., μέχρι τις 06.00 π.μ., πλην όσων κατέχουν το έντυπο Βεβαίωσης Κυκλοφορίας Εργαζομένου,

[9] Επιστημη Σελίδα Ολλανδικής Κυβέρνησης (National Institute for Public Health and the Environment, Ministry of Health, Welfare and Sport).

[10] Επιστημη Σελίδα Ολλανδικής Κυβέρνησης (National Institute for Public Health and the Environment, Ministry of Health, Welfare and Sport).

[11] Επιστημη Σελίδα Ολλανδικής Κυβέρνησης (National Institute for Public Health and the Environment, Ministry of Health, Welfare and Sport).

[12] Ο πλήρης περιορισμός θα μπορούσε να έχει σοβαρές επιπτώσεις στην υγεία του πληθυσμού» Υπόθεση του Γαλλικού ΣτΕ <https://www.conseil-etat.fr/actualites/actualites/statuant-urgence-le-conseil-d-etat-rejette-la-demande-de-confinement-total-et-enjoint-au-gouvernement-de-preciser-la-portee-de-certaines-interd>

[13] Άρθρο 33(2) του Συντάγματος

[14] <https://www.conseil-etat.fr/actualites/actualites/statuant-urgence-le-conseil-d-etat-rejette-la-demande-de-confinement-total-et-enjoint-au-gouvernement-de-preciser-la-portee-de-certaines-interd>, Μετάφραση από Β. Μπουκουβάλα, Πρωτοδότη Δ.Δ.Δ.Ν.

## Φάκελος: Covid-19 και Δίκαιο

Η συγκεκριμενοποίηση των μέτρων, αλλά και των εξαιρέσεών τους, αποτελεί βασική προϋπόθεση ώστε το πεδίο εφαρμογής τους να μην καθίσταται τόσο ευρύ που να επηρεάζει τον πυρήνα του δικαιώματος. Η γενικότητα των εκφράσεων «πλησίον της οικίας» ή «για εύλογο χρονικό διάστημα» αφήνει ένα κενό στην εφαρμογή των μέτρων, το οποίο πιθανόν να καταστρατηγεί τον ίδιο τον σκοπό θέσπισής τους.

Όσον αφορά το δικαίωμα της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής (άρθρο 15), αυτό μπορεί να περιοριστεί υπέρ της δημόσιας υγείας, όπως το ίδιο το άρθρο προνοεί. Ο περιορισμός αυτός υλοποιείται με την αποστολή SMS, το οποίο δηλώνει την ταυτότητα του κατόχου του κινητού τηλεφώνου, την περιοχή διαμονής του, καθώς και τον λόγο για τον οποίο μετακινείται. Επίσης, πριν από την μετακίνησή, οι πολίτες πρέπει να αναμένουν άδεια από την κυβέρνηση η οποία ισχύει για «εύλογο χρονικό διάστημα»<sup>[15]</sup>. Το μέτρο που λαμβάνεται πρέπει να είναι ανάλογο του επιθυμητού σκοπού. Η επέμβαση που επιβάλλουν οι υποχρεώσεις αυτές, δίδει στην κυβέρνηση ευαίσθητες πληροφορίες που αφορούν την ιδιωτική και οικογενειακή ζωή του κάθε πολίτη. Η διακίνηση προσώπων εντός του αυτοκινήτου τους (με τον ενδεδειγμένο και επιτρεπτό αριθμό επιβατών) ή πλησίον της οικίας τους για σκοπούς ατομικής άσκησης δεν απειλεί την δημόσια υγεία με εξάπλωση του ιού. Στον αντίποδα μπορεί κάποιος να ισχυριστεί πως ουδείς μπορεί να γνωρίζει την κατεύθυνση ή τον σκοπό για τον οποίο ένας πολίτης διακινείται χωρίς την επιβολή του ανωτέρω ελέγχου. Σαφώς η εξονυχιστική παρακολούθηση και καταγραφή των κινήσεων όλου του πληθυσμού μπορεί να θεωρηθεί και ως το «απόλυτο μέτρο» ελέγχου και προάσπισης της δημόσιας υγείας και όχι μόνο. Αν κανείς δεν μπορεί να κινηθεί αυτοβούλως χωρίς η κυβέρνηση να έχει γνώση των πράξεων του, θα μπορούσε να περιοριστεί κάθε κίνδυνος, όχι μόνο προς τη δημόσια υγεία αλλά και προς τη δημόσια ασφάλεια, την πάταξη της εγκληματικότητας κ.ο.κ.

**« Η ιστορία μας έχει διδάξει ότι η υπερβολική «περιέργεια» του κράτους για την ιδιωτική ζωή των πολιτών, με πρόσχημα δημόσια δικαιώματα, μπορεί να αποδειχθεί ολέθρια. »**

Είναι όμως αυτό θεμιτό να καταφεύγει ένα κράτος σε τέτοια μέσα για την αντιμετώπιση έκτακτων συνθηκών; Κατ' επέκταση είναι θεμιτό οι ίδιοι οι πολίτες να ζητούν επιβολή τέτοιων μέτρων;

Ο Βενιαμίν Φραγκλίνος δήλωσε ότι ο λαός που θα θυσιάσει ουσιαστική ελευθερία για να κερδίσει ασφάλεια θα χάσει και τα δύο. Σαφώς και ο απόλυτος έλεγχος μπορεί να μηδενίσει σχεδόν κάθε παράβαση αλλά ταυτόχρονα περιθωριοποιεί, ίσως και εκμηδενίζει φάσμα της ιδιωτικής ζωής. Οι πολίτες θα πρέπει να αντιμετωπίσουν τέτοιου είδους μέτρα με επιφύλαξη, καθώς η ιστορία μας έχει δείξει ότι η υπερβολική «περιέργεια» του κράτους για την ιδιωτική ζωή των πολιτών, με πρόσχημα δημόσια δικαιώματα, μπορεί να αποδειχθεί ολέθρια.

Το δικαίωμα της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής τυγχάνει μετριασμού σε συνδυασμό με το δικαίωμα του απαραβίαστου της κατοικίας από το ακόλουθο μέτρο. Με την πρόφαση της μη τήρησης μέτρων από ορισμένη μερίδα του πληθυσμού, η κυβέρνηση ανακοίνωσε κατά τη διάρκεια ισχύος της «καραντίνας» ότι παρατηρητές της γειτονιάς αλλά και αστυνομικοί θα μπορούσαν να προβαίνουν σε ελέγχους κατοικιών για να διακριβώσουν αν την δεδομένη στιγμή βρίσκονται εντός κατοικίας μόνο οι μόνιμα διαμένοντες.

Το άρθρο 16 δεν επιφυλάσσεται υπέρ της δημόσιας υγείας αλλά μόνο υπέρ νομίμου δικαστικού εντάλματος. Επομένως η είσοδος οιοδήποτε στην απαραβίαστη κατοικία καθενός χωρίς τέτοιο (ένταλμα), είναι κατάφορα αντισυνταγματική και δεν δικαιολογείται κάτω από τις παρούσες περιστάσεις. Η θέση αυτή εκφράστηκε δημόσια από αρκετούς έγκριτους δικηγόρους και ακαδημαϊκούς<sup>[16]</sup>. Διεξαγωγή ελέγχου μπορεί να γίνει μόνο με αναμονή αστυνομικών έξω από κατοικίες υπόπτων έτσι ώστε να ανακόπτον άτομα που εξέρχονται της κατοικίας για εξακρίβωση, αν όντως τα άτομα αυτά διαμένουν στην εν λόγω κατοικία. Ακόμα και αν δεν πλήττεται με αυτό τον τρόπο το απαραβίαστο της κατοικίας, το ίδιο δεν μπορεί να ειπωθεί για το δικαίωμα στην ιδιωτική και οικογενειακή ζωή.

[15] Ορισμός που όπως είδαμε και πιο πάνω κρίθηκε από το Γαλλικό ΣτΕ πολύ ευρύς.

[16] Απόσπασμα του δικηγόρου Μιχάλη Παρασκευά, εκπομπή Εξ Αφορμής στο διαδικτυακό κανάλι Vouli Tv 29.03.2020. Απόσπασμα του δικηγόρου Χρήστου Κληρίδη στην ραδιοφωνική εκπομπή Πρώτη Ώρα, Ράδιο Πρώτο 31.03.2020.

## Νομικές λύσεις στις ανατροπές της πανδημίας

Υπό το φως των προαναφερθέντων επί του εν λόγω δικαιώματος, το εύλογο και το αναγκαίο της ενάσκησης αυτού του τρόπου ελέγχου από τις αρχές, μένει να κριθεί από τα δικαστήρια ενώπιων των οποίων, πιθανόν να προκύψει το εν λόγω ζήτημα.

### Το δικαίωμα του συνέρχεσθαι (άρθρο 21)

Το τελευταίο δικαίωμα που αναλύεται στα πλαίσια του παρόντος είναι το δικαίωμα του συνέρχεσθαι ειρηνικώς. Η παράγραφος 3 του άρθρου 21 επιφυλάσσει το δικαίωμα περιορισμού υπέρ της δημόσιας υγείας. Στην προκειμένη περίπτωση εφόσον η μετάδοση του ιού διευκολύνεται μέσω της συνεύρεσης ατόμων ειδικά σε μεγάλο αριθμό και σε κλειστούς χώρους, ο περιορισμός που τέθηκε με το κλείσιμο ορισμένων επιχειρήσεων, δημόσιων χώρων αλλά και χώρων λατρείας, όπου είναι αρκετά πιθανόν να δημιουργηθεί συνωστισμός, δεν φαίνεται εκ πρώτης όψεως να είναι παράλογος. Φυσικά όπως είδαμε σε πιο εξελιγμένα κράτη η αποφυγή της πολυκοσμίας δεν επιτεύχθηκε με την ολική απαγόρευση ή το κλείσιμο των πάντων, αλλά με συγκεκριμένες οδηγίες ως προς την αλληλεπίδραση των πολιτών όταν βρίσκονται σε τέτοιους χώρους.

Ιδιαίτερη όχληση προκάλεσε στην κυπριακή κοινωνία το κλείσιμο των χώρων λατρείας, ειδικά εν όψει της χριστιανικής γιορτής του Πάσχα. Ο πιο πάνω περιορισμός φαίνεται να επηρεάζει και το δικαίωμα ελευθερίας σκέψης συνειδήσεως και θρησκείας (άρθρο 18). Ο περιορισμός αυτός δύναται να υπάρξει χάριν της δημόσιας ασφάλειας, παρά τις αντιδράσεις τόσο θρησκευτικών ηγετών όσο και μερίδας του πληθυσμού, δυνάμει της παραγράφου έξι (6). Η απαγόρευση λειτουργίας των χώρων λατρείας ενόψει του Πάσχα θεωρήθηκε από αρκετούς ως υπερβολική<sup>[17]</sup>, σε βαθμό που μερίδα του πληθυσμού παρέβη τα μέτρα και προσήλθε σε συγκεκριμένους ναούς, κίνηση όμως η οποία απετράπη από τις αρχές. Η παρεμπόδιση αυτή προκάλεσε αντιδράσεις<sup>[18]</sup>. Παρόλα αυτά, στην προκειμένη περίπτωση η απαγόρευση του κράτους θεωρείται εύλογη, καθώς δράση προς το αντίθετο

πιθανό να αποτελούσε παραβίαση του άρθρου 28 του Συντάγματος. Από τη στιγμή που όλοι θεωρούνται ίσοι ενώπιον του νόμου και της διοίκησης, το να επιτραπεί σε μερίδα πληθυσμού να δράσουν με τρόπο κατάφορα ασύμβατο με τον σκοπό και τη θέσπιση των μέτρων θα μπορούσε να αποτελέσει δυσμενή διάκριση κατά των πολιτών που δεν είναι χριστιανοί. Ούτως ή άλλως ο ιός δεν διακρίνει ποιον θα προσβάλει βάσει προσωπικότητας. Εν κατακλείδι, το γενικό συμπέρασμα είναι ότι, δεδομένης της μη κήρυξης κατάστασης εκτάκτου ανάγκης, σαφώς θα μπορούσαν να ληφθούν μέτρα λιγότερο επαχθή και παρεμβατικά στα θεμελιώδη δικαιώματα και ελευθερίες του συντάγματος. Αποτελεί θέμα χρόνου η τοποθέτηση των δικαστηρίων για το ζήτημα της παράβασης θεμελιωδών δικαιωμάτων από τα μέτρα. Από την άλλη, η προσωρινότητα των μέτρων, ειδικά στην Κύπρο, όπου αποτελεί πλέον δόγμα το «ουδέν μονιμότερο του προσωρινού», εναπόκειται στην υπευθυνότητα αλλά και τα αντανακλαστικά των πολιτών.

### IV. Εργαλεία διαχείρισης προσωπικού επιχειρήσεων σε έκτακτες συνθήκες πανδημίας στην Κύπρο

Ο κορωνοϊός είναι μια τρέχουσα πανδημία η οποία εξαπλώνεται με πολύ γρήγορους ρυθμούς παγκοσμίως. Ο εν λόγω ιός εμφανίστηκε στην Κύπρο στις αρχές Μαρτίου του 2020 και συνεχίζει να εξαπλώνεται –αν και με πιο αργούς ρυθμούς– μέχρι και σήμερα. Η Κυπριακή Κυβέρνηση προέβη άμεσα στην λήψη δραστηκών μέτρων σε όλους τους τομείς. Συγκεκριμένα όσον αφορά το εργατικό δίκαιο ψηφίστηκε Ο περί των Έκτακτων Μέτρων που Λαμβάνονται από το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για την Αντιμετώπιση της Πανδημίας του ιού COVID 19 Νόμος του 2020 (Ν. 27(Ι)/2020). Υπό το φως του πιο πάνω νόμου εκδόθηκαν διατάγματα για την υιοθέτηση Ειδικών Σχεδίων προστασίας των εργοδοτούμενων και των αυτοτελώς εργαζομένων<sup>[19]</sup>: Ει-

« Ο περιορισμός που τέθηκε με το κλείσιμο ορισμένων επιχειρήσεων, δημόσιων χώρων αλλά και χώρων λατρείας, όπου είναι αρκετά πιθανόν να δημιουργηθεί συνωστισμός, δεν φαίνεται εκ πρώτης όψεως να είναι παράλογος. »

[17] Άρθρο από την εφημερίδα Καθημερινή "Μπήκε μέσα στην εκκλησία η Αστυνομία και δεν βρήκε κανένα". 23.03.2020.

[18] Άρθρο από την εφημερίδα Καθημερινή "Στο δικαστήριο οι πιστοί που «κλειδώθηκαν» στην εκκλησία" (Άρθρογράφος Μαρινέλλα Παναγιώτου 24.03.2020).

[19] Για τα κείμενα των διαταγμάτων βλέπε : <https://www.coronavirus.mlsi.gov.cy/home>



## Φάκελος: Covid-19 και Δίκαιο

δική Άδεια Φροντίδα Παιδιών, Ειδικό Επίδομα Ασθενείας, Ειδικό Σχέδιο Πλήρους Αναστολής Εργασιών της Επιχείρησης και Παροχής Ειδικού Ανεργιακού Επιδόματος, Ειδικό Σχέδιο Μερικής Αναστολής Εργασιών της Επιχείρησης και Παροχής Ειδικού Ανεργιακού Επιδόματος και Ειδικό Σχέδιο Αυτοτελώς Εργαζομένων.

Αντικείμενο του παρόντος άρθρου είναι ορισμένα μείζονος σημασίας θέματα που προκύπτουν από την έξαρση της πανδημίας του κορωνοϊού σχετικά με το εργατικό δίκαιο στην Κύπρο. Το άρθρο έχει ως στόχο να αναδείξει δύο σημαντικά εργαλεία διαχείρισης του προσωπικού των πληττόμενων επιχειρήσεων, την εξ αποστάσεως εργασία και την αναστολή της εργασίας με επιδότηση του μισθού από το Κράτος. Ειδικότερα εξετάζονται τα κενά που γεννιούνται από τα παραπάνω μέτρα, όπως για παράδειγμα η έλλειψη νομοθεσίας όσον αφορά την εξ αποστάσεως εργασία. Ένα ακόμη θέμα που θα αναλυθεί στο άρθρο είναι το ποιες δεσμεύσεις αναλαμβάνουν οι επιχειρήσεις που είτε συμμετέχουν είτε δεν συμμετέχουν στα σχέδια ολικής ή μερικής αναστολής εργασίας και αν μπορούν να προχωρήσουν σε απολύσεις για οικονομικούς λόγους.

### **A. Μια νέα μορφή οργάνωσης της εργασίας: η εξ αποστάσεως εργασία (τηλεργασία)**

Η πανδημία του κορωνοϊού ανάγκασε πολλές επιχειρήσεις να χρησιμοποιήσουν μια νέα μορφή εργασίας την τηλεργασία. Η τηλεργασία, βάσει της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας Πλαίσιο για την Τηλεργασία, ορίζεται ως η εργασία από απόσταση ή κατ' οίκον, μέσω της χρήσης σύγχρονων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών, στο πλαίσιο σύμβασης ή σχέσης εργασίας.<sup>[20]</sup>

Ορισμένα κράτη-μέλη της Ε.Ε. πήραν πρωτοβουλίες να θεσπίσουν νομοθεσία σχετικά με την τηλεργασία πολύ πριν την υιοθέτηση της Συμφωνίας, γεγονός που υποδηλώνει την εργασιακή τους ανάπτυξη, όπως η Ιταλία με τον Νόμο Bassanini για την τηλεργασία στις δημόσιες υπηρεσίες, η Ιρλανδία με τον Κώδικα δεοντολογίας που επικύρωσε η Εθνική

Συμβουλευτική Επιτροπή για την τηλεργασία, η Δανία με διάφορες συλλογικές συμφωνίες, όπως η συμφωνία πλαίσιο για το προσωπικό της τοπικής αυτοδιοίκησης, αλλά και το μοντέλο συμφωνιών ή προτύπων συμφωνιών επιχειρήσεων που πρότειναν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις του Ηνωμένου Βασιλείου, της Γερμανίας, της Σουηδίας και της Ιταλίας.<sup>[21]</sup>

Η πιο πάνω Συμφωνία θεσπίστηκε έτσι ώστε να επιτευχθούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας με σκοπό να καταστήσουν τις επιχειρήσεις παραγωγικές και ανταγωνιστικές και να επιτύχουν την απαραίτητη ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας. Όπως αναφέρεται στην Συμφωνία, η τηλεργασία πρέπει να έχει οικειοθελή χαρακτήρα από όλα τα μέρη και μπορεί να προκύπτει από την αρχική περιγραφή της θέσης εργασίας ή να συμφωνηθεί εκ των υστέρων. Έτσι, διαφαίνεται πως η Συμφωνία αφήνει την δυνατότητα αλλαγής της μορφής εργασίας και σε μεταγενέστερο στάδιο, όπως πιθανόν στην περίπτωση που είναι αναγκαία η εργασία κατ' οίκον λόγω μιας πανδημίας. Ωστόσο, όπως υπογραμμίζεται στην Συμφωνία, όταν ο εργοδότης προσφέρει μεταγενέστερα την δυνατότητα τηλεργασίας, ο εργοδοτούμενος έχει την δυνατότητα να δεχθεί ή να απορρίψει την προσφορά. Στην περίπτωση απόρριψης της προσφοράς, δεν διακόπτεται η εργασιακή σχέση και δεν θεωρείται αιτία για να μεταβληθούν οι όροι και οι συνθήκες αυτής. Η δυνατότητα ανάκλησης της τηλεργασίας -σε περίπτωση αποδοχής εκ των υστέρων- είναι δυνατή με ατομική ή συλλογική σύμβαση.

Όσον αφορά τον εργασιακό εξοπλισμό, ο εργοδότης πέρα από την υποχρέωση να παρέχει τον αναγκαίο εξοπλισμό στον τηλεεργαζόμενο, θα πρέπει και να διευθετεί την εγκατάσταση και συντήρηση του εξοπλισμού. Επιπλέον ο εργοδότης επιβαρύνεται και με οποιοδήποτε κόστος που συνδέεται με την εργασία, αλλά και για οποιαδήποτε απώλεια ή ζημία του εξοπλισμού. Η μόνη υποχρέωση του τηλεεργαζομένου είναι η φροντίδα του εξοπλισμού και να μην συλλέγει ή να διανέμει παράνομο υλικό μέσω του διαδικτύου.

« Η Κύπρος δεν έχει ενσωματώσει την Συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεργασία στις συλλογικές συμβάσεις ή στην εθνική νομοθεσία, με αποτέλεσμα να υπάρχει νομικό κενό. »

[20] Framework Agreement on Telework, page 2, Definition and Scope, <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework> (τελευταία πρόσβαση 17/5/2020).

[21] [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/IP\\_02\\_1057?fbclid=IwAR09\\_wkT8H4UuFY0iz72F5RWwPCvScfmPRaPo0tO7FzNwCS1yzQayr5cyzk](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/IP_02_1057?fbclid=IwAR09_wkT8H4UuFY0iz72F5RWwPCvScfmPRaPo0tO7FzNwCS1yzQayr5cyzk) (τελευταία πρόσβαση 17/5/2020).

## Νομικές λύσεις στις ανατροπές της πανδημίας

Ο εργοδότης θα πρέπει να ενημερώνει τον τηλεργαζόμενο για θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία και ιδιαίτερα τους σχετικούς κανονισμούς με τις οθόνες οπτικής απεικόνισης. Ο έλεγχος της υγείας και ασφάλειας του τηλεργαζομένου γίνεται με την πρόσβαση στον χώρο τηλεργασίας. Στην περίπτωση όπου ο χώρος εργασίας είναι η οικία του τηλεργαζομένου, η πρόσβαση γίνεται με την προειδοποίηση και προηγούμενη συμφωνία με τον τηλεργαζόμενο. Νοείται ότι ο εργοδότης σέβεται την ιδιωτική ζωή του τηλεργαζομένου και οποιοδήποτε σύστημα ελέγχου πρέπει να είναι ανάλογο προς τον επιδιωκόμενο σκοπό. Ακόμα, ο εργοδότης πρέπει να λαμβάνει μέτρα για την προστασία των δεδομένων που χρησιμοποιούνται από τον τηλεργαζόμενο.

Τα κριτήρια απόδοσης του τηλεργαζομένου που ασχολείται με τηλεργασία και ο όγκος της εργασίας είναι συγκρίσιμα με αυτά των υπολοίπων εργαζομένων που εργάζονται μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Το ίδιο συμβαίνει και όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας όπου οι τηλεργαζόμενοι απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζομένους που βρίσκονται στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης όπως για παράδειγμα το δικαίωμα του εκλέγειν και εκλεγείν στα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζομένων. Οι τηλεργαζόμενοι θα πρέπει να υπολογίζονται για τον καθορισμό του συνολικού αριθμού των εργαζομένων στην επιχείρηση.

Η πιο πάνω Συμφωνία χαράζει ένα γενικό θεσμικό πλαίσιο για την τηλεργασία που πολλά κράτη αποφάσισαν να υιοθετήσουν, με αποτέλεσμα θέματα που προκύπτουν από την έξαρση του ιού να μην είναι πρόβλημα γι' αυτά. Ωστόσο, η Κύπρος δεν έχει ενσωματώσει την Συμφωνία στις συλλογικές συμβάσεις ή στην εθνική νομοθεσία παρόλο που το χρονικό πλαίσιο για την ενσωμάτωση ορίστηκε για τον Ιούλιο του 2005. Η απουσία νομικής κάλυψης γεννά σημαντικά νομικά κενά για την

τηλεργασία και την προστασία των τηλεργαζομένων<sup>[22]</sup>, οι οποίοι πλέον καλούνται να εργαστούν από το σπίτι.

Το πρώτο θέμα που εγείρεται εν καιρώ πανδημίας και που αφορά το εργατικό δίκαιο, είναι η σύμβαση του εργαζομένου και η τροποποίηση αυτής. Σύμφωνα με τον νόμο<sup>[23]</sup>, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να γνωστοποιεί στον εργαζόμενο τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας. Μεταξύ άλλων, ο τόπος της εργασίας αποτελεί ουσιώδη όρο της σύμβασης<sup>[24]</sup>. Ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να τροποποιεί τη σύμβαση του εργαζομένου μονομερώς και να μεταβάλλει τους ουσιώδεις όρους, όπως είναι ο τόπος εργασίας. Με αυτή την παραβίαση ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να προβεί σε παραίτηση, η οποία θα θεωρηθεί εξαναγκασμός σε παραίτηση ή μπορεί να επιμένει στην τήρηση των συμβατικών όρων<sup>[25]</sup>. Όπως προβλέπεται από Αγγλική νομολογία ο εργοδότης πρέπει να αποδείξει ότι η αλλαγή του ουσιώδους όρου έγινε για εύλογη αιτία<sup>[26]</sup>. Αναμφίβολα, η τροποποίηση λόγω ενός επικίνδυνου ιού μπορεί να θεωρηθεί εύλογη αιτία.

Σε αυτή την κρίσιμη περίοδο πολλές Κυπριακές επιχειρήσεις λόγω της έκτακτης ανάγκης για την μη διασπορά του ιού επέβαλαν στους εργαζομένους την τηλεργασία, γεγονός που τροποποίησε για πολλούς τη σύμβαση εργασίας τους. Η ευθύνη δεν βαρύνει απόλυτα τον εργοδότη, αφού η παρουσία πολλών εργαζομένων στην εργασία ήταν αδύνατη λόγω της επιβολής lockdown. Ωστόσο, θα πρέπει να γίνει κατανοητό ότι η πιο πάνω τροποποίηση της σύμβασης εργασίας δεν θα μπορεί να είναι μόνιμη, καθώς μόλις αρθούν τα μέτρα οι εργαζόμενοι θα πρέπει να επιστρέψουν στον συνήθη τόπο εργασίας τους, όπως ορίζει η σύμβαση εργοδότησής τους, ειδάλλως θα θεωρείται μονομερής τροποποίηση που συνεπάγεται παραβίαση της σύμβασης<sup>[27]</sup>. Παρ' όλ' αυτά, όπως αναφέρει στην εγκύκλιο της η Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ) όλα τα προβλήματα που μπορεί να προκύψουν στον εργασιακό τομέα *«μπορούν να επιλυθούν με καλή θέληση και πνεύμα*

**« Μόλις αρθούν τα μέτρα οι εργαζόμενοι θα πρέπει να επιστρέψουν στον συνήθη τόπο εργασίας τους, όπως ορίζει η σύμβαση εργοδότησής τους, ειδάλλως θα θεωρείται μονομερής τροποποίηση που συνεπάγεται παραβίαση της σύμβασης εργοδότησης. »**

[22] Έξι κενά για την τηλεργασία, <https://politis.com.cy/politis-news/oikonomia/exi-kena-gia-tin-tilergasia/> (τελευταία πρόσβαση 17/5/2020).

[23] Ο περί Ενημέρωσης του Εργοδοτούμενου από τον Εργοδότη για τους Όρους που διέπουν την Σύμβαση ή τη Σχέση εργασίας, Νόμος του 2000

[24] Άρθρο 4 (2)(β), Νόμος 100 (I)/2000.

[25] Γιαννακούρου, Στ., Κυπριακό Εργατικό Δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη, 2016, σελ. 103.

[26] United Bank v. Akhtar (1989) IRLR 507

## Φάκελος: Covid-19 και Δίκαιο

συνεργασίας μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων. Αυτό επιβάλλουν τα εργασιακά θέσµια, ο εργασιακός πολιτισµός και η εργασιακή κουλτούρα του τόπου. Εννοείται πως η επαφή και συνεργασία µε τις Συντεχνίες εκεί και όπου είναι ενεργές, αποτελεί αναγκαίο πρώτο µέτρο για αναζήτηση κοινά αποδεκτών λύσεων σε ειδικά προβλήματα ή ερωτήµατα που ενδεχοµένως να προκύψουν».

Ακόµα ένα θέµα που προκύπτει είναι το ωράριο εργασίας του εργαζοµένου. Ο χρόνος εργασίας ρυθµίζεται από τον Περί της Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας Νόµο του 2002 (63(Ι)/2002). Σύµφωνα µε τον νόµο ο χρόνος εργασίας: «σηµαίνει κάθε περίοδο κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόµενος ευρίσκεται στην εργασία, στη διάθεση του εργοδότη και ασκεί τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του, σύµφωνα µε τις ισχύουσες ρυθμίσεις για κάθε κατηγορία εργαζοµένων»<sup>[27]</sup>. Επιπλέον σύµφωνα µε το άρθρο 7 ο εργαζόµενος δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 48 ώρες εργασίας συμπεριλαμβανοµένων και των υπερωριών, η ελάχιστη ηµερήσια ανάπαυση είναι 11 συνεχόμενων ώρες<sup>[28]</sup> και η εβδομαδιαία ανάπαυση το ελάχιστο 24 ώρες<sup>[29]</sup>.

Το νοµικό πρόβλημα που προκύπτει µε την µέθοδο της τηλεργασίας είναι το κώλυµα στην απόδειξη του πραγµατικού χρόνου εργασίας, αφού δεν υπάρχει τρόπος ελέγχου της διάρκειας της εργασίας και του χρόνου ανάπαυσης. Ο έλεγχος από τον εργοδότη θα πρέπει να γίνεται µε τέτοιο τρόπο ώστε να μην παραβιάζονται προσωπικά δεδοµένα ούτε να προσβάλλεται η προσωπικότητα του εργαζοµένου<sup>[30]</sup>. Άλλωστε, όπως προκύπτει και από το άρθρο 15 του Συντάγµατος «Έκαστος έχει το δικαίωµα όπως η ιδιωτική και οικογενειακή του ζωή τυγχάνη σεβασµού» και άρα δεν µπορεί να παραβιάζεται µε οποιοδήποτε έλεγχο που µπορεί να απαιτήσει ο εργοδότης, όπως για παράδειγµα µε την χρήση κάμερας ή της συνεχούς επικοινωνίας. Θα πρέπει να γίνει αντιληπτό ότι το άτοµο, παρόλο που πρέπει να εργαστεί, βρίσκεται πιθανόν µαζί µε οικεία άτοµα και ο απρόσµενος έλεγχος µπορεί να

παραβιάσει τα πιο πάνω δικαιώµατα. Σηµαντική είναι η ανάπαυση του εργαζοµένου, καθώς είναι απαραίτητη για την καλύτερη απόδοση του, ωστόσο υπάρχει ο κίνδυνος ο εργαζόµενος να παρασυρθεί, µε αποτέλεσµα να µην υπάρχει η ανάλογη συγκέντρωση στην εργασία του. Υπό άλλες συνθήκες η µη αποτελεσµατικότητα του εργαζοµένου είναι λόγος απόλυσης<sup>[31]</sup>, ωστόσο στην παρούσα περίπτωση κάτι τέτοιο µπορεί να µην ισχύει, καθώς ο εργαζόµενος δεν θα βρίσκεται στον συνήθη τόπο απασχόλησης του.

Η υγεία και η ασφάλεια του εργαζοµένου είναι ακόµα ένα θέµα που προκύπτει λόγω της πανδηµίας. Σύµφωνα µε τον Περί Ασφαλείας και Υγείας στην Εργασία Νόµο του 1996 (89(Ι)/1996) ο εργοδότης υπέχει ευθύνες έναντι του εργαζοµένου για την ασφάλεια, υγεία και ευημερία του εργαζοµένου, όπως για παράδειγµα «την παροχή και διατήρηση εγκαταστάσεων, συστηµάτων και µεθόδων εργασίας τα οποία να είναι ασφαλή και χωρίς κινδύνους για την υγεία»<sup>[32]</sup>, «την προσαρµογή µέτρων ανάλογα µε τις µεταβολές των περιστάσεων και την επιδίωξη της βελτίωσης των υφιστάµενων καταστάσεων»<sup>[33]</sup>. «Κάθε εργοδότης πρέπει να λαµβάνει τα αναγκαία µέτρα ώστε ο εξοπλισµός εργασίας, οι µηχανές, τα µηχανήµατα, οι συσκευές, και τα εργαλεία που τίθενται στη διάθεση των προσώπων στην εργασία να είναι κατάλληλα για την προς εκτέλεση εργασία ή κατάλληλα προσαρµοσµένα προς το σκοπό αυτό, έτσι ώστε να διασφαλίζεται η ασφάλεια και υγεία των προσώπων στην εργασία, κατά την χρησιµοποίησή τους»<sup>[34]</sup>. Ωστόσο ο νόµος αναγνωρίζει υποχρεώσεις και στον εργαζόµενο που βρίσκεται στην εργασία να διασφαλίζει την εύλογη φροντίδα για την ασφάλεια και υγεία του ίδιου αλλά και των γύρω του, να συνεργάζεται µε τον εργοδότη του και να χρησιµοποιεί τον εξοπλισµό σύµφωνα µε τις διατάξεις του νόµου<sup>[35]</sup>. Ο εν λόγω νόµος, όπως αναφέρεται στο άρθρο 2<sup>Α</sup>, έχει ως σκοπό την προαγωγή

«Το νοµικό πρόβλημα που προκύπτει µε την µέθοδο της τηλεργασίας είναι το κώλυµα στην απόδειξη του πραγµατικού χρόνου εργασίας, αφού δεν υπάρχει τρόπος ελέγχου της διάρκειας της εργασίας και του χρόνου ανάπαυσης.

[27] Άρθρο 2, Νόµος 63(Ι)/2002

[28] Άρθρο 4(1), Νόµος 63(Ι)/2002

[29] Άρθρο 6(1), Νόµος 63(Ι)/2002

[30] Έξι κενά για την τηλεργασία, <https://politis.com.cy/politis-news/oikonomia/exi-kena-gia-tin-tilergasia/> (τελευταία πρόσβαση 17/5/2020).

[31] Άρθρο 5(α), Περί Τεµατισµού Απασχόλησης Νόµου (24/1967).

[32] Άρθρο 13 (2)(α), Νόµος 89(Ι)/1996.

[33] Άρθρο 13(στ)(iii), Νόµος 89(Ι)/1996.

[34] Άρθρο 13(4), Νόµος 89(Ι)/1996.

[35] Άρθρο 15(1), Νόµος 89(Ι)/1996.

## Νομικές λύσεις στις ανατροπές της πανδημίας

της ασφάλειας και της υγείας τόσο στους χώρους εργασίας όσο και στην εργασία που γίνεται στα οικιακά υποστατικά<sup>[36]</sup>.

Είναι πρόδηλο ότι ο πιο πάνω νόμος αφορά και την κατ'οίκον τηλεργασία. Λόγω του κορωνοϊού ο τόπος εργασίας μεταβλήθηκε σε επιχειρήσεις που αυτό είναι δυνατό και μεταφέρθηκε στην οικία του κάθε εργαζόμενου. Εντούτοις, στην περίπτωση ενός εργατικού ατυχήματος ή επαγγελματικής ασθένειας η απόδειξη ότι ευθύνεται ο εργοδότης είναι πολύ δύσκολη αφού μπορεί να επικαλεστεί ότι το ατύχημα έγινε σε χώρο που ο ίδιος δεν ελέγχει και να επιρρίψει τις ευθύνες στον εργαζόμενο, υποστηρίζοντας πως δεν εφάρμοσε τις υποχρεώσεις που υπέχει μέσω του νόμου.

### **Β. Σχέδια αναστολής εργασιών επιχειρήσεων βάσει διαταγμάτων και νομιμότητα απολύσεων λόγω οικονομικών δυσκολιών**

Ένεκα της πανδημίας του κορωνοϊού και με την έγκριση προσωρινού πλαισίου από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή<sup>[37]</sup>, η Κυπριακή Κυβέρνηση και συγκεκριμένα το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων προέβη στην λήψη μέτρων στήριξης των επιχειρήσεων και της εργασίας. Αναμφίβολα και παρά τη λήψη μέτρων, προαναγγέλλονται δραματικές αλλαγές στο τομέα της εργασίας λόγω της παράλυσης της οικονομίας.

Το Υπουργείο εξήγγειλε τα ακόλουθα μέτρα στήριξης: Ειδικό Σχέδιο Πλήρους Αναστολής Εργασιών της Επιχείρησης και παροχής Ειδικού Ανεργιακού Επιδόματος και Ειδικό Σχέδιο Μερικής Αναστολής Εργασιών της Επιχείρησης και παροχής Ειδικού Ανεργιακού Επιδόματος. Βασική προϋπόθεση και στα δύο σχέδια είναι να μην έχει απολυθεί οποιοσδήποτε εργαζόμενος από την 1<sup>η</sup> Μάρτιου 2020 και, σε περίπτωση έγκρισης της αίτησης, να μην απολυθεί οποιοσδήποτε εργαζόμενος τόσο για την περίοδο συμμετοχής

της επιχείρησης στο Σχέδιο όσο και για επιπρόσθετη περίοδο ίση με την περίοδο συμμετοχής στο Σχέδιο συν ένα επιπλέον μήνα (εκτός για λόγους που αιτιολογείται απόλυση άνευ προειδοποίησης<sup>[38]</sup>). Οι επιχειρήσεις δεν μπορούν να προβούν σε απόλυση εργαζομένων για οικονομικούς λόγους (απόλυση λόγω πλεονασμού) κατά το ανώτερο διάστημα.

Όσον αφορά το Σχέδιο Μερικής Αναστολής, πρέπει να υπάρχει μείωση του κύκλου εργασιών πέραν του 25% τον Μάρτιο του 2020 και τον Απρίλη του 2020. Η σύγκριση θα πρέπει να γίνεται με τους αντίστοιχους μήνες του προηγούμενου έτους και είναι αναγκαίο η αναστολή του κύκλου εργασιών να προκύπτει από την πανδημία του Κορωνοϊού COVID 19. Για το Σχέδιο Πλήρους Αναστολής οι επιχειρήσεις πρέπει να έχουν αναστείλει πλήρως της εργασίες τους σύμφωνα με τα Διατάγματα και τις αποφάσεις που έχουν ληφθεί. Τονίζεται ότι δεν πρέπει να έχει αλλάξει η φύση και ο τρόπος δραστηριοποίησής τους. Τα Σχέδια προβλέπουν κάποια κριτήρια για την ένταξη των επιχειρήσεων σε αυτά<sup>[39]</sup>.

Όπως αναφέρθηκε πιο πάνω, βασική προϋπόθεση είναι να μην απολυθεί κανένας εργοδοτούμενος κατά το χρονικό διάστημα που αναφέρουν τα πιο πάνω σχέδια. Το άρθρο 5 του Περί Τερματισμού της Απασχόλησης Νόμου 24/1967 παραθέτει τους λόγους που ένας εργοδότης μπορεί να προβεί στην νόμιμη απόλυση εργαζομένου. Οι λόγοι αυτοί έχουν να κάνουν κυρίως με απολύσεις που προκύπτουν λόγω της συμπεριφοράς του εργαζομένου ή της λήξης της σύμβασης εργασίας ή της ανάγκης μείωσης του προσωπικού για λόγους που σχετίζονται με την επιχείρηση.<sup>[40]</sup> Η μείωση του προσωπικού για λόγους που σχετίζονται με την επιχείρηση αφορά τον πλεονασμό<sup>[41]</sup> όπου ο εργοδότης έχει το βά-

« Βασική προϋπόθεση είναι να μην απολυθεί κανένας εργοδοτούμενος κατά το χρονικό διάστημα που αναφέρουν τα πιο πάνω σχέδια. »

[36] Άρθρο 2 , Νόμος 89(Ι)/1996 "οικιακά υποστατικά" σημαίνει υποστατικά που χρησιμοποιούνται αποκλειστικά για σκοπούς κατοίκησης (περιλαμβανομένου οποιουδήποτε κήπου, αυλής, χώρου στάθμευσης, βοηθητικού καθιόν ή άλλων κτιρίων συνδεδεμένων με τα υποστατικά ή χώρους που δεν χρησιμοποιούνται από κοινού από τους εντόπιους περισσότερων της μιας κατοικιών) και ο όρος "μη οικιακά υποστατικά" θα ερμηνεύεται ανάλογα.

[37] Communication from the Commission "Temporary Framework for State aid measures to support the economy in the current COVID-19 outbreak", [https://ec.europa.eu/competition/state\\_aid/what\\_is\\_new/sa\\_covid19\\_temporary-framework.pdf](https://ec.europa.eu/competition/state_aid/what_is_new/sa_covid19_temporary-framework.pdf) (τελευταία πρόσβαση 17/5/2020).

[38] Άρθρο 5 (στ), Ο περί Τερματισμού Απασχόλησης Νόμος του 1967 (Ν. 24/1967).

[39] Ειδικό Σχέδιο Μερικής Αναστολής Εργασιών [https://www.mof.gov.cy/mof/gpo/gpo.nsf/All/260462F2A20D5549C225853A0066C290/\\$file/5233%2029%203%202020%20PARARTIMA%203%20MEROS%20I.pdf](https://www.mof.gov.cy/mof/gpo/gpo.nsf/All/260462F2A20D5549C225853A0066C290/$file/5233%2029%203%202020%20PARARTIMA%203%20MEROS%20I.pdf), Ειδικό Σχέδιο Πλήρους Αναστολής- [https://www.mof.gov.cy/mof/gpo/gpo.nsf/All/0E8C751C5F8ADF71C225853A004E5BA6/\\$file/5232%2029%203%202020%20PARARTIMA%203%20MEROS%20I.pdf](https://www.mof.gov.cy/mof/gpo/gpo.nsf/All/0E8C751C5F8ADF71C225853A004E5BA6/$file/5232%2029%203%202020%20PARARTIMA%203%20MEROS%20I.pdf)

[40]

<https://inbusinessnews.reporter.com.cy/business/services/article/244405/apolyseis-ga-logys-poy-aforoyn-tin-epicheirisi-enkairo-koronoioy> (τελευταία πρόσβαση 17/5/2020).

[41] Άρθρο 5 (β) , Ο περί Τερματισμού Απασχόλησης Νόμος του 1967 (24/1967)

## Φάκελος: Covid-19 και Δίκαιο

ρος απόδειξης ότι ο τερματισμός της απασχόλησης έγινε λόγω αυτού. Σύμφωνα με το άρθρο 18 του εν λόγω νόμου καθορίζονται κάποιες κατηγορίες πλεονασμού όπως το κλείσιμο όλης της επιχείρησης, το κλείσιμο ενός τμήματος, η αναδιοργάνωση και ο περιορισμός του όγκου της εργασίας της επιχείρησης. Η τελευταία κατηγορία είναι η πιο σχετική με την κατάσταση που διαμορφώνεται λόγω της πανδημίας, αφού πλήττεται η οικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων. Το νομικό ζήτημα που εγείρεται είναι το κατά πόσο δικαιολογείται η απόλυση του εργαζομένου λόγω του περιορισμού του όγκου της εργασίας ή της επιχείρησης κατά την περίοδο του κορωνοϊού.

Σύμφωνα με την νομολογία<sup>[42]</sup>, η πραγματική μείωση των εργασιών θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη με βάση τον συνήθη κύκλο των εργασιών των τελευταίων ετών πριν από την απόλυση. Πρέπει να αποδεικνύεται η ουσιαστική συρρίκνωση του όγκου εργασιών και να μην επέρχεται η απόλυση για μόνο τον λόγο ότι η επιχείρηση βρίσκεται σε δεινή οικονομική κατάσταση. Όπως ανέφερε Κυπριακή νομολογία, οι λόγοι απόλυσης πρέπει να βασίζονται σε αντικειμενικά κριτήρια, στις πραγματικές ανάγκες της επιχείρησης, και να μην υπόκεινται στα υποκειμενικά κριτήρια του εργοδότη.<sup>[43]</sup>

Επί της ουσίας ο εργοδότης καλείται να αποδείξει τον περιορισμό του όγκου της εργασίας. Η απόδειξη αυτή δεν μπορεί να στηρίζεται αποκλειστικά στους ισολογισμούς και τα λογιστικά στοιχεία, ωστόσο αυτά μπορούν να τεθούν ως αποδείξεις. Δεν τίθεται κλειστή λίστα ως προς τις μαρτυρίες απόδειξης μείωσης του κύκλου εργασιών<sup>[44]</sup>. Ακόμα, όπως ανέφερε το δικαστήριο<sup>[45]</sup> « Η ζημιά μιας επιχείρησης, και μάλιστα η λογιστική τοιαύτη, μπορεί να οφείλεται σε πληθώρα λόγων άσχετων με τον όγκο εργασίας της, όπως σχολίασε και το Δικαστήριο στην απόφασή του, ενώ, αν και ο όγκος εργασίας (που δεν ορίζεται στο Νόμο και δεν επιδιώκουμε να ορίσουμε αποκλειστικά), επίσης είναι συνάρτηση πολλών παραμέτρων, η αξία των διεξαχθεισών εργασιών ασφαλώς συνιστά ορθή, αν όχι την ορθότερη, ένδειξη τούτου».

Επιπλέον, ακόμη ένας παράγοντας που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη από το Δικαστήριο είναι το κατά πόσο η μείωση του κύκλου εργασιών της επιχείρησης ήταν εποχιακή ή περιοδική. Σε τέτοια περίπτωση δεν νοείται ως λόγος για τερματισμό της απασχόλησης λόγω πλεονασμού, γιατί με αυτό θα υποσκαπτόταν ο βασικός σκοπός του νόμου. Συνεπώς ο όγκος εργασίας θα πρέπει να ορίζεται με αντικειμενικά κριτήρια από τον συνήθη κύκλο εργασιών και όχι από περιστασιακές περιόδους.<sup>[46]</sup>

Η πιο πάνω ανάλυση παρουσιάζει υπό ποιες περιπτώσεις μπορεί να αιτιολογηθεί η απόλυση του εργαζομένου λόγω πλεονασμού για μείωση του όγκου εργασιών. Στην παρούσα χρονική στιγμή μια τέτοια απόλυση μπορεί να κριθεί παράνομη για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν τα Ειδικά Σχέδια Πλήρους και Μερικής Αναστολής Εργασιών, καθότι αντιβαίνει ρητώς στην απαγόρευση του νόμου. Στην περίπτωση απόλυσης εργαζομένου από εργοδότη που δεν συμμετείχε στα Ειδικά Σχέδια, η απόλυση μπορεί ενδεχομένως να θεωρηθεί εξ ίσου παράνομη, αφού η περίοδος της πανδημίας μπορεί να χαρακτηριστεί ως περιοδική.

### Συμπεράσματα

Αναμφίβολα, η πανδημία του κορωνοϊού εμφανίσει νέες πτυχές της εργασίας στην Κυπριακή πραγματικότητα. Ένα μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα αναγκάστηκε να μεταφέρει την εργασία του στην οικία του, γεγονός που ελλοχεύει πολλούς κινδύνους αφού υπάρχει ρυθμιστικό κενό γι' αυτό το θέμα στη νομοθεσία και νομολογία.

Στο προσκήνιο διαφαίνεται η ανάγκη μιας ρύθμισης και συμφωνίας για το ζήτημα της τηλεργασίας, οι οποίες θα προκύπτουν από την συνεργασία των κοινωνικών φορέων και του Κράτους και θα αφορούν την συμμόρφωση με την Συμφωνία Πλαίσιο της Τηλεργασίας. Φυσικά τα πιο πάνω θα πρέπει να γίνουν μέσα σε ένα περιβάλλον υπευθυνότητας, συνεννόησης, διαλόγου και πλήρους αντιπροσώπευσης των εργαζομένων, αφού η Συμφωνία έχει την

**« Το νομικό ζήτημα που εγείρεται είναι το κατά πόσο δικαιολογείται η απόλυση του εργαζομένου λόγω του περιορισμού του όγκου της εργασίας ή της επιχείρησης κατά την περίοδο του κορωνοϊού. »**

[42] *Iάσωνος Ltd v. Χρίστου κ.ά.*, Έφεση με υπόμνημα αρ. 289(1994) 1 Α.Α.Δ. 703

[43] *United Hotels (Lordos) Ltd v. Ανδρούλας Σταύρου κ.α.* (2003) 1 Α.Α.Δ. 515

[44] *Σωτήρης Α. Χρυσάνθου κ.ά. v. Petros Pitsillis (Glass Market) Ltd κ.ά.* (2001) 1Α Α.Α.Δ. 383

[45] *Κώστας Τρύφωνος v. Takis Vashiotis Ltd* (1999) 1 ΑΑΔ, 1953.

[46] *Iάσωνος Ltd v. Χρίστου κ.α.* (1994) 1 ΑΑΔ

## Νομικές λύσεις στις ανατροπές της πανδημίας

μορφή soft law και όχι οδηγίας, αφήνοντας στα κράτη να δράσουν με βάση τα δικά τους δεδομένα<sup>[47]</sup>.

Με την επίσημη ανακοίνωση της Κυβέρνησης για τα μέτρα αντιμετώπισης του ιού, πολλοί εργοδότες βρέθηκαν στην αμήχανη θέση να λάβουν αποφάσεις που θα έχουν καθοριστικό ρόλο τόσο για το μέλλον της επιχείρησής τους, όσο και για το μέλλον της Κυπριακής οικονομίας γενικότερα. Συνεπώς, οποιαδήποτε απόλυση εργαζομένου από επιχείρηση που συμμετέχει στα ειδικά σχέδια θα θεωρείται παραβίαση των Κανονιστικών Διοικητικών Πράξεων που εκδόθηκαν από το Υπουργείο Εργασίας, αφού ρητά προβλέπεται η απαγόρευση αυτή. Στην περίπτωση όπου η επιχείρηση πληροί τους όρους συμμετοχής που προβλέπονται στα ειδικά σχέδια και παρ' όλα αυτά επιλέξει να μην συμμετέχει και προβεί στην απόλυση εργαζομένου, ίσως να έρθει αντιμέτωπη με δυσμενείς μελλοντικές συνέπειες, αφού δεν θα έχει λάβει την κάθε δυνατή προσπάθεια για εναλλακτική λύση πριν προχωρήσει σε τερματισμό της απασχόλησης λόγω πλεονασμού<sup>[48]</sup>.

Γενικά θα πρέπει να υπάρχει μια σωστή εφαρμογή του νόμου από τους εργοδότες προς τους εργαζομένους, έτσι ώστε να αποφευχθούν οι κακοί χειρισμοί και οι μελλοντικές επιζήμιες συνέπειες που μπορεί να έχει η επιχείρηση λόγω παράνομης απόλυσης. Έτσι, όπως αναφέρθηκε και για το καθεστώς της τηλεργασίας αλλά και για τα θέματα απολύσεων για οικονομικούς λόγους θα πρέπει να υπάρξει μια συλλογική προσπάθεια από όλους τους φορείς για την ουσιαστική στήριξη και διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και εργοδοτών, καθώς και για την ενίσχυση της οικονομίας στο ευρύτερο πλαίσιο.

### V. Covid-19: Μια «πανδημία» αλλαγών στη διαχείριση των συμβάσεων εργασίας στις επιχειρήσεις

Είναι γνωστή σε όλους μας η διδασκαλία του συνταγματικού δικαίου για τις Πράξεις Νομοθετικού Περιεχομένου (στο εξής «ΠΝΠ»)<sup>[49]</sup>, που αποτελούν νομοθετήματα τα οποία εκδίδονται από τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας, χωρίς τη σύμπραξη του Κοινοβουλίου, για την κατ' εξαίρεση νομοθετική αντιμετώπιση μιας έκτακτης περιπτώσεως εξαιρετικά επείγουσας και απρόβλεπτης ανάγκης. Δεν περίμενε κανένας ότι τα τελευταία χρόνια θα δικαιολογείτο δις σε σύντομο χρονικό διάστημα η επέμβαση της εκτελεστικής εξουσίας στις εργασιακές σχέσεις με ΠΝΠ, μία στην εποχή των μνημονίων και μία στην εποχή της πανδημίας του COVID-19. Οι εργαζόμενοι, πριν συνέλθουν από το δικαίο των Μνημονίων και την πληθώρα των διατάξεων που έπληξαν τα εργασιακά δικαιώματα για να αποφευχθεί η κατάρρευση της εθνικής οικονομίας, βρίσκονται και πάλι στο επίκεντρο του τυφώνα. Αφετηρία των νέων εξελίξεων αυτή την φορά είναι μια υγειονομική κρίση, η εμφάνιση της επιδημίας του Covid-19 και η μετεξέλιξή της σε παγκόσμια πανδημία, την οποία κήρυξε ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (ΠΟΥ) στις 11 Μαρτίου 2020.

Με γνώμονα την προστασία της δημόσιας υγείας, δηλαδή την προστασία δύο τουλάχιστον θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων, της ζωής και της υγείας, η ελληνική κυβέρνηση θέσπισε με ΠΝΠ<sup>[50]</sup> μέτρα που περιορίζουν ατομικές ελευθερίες και μεταβάλλουν δραστηριότητες τοπίο των εργασιακών σχέσεων. Τα μέτρα αυτά που καθιερώνουν ευέλικτες μεθόδους οργάνωσης της εργασίας και αναστολή των συμβάσεων εργασίας επιδοτούμενη από το κράτος έχουν ως στόχο την αντιμετώπιση της έκτακτης υγειονομικής κρίσης και των συνακόλουθων συνεπειών της στον εργασιακό τομέα και την οικονομία γενικότερα για όσο διάστημα διαρκεί η πανδημία. Στο

« Η ελληνική κυβέρνηση θέσπισε με ΠΝΠ μέτρα που καθιερώνουν ευέλικτες μεθόδους οργάνωσης της εργασίας και αναστολή των συμβάσεων εργασίας επιδοτούμενη από το κράτος.»

[47]

<https://www.philenews.com/oikonomia/kypros/article/929472/tythmistiko-keno-stin-tilergsia> (τελευταία πρόσβαση 27/5/2020)

[48] Vokes v. Bear [1974] ICR 1, Avonmouth Construction Co Limited v. Shipway [1979] IRLR 14. Βλ. και την ανάλυση του Πασιά, Γ., Covid-19: Το “stress test” για τις εργασιακές σχέσεις, <https://dikaiosyni.com/katigories/arhra/covid-19-stress-test-twn-ergasiakwn-sxesewn> (τελευταία πρόσβαση 17/5/2020).

[49] Βλ. Άρθρο 44§1 του ισχύοντος Συντάγματος.

[50] Οι ΠΝΠ κυρώθηκαν αργότερα από τη Βουλή με τον Ν.4683/2020 (ΦΕΚ83Α'/10-4-2020).

## Φάκελος: Covid-19 και Δίκαιο

πλαίσιο αυτό τα κυριότερα μέτρα που θεσπίστηκαν είναι τα εξής:

- Λειτουργία επιχειρήσεων με προσωπικό ασφαλείας (ειδική εκ περιτροπής εργασία)<sup>[51]</sup>
- Απασχόληση με εξ αποστάσεως εργασία (τηλεργασία)<sup>[52]</sup>
- Αναστολή δραστηριότητας επιχειρήσεων και συμβάσεων εργασιών<sup>[53]</sup>, με διάκριση ανάμεσα σε α) Επιχειρήσεις σε υποχρεωτική αναστολή δραστηριότητας με εντολή της δημόσιας αρχής, όπως εξειδικεύονται στο Κεφάλαιο Α1 της υπ' αριθμ. 12998/232/28.03.2020 ΚΥΑ και β) σε Επιχειρήσεις που ανήκουν σε ΚΑΔ (κύριας ή δευτερεύουσας δραστηριότητας) που έχουν οριστεί ως πληττόμενοι σημαντικά από το φαινόμενο του κορωνοϊού, όπως εξειδικεύονται με το Κεφάλαιο Α2 της ανωτέρω ΚΥΑ με την παράλληλη καθιέρωση μιας αποζημίωσης ειδικού σκοπού<sup>[54]</sup>

Σκοπός του παρόντος άρθρου είναι η συνοπτική παρουσίαση και αξιολόγηση των σημαντικότερων μέτρων, καθώς και η ανάδειξη των τάσεων που θα κυριαρχήσουν στην μετά Covid-19 εποχή όσον αφορά το νέο εργατικό δίκαιο.

### Α. Μια νέα ιδιόζουσα μορφή εκ περιτροπής εργασίας

Σύμφωνα με άρθρο ένατο της από 20.3.2020 Π.Ν.Π. (ΦΕΚ Α'68/20-3-2020), που εξειδικεύτηκε με ΚΥΑ<sup>[55]</sup> και κυρώθηκε αργότερα με το ν. 4683/2020, κάθε εργοδότης, λόγω του ρητώς προβλεπόμενου στο κείμενο του νόμου σκοπού, που είναι η αντιμετώπιση και ο περιορισμός διασποράς του κορωνοϊού COVID-19, μπορεί να λειτουργήσει την επιχείρησή του, ανεξαρτήτως του αν μειώθηκε ή όχι η δραστηριότητά της από την κρίση του

κορωνοϊού και χωρίς να απαιτείται η επιχείρηση να είναι οικονομικώς πληττόμενη με βάση τον Κ.Α.Δ.<sup>[56]</sup> της δραστηριότητάς της, με προσωπικό «ασφαλούς λειτουργίας» για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα που ξεκινά από τις 20.03.2020 και διαρκεί έξι (6) μήνες, ήτοι μέχρι την 20.9.2020. Πρόκειται για «ειδική» -κατά τον Ληξουριώτη- ή «ιδιότυπη» -κατά τον Βασιλείου- μορφή εκ περιτροπής εργασίας<sup>[57]</sup>, που αποτελεί διαπλαστικό δικαίωμα του εργοδότη και επιβάλλεται μονομερώς απ' αυτόν με μονομερή απευθυντέα δήλωση του. Μετά την περιέλευσή της στον εργαζόμενο επιφέρει την μείωση του οφειλόμενου χρόνου εργασίας, με ανάλογη μείωση του μισθού και την εναλλάξ απασχόληση των εργαζομένων, χωρίς αυτό να συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή με την έννοια του άρθρου 7 του ν. 2112/1920, όπως άλλωστε συμβαίνει και στην εκ περιτροπής εργασία του ν. 1892/1990. Ειδικότερα απαιτούνται να τηρηθούν οι κάτωθι προϋποθέσεις:

α. Η επιχείρηση που θέλει να εφαρμόσει την εκ περιτροπής εργασία ως τρόπο οργάνωσης της, οφείλει να την χρησιμοποιεί εναλλάξ τουλάχιστον στο 50% του προσωπικού της (άρθρο ένατο παρ. 1 περ. β' της ΠΝΠ 20.03.2020). Όπως συνάγεται από την ερμηνεία του αρ 38 του ν. 1892/1990, η εκ περιτροπής εργασία πρέπει να αφορά ολόκληρη την επιχείρηση ή κάποια εκμετάλλευση της ή ορισμένο τμήμα ή τμήματά της και επιβάλλεται μόνο ως συλλογικό μέτρο και όχι σε μεμονωμένους εργαζόμενους ατομικά. Ενόψει της θέσης αυτής που είναι και νομολογιακά κατοχυρωμένη<sup>[58]</sup>, μολονότι δεν ορίζεται ρητά στη διάταξη, το 50% του προσωπικού νοείται επί του συνόλου του προσωπικού της επιχείρησης κατά το χρόνο που ο εργοδότης

« Πρόκειται για «ειδική ή «ιδιότυπη» μορφή εκ περιτροπής εργασίας, που αποτελεί διαπλαστικό δικαίωμα του εργοδότη και επιβάλλεται μονομερώς απ' αυτόν με μονομερή απευθυντέα δήλωσή του. »

[51] Άρθρο ένατο ΠΝΠ 20.03.2020, Κεφάλαιο Α.2. άρθρο 1 § 3 της ΚΥΑ 12998/232/ 28.03.2020, άρθρο πρώτο περ. Γ.Ι της ΚΥΑ 13564/Δ1.4770/03.04.2020

[52] με νομοθετική κατοχύρωση στο άρθρο 4 § 2 του από 11.03.2020 ΠΝΠ, Κεφάλαιο Α2 άρθρο 4 της ΚΥΑ 12998/232/28.03.2020, άρθρο 14 παρ. 14.13. της υπ' αριθμ. 40331/Δ1.13521, όπως προστέθηκε με το άρθρο πρώτο της υπ' αριθμ. 13564/Δ1.4770/30.03.2020 και στη συνέχεια αντικαταστάθηκε με το άρθρο πρώτο § 2 της ΥΑ υπ' αριθμ. 14638/Δ1.4491/ 09.04.2020.

[53] Άρθρο ενδέκατο παρ. 2. Α της ΠΝΠ της 20.03.2020, Κεφάλαιο Α1 άρθρο 1 και Α2 άρθρο 1 της ΚΥΑ 12998/232/28.03.2020.

[54] με νομοθετική κατοχύρωση του στο άρθρο στο Άρθρο δέκατο τρίτο παρ. 1 της από 14.03.2020 ΠΝΠ, Κεφάλαιο Α1 άρθρο 3 ΚΑΙ Κεφάλαιο Α2 άρθρο 2 της ΚΥΑ 12998/232/28.03.2020

[55] Κεφάλαιο Α.2. άρθρο 1 § 3 της ΚΥΑ 12998/232/ 28.03.2020, και άρθρο πρώτο περ. Γ.Ι της ΚΥΑ 13564/Δ1.4770/03.04.2020

[56] βλ. Βασιλείου (2020), « Περιορισμός της δραστηριότητας και απαγόρευση λειτουργίας των επιχειρήσεων λόγω της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και εργασιακές σχέσεις μετά την Κ.Υ.Α. 12998/232/2020», ΕΕργΔσελ. 19,48« Η διάταξη δεν αναφέρει ποθεν ότι το εν λόγω δικαίωμα το έχουν μόνο οι εργοδότες πληττόμενοι επιχειρήσεων. Αν η κυβέρνηση ήθελε να ορίσει κάτι τέτοιο, εν όψει και της δημοσιότητας που πήρε το θέμα, θα το είχε ορίσει ρητώς και σε κάθε περίπτωση σαφώς. Ούτε όμως επιτρέπεται να συναχθεί ερμηνευτικά ένα τέτοιο συμπέρασμα, καθώς μια τέτοια ερμηνεία δεν θα καλυπτόταν από την νομοθετική εξουσιοδότηση της από 20.3.2020 Π.Ν.Π.»

[57] Ζερδελής (2019), Εργατικό Δίκαιο –Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 4<sup>η</sup> Έκδοση (υποσ. 4), § 16/156, σ. 735 επ.

[58] ΑΠ 1252/2014 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

## Νομικές λύσεις στις ανατροπές της πανδημίας

αποφασίζει να θέσει σε εφαρμογή την ειδική αυτή μορφή εκ περιτροπής εργασίας.

β. Για κάθε εργαζόμενο ορίζεται μια ελάχιστη (υποχρεωτική) περίοδος απασχόλησης για την εκ περιτροπής εργασία, η οποία δεν μπορεί να υπολείπεται των δύο εβδομάδων ανά μήνα (άρθρο 9ο της από 20.3.2020 Π.Ν.Π.), συνεχόμενα ή διακεκομμένα<sup>[59]</sup>. Σύμφωνα δε με τη διάταξη της περ. β' της παρ. 1 του άρθρου 9ου της Π.Ν.Π. ορίζεται ρητά ότι «ο ανωτέρω τρόπος οργάνωσης της εργασίας γίνεται ανά εβδομάδα». Συνεπώς, αποκλείεται ο καθορισμός μικρότερων περιόδων απασχόλησης (π.χ. ημέρες ανά εβδομάδα) ενώ αποκλείεται και ο περιορισμός του ημερήσιου ωραρίου λειτουργίας. Επειδή η διάταξη δεν κάνει καμία διάκριση όσον αφορά τους εργαζομένους που απασχολούνταν και πριν από την άσκηση του δικαιώματός του με μερική απασχόληση, ισχύει και γι' αυτούς το ίδιο ελάχιστο όριο απασχόλησης (δύο εβδομάδες ανά μήνα).

γ. Ο εργοδότης που ασκεί το ανωτέρω δικαίωμα, εφαρμόζοντας ως τρόπο οργάνωσης της επιχειρησής του τη λειτουργία της με προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας, υποχρεούται «να διατηρήσει τον ίδιο αριθμό εργαζομένων που απασχολούνταν κατά την έναρξη εφαρμογής του μέτρου για όσο χρόνο πρόκειται να διαρκέσει η εκ περιτροπής εργασία (άρθρο 9ο παρ. 1 εδ. γ' της από 20.3.2020 Π.Ν.Π.). Από το γράμμα της διάταξης που δεν εξειδικεύτηκε με την εκδοθείσα ΚΥΑ δεν φαίνεται να αποκλείεται η αντικατάσταση εργαζομένου με απόλυση αφού απαιτείται μόνο η διατήρηση του ίδιου αριθμού θέσεων εργασίας. Στην απαγόρευση αυτή δεν υπάγεται η οικειοθελής αποχώρηση ή η συνταξιοδότηση του εργαζομένου.

Από τα ανωτέρω συνάγεται ότι το πεδίο εφαρμογής της διάταξης για την ειδική εκ περιτροπής εργασία καταλαμβάνει το σύνολο των επιχειρήσεων, ανεξαρτήτως της αναστολής ή μη της λειτουργία τους, ωστόσο ανακύπτουν ζητήματα από την παράλληλη εφαρμογή του μέτρου με άλλα μέτρα που θεσπίστηκαν από τις πρόσφατες ΠΝΠ, όπως η αναστολή των συμβάσεων εργασίας ή η τηλεργασία. Έτσι δεν απαγορεύεται η παράλληλη άσκηση του δικαιώματος της εκ περιτροπής εργασίας σε

επιχειρήσεις που έχουν αναστείλει τις συμβάσεις εργασίας ορισμένων εργαζομένων τους, αρκεί να τηρούνται οι προϋποθέσεις που αναφέρθηκαν παραπάνω, ήτοι ο εργοδότης να μπορεί να θέσει σε εκ περιτροπής εργασία τουλάχιστον το 50%. Σε περίπτωση όμως που ο εργοδότης έχει αναστείλει με απόφαση του μεγαλύτερο μέρος από το 50% των εργαζομένων της επιχείρησης του δεν δύναται να χρησιμοποιήσει την ειδική μορφή εκ περιτροπής εργασίας διότι η απόφαση του για αναστολή είναι ανέκκλητη<sup>[60]</sup>. Αντίθετα, για την ειδική κατηγορία των εργαζομένων με τηλεργασία και παρότι δεν ορίζεται ρητά στο άρθρο 9ο της από 20.3.2020 Π.Ν.Π. δεν μπορεί να επιβληθεί η εκ περιτροπής εργασία διότι η παροχή τηλεργασίας δεν προκαλεί ούτε κατ' ελάχιστον κίνδυνο διάδοσης του ιού και συνεπώς δεν συντρέχει ο σκοπός θέσπισης της εκ περιτροπής εργασίας. Έτσι το δικαίωμα του εργοδότη να υποχρεώνει, χωρίς καμία ουσιαστική προϋπόθεση, μέρος ή το σύνολο του προσωπικού που παρέχει την εργασία του με τηλεργασία να τεθούν σε εκ περιτροπής εργασία, καθιστά καταχρηστική την άσκησή του κατ' άρθρο 281 Α.Κ., όπως επίσης ως καταχρηστική θα πρέπει να θεωρηθεί η επιβολή εκ περιτροπής εργασίας με βάση το άρθρο 9ο της από 20.3.2020 Π.Ν.Π. και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος θα μπορούσε ευχερώς να απασχοληθεί με τηλεργασία, η οποία ασφαλώς αποτελεί ηπιότερο μέτρο. Εάν ο εργοδότης επιθυμεί να επιβάλει μονομερώς εκ περιτροπής εργασία σε εργαζομένους που ευχερώς μπορεί να απασχολήσει με τηλεργασία, θα πρέπει να προβεί στην εκ περιτροπής εργασία με την τήρηση των προϋποθέσεων του άρθρου 38 του ν. 1892/1990, ενώ έχει τη δυνατότητα να αναστείλει πλήρως την εργασιακή σχέση για όλους ή ορισμένους εργαζομένους, εφόσον η επιχείρησή του υπάγεται στο άρθρο 11 της από 20.3.2020 Π.Ν.Π.

Όπως διαφαίνεται και από την παραπάνω ανάλυση της ειδικής εκ περιτροπής εργασίας του άρθρου 9 της ΠΝΠ, αυτή παρουσιάζει ομοιότητες με την μονομερή εκ περιτροπής εργασία του νόμου 1892/1990, πλην όμως δεν απαιτείται η τήρηση των τυπικών και ουσιαστικών προϋποθέσεων του άρθρου 38 παρ.

« Ανακύπτουν ζητήματα από την παράλληλη εφαρμογή του μέτρου με άλλα μέτρα που θεσπίστηκαν από τις πρόσφατες ΠΝΠ, όπως η αναστολή των συμβάσεων εργασίας ή η τηλεργασία. »

[59] Ληξουριώτης (2020), Μέτρα για τον κορωνοϊό σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις, ό.π., σελ. 12.

[60] Βέβαια πρέπει να επισημανθεί ότι με τις τελευταίες ΠΝΠ δόθηκε πλέον η δυνατότητα ανάκλησης.



## Φάκελος: Covid-19 και Δίκαιο

3 .δ του ν.1892/1990, ως ισχύει σήμερα (προηγούμενη ενημέρωση εργαζομένων και διαβούλευση, περιορισμός της δραστηριότητας της επιχείρησης). Το εν λόγω σύστημα οργάνωσης της εργασίας εφαρμόζεται προσωρινά με μοναδικό σκοπό την συνέχιση της λειτουργίας της επιχείρησης υπό καθεστώς διασφάλισης της θέσεως των εργαζομένων. Οι διατάξεις που θεσπίζουν την εκ περιτροπής εργασία («Λειτουργία με προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας») είναι ειδικές σε σχέση με εκείνες του άρθρου 38 του ν. 1892/1990 που προβλέπει την κλασική εκ περιτροπής εργασία. Εναπόκειται στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη να επιλέξει ανάμεσα στη «Λειτουργία με προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας» του άρθρου 9ου της από 20.3.2020 Π.Ν.Π. ή την επιβολή εκ περιτροπής εργασίας του ν. 1892/1990, αναλόγως του σκοπού που θέλει να εξυπηρετηθεί και είναι διαφορετικός στην κάθε περίπτωση. Ο εργοδότης μιας επιχείρησης που αντιμετωπίζει δυσκολίες μπορεί να επιλέξει σταθμίζοντας από τη μια μεριά τα πλεονεκτήματα της ειδικής εκ περιτροπής εργασίας δυνάμει του άρθρου 9ου της από 20.3.2020 Π.Ν.Π., που είναι ότι δεν απαιτείται η συνδρομή ούτε των ουσιαστικών ούτε των διαδικαστικών προϋποθέσεων εφαρμογής του άρθρου 38 παρ. 3 του ν. 1892/1990, και από την άλλη μεριά τα πλεονεκτήματα της εκ περιτροπής εργασίας του ν. 1892/1990 που παρέχει μεγαλύτερη ευελιξία στον εργοδότη. Στην πρώτη περίπτωση δεν απαιτείται ούτε να γίνει επίκληση και να προσκομιστούν στοιχεία για τη μείωση της δραστηριότητας της επιχείρησης (μείωση του κύκλου εργασιών) ούτε να λάβει χώρα προηγούμενη ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και να κατατεθεί σχετικό Πρακτικό στην Επιθεώρηση Εργασίας. Από την άλλη μεριά, ωστόσο, τα πλεονεκτήματα της εκ περιτροπής εργασίας του ν. 1892/1990 δεν είναι αμελητέα, καθότι επιτρέπει στον εργοδότη να θέσει όλο το προσωπικό και όχι μόνο το 50% σε εκ περιτροπής, λαμβάνοντας υπόψη όμως ότι απαιτείται προηγούμενη ενημέρωση και διαβούλευση με τους εργαζόμενους, καθώς και μείωση της δραστηριότητας της επιχείρησης.

**« Με βάση την ΠΝΠ η επιβολή της τηλεργασίας εμπίπτει στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη και, κατά παρέκκλιση των όσων προβλέπει το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, δεν απαιτείται να είναι προϋόν συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.»**

### **Β. Η επέκταση της τηλεργασίας και η μονομερής επιβολή της**

Η τηλεργασία δεν είναι νέα μορφή εργασίας, που προέκυψε λόγω του COVID-19, αλλά πρωτοεμφανίστηκε στην Ελλάδα στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 2006 – 2007. Πρόκειται για ειδική μορφή απασχόλησης κατοχυρωμένη νομοθετικά<sup>[61]</sup>, σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης αναλαμβάνει σε κάθε περίπτωση το κόστος που προκύπτει από αυτή τη μορφή εργασίας στον μισθωτό παρέχοντας του τεχνική υποστήριξη, δαπάνες επισκευής του εξοπλισμού καθώς και των τηλεπικοινωνιών. Επομένως, για όσους εργαζόμενους απασχολούνταν με τηλεργασία ήδη πριν τη κρίση του COVID-19, η απασχόληση τους θα συνεχιστεί με τον ίδιο ακριβώς τρόπο και δε θα μεταβληθεί η αμοιβή τους όπως έχει συμφωνηθεί κατά τη σύμβαση τους. Οι εργαζόμενοι αυτοί δεν δικαιούνται την αποζημίωση ειδικού σκοπού των 800 ευρώ, αφού η παροχή εργασίας τους δεν επηρεάστηκε.

Η υγειονομική κρίση, ωστόσο, κατέστησε την αυτοπρόσωπη παρουσία στον χώρο εργασίας επικίνδυνη για την διασπορά του ιού. Για το λόγο αυτό το άρθρο 4 παράγραφος 2 της από 11.03.2020 ΠΝΠ, έδωσε τη δυνατότητα στον εργοδότη να τροποποιεί μονομερώς την ατομική σύμβαση εργασίας αναφορικά με τον τόπο εργασίας του εργαζομένου, ώστε αυτός να μπορεί να απασχολείται με το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας. Με βάση την ΠΝΠ η επιβολή της τηλεργασίας εμπίπτει στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη και, κατά παρέκκλιση των όσων προβλέπει το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, δεν απαιτείται να είναι προϋόν συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με κατ' οίκον τηλεργασία είναι αυτονόητο ότι θα αμείβονται με βάση τον συμβατικό τους μισθό και δεν θα λάβουν ούτε αυτοί την αποζημίωση των 800 ευρώ.

Τα πράγματα περιπλέκονται όμως με τους εργαζόμενους επιχειρήσεων που πλήττονται από τον COVID-19 και των οποίων οι συμ-

[61] Άρθρο 5 Ν. 3846/2010

## Νομικές λύσεις στις ανατροπές της πανδημίας

βάσεις τέθηκαν ήδη σε αναστολή, με αποτέλεσμα να δικαιούνται την αποζημίωση ειδικού σκοπού. Σε περίπτωση έκτακτων και εξαιρετικών συνθηκών, η ΠΝΠ<sup>[62]</sup> επιτρέπει κατ' εξαίρεση την παροχή τηλεργασίας, με την προϋπόθεση ότι θα τύχει εφαρμογής μόνο για το 10% κατ' ανώτατο όριο των εργαζομένων που τέθηκαν σε αναστολή, όπως αναφέρεται στην υπ' αριθμ. 13738/413/31.3.2020 ερμηνευτική εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας. Η απόφαση αυτή προκύπτει κατόπιν συμφωνίας εργοδότη και εργαζομένου και το ποσό των καταβαλλόμενων αποδοχών της τηλεργασίας μπορεί να φτάνει έως το ύψος των αποδοχών για τη νόμιμω παρεχόμενη εργασία, αφού αφαιρεθεί το ποσό της δικαιούμενης αποζημίωσης ειδικού σκοπού.

Η παραπάνω εγκύκλιος για την αμοιβή του εργαζομένου αποδεικνύεται επικίνδυνη για τα συμφέροντα του, καθώς ο ίδιος από τη μια δικαιούται πλήρη μισθό για την εργασία που παρέσχε<sup>[63]</sup>, ενώ από την άλλη κινδυνεύει να θεωρηθεί υπόχρεος να επιστρέψει την αποζημίωση ειδικού σκοπού που δικαιούται επειδή η σύμβασή του τέθηκε σε αναστολή. Πρόκειται δηλαδή για συμφηρισμό δύο διαφορετικών αξιώσεων του εργαζομένου, της αξίωσης για μισθό που αντιστοιχεί στην εργασία του αφενός και της αξίωσης για αποζημίωση ειδικού σκοπού για την εργασία που δεν παρείχε αφετέρου, κάτι το οποίο δεν είναι δίκαιο για τον εργαζόμενο. Από τη στιγμή που η σύμβαση του ανεστάλη, ο εργαζόμενος δεν πρέπει να στερείται μέρος της αποζημίωσης ειδικού σκοπού, και το γεγονός ότι λόγω έκτακτων συνθηκών κλήθηκε να προσφέρει την εργασία του πρέπει να έχει ως συνέπεια την καταβολή αμοιβής για την αντίστοιχη εργασία που παρασχέθηκε με σκοπό την κάλυψη λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης.

### Γ. Αναστολή συμβάσεων εργασίας

Ανάμεσα στα μέτρα που έλαβε η χώρα για να αποφευχθεί η κατάρρευση της οικονομίας, το σημαντικότερο ήταν η αναστολή των συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων. Εδώ γίνεται διάκριση μεταξύ δύο ειδών επιχειρήσεων, αφενός στις επιχειρήσεις που αναστέλλουν αναγκαστικά την λειτουργία τους με εντολή της δημόσιας αρχής, αφετέρου στις επιχειρήσεις που πλήττονται από την πανδημία. Και στις δύο περιπτώσεις επιχειρήσεων για τη νόμιμη εφαρμογή της αναστολής των συμβάσεων εργασίας απαραίτητη προϋπόθεση είναι να υπάρχει, σύμφωνα με το Υπουργείο Οικονομικών, η δραστηριότητα της επιχείρησης (Κωδικός Αριθμός Δραστηριότητας) στην κατηγορία είτε των επιχειρήσεων που απαγορεύθηκε η δραστηριότητα με εντολή δημόσιας αρχής είτε των πληττόμενων επιχειρήσεων.

Στο σημείο αυτό πρέπει να τονιστεί ότι για αμφότερες τις κατηγορίες επιχειρήσεων απαγορεύεται απόλυτα για όσο διάστημα διαρκούν τα μέτρα για τον COVID-19 να προβούν οι εργοδότες σε απόλυση εργαζομένων και εάν η καταγγελία τελικά πραγματοποιηθεί θα είναι άκυρη ως παράνομη<sup>[64]</sup>. Ειδικά για τους εργαζομένους της πρώτης κατηγορίας, η αναστολή των συμβάσεων τους εφαρμόζεται όσο διαρκεί η αναστολή λειτουργίας της επιχείρησης, και δικαιούνται, ακόμα, μείωση του συνολικού ποσού του μισθώματος της πρώτης κατοικίας τους<sup>[65]</sup>. Όσον αφορά τις πληττόμενες επιχειρήσεις, η επιβολή της αναστολής των συμβάσεων των εργαζομένων αποτελεί διαπλαστικό δικαίωμα του εργοδότη και εμπίπτει στην άσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος, ώστε αυτός να επιλέγει εάν η αναστολή θα τεθεί σε ολόκληρο το προσωπικό ή σε μέρος του και κατ' επέκταση ποιοι εργαζόμενοι θα τεθούν στην αναστολή.

Η άσκηση του δικαιώματος αυτή διαρκεί για 45 ημέρες συνεχόμενα, συνυπολογιζόμενων των μη εργάσιμων, μπορεί να γίνει και σταδιακά, δεν είναι όμως δυνατή η εφαρμογή για

**« Για αμφότερες τις κατηγορίες επιχειρήσεων απαγορεύεται απόλυτα για όσο διάστημα διαρκούν τα μέτρα για τον COVID-19 να προβούν οι εργοδότες σε απόλυση εργαζομένων. »**

[62] Άρθρο 4 § 2 του από 11.03.2020 ΠΝΠ, Κεφάλαιο Α2 άρθρο 4 της ΚΥΑ 12998/232/28.03.2020, άρθρο 14 παρ. 14.13. της υπ' αριθμ. 40331/Δ1.13521, όπως προστέθηκε με το άρθρο πρώτο της υπ' αριθμ. 13564/Δ1.4770/30.03.2020 και στη συνέχεια αντικαταστάθηκε με το άρθρο πρώτο § 2 της ΥΑ υπ' αριθμ. 14638/Δ1.4491/09.04.2020)

[63] Δημήτριος Κ. Βασιλείου- Περιορισμός της δραστηριότητας και απαγόρευση λειτουργίας των επιχειρήσεων λόγω της πανδημίας του

κορωνοϊού COVID-19 και εργασιακές σχέσεις μετά την Κ.Υ.Α. 12998/232/2020, Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου- Μηνιαία Νομική Έκδοση, Έγγραφο Εργασίας 1/2020, σελίδα 12

[64] (Άρθρο ενδέκατο § 1 της από 20.03.2020 ΠΝΠ, Κεφάλαιο Α1. άρθρο 2 της ΚΥΑ 12998/232/28.03.2020)

[65] Εγκύκλιος Υπ. Εργασίας αριθ. Πρωτ. οικ.14676/253/07.04.2020

## Φάκελος: Covid-19 και Δίκαιο

μικρότερο διάστημα.<sup>[66]</sup> Μάλιστα δόθηκε παράταση της αναστολής κατά ανώτατο όριο 30 ημερών και όχι πέραν της 31<sup>ης</sup> Μαΐου, μέχρι του ποσοστού του 60% των εργαζόμενων που είχαν ήδη τεθεί σε αναστολή. Τέλος για τους μήνες Ιούνιο και Ιούλιο θα παραταθεί η δυνατότητα αναστολής των συμβάσεων εργασίας σε ποσοστό 100% των εργαζομένων, αποκλειστικά και μόνο όμως για τις επιχειρήσεις στους κλάδους του τουρισμού, των μεταφορών, του πολιτισμού και του αθλητισμού που πλήττονται.<sup>[67]</sup>

Συνέπεια της αναστολής είναι η μη υποχρέωση του εργοδότη για παροχή μισθού στους εργαζόμενους των οποίων η σύμβαση εργασίας ανεστάλη και δεν παρέχουν τις υπηρεσίες τους. Εάν ο εργαζόμενος πληττόμενης επιχείρησης παρά ταύτα εργαστεί, κάτι που στην πράξη συμβαίνει, τότε δικαιούται κανονικά μισθό για το χρόνο που εργάστηκε. Από την άλλη, όταν πρόκειται για επιχείρηση της οποίας η λειτουργία απαγορεύθηκε με εντολή δημόσιας αρχής, η μη παροχή μισθού συμβαδίζει με το άρθρο 656 παράγραφος 1 εδάφιο 2, όπου προβλέπεται ότι σε περίπτωση ανωτέρας βίας δεν δικαιούται ο μισθωτός να απαιτήσει μισθό από τον εργοδότη. Η λύση δόθηκε με κοινή υπουργική απόφαση που έκρινε ότι η πανδημία του COVID-19 συνιστά γεγονός ανωτέρας βίας<sup>[68]</sup>. Επιβάλλεται ωστόσο πρόστιμο 1.200 ευρώ στη περίπτωση απασχόλησης εκ μέρους του εργοδότη εργαζομένων που υπάγονται στις ανωτέρω κατηγορίες, των οποίων η σύμβαση τέθηκε σε αναστολή<sup>[69]</sup>.

Σκοπός του δικαιώματος αναστολής των συμβάσεων εργασίας είναι η προσαρμογή της επιχείρησης στις λειτουργικές και οικονομικές ανάγκες που διαμορφώνονται από την πανδημία. Η επιτακτική και επείγουσα ανάγκη αντιμετώπισης της κρίσης οδήγησε στην επαναφορά του θεσμού της αναστολής της σύμβασης εργασίας, ενός ξεπερασμένου δηλαδή θεσμού που εφαρμόζοταν παλαιότερα στους άνδρες εργαζόμενους κατά τη διάρκεια της στρατιωτικής θητείας τους. Όπως τώρα, έτσι

και τότε οι συμβάσεις τους 'πάγωναν', με συνέπεια ο εργοδότης να μην είχε υποχρέωση μισθοδοσίας και ασφάλισης τους.

Εξάλλου, η αναστολή εργασίας εξαιτίας του COVID-19 παρουσιάζει εξ πρώτης όψεως κοινά χαρακτηριστικά με την διαθεσιμότητα<sup>[70]</sup>. Κοινό χαρακτηριστικό και των δύο είναι η εφαρμογή του μέτρου μόνο σε πληττόμενες επιχειρήσεις, στην πρώτη βάσει ΚΑΔ ενώ στη δεύτερη λόγω περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας. Επίσης αμφοτέρως υπόκεινται σε χρονικό περιορισμό στην εφαρμογή τους και σε υποχρέωση γνωστοποίησης στην αρμόδια υπηρεσία. Αντίθετα η αμοιβή των εργαζομένων που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα (ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθοριστά πλήρους απασχόλησης) διαφέρει από τα δικαιώματα των εργαζομένων που ανεστάλη η σύμβαση τους. Ακόμα η διαθεσιμότητα απαιτεί προηγουμένως διαβούλευση του εργοδότη με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων<sup>[71]</sup>, κάτι το οποίο λόγω της κρισιμότητας της κατάστασης θα μείωνε δραματικά την αποδοτικότητα του μέτρου στη πράξη. Έτσι η ειτελεστική εξουσία αναζήτησε ένα μέτρο άμεσης εφαρμογής, κυρίως για την ανακούφιση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, καταλήγοντας έτσι στην αναστολή των συμβάσεων εργασίας.

Η πραγματικότητα βέβαια υποδηλώνει ότι η αναστολή των συμβάσεων εργασίας μπορεί να αποδώσει καρπούς μόνο εάν εφαρμόζεται σε επιχειρήσεις που ανεστάλη η λειτουργία τους. Η αποτελεσματικότητα του μέτρου της αναστολής αμφισβητείται ιδιαίτερα στις πληττόμενες επιχειρήσεις, καθώς η επιλογή από τον εργοδότη του προσωπικού που θα τεθεί σε αναστολή δεν ελέγχεται και μπορεί να είναι αυθαίρετη και άδικη.

Η αναστολή των συμβάσεων εργασίας συνδυάζεται με την αποζημίωση ειδικού σκοπού. Πρόκειται για ένα οικονομικό μέτρο στήριξης των εργαζομένων των οποίων η σύμβαση εργασίας ανεστάλη είτε λόγω της αναστολής της επιχείρησης στην οποία εργάζονταν με εντολή δημόσιας αρχής, είτε με απόφαση του

« Η αποτελεσματικότητα του μέτρου της αναστολής αμφισβητείται ιδιαίτερα στις πληττόμενες επιχειρήσεις, καθώς η επιλογή από τον εργοδότη του προσωπικού που θα τεθεί σε αναστολή δεν ελέγχεται και μπορεί να είναι αυθαίρετη και άδικη.. »

[66] Α2 άρθρο 1 § 8 της ΚΥΑ 12998/232/ 28.03.2020

[67] Άρθρο 1 της ΠΝΠ01.05.2020 (ΦΕΚ Α' 90/01-05-2020), οι οποίοι θα λάβουν αποζημίωση ειδικού σκοπού ύψους 534 ευρώ κατ' αναλογία των ημερών διάρκειας της αναστολής και πλήρους κάλυψης ασφαλιστικών εισφορών επί του ονομαστικού τους μισθού.

[68] Κ.Υ.Α. 12998/232/2020, στο άρθρο 1 παρ. 1 του Κεφ. Α1

[69] ΥΑ αρ. 14675/469/ 07.04.2020

[70] άρθρο 10 του ν. 3198/1955, όπως αντικαταστάθηκε με τον Ν.3846/2010

[71] Π.δ. 240/2006 και του ν. 1767/1988

## Νομικές λύσεις στις ανατροπές της πανδημίας

εργοδότη τους, επειδή η επιχείρηση αυτού εντάσσεται σε ΚΑΔ. Η αποζημίωση ανέρχεται στο ύψος των 800 ευρώ για 45 ημέρες και δίδεται επίσης σε όσους εργαζομένους απολύθηκαν ή παραιτήθηκαν από 01.03. έως 20.03.2020<sup>[72]</sup>. Λοιποί δικαιούχοι είναι οι αυτοτελώς απασχολούμενοι, οι ελεύθεροι επαγγελματίες, οι ιδιοκτήτες ατομικών επιχειρήσεων καθώς και οι επιχειρήσεις με μορφή Ο.Ε., Ε.Ε., Ε.Π.Ε. και Ι.Κ.Ε. που απασχολούν έως πέντε εργαζομένους<sup>[73]</sup>. Σε περίπτωση καταβολής της αποζημίωσης το κράτος καλύπτει επιπλέον πλήρως και τις ασφαλιστικές εισφορές. Οι εισφορές αυτές είναι αφορολόγητες, ανεκχώρητες, ακατάσχετες και μη συμψηφιστέες με άλλες οφειλές στο Δημόσιο. Η κρατική αυτή επιδότηση των 800 ευρώ δίνεται γενικά σε εργαζομένους, δηλαδή δικαιούχοι είναι όλοι όσοι εργάζονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου ή με σύμβαση πλήρους ή μερικής απασχόλησης, όχι όμως δικηγόροι με έμμισθη εντολή. Προϋπόθεση για να λάβει ο εργαζόμενος την αποζημίωση ειδικού σκοπού είναι να μην εργάζεται σε άλλον εργοδότη του οποίου η λειτουργία της επιχείρησης του δεν έχει απαγορευθεί ούτε έχει χαρακτηριστεί πληττόμενη.<sup>[74]</sup>

Η κρατική επιδότηση και η κάλυψη των ασφαλιστικών εισφορών σίγουρα ανακουφίζουν εργοδότες και εργαζομένους, εν μέσω μιας πανδημίας που 'πάγωσε' την εθνική οικονομία. Πρέπει να επισημανθεί βέβαια ότι η καθιέρωση ενός σταθερού ποσού για όλους τους εργαζομένους σέβεται την αρχή της ισότητας όχι όμως και αυτή της αναλογικότητας. Εμφανίζεται δηλαδή το φαινόμενο να λαμβάνουν την ίδια επιδότηση εργαζόμενοι με σύμβαση μερικής απασχόλησης με εργαζομένους πλήρους απασχόλησης με αρκετά χρόνια προϋπηρεσίας, ενώ υπό κανονικές συνθήκες οι μισθοί που θα ελάμβανε ο καθένας θα είχαν μεγάλη διάσταση.

### Συμπεράσματα

Σκοπός των μέτρων που λήφθηκαν με τη κορύφωση του COVID-19 ήταν η αντιμετώπιση

της υγειονομικής κρίσης και του συνακόλουθου περιορισμού της κυκλοφορίας (lockdown). Για το λόγο αυτόν χρησιμοποιήθηκαν ως λύση ήδη υπάρχοντες θεσμοί του εργατικού δικαίου οι οποίοι προσαρμόστηκαν στις έκτακτες συνθήκες της πανδημίας προκειμένου να καταστούν άμεσης εφαρμογής. Έτσι τα μέτρα των ΠΝΠ, έχοντας ως κοινή προϋπόθεση εφαρμογής τους τη διατήρηση του ίδιου αριθμού θέσεων εργασίας αναχαιτίσαν το κύμα απολύσεων και την επικείμενη κατάρρευση της εθνικής οικονομίας.

Η περίοδος που ακολουθεί δικαιολογημένα δύναται να χαρακτηριστεί μεταβατική. Τη θέση του μέτρου της αναστολής των συμβάσεων εργασίας καλούνται σταδιακά να διαδεχθούν η εκ περιτροπής εργασία και η τηλεργασία, προκειμένου να αντιμετωπιστούν παράλληλα οι συνέπειες της υγειονομικής κρίσης στην οικονομία.

Οι ΠΝΠ εξοπλίζουν τους εργοδότες με δύο επιλογές, κάτι που ισχύει όμως μόνο στη σφαίρα της θεωρίας. Πράγματι η τηλεργασία θα αποτελούσε ιδανική λύση στην καταπολέμηση της διασποράς του ιού και ταυτόχρονα θα ανακούφιζε εργοδότες και εργαζομένους με μόνη τη μεταβολή του χώρου εργασίας. Εντούτοις τα δεδομένα των ελληνικών εργασιακών σχέσεων δεν ανταποκρίνονται στην επιλογή αυτή, διότι αφενός η πλειονότητα των επαγγελματιών απαιτούν αυτοπρόσωπη παρουσία, που δεν μπορεί να αντικατασταθεί με εργασία από το σπίτι και αφετέρου η τεχνολογία του ελληνικού εργατικού δυναμικού είναι ανεπαρκής. Επακόλουθο αυτού θα είναι η περιορισμένη εφαρμογή του μέτρου της τηλεργασίας, βραχυπρόθεσμα τουλάχιστον.

Η πιο βιώσιμη λύση για τους εργοδότες είναι η εφαρμογή της «ιδιότυπη» μορφής εκ περιτροπής εργασίας του άρθρου 9, η οποία όμως από τη σκοπιά του εργατικού δικαίου κρίνεται επισφαλής για τον εργαζόμενο. Η άσκηση του διαπλαστικού αυτού δικαιώματος από τον εργοδότη με μονομερή δήλωση βουλήσεως, χωρίς προηγούμενη διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, συνιστά μία ακόμα διεύρυνση του διευθυντικού

---

« Η πιο βιώσιμη λύση για τους εργοδότες είναι η εφαρμογή της «ιδιότυπης» μορφής εκ περιτροπής εργασίας του άρθρου 9, η οποία όμως από τη σκοπιά του εργατικού δικαίου κρίνεται επισφαλής για τον εργαζόμενο. »

[72] Άρθρο ενδέκατο παρ. 1.β. περίπτ. β' της από 20.03.2020 ΠΝΠ, Κεφάλαιο Α.1. άρθρο 4 παρ. 2 υποπερ. 1 παρ. δ' και Κεφάλαιο Α.2. άρθρο 3 παρ. 2 υποπερ 1 παρ. γ' της ΚΥΑ 12998/232/28.03.2020

[73] Παρ. 1 άρθρο όγδοου Μέρους Α' της από 20.03.2020 ΠΝΠ, όπως ισχύει μετά την αντικατάστασή της με το άρθρο πρώτο του

Μέρους Α' της από 13.04.2020 ΠΝΠ, υπ' αριθμ. ΚΥΑ 39162/ΕΞ 2020/ 15.04.2020, ΦΕΚ 1457/Β/16.04.202

[74] Άρθρο 2 παρ. 1 τελ. εδ. του Κεφ. Α2 της Κ.Υ.Α. 12998/232/202

## Φάκελος: Covid-19 και Δίκαιο

δικαιώματος. Η εις περιτροπής εργασία παρατάθηκε και πλέον προϋπόθεση άσκησης του δικαιώματος αυτού, αποτελεί η ύπαρξη κινδύνου COVID-19. Το γεγονός αυτό προκαλεί προβληματισμό για τη μονιμότητα του μέτρου, εφόσον δεν υπάρχει αποτελεσματική θεραπεία και πρόληψη κατά του ιού, καθιστώντας μετέωρη τη χρονική διάρκεια του.

Καταληκτικά, ο COVID-19 δημιουργήσε μια νέα πραγματικότητα προσαρμοσμένη στις υγειονομικές επιταγές της νόσου, προσδίδοντας στην έννοια της εργασίας νέα χαρακτηριστικά, τα οποία καλείται να αφομοιώσει. Αναντίρρητα επηρεάζονται οι συνθήκες εργασίας όσον αφορά τον τόπο, χρόνο και τρόπο παροχής της, καθιστώντας αναγκαία την αναζήτηση μιας νέας τάσης στον εργασιακό χώρο. Το γεγονός αυτό ίσως να υποδεικνύει μια στροφή προς τις συμβάσεις έργου, στις οποίες εξ ορισμού ο εργοδότης δεν καθορίζει τις συνθήκες εργασίας, αλλά αποβλέπει μόνο στο αποτέλεσμα. Κατ' αναλογία ο εργαζόμενος θα υποκαθίσταται στην θέση του εργολάβου και θα επωμίζεται τον κίνδυνο παράδοσης της εργασίας εντός ασφυκτικών προθεσμιών, εξαφανίζοντας εντελώς την έννοια του ωραρίου. Συνεπώς οι πρόνοιες του εργατικού δικαίου παραμερίζονται από τις δυσμενέστερες διατάξεις της σύμβασης έργου, μετατρέποντας τον εργαζόμενο σε απλό αντισυμβαλλόμενο.

Η αντιμετώπιση έκτακτων καταστάσεων στην Ελλάδα, όπως για παράδειγμα της οικονομικής κρίσης, έχει μεταβάλλει σε μεγάλο βαθμό εργασιακά δικαιώματα, τα οποία συχνά θυσιάζονται στον βωμό της αναγκαιότητας. Σήμερα εργοδότες και εργαζόμενοι βρίσκονται ενώπιον μιας πανδημίας αλλαγών στη διαχείριση των συμβάσεων εργασίας. Ας ελπίσουμε το κράτος να μην απεμπολήσει τον προστατευτικό του ρόλο, διασφαλίζοντας τόσο τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων όσο και τα οικονομικά συμφέροντα των επιχειρήσεων.




---

« Ο εργαζόμενος τείνει να υποκαθίσταται στη θέση του εργολάβου και να επωμίζεται τον κίνδυνο παράδοσης ενός έργου εντός ασφυκτικών προθεσμιών, εξαφανίζοντας εντελώς την έννοια του ωραρίου. »